

sp

sociální práce sociálna práca

nabízíme spojení teorie s praxí
ponúkame spojenie teórie s praxou



© Jiří Pasz, www.jiripas.cz

Sociální práce a sociální služby

1

2015

ročník 15

vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci
ve spolupráci s Fakultou sociálních studií Ostravské univerzity v Ostravě

Sociální práce / Sociálna práca

recenzovaný odborný časopis

Časopis vychází 5x ročně

(4x v češtině či slovenštině a 1x v angličtině)

ISSN 1213-6204 (Print)

ISSN 1805-885x (On-line)

Ev. č. MK ČR E 13795

Toto číslo vyšlo v Brně dne 31. 3. 2015.

vydává

Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Joštova 10, 602 00 Brno

IČO: 49465619

Na vydávání se podílí Fakulta sociálních studií
Ostravské univerzity v Ostravě.

šéfredaktor

Libor Musil

výkonný redaktor a kontaktní osoba

Roman Baláz

E-mail: roman.balaz@socialniprace.cz

administrátorka akademických statí

Vladislava Vondrová

E-mail: akademik@socialniprace.cz

ekonomka časopisu a předplatně

Olga Cidlová

E-mail: olga.cidlova@socialniprace.cz

redakční rada

Libor Musil, *Masarykova univerzita, ČR*

Eva Mydlíková, *Univerzita Komenského v Bratislavě, SR*

Beáta Balogová, *Prešovská univerzita v Prešově, SR*

Peter Erath, *University of Eichstaett, Německo*

Hans van Ewijk, *University for Humanistics, Nizozemí*

Alice Gojová, *Ostravská univerzita v Ostravě, ČR*

Oldřich Chytil, *Ostravská univerzita v Ostravě, ČR*

Alois Křišťan, *Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, ČR*

Tatiana Matulayová, *Wyższa Szkoła Inżynieryjno-Ekonomiczna z siedzibą w Rzeszowie, Polsko*

Anna Metteri, *University of Eastern Finland, Finsko*

Pavel Navrátil, *Masarykova univerzita, ČR*

Libor Novosád, *Společnost sociálních pracovníků, ČR /*

Malcolm Payne, *Manchester Metropolitan University, Velká Británie*

Milan Schavel, *Trnavská univerzita v Trnavě, SR*

Roman Baláz, *Masarykova univerzita, ČR*

grafická úprava: Radovan Goj (www.goj.cz);

tisk: Printo, spol. s r. o. (www.printo.cz);

fotografie na přebalu: Jirí Pasz (www.jiripasz.cz)

Časopis je zařazen na Seznam recenzovaných neimpaktovaných periodik vydávaných v ČR.

webové stránky časopisu

www.socialniprace.cz

Czech and Slovak Social Work

reviewed scientific journal

The journal is published 5 times per year.

(4 times per year in Czech and 1 time per year in English)

ISSN 1213-6204 (Print)

ISSN 1805-885x (Online)

Ev. č. MK ČR E 13795

This issue was published on 31st March 2015 in Brno.

Published by

Association of Educators in Social Work

Jostova 10, 602 00 Brno, Czech Republic

ID number: 49465619

Editor-in-chief:

Libor Musil

Executive editor:

Roman Balaz

E-mail: roman.balaz@socialniprace.cz

Administrator of the articles:

Vladislava Vondrová

E-mail: akademik@socialniprace.cz

Office and financial manager:

Olga Cidlova

E-mail: olga.cidlova@socialniprace.cz

Editorial Board:

Libor Musil, *Masaryk University, Czech Republic*

Eva Mydlíková, *Comenius University in Bratislava, Slovakia*

Peter Erath, *University of Eichstaett, Germany*

Oldřich Chytil, *University of Ostrava, Czech Republic*

Beáta Balogova, *University of Presov, Slovakia*

Malcolm Payne, *Kingston University, United Kingdom*

Alois Kristan, *University of South Bohemia, Czech Republic*

Milan Schavel, *University of Trnava, Slovakia*

Hans van Ewijk, *University for Humanistics, Nederland*

Tatiana Matulayova, *Wyższa Szkoła Inżynieryjno - Ekonomiczna z siedzibą w Rzeszowie, Poland*

Anna Metteri, *University of Eastern Finland, Finland*

Pavel Navratil, *Masaryk University, Czech Republic*

Libor Novosad, *Association of Social Workers of the Czech Republic*

Alice Gojova, *University of Ostrava, Czech Republic*

Roman Balaz, *Masaryk University, Czech Republic*

Layout: Radovan Goj (www.goj.cz)

Print: Printo, spol. s r. o. (www.printo.cz)

Cover photo: © Jirí Pasz, www.jiripasz.cz

Journal website:

www.socialniprace.cz

Editorial

Podmínky uplatnění a metody sociální práce v sociálních službách	3
--	---

Stati

Hana Valová, Radka Janebová: „Antiradikálnost“ českých sociálních služeb aneb jak organizace sociálních služeb řeší pokles finančních prostředků	5
Ivana Šimíková: Možné důsledky implementace zákona o sociálních službách perspektivou kritiky modelu New Public Management	24
Pavla Radová: Sociální práce s obětmi trestných činů zajišťována státem: Od individuální práce s obětí trestného činu po podporu funkčního systému pomoci	36
Monika Bačová, Eva Žiaková, Zuzana Katreniaková: Sociálna opora onkologicky chorých žien – základný predpoklad intervencie sociálnych pracovníkov	48
Andrej Mátel, Milan Schavel: Nový zákon o sociálnej práci na Slovensku: retrospektíva, perspektívy a otázky	66
Markéta Elichová, Anna Sýkorová: Kompetence sociálního pracovníka: co učí školy a co vyžadují zaměstnavatelé	79
Michaela Lukešová: Interkulturní kompetence jako faktor kulturně kompetentní praxe v sociální práci	96

Recenze

Zdeněk R. Nešpor a kol.: Dějiny české sociologie	109
Barbara Havelková, Blanka Bellak-Hančilová (eds.): Co s prostitutí? Veřejné politiky a práva osob v prostituci	110
Michaela Skyba, Denisa Šoltéssová: Service-learning vo vzdelávaní (školských) sociálnych pracovníkov a pracovníčok	113
Online prakticko-publicistická část časopisu	115
Naše poslání a cíle	117
Zaměření příštího čísla	118

Editorial

Implementation Circumstances and Methods of Social Work in Social Services	3
--	---

Papers

Hana Valová, Radka Janebová: "Antiradicalism" of Czech Social Services, or How Do the Organizations of Social Services Solve the Decline of Funding	5
Ivana Šimíková: The Possible Effects of the Social Service Act Implementation through a Critical Perspective of the New Public Management Model	24
Pavla Radová: Social Work with Victims of Crime Provided by the State: From the Individual Work with the Victim of Crime to the Support of Functional System of Help	36
Monika Bačová, Eva Žiaková, Zuzana Katreniaková: Social Support of Cancer Patients	48
Andrej Mátel, Milan Schavel: New Act on Social Work in Slovakia: Retrospection, Perspectives and Questions.....	66
Markéta Elichová, Anna Sýkorová: Competence of a Social Worker: What Schools Teach and What Employers Require	79
Michaela Lukešová: Intercultural Competence as a Factor of Culturally Competent Practice in Social Work	96

Book reviews

Zdeněk R. Nešpor et al.: Dějiny české sociologie	109
Barbara Havelková, Blanka Bellak-Hančilová (eds.): Co s prostitutci? Veřejné politiky a práva osob v prostituci	110
Michaela Skyba, Denisa Šoltésová: Service-learning vo vzdelávaní (školských) sociálnych pracovníkov a pracovníčok	113
Online Journalistic-Practical Part of the Journal	115
Our Mission	117
Next Issue Focus	118

Editorial

Podmínky uplatnění a metody sociální práce v sociálních službách

Mám tu čest představit Vám první multimediální číslo našeho časopisu. Jak jste již byli informováni, odborná sdělení, která jsou zpracována formou akademické stati, jsou a nadále budou vytištěna na papíře, pojednání, která jsou napsána publicisticky, jsou a budou zveřejňována na webu. Osobně si od toho hlavně slibují, že publicistická sdělení o sociální práci bude prostřednictvím internetu navštěvovat širší publikum, které skrze odkazy webu na tematicky příbuzné stati nahlédne také do světa systematické argumentace akademiků.

Tlumočení statí a publicistiky dvěma odlišnými médii je v prvním takto provedeném čísle provázeno odlišným tematickým zaměřením obou částí. Tištěné stati akademiků se na téma čísla dívají převážně z hlediska podmínek pro uplatnění sociální práce v kontextu sociálních služeb. Publicistika, jejímiž autory jsou většinou sociální pracovníci z praxe, popisuje spíše způsoby, jimiž sociální pracovníci v kontextu sociálních služeb pracují s klienty. Pěkně se to podle mě doplňuje. Praktici hovoří o svých zkušenostech v sociální práci s klienty sociálních služeb. Akademici si dělají starosti, zda a jak někdo klientům sociálních služeb nabídne pomoc sociálních pracovníků.

Nutno ovšem poznamenat, že uvedené rámcové rozdělení asi platí jen pro toto číslo časopisu, a to ještě s určitou opatrností. V roce 2009 vyšla v našem časopise stať Kateřiny Kubalčíkové věnovaná metodám podpory účasti klientů na rozhodování o nabídce sociálních služeb (číslo 3/2009). Markéta Szotáková napsala nedávno stať o zprostředkování komplexní pomoci, tzv. case managementu (číslo 3/2014). V tomto čísle je na metody práce s klienty zaměřena stať Pavly Radové o směřování sociální práce s oběťmi trestných činů k vytváření systémů



služeb a funkční pomoci pro lidi z dané cílové skupiny (s. 36 tištěné části tohoto čísla). Rovněž stať slovenského tria Monika Bačová, Eva Žiaková, Zuzana Katreniaková o sociální opoře onkologicky nemocných žen je pojata z hlediska práce se vztahy těchto žen v procesu pomoci. Pavel Pěnkava, muž z praxe, charakterizuje v publicistice na webu využití socioterapie. Neopomenul přitom zmínit, že financování a využívání této metody znesnadňuje skutečnost, že jí zákon o sociálních službách nepřidělil status sociální služby. Z pravidla „akademici podmínky, kdežto praktici metody“ tedy existují výjimky. Navzdory uvedeným výjimkám z rámcového pravidla se to v publicistice na webu hemží doporučeními k sociální práci s klienty sociálních služeb. Čtenář zde najde mimo jiné metodický návod Mileny Johnové a Dany Kořínkové, jak napomáhat uplatnění svépřávnosti lidí s postížením; dále je v publicistické části již zmíněný popis užití socioterapie Pavla Pěnkavy; výklad zvláštností individuálního plánování v terénní práci Jiří Fryberty; odpověď na otázku, jak dle zkušeností organizace Rubikon pomáhat lidem po ukončení výkonu trestu při hledání zaměstnání; pojednání o vyhledávání a podpoře lidí s psychickým onemocněním a o zprostředkovávání návazných služeb pro ně

od case manažerek Petry Stromské a Barbory Plochové; upozornění Libora Novosáda, jaká rizika je třeba brát v úvahu při transformaci ústavních služeb pro lidi s postižením v podporu jejich života v komunitě.

V tištěném sešitě akademických statí se Hana Valová s Radkou Janebová zabývají strategiemi, které využívají organizace poskytující sociální služby, pokud čelí poklesu přísunu finančních prostředků. Nad podrobným popisem škály těchto strategií si Valová s Janebovou kladou otázku, zda a jak vycházejí strategie zvládnání finanční tísně z představy, že úbytek finančních prostředků je hrozbou pro klienty, které je třeba zplnomocňovat k vyjednávání s těmi, kdo o penězích rozhodují. Ivana Šimíková popisuje napětí mezi aplikací tzv. New Public Management a posláním neziskových organizací. Z této perspektivy zkoumá vliv implementace zákona o sociálních službách na činnost neziskového sektoru, mimo

jiné na uplatnění takových funkcí sociální práce, jako je např. obhajoba zájmů klientů. Andrej Mátel a Milan Schavel nabízejí svou interpretaci vlivu zákona o sociální práci, který byl nedávno schválen na Slovensku, na vývoj sociální práce jako profese. Popisují proces rozhodování o obsahu zákona a o jeho ustanoveních kladou otázky, které mohou být účinnou inspirací pro tvůrce analogického zákona v České republice. Markéta Elichová a Anna Sýkorová zkoumají, jaké podmínky vytváří vzdělávání v sociální práci pro uplatnění absolventů. Kladou si proto otázku, v čem ladí a v čem se rozcházejí dovednosti a znalosti absolventů škol sociální práce a požadavky zaměstnavatelů na trhu práce. Michaela Lukešová se na předpoklady uplatnění sociálních pracovníků dívá z jiného úhlu: zabývá se předpoklady sociálních pracovníků pro mezikulturní komunikaci. Kompetence v této oblasti lze, vzhledem ke kulturní diferenciaci a individualizaci soudobé společnosti, považovat za klíčové předpoklady schopnosti sociálních pracovníků zprostředkovávat řešení problémů ve vztazích mezi klienty a jejich kulturně různorodým sociálním prostředím.

V mých očích je číslo časopisu Sociální práce / Sociálna práca, které právě dostáváte do rukou, svěžím čtením příkladů sociální práce s klienty sociálních služeb. Současně nabízí neotřelé pohledy na podmínky, ve kterých se sociální práce s touto klientelou uskutečňuje nebo snaží prosazovat.

Libor Musil, editor čísla

Inzerce



REMIIDIUM Praha o.p.s. je neziskovou organizací poskytující již více jak dvacet let vzdělávání pracovníků v sociálních službách a dalších pomáhajících profesí.

REMIIDIUM Praha o.p.s. realizuje od 1. října 2013 projekt **Komplexní vzdělávání pracovníků poskytovatelů sociálních služeb v oblasti krizové intervence.**

V současnosti se schylují k evaluaci dva běhy výcvikového kurzu *Komplexní krizová intervence*, byly úspěšně ukončeny dva běhy kurzu *Komunikace jako nástroj spolupráce* a přesně ve své polovině se nachází dva běhy kurzu *Úskalí spojená se zvládnáním zátěže při výkonu práce v sociálních službách*.

Kapacita všech kurzů je naplněna.

Projekt je **spolufinancován Evropským sociálním fondem.**



„Antiradikálnost“ českých sociálních služeb aneb jak organizace sociálních služeb řeší pokles finančních prostředků¹

“Antiradicalism” of Czech Social Services, or How Do the Organizations of Social Services Solve the Decline of Funding

Hana Valová, Radka Janebová

Mgr. Hana Valová², absolventka magisterského oboru sociální práce na Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové, aktuálně sociální pracovnice „mimo službu“. Do roku 2013 působila jako sociální pracovnice pro osoby ohrožené domácím násilím v Intervenčním centru Liberec, odkud odešla do soukromého sektoru. Nadále se však věnuje výzkumnému bádání v oblasti sociální práce.

Mgr. Radka Janebová, Ph.D.,³ pracuje jako odborná asistentka na Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové a zároveň jako sociální pracovnice v Občanském sdružení Salinger v projektu Triangl, který se věnuje sanaci rodiny. Zabývá se etikou rozhodování v sociální práci a genderovými aspekty sociální práce.

Abstrakt

Organizace sociálních služeb v České republice se mohou potýkat s nedostatkem finančních prostředků, což může zásadním způsobem ovlivnit jejich fungování i životy jejich klientů. Cílem našeho příspěvku bylo zjistit, jaké strategie využívají organizace poskytující sociální služby při poklesu finančních prostředků, pokusit se zohlednit důsledky těchto strategií pro klienty organizací a interpretovat nalezené strategie z pohledu „kritické sociální práce“. K dosažení cíle jsme využily kvalitativní rozhovory se zástupci sedmi organizací. Výstupem našeho článku je hypotéza o „antiradikálnosti“ českých organizací sociálních služeb a české sociální práce.

Klíčová slova

sociální práce, finanční prostředky, kritická sociální práce

¹ Článek vznikl v souvislosti s projektem specifického vysokoškolského výzkumu Studentská grantová soutěž na ÚSP UHK (reg. č. 2103/1210/05900).

² Kontakt: haana.valova@seznam.cz

³ Kontakt: Ústav sociální práce Univerzity Hradec Králové, Víta Nejedlého 573, 500 00 Hradec Králové, radka.janebova@uhk.cz



Abstract

Social service organizations in the Czech Republic may face a shortage of funds, which can significantly affect their functioning and the lives of their clients. The aim of our paper was to identify strategies used by organizations providing social services during the decline in funding, try to take into account the consequences of these strategies for clients of these organizations and interpret the strategies in terms of “critical social work”. To achieve the goal we used qualitative interviews with representatives of seven organizations. The output of our article is the hypothesis of “antiradicalism” of Czech social service organizations and Czech social workers.

Keywords

social work, financial resources, critical social work

*Kdy je v pořádku, že je sociální pracovník kritický?
Pouze když kritizuje pracovníka v sociálních službách, že je kritický.
(upravený anglický vtíp)*

1. Úvod

Motivací k napsání tohoto textu byla osobní zkušenost jedné z autorek s fatálním poklesem finančních prostředků v organizaci, kde pracovala. Snížení dotace ze dvou miliónů na 700 tisíc korun ji přivedlo k rozhodnutí z organizace odejít. Z existenčních důvodů nemohla čekat do poloviny roku na konečný výsledek, zda nakonec bude dostatek prostředků. Nechtěla čekat ani z osobních důvodů. Přišla si znevážená. Svou práci dělala dobře, organizace vykazovala velký počet klientů. Zažívala velký pocit bezmoci a naštvání zároveň. Kladla si otázku: Proč to nevidí ti, kteří rozdělují peníze? Neuměla si představit, že by stejnou nejistotu zažívala každý rok. Také přemýšlela, jak obdobné situace řeší ostatní poskytovatelé sociálních služeb, což byl podnět k provedení výzkumu a napsání tohoto textu.

Cílem našeho příspěvku je zjistit, jaké strategie využívají organizace poskytující sociální služby při poklesu finančních prostředků, pokusit se zohlednit důsledky těchto strategií pro klienty organizací a interpretovat nalezené strategie z pohledu „kritické sociální práce“. Náš mikrovýzkum bychom rády zasadily do širšího kontextu teorií – konkrétně do paradigmatu „kritické sociální práce“. Chceme se zamyslet nad tím, co mohou vypovídat zvolené strategie o organizacích sociálních služeb a české sociální práci, respektive o jejich vztahu ke „kritickému paradigmatu sociální praxe“.

V první části textu teoreticky ukotvíme kontext financování sociálních služeb a perspektivu „kritické sociální práce“. Následně vymezíme použitou metodiku výzkumu a budeme prezentovat hlavní výzkumná zjištění. V závěru se pokusíme interpretovat tato zjištění z perspektivy „kritické sociální práce“.

Na úvod považujeme za nezbytné vymezit vztah mezi pojmy „sociální práce“ a „sociální služby“ a vysvětlit, jak s nimi budeme v textu pracovat. Uvědomujeme si odlišnost obou pojmů, kdy „sociální služby“ vnímáme dle znění zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. jako činnosti „zajišťující pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení“ (§ 3 a) a oblast, ve které pracují nejen sociální pracovníci⁴, ale i jiné profese či obory. Oproti tomu „sociální práci“ chápeme jako profesi pomáhající zprostředkovávat interakce mezi lidmi a jejich sociálním prostředím, která může být vykonávána i v jiných oblastech, než jsou sociální služby (veřejná správa, školství, zdravotnictví atd.). V našem textu jsme se primárně zaměřily na strategie organizací sociálních služeb, ale nahlížíme na ně z perspektivy „kritické sociální práce“, což může

⁴ V zájmu genderově korektního jazyka v textu libovolně střídáme ženský a mužský rod s předpokladem, že zastupují oba gendery.



působit rozporuplně. Tuto rozporuplnost si uvědomujeme a reflektujeme možné dezinterpretace, kterých jsme se mohly dopustit. Nemáme totiž záruku, že informantky našeho výzkumu sdílely identitu sociálních pracovníc. Aplikaci našich zjištění na oblast sociální práce je tedy třeba v celém textu vnímat jako naše hypotézy, jejichž východiskem je předpoklad určitého průniku obou oblastí a blízkosti obou profesních kultur, které subjektivně reflektujeme.⁵

2. Teoretické ukotvení

V rámci teoretického ukotvení tématu nejprve vysvětlíme vybrané příčiny a projevy poklesu finančních prostředků v sociálních službách. Poté ozřejmíme další klíčový termín našeho textu, kterým je zastřešující perspektiva „kritické sociální práce“.

2.1. Konec „zlatého věku sociálních služeb“?

Sociální služby v České republice mohou být financovány z celé řady zdrojů. Molek (2009:21) uvádí, že obecně lze za zdroje příjmů považovat dotace ze státního rozpočtu, dotace z rozpočtů obcí, měst a regionů, prostředky z programu evropských společenství, příspěvky zřizovatelů, úhrady od klientů, úhrady z veřejného zdravotního pojištění, dary a vedlejší hospodářskou a mimořádnou činnost (výroba stravy, praní prádla, prodej výrobků).

Situace financování sociálních služeb může být ovlivňována celou řadou okolností. Rády bychom popsaly dvě, které považujeme aktuálně za nejpodstatnější. Jedna z nich je národně specifická, zatímco druhá odráží vývojové trendy globálního kapitalismu.

Významnou okolností, která ovlivnila financování organizací poskytujících sociální služby, byla možnost čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu – především operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“. Ten tvořilo pět tematických celků, tzv. prioritních os. Sociální služby mohly získat prostředky z prioritní osy 3⁶ – „Sociální integrace a rovné příležitosti“. Jejím cílem bylo *„pomoci osobám ohroženým sociální vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnanosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce“* (ESF ČR, 2008). Projekty byly realizované ve čtyřech oblastech podpory: „Podpora sociální integrace a sociálních služeb“ (označení 3.1), „Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit“, „Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce“ a „Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života“. Ze statistických údajů na webových stránkách Evropského sociálního fondu v ČR (dále ESF ČR) vyplývá, že se alokované prostředky na prioritní osu 3 ve výši 14,9 mld. korun dařilo čerpat. Žádosti byly přijaty za celkových 42,2 mld. Schválené projekty byly ke 2. 12. 2014 dokonce ve výši 15,1 mld. (ESF ČR, 2014).

V dalším programovém období 2014–2020 jsou předchozí operační programy v rámci ESF ČR zredukovány pouze do operačního programu „Zaměstnanost“ s celkem čtyřmi prioritními osami: „Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly“, „Sociální začleňování a boj s chudobou“, „Sociální inovace a mezinárodní spolupráce“ a „Efektivní veřejná správa“. Předchozí oblast podpory 3.1 spadá nyní do osy číslo 3 „Sociální začleňování a boj s chudobou“. Celkově je pro tento operační program vyčleněno necelých 70 mld. Kč a necelá třetina bude určena pro sociální začleňování a k financování sociálních služeb.

⁵ V zemi s jasnějším vymezením sociální práce bychom si takový předpoklad nemohly dovolit. Ale v České republice stále existuje nejasné vymezení vztahu mezi oběma oblastmi jak na rovině teorie, tak praxe. V rámci diskusí s lidmi v sociálních službách se setkáváme se zaměřováním obou pojmů a stíráním hranic mezi nimi. V textu pak více reflektujeme to, jak lidé podle našeho názoru o věcech mluví, než jaký je akademicky vnímaný rozdíl mezi nimi.

⁶ Dlužno podotknout, že tyto prostředky nebyly určeny výhradně pro sociální služby, ale mohly o ně žádat i subjekty neposkytující sociální služby. Prostředky, které byly poskytnuty na zajištění sociálních služeb, tedy byly podstatně nižší.



Pro období 2007–2013 bylo typické, že přestože vizí evropských fondů bylo podporovat nové projekty, mnoho poskytovatelů žádalo o podporu již zaběhnutých služeb. Valová (2014: 8) období mezi lety 2007 až 2013 označuje jako „zlatý věk sociálních služeb“. Řada organizací sociálních služeb čerpala finanční prostředky právě z evropských projektů a několik let se „nemusela“ o své financování starat. Výměnou za administrativní zátěž v podobě vyplňování monitorovacích zpráv, sledování ukazatelů, statistických výkazů a dodržování pravidel publicity byla dočasná „existenční jistota“ (Valová, 2014).

S příchodem nového programového období a změny priorit má část organizací, které čerpaly peníze z evropských fondů, obavu, že na podporu nedosáhne. Zároveň si někteří (dříve stabilní) donátoři, kteří financovali sociální služby před rokem 2007, „odvykli“ sociální služby podporovat či podporu směřují do organizací, které prostředky z ESF nečerpaly. Jejich ochota znovuzačlenit „vyšachované“ organizace do zaběhnutého dotačního systému nemusí být vysoká. Řada organizací sociálních služeb se tak ocitla s výrazně nižšími finančními prostředky na hranici přežití.

Na lokální úrovni může přežití organizací ovlivnit také přechod kompetencí v rozdělování dotací na sociální služby na kraje od roku 2015. Tato změna budí u mnoha poskytovatelů obavy o další finanční zajištění jejich služeb, protože nevědí, zda bude jejich služba spadat pod priority daného kraje.

Za druhou významnou okolnost, která ovlivňuje ochotu donátorů⁷ financovat sociální služby, považujeme stávající globální trend kapitalistické (či postindustriální) společnosti, který např. Keller (2007) či Chytil (2007) nazývají „druhou fází modernizace“. Tato fáze modernizace je namířena proti institucím sekundární sociability⁸, mezi které patří jak sociální služby, tak sociální práce (Chytil, 2011). „Druhá fáze modernizace“ se vyznačuje například ekonomizací a racionalizací sociální (sociální oblast se podřizuje zájmům trhu a požadavku efektivity), individualizací sociálních rizik (přestože vznikají na strukturální úrovni, tak se jejich řešení přesouvá na individuální úroveň), privatizací veřejných služeb, ztrátou celé řady jistot a nejasností dalšího vývoje (Chytil, 2007). Stále častěji se objevují požadavky na zeštíhlení, redukci, odbourání veřejných služeb či sociálního státu a je zpochybňována jejich legitimita (např. sociální pracovníci již nemusí být označováni jako ty, co pomáhají, ale jako ty, co problémy vytvářejí, protože svou pomocí zneschopňují lidi či pomáhají nezasluhujícím). Ekonomizaci sociální práce začaly dobře symbolizovat nově se objevující pojmy sociální práce a sociálních služeb jako poskytovatel/uživatel, vstupy/výstupy, zeštíhlení a úspory, efektivita, evaluace, standardizace, benchmarking apod. (Chytil, 2011).

Praktickým dopadem „druhé fáze modernizace“ na sociální služby a sociální práci je neochota či snížená ochota financovat jejich činnosti. Pokud podporována je, stává se klíčovým kritériem nabízená cena. Snaha přežít může vést organizace k tomu, že slibují nereálně efektivní služby s nedostatečným počtem kvalifikovaných pracovníků, které mají ale zcela reálné mzdy, zpravidla blízké té minimální. S tím, jak se slibované efektivní výsledky neobjevují, roztáčí se spirála neochoty dále podporovat sociální služby a služby sociální práce. Jak naznačuje Chytil (2007), v momentu, kdy sociální práce připustila svou marketizaci, pravděpodobně odstartovala sama svůj zánik.

Z veřejného (ne)vystupování (či minimálního vystupování) českých sociálních pracovníků či zástupců sociálních služeb může být patrné, že se neoliberálnímu diskurzu dobře přizpůsobili

⁷ Jsou jimi označovány instituce uvedené v prvním odstavci této kapitoly.

⁸ První fáze modernizace se vyznačovala selháváním tradičních institucí jako širší rodina, sousedství, komunity – tedy tzv. institucí primární sociability (soudržnosti). Když tyto instituce přirozené podpory přestávaly být schopny fungovat jako opora a ochrana lidí v kritických situacích, začaly být uměle vytvářeny tzv. instituce sekundární sociability (Keller, 2007). Jednou z nich je právě sociální práce, která nahradila tradiční sociální opory (Chytil, 2011). Jinými systémy sekundární sociability jsou například různé systémy pojištění, sociální stát či formální organizace specializující se na řešení různých sociálních problémů (např. domovy pro seniory nahradily výměnky a péči dětí o rodiče). První fáze modernizace vyvrcholila po druhé světové válce, kdy se kladl důraz na sociální jistoty a společnost blahobytu.



(viz např. Musil, 2008, 2010; Šveřepa, 2008, 2010; Hloušková, 2010; Janebová, Hudečková, Zapadlová, Musilová, 2013). Přistoupili na rétoriku úspor a šetření a dokonce chtějí sami šetřit. Nabízejí pomoc hlavně na úrovni jednotlivců, přestože problémy mohou vznikat vinou vnějších okolností (například diskriminace či oprese, špatné či asociální sociální politiky, špatných zákonů, ekonomické krize atd.). To například hezky dokumentuje činnost organizace *Člověk v tísní* v ústeckých Předlicích⁹, na kterou upozornilo občanské sdružení *Konexe*. Přístup *Člověka v tísní* kritizovalo za to, že akceptuje paternalistickou politiku, že se stal její integrální součástí a stojí více na straně obcí než chudých (Brož, 2012). Na to se objevila na webu *Člověka v tísní* reakce, kde jsou idealisticky popisovány principy práce v lokalitě jako důvěra ve vlastní schopnosti klientů zorganizovat si své věci, informace a zpřístupnění nabídky dostupných bytů na realitních serverech, podpora při telefonickém kontaktu s vlastníky nemovitostí nebo makléři, která může obsahovat i nácvik a přípravu rozhovoru atd. (*Člověk v tísní*, 2014).

Mezi další příznak adaptace na neoliberální diskurz může patřit neochota realizovat jakékoliv kolektivní akce proti nespravedlnostem systému včetně omezení financí na služby pro klienty. Hana Valová (2014:13) charakterizovala reakce poskytovatelů poměrně výstižně: „*Zástupci těchto organizací zareagovali na tuto situaci protesty v médiích. Byli však slyšet jen krátce a tiše. V podstatě jsou pro širší veřejnost jediným „hmataelným“ projevem nesouhlasu. Za krátkou dobu utichnou a „nějak se to udělá“. Žádné stávky, demonstrace, happeningy.*“ Právě volbou strategií – tedy způsobů, jak organizace ohrožené finančními škrty řešily svou situaci, aby mohly nadále poskytovat služby klientům – jsme se rozhodly zabývat v našem výzkumu, abychom získaly náhled na ochotu poskytovatelů se radikalizovat.

Jedním ze způsobů, jak se pokouší některé proudy sociální práce vyrovnat s ideologií delegitimizace veřejných sociálních služeb, je ustavení „kritické sociální práce“, která je stručně charakterizována v následujícím textu.

2.2. Perspektiva „kritické sociální práce“

Na využívané strategie vyrovnávání se se snižováním financí ze strany českých sociálních služeb chceme nahlédnout z perspektivy „kritické sociální práce“. Činíme tak proto, že nám tato perspektiva nabízí alternativní kritický náhled na běžně očekávané jednání sociálních a dalších pracovníků. Nabízí nám také možnost formulovat důsledky, ke kterým stávající konformní praxe vede a do budoucna může vést. Protože bychom nechtěly skončit jen u kritiky, rády bychom v závěru našeho článku nabídly strategie, které vychází právě z „kritické sociální práce“.

Nejprve je třeba stručně vyjasnit¹⁰, co myslíme pod pojmem „kritická sociální práce“, protože pro české sociální pracovníce se nemusí jednat o zcela srozumitelný termín. Ta klade důraz na kritiku a analýzu moci a útlaku ve společnosti (Healy, 2000) a jejím cílem je celková společenská transformace k překonání útlaku, nespravedlnosti, dominance a vykořisťování (Healy, 2001). Healy (2000) ji někdy označuje jako „aktivistickou sociální práci“, někteří autoři ji ztotožňují s „radikální sociální prací“ (např. Payne, 1997; Staub-Bernasconi, 2009; Matoušek, 2013), nebo ji raději označují jako „kritickou praxi“ (např. McDonald, 2006). V našem článku budeme používat termín „kritická sociální práce“ jako zastřešující všechny proudy, které zdůrazňují následující znaky (Healy, 2000; Healy, 2005):

- Závazek sociálních pracovníků stát na straně utlačovaných a bezmocných lidí.
- V návaznosti na předchozí znak by měli sociální pracovníci svůj privilegovaný přístup k moci reflektovat a rozvíjet strategie pro sdílení moci se svými klienty.

⁹ Problémy v ústecké čtvrti Předlice se zhoršily v září 2012, kdy se v Hrbovické ulici zřítíl strop jednoho z domů. V troskách zahynula pětadvacetiletá žena. Magistrát poté zintenzivnil kontroly ostatních domů a nařídil vystěhování a opravu domu číslo 106 v ulici Beneše Lounského. Místní ale odejít nechtěli a stěžovali si, že s nimi magistrát odmítá jednat. Město se však bránilo, že obyvatelům domu nabídlo náhradní ubytování a situaci v Předlicích se snaží dlouhodobě řešit.

¹⁰ Ke „kritické sociální práci“ více viz například Janebová (2014).



- Zdůrazňují zásadní roli makrosociálních struktur (sociálních, ekonomických a politických systémů) při formování individuálních zkušeností lidí (např. kapitalismus utváří vztahy mezi třídami, patriarchát mezi ženami a muži či imperialismus mezi Evropany a Ne-evropany).
- Kritizují dominující ideologie za to, že převádějí strukturální příčiny problémů na individuální úroveň a zavinění.
- „Kritická sociální práce“ také klade důraz na „zplnomocňování“ (*empowerment*) utlačovaných lidí ke kolektivním akcím za účelem dosažení sociálních změn.

„Kritická sociální práce“ se vyznačuje velkou diverzitou proudů, které se mohou vzájemně prolínat a někdy se dokonce dostávat do vzájemné kolize. Lze mezi ně zařadit například anti-rasistickou a multikulturní sociální práci, anti-opresivní a anti-diskriminační přístupy (označení užívané hlavně ve Velké Británii), feministickou sociální práci (ve všech jejích rozmanitých podobách), rozmanité modely komunitní práce, marxistickou sociální práci, radikální sociální práci (označení užívané ve Velké Británii, Kanadě a Austrálii, naopak méně v USA, kde se někdy užívá jako alternativa „progresivní sociální práce“), strukturální sociální práci (označení užívané hlavně v Kanadě), participatorní a akční formy výzkumu či postmodernistickou kritickou perspektivu (Fook, 2003).

Někteří autoři se domnívají, že nemá smysl vymezovat „kritickou sociální práci“, protože sociální práce je přirozeně „kritická“ ve své podstatě, tedy svým zaměřením na změnu sociálního prostředí a struktur. Dle jejich názoru by měla být inkorporována do mainstreamu sociální práce (např. Ife in Allan, Briskman, Pease, 2009). Obdobně Alston a McKinnon (in Allan, Briskman, Pease, 2009) argumentují, že sociální práce je spojena s prosazováním lidských práv, sociální spravedlností a podporou marginalizovaných lidí, takže nemá smysl rozlišovat „kritické“ či „radikální“ proudy. Oproti tomu jiné autorky a autoři se domnívají, že radikální praxe se nestala v žádné ze svých podob synonymem pro dobrou praxi v mainstreamu sociální práce (Woodward, 2013), že se sociální práce neprofiluje jako radikální profese, že „její radikálnost je velmi prchavá“, a proto má smysl ji vymezovat jako specifický samostatný proud, který může být přínosem pro sociální pracovnice (např. Allan, Briskman, Pease, 2009). S tímto stanoviskem se ztotožňujeme i my.

3. Metodické ukotvení výzkumu

Pro dosažení části našeho vytyčeného cíle – jaké strategie využívají organizace poskytující sociální služby při poklesu finančních prostředků – jsme zvolily deskriptivní vícepřípadovou studii situací. Abychom naplnily i další části našeho cíle, kterými bylo pokusit se zohlednit důsledky těchto strategií pro klienty a interpretovat nalezené strategie z pohledu „kritické sociální práce“, pokusily jsme se zjištění našeho výzkumu induktivně rozpracovat do hypotéz k fungování českých sociálních služeb, potažmo české sociální práce.

Vzhledem k tomu, že jsme chtěly získat hlubší popis zkoumaného jevu, využily jsme kvalitativní výzkumnou strategii a techniku polostrukturovaných interview. Rozhovory byly realizovány od ledna do března 2014. Do výzkumu se zapojilo celkem sedm organizací sociálních služeb. Výzkumný soubor byl získáván mezi organizacemi sociálních služeb, které v minulosti řešily nebo aktuálně řeší nedostatek prostředků na svůj provoz. Jako první byly osloveny organizace, které pokles finančních prostředků na svůj provoz veřejně prezentovaly v médiích. Další informanty jsme získávaly technikou „sněhové koule“ (*snowball sampling*). Záměrně byly osloveny organizace různých právních forem (příspěvkové organizace – 2, nestátní neziskové organizace – 3, církví zřizované organizace – 2) z různých územních celků (Liberecký kraj – 4, Jihočeský kraj – 1, Středočeský kraj – 2) poskytující rozličné služby (domov pro seniory, drogové služby – 2, občanská poradna, raná péče, služby pro osoby bez přístřeší, domov pro osoby se zdravotním postižením). Důvodem byla snaha o zachycení co největší rozmanitosti v odpovědích informantek. Organizace v rozhvorech zastupovali vedoucí služeb (3), ředitelé organizací (3) a ředitel vykonávající také



pozici finančního manažera (1). Zkoumané téma vnímala většina informantů jako choulostivé (5) a přáli si zůstat v anonymitě, což jsme pochopitelně respektovali¹¹.

Doslovně přepsané rozhovory jsme zpracovávaly prostřednictvím otevřeného a axiálního kódování. Protože ideově vycházíme z „kritické sociální práce“, připouštíme, že naše teoretické východisko mohlo vést ke kritičtějším interpretacím rozhovorů, než by tomu bylo u konzervativněji laděných sociálních pracovníků.

Z hlediska validity našeho výzkumu reflektujeme několik zásadních rizik. První vyplývá ze strategie volby výzkumného souboru, kdy kritériem pro výběr organizace bylo vnímání ze strany organizace samotné, že se dostala do finanční tísně. Bohužel stanovení nějakého procentuálního podílu meziročního poklesu příjmů jako vstupního kritéria do výzkumu bylo u takto citlivého tématu nereálné. Z následné analýzy rozpočtů organizací jsme si udělaly představu, že organizace vykazovaly v určitém momentu fungování deficitu mezi 10 až 80% meziročních příjmů. Také jsme při interpretacích nerozlišovaly souvislosti mezi strategiemi a typem organizace z hlediska získávání finančních prostředků (strategie se mohou lišit z hlediska toho, zda organizace čerpá dotace, prostředky z ESF, příspěvky, úhrady atd., zda je financování vícezdrojové, či není). Dalším nedostatkem může být to, že jsme rozhovor realizovaly vždy pouze s jedním zástupcem organizace na pozici vedení, takže výpovědi mohou být značně subjektivní. Určitým nedostatkem analýzy je, že jsme se nezabývaly hledáním souvislostí mezi vyšší meziročního poklesu a volenou strategií. Jako u každého kvalitativního výzkumu musíme upozornit na nezobecnitelnost našich zjištění. Naše závěry navíc nekvantifikují, v jakém sledu a kolik která organizace užívala strategií, ale zaměřují se pouze na jejich výčet. To může zpochybňovat naše následné hypotézy.

4. Prezentace zjištění výzkumu

Za „adaptační strategie“ považujeme ty, které se přizpůsobují stavu poklesu financí bez snahy měnit rozhodnutí o snížení finančních prostředků. Tyto strategie jsme ještě rozlišily z hlediska, zda se pouze „pasivně“ adaptují na situaci formou úspor či specifických taktik, nebo se adaptují „aktivně“ tím, že se snaží hledat další dodatečné prostředky na provoz. Vedle toho jsme hledaly alternativu k „adaptačním strategiím“ ve formě „strategií, které by se orientovaly na změnu rozhodnutí donátora“. Tyto strategie jsme rozlišily na „umírněné“ a „nátlakové“, přičemž v obou sledujeme znaky „kritického přístupu“ v sociální práci.

4.1. Pasivní adaptační strategie na pokles finančních prostředků

Strategie, které neusilují o změnu rozhodnutí o financích a pouze se přizpůsobují danému rozhodnutí, jsme rozdělily (1) na strategie úspor na personální rovině, (2) na strategie úspor na provozní rovině a (3) na taktické adaptační strategie.

4.1.1. Pasivní adaptační strategie úspor na personální rovině

Níže uvádíme čtyři základní pasivní adaptační strategie, kterými organizace řeší snižování dotací skrze úspory na zaměstnaných. Poté se pokusíme naznačit, jaké dopady mohou mít tyto strategie na klienty sociálních služeb a sociální práce.

Úspory při propouštění a nábore pracovních sil

První z vyrovnávacích strategií zaměstnavatelů se vztahovala k „propouštění a nábore“ zaměstnaných. Přestože se „propouštění“ jeví na první pohled jako nejjednodušší strategie, kterou informanti uváděli (např. jedna z informantek uvedla, že musela propustit třicet zaměstnaných, další propustil dva lidi v přímé péči), tak zároveň reflektovali nevýhodnost této strategie z hlediska předchozích investic do zaměstnaných, jak uvedl informant I7: „... organizace nechce primárně propouštět, protože do těch zaměstnanců něco nainvestovali.“ Organizace kvůli úsporám přijde o „hotového“ pracovníka,

¹¹ Informantky a informanty proto označujeme nahodilým genderovým rodem.



ale pokud pak dojde k dofinancování, musí přijmout nového a znovu ho zaškolit. To představuje další náklady.

Specifickou variantou „propouštění“ je „**nábor levnějších pracovníků**“, kdy jsou propuštěni pouze vysokonákladovější pracovní síly jako sociální pracovníci nebo zdravotní sestry, a jejich místa jsou transformována pro pracovníky v sociálních službách. Tyto kroky mohou mít zásadní vliv na kvalitu vykonávané práce, protože činnosti sociální práce vykonávají lidé nenaplňující odbornou způsobilost.

V období od ledna do března, tedy v období, kdy organizace může mít sice přiznané finanční prostředky, ale fyzicky s nimi může hospodařit nejdříve v březnu, využívají některé organizace strategii „**přesunu zaměstnaných na úřad práce**“. Zaměstnaní odcházejí na úřad práce a po obdržení financí se zpět do služby vrací. Po dobu registrace na úřadu práce však v organizaci reálně pracují, přičemž mzda jim může být vyplacena zpětně, nebo vůbec.

Úspory lze také zajistit „**zaškolením nové pracovnice zdarma**“, kdy nově přijímaná pracovní síla pracuje po dobu svého zácviku v organizaci jako dobrovolník bez mzdy.

Úspory skrze mzdy a odměny

Ve vztahu k zaměstnaným lze také ušetřit „**zmrazením mezd**“, přičemž některé informantky naznačovaly, že se jedná o dlouhodobou stagnaci mezd (např. „*Již několik let držíme mzdy na stejné úrovni*“ (I6)) a „**nevypáčením odměn**“: „*Abychom mohli hospodařit se ziskem 371 korun a nebyli ve ztrátě... nedostali lidí ani korunu odměn.*“ (I1.)

Zavádění tzv. flexibilních forem práce

Flexibilní formy práce jsou zpravidla v teoriích personální politiky firem vnímány jako pozitivní benefit, který umožňuje sladování osobního a pracovního života zaměstnaných (viz např. Bičáková (2008) či Jachanová Doleželová (2007)), ale z kritické pozice mohou být vnímány například ve smyslu Becka (2004) či Baumana (2004) jako silný zdroj nejistoty a prostředek zneužívání zaměstnaných. Takže pokud zaměstnavatelé řešili finanční škrty v organizaci převedením plných úvazků na „**úvazky částečné**“, což jako využitou strategii uváděli, existuje riziko, že pracovnice budou muset v kratším čase vykonat stejné množství práce, ale za méně peněz. Obdobně znejišťující strategií je obcházení zákoníku práce a protizákonné uzavírání „**smluv na dobu určitou**“ (§ 39 zákona č. 262/2006 Sb.), jak uvedla I7: „*Všichni máme smlouvu na dobu určitou... když se to nedalo dál prodlužovat, tak jsme dostali na nějakou dobu smlouvu na dobu neurčitou... a když uplynula ta doba, tak máme zase smlouvu na dobu určitou.*“

Snižování dalších personálních nákladů

Personální náklady byly dále snižovány skrze „**úspory na vzdělávání zaměstnaných**“, takže aby byla naplněna podmínka povinného počtu 24 hodin vzdělávání dle zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. (§ 111, § 116), tak organizace vybíraly takové vzdělávací kurzy, které byly poskytovány zdarma nebo byly levnější (např. z projektů ESF). Mimo rámec výzkumu jsme se setkaly dokonce s požadavky zaměstnavatelů, aby byly kurzy nejen zdarma, ale aby vzdělavatelé hradili pracovníkům v průběhu vzdělávání mzdu místo zaměstnavatele.

Některé organizace šetří „**angažováním dobrovolníků a stážistů**“, kteří nahrazují kmenové zaměstnance. Informantky si ovšem uvědomovaly krátkodobost této strategie, protože dobrovolnice po určitém čase odcházejí do placeného zaměstnání nebo je možnost jejich využití pouze okrajová, vzhledem k tomu, že mají i jiné aktivity.

4.1.2. Předpokládané dopady „úspor na pracovnících“ na klienty

Positivním dopadem těchto strategií je, že organizace zvyšuje svou šanci na přežití, tudíž mají klienti šanci, že **budou moci využívat její služby i nadále**.

Jen těžko si lze představit, že by se tyto „čachry“ s pracovním životem zaměstnaných neprojevíly



na kvalitě práce v sociálních službách a že by jejich důsledky nepocítili klienti. Pokud jsou lidé pracující v sociálních službách frustrováni **pracovní a existenční nejistotou**, pravděpodobně se to projeví v jejich nasazení při řešení nepříznivých situací klientů, v jejich komunikaci s klienty, v jejich ochotě se dále profesně rozvíjet apod. Obdobně strategie spojené s flexibilizací práce mohou mít za důsledek **přepřacovanost** pracovníků. V sociální práci (a asi to bude platit i pro pracovníky v sociálních službách) se často opakuje, že nástrojem sociálního pracovníka je on sám (např. Kopriva, 1997; Johnson, 1998). Když se tento nástroj neopečovává, ba naopak, když se příležitostně dle potřeby odloží na smeták nebo se pravidelně neudrzuje, tak se zničí a přestane plnit svou funkci. Analogicky vyděšený, naštvaný či rezignovaný sociální pracovník asi nebude dlouhodobě odvádět kvalitní práci.

Někdy mohou klienti, kteří potřebují službu sociální práce, pocítit, že jim **není podpora poskytována odbornou a kvalifikovanou pracovní silou**. Přes jistou skepsi českých sociálních pracovníků vůči potřebě profesního vzdělávání si dovoluujeme vyjádřit hypotézu, že v oboru vzdělaný sociální pracovník bude disponovat větší škálou nabídek klientovi než pracovník bez vzdělání (při vši účtě k individuálnímu nasazení řady z nich).

Je otázkou, jak jsou s těmito dopady financování a úspor seznamováni zadavatelé služeb (zejména politici a odpovědní úředníci), kteří by měli nést odpovědnost za naplňování potřeb občanek a občanů. Je také otázkou, zda je tyto dopady vůbec zajímají. V každém případě se domníváme, že by konkrétní dopady měly zaznívat mezi argumenty ke zlepšení financování sociálních služeb a služeb sociální práce.

4.1.3. Pasivní adaptační strategie úspor na provozní rovině organizace

Organizace, kde došlo k poklesu finančních prostředků, nemusí hledat úspory pouze na svých zaměstnancích, ale i v rámci provozních úspor.

Strategie „**snížení nákladů na provoz**“ může být realizována různými způsoby. Jedním z nich je „šetření za energie“. Organizace se vedle úspory energie samotné zúčastňují například elektronických aukcí či hledají úspory ve změně dodavatele. Některé organizace snižovaly náklady tím, že „šetřily při nákupu nutného vybavení“ či velmi pečlivě „zvažovaly poměr kvality a ceny“ a nenakupovaly „... v top kvalitě, ale tak, aby to sloužilo té věci“ (I4), případně se snažily získat od prodejců úlevy při pořizování např. softwaru. Specifickou adaptivní strategií, která byla uváděna ke kompenzaci snižování dotací, byla spolupráce s „potravinovými bankami“.

Do této kategorie strategií jsme se rozhodly zařadit také strategii „**omezování investic do majetku**“. Vzhledem k tomu, že dotace z MPSV, ale i krajů či obcí jsou v drtivé většině finanční prostředky neinvestiční povahy, které jsou určené k zajištění provozu služby, omezují organizace investice do majetku. To se může jevit jako problém vzhledem k tomu, že řada zařízení sociálních služeb sídlí ve zcela nevhodných objektech jako zámky, historické budovy, pro něž se nenašlo jiné využití. V takovém objektu sídlí i informant I6, který popisoval situaci následovně: „*Úspory probíhaly na úkor oprav... Byli jsme zvyklí dávat peníze do oprav... kolem dvou milionů ročně, loni jsme dali ani ne 500 tisíc... což můžeme opakovat ještě letos, příští rok, ale když se nebude průběžně investovat, tak pak to prostě s odpuštěním... bude daleko dražší.*“ Prioritní potřebou se tedy stává zajištění financí na provoz, zatímco shánění peněz na investice, které musí organizace shánět z jiných zdrojů, ustupuje do pozadí. Obdobně jsou hledány úspory na vozovém parku, který je pořizován na „**operativní leasing**“, což je forma pronájmu. Vzhledem k tomu, že organizace nemohou uplatnit náklady na pořizování automobilu v rámci dotačního řízení, nepořizují si automobily do osobního vlastnictví. Oproti tomu splátky operativního leasingu jsou dotačně uznatelným nákladem. Vůz navíc organizace neodepisují, nemusí se starat o jeho údržbu, řešit poruchy, zcizení, to všechno obstará leasingová společnost. Na fatální nevýhodu těchto strategií (nemít majetek vč. pronájmu vozového parku na operativní leasing) upozorňuje informantka I5: „*Kdybych to tady musela ze dne na den zavřít, tak nemám žádný majetek, jak se vykoupit z té ztráty. Nemám žádné jmění.*“



4.1.4. Předpokládané dopady „provozních úspor“ na klienty

Positivním dopadem těchto strategií je stejně jako v předchozím případě to, že organizace zvyšuje svou šanci na přežití, tudíž mají klienti šanci, že **budou moci využívat její služby i nadále**.

Za primární negativní dopad provozních úspor považujeme pro klienty **ohrožení práv klientů**. Zhoršené materiální podmínky v prostoru služby mohou vést k porušování práv, jako jsou zejména právo na důstojný život, právo na soukromí a právo na svobodu pohybu.

Komplikované provozní podmínky poskytování sociálních služeb a služeb sociální práce mohou opět frustrovat pracovníce takovým způsobem, že se to může sekundárně odrazit i na **kvalitě poskytovaných služeb** klientům.

4.1.5. Pasivní taktické adaptační strategie

Strategie, které jsme nazvaly jako „taktické“, označují způsoby řešení finanční nouze organizace, které nejsou primárně spojeny s úsporou financí, ale s konkrétní taktikou, která umožní problém řešit s časovým posunem. Jedná se tedy o přechodné řešení, které umožní překlenout momentální pokles dotací.

Větší organizace s více registrovanými službami využívaly strategii „**vzájemné výpomoci**“, kdy dochází k přesouvání financí či zaměstnaných mezi službami organizace. Jedná se o přesun z nepodpořených služeb do těch „zafinancovaných“. V případě přesunu pracovníků to lze dle I7 pouze za předpokladu, že je zaměstnanec „ochotný dělat s jinou cílovkou“. Ani v případě přesunu financí není krátkodobá půjčka mezi službami možná všude, jak ukazují výroky informanta I3: „*Spadáme sice do velké organizace, ale každá má své IČO a na vlastní triko si žádají na svoje služby. Naopak organizace je živa z toho, že nám poskytuje určitý servis a my jim za to platíme.*“ Zdálnivá vzájemná výpomoc se tak může zúžit pouze na to, že zastřešující organizaci „*můžeme nějakou dobu zůstat dlužní*“.

Další taktická strategie je postavena na „**odložení výplat zaměstnaných**“ do doby, než přijdou finance. Se zaměstnanými může být dojednáno, že výměnou za snížení výplaty budou dočasně dostávat výplatu se zpožděním nebo pouze zálohy na mzdy. Jedná se o strategii „něco za něco“: Když ty mi budeš tolerovat pozdně vyplacenou výplatu, tak já ti ji za to nesnižím. Někdy může tato směna nabývat radikálnější podoby, a to v situacích, kdy se zaměstnaní smíří s tím, že některé doplatky záloh nedostanou vůbec.

Strategií, která reprezentuje časový posun v opačném směru – tedy odkládání spotřeby financí na budoucí špatné časy, je „**čerpání z rezervního fondu**“. Některé organizace si pro případ, že by došlo k poklesu financí, vytváří rezervní fond. Rezervní fond by měl pokrýt výpadek prostředků do doby, než se situace vyřeší. Informant I4 vyjádřil dokonce názor, že je třeba, aby měly organizace alespoň měsíční rezervu: „*Ta měsíční rezerva by podle mě měla úplně stačit... V lednu vyplácíte prosincové mzdy, takže teoreticky byste do konce ledna měli mít na to fungování, a lednové mzdy až v únoru, takže když se podaří získat nějaké prostředky v březnu, tak vám vlastně stačí ten jeden, únorový cyklus měsíce.*“ Rezervu však nelze vytvářet vždy – například z prostředků MPSV je třeba přebytečné peníze vrátit, jak uvedla informantka I6: „*Na konci roku my ty peníze musíme utratit, protože je nesmíme převádět. Takže se může stát, když jim nečekaně přijdou, že mají peněz, že nevědí, co s nimi, a od ledna nemají ani víndru.*“ Ve druhé části výroku naráží na skutečnost, že finance přichází v některých případech značně opožděně – zpravidla v březnu a dubnu, ale jeden z informantů uvedl dokonce říjen – což způsobuje problémy s vyváženým celoročním hospodařením.

4.1.6. Předpokládané dopady „taktických strategií“ na klienty

I zde je pozitivním dopadem těchto strategií, že organizace zvyšuje svou šanci na přežití, tudíž mají klienti šanci, že **budou moci využívat její služby i nadále**.

„Taktické“ adaptační strategie nemusí mít takové negativní dopady na konkrétní pracovníce v podobě existenční a materiální nejistoty (i když ani to nelze vyloučit), ale mohou být spojeny s větším rizikem **organizační nejistoty**. Nejistotu, jak organizace přežije, mohou řešit zejména



manažerky organizací a může je to vést k organizační politice, která bude upřednostňovat přežití organizace nad ochranou práv klientů (dlužno podotknout, že se tak může dít i v naprosto finančně stabilizovaných organizacích). V zájmu zajištění financí pak může docházet k naplňování politických zakázek, které jsou v rozporu s etikou sociální práce, k porušování důvěrnosti informací o klientech, k podřizování zájmů klienta neadekvátním normativním požadavkům stanoveným zástupci lokalit apod.

4.2. Aktivní adaptační strategie na pokles finančních prostředků (orientované na zajištění zdrojů konformním způsobem)

Za „aktivní adaptační“ strategie považujeme ty, které se sice aktivně snaží hledat peníze na provoz i mimo stávající zdroje, ale zároveň nezahrnují snahu změnit rozhodnutí o dotaci ze strany donátora.

Jednou z takových strategií je „**žádost u alternativního donátora**“. Někteří informanti mají v záloze zdroje, ze kterých dosud nečerpali, přestože by mohli. V souvislosti s tím je zajímavý výrok informanta I1, který to naopak odmítá. Nevidí důvod, proč by se na financování jejich organizace s krajskou působností měly podílet obce. Argumentuje slovy „*Nemáme s nimi nic společného*“, což může být v rozporu s tím, že v zařízení žijí klienti z celé řady obcí daného kraje. Sníženou ochotu některých organizací volit tuto strategii při snížení financí je možno interpretovat skrze výrok informantky I7: „*Kolik máš donátorů, tolikrát ti narůstá administrativa*“, která upozorňuje na administrativní náročnost takové strategie.

Obdobnou strategií je „**žádost o dofinancování ze stávajících zdrojů**“, kdy je snížení od jednoho donátora kompenzováno jiným stávajícím donátorem. Například informant I5 doslova uvedl, že se na MPSV píše „*žebrácké dopisy*“, jako výraz prosby o dofinancování. Řada informantů využívá dodatečné dotační řízení MPSV, ve kterém žádají o další prostředky pro službu. Jiným informantkám se sníženou dotací od MPSV podařilo vykompenzovat vyšším příspěvkem od kraje.

Hledání nových finančních prostředků může probíhat i přes „**další výdělečné aktivity**“, které nesouvisí s poskytováním sociálních služeb a služeb sociální práce (například prodej klientských výrobků). Například informantka I7 uváděla, že jejich organizace neposkytuje jen sociální služby, ale postupně začala spravovat nadaci jedné automobilové firmy, pořádá festival dechové hudby, provozuje školkou v zahradě, lesní školkou, má vzdělávací projekt pro osoby starší padesáti let či projekt pracovníků, kteří se věnují úpravě terénu a zahrad (výčet zdaleka není úplný). Jednou z takových výdělečných aktivit, o které informanti hovořili jako o možném zdroji přivýdělku, byla „**benefice**“. Takovou organizaci společenské akce, jejíž výtěžek by mohl sloužit k částečnému dofinancování, informanti nakonec zavrhlí vzhledem k její časové a organizační náročnosti a nejistému výsledku. To dokládá výrok informanta I4: „*Dělali jsme kalkulace, ale ten výsledný efekt, kolik bychom do toho museli vložit prostředků, ale i energie, práce lidí, kteří už jsou takhle vytíženi. Tak by to nepřineslo ten efekt.*“

Diskutabilní strategií ke zvýšení příjmů organizace je „**zpoplatnění služeb či zvýšení poplatků za služby**“. Některé organizace přistoupily k tomu, že zpoplatňují dříve bezplatné služby. Například nízkoprahové služby vybírají symbolické částky za poskytnutí polévky, kávy či nadstandardní materiál, v případě drogových služeb jsou to poplatky za škrtidla či sterilní vodu („*rozdělávačky*“). Informanti argumentovali, že nejde jen o úsporu a příjem, ale v první řadě o vedení klientů k neplýtvání. V pobytových službách má zvyšování úhrad od klientů svůj strop. Zákon o sociálních službách č. 206/2008 Sb. stanovuje, že klientům musí zůstat 15 % jejich příjmů. Ve spojení s nízkou (nebo žádnou) valorizací důchodů neumožňuje organizacím nijak zásadně zvýšit příjmy tímto způsobem.

Cestou k získání vyšších dotací může být „**změna cílové skupiny**“, kdy se organizace začnou orientovat na tu část cílové skupiny, u níž je větší pravděpodobnost získání vyšších financí. Navyšovat příjmy lze v pobytových službách tím, že si organizace vybírají klienty ve vyšším stupni závislosti, a tím pádem s vyšším příspěvkem na péči. Jak přiznávala informantka I6: „*Nášim zájmem*



je, abychom měli lidi ve stupni závislosti 3 a 4,“ na druhou stranu také přiznává, že „tito lidé jsou extrémně nároční na péči. Takže vy od nich sice vyberete větší příspěvek na péči, ale samozřejmě oni zase tu větší péči potřebují... Kdybychom měli všechny klienty ve stupni čtyři, tak to určitě nezvládneme v počtu zaměstnanců, které máme dneska.“ Podobnou taktiku vyzkoušel také informant I1, který začal do svého zařízení umísťovat děti, protože na ně byl větší koeficient. Naopak informantka I4 tuto taktiku rezolutně odmítala. „Bereme i klienty, kteří si to nemůžou dovolit vůbec a na žádné dávky nedosáhnou. To jde mimo naše myšlení a pojetí služeb, na to bychom nikdy nepřistoupili.“

Snaha kompenzovat finanční propad může jít i cestou „**nové registrace**“ sociální služby. Organizace tak činí zejména proto, aby disponovaly podporovanými aktivitami a získaly přístup k programům, které jsou momentálně financovány (zpravidla k projektům ESF).

Ještě zásadnější strategií pro chod organizace může být „**transformace do zdravotnického zařízení**“, aby zařízení dosáhlo na peníze z tohoto resortu. Informantka I4 s touto cestou zároveň spojovala obavu, že by to mohl být důvod pro ostatní donátory zásadně pokrátit současnou výši finančních prostředků: „... máte možnost sáhnout si na peníze z pojišťoven, tak my vám dáme méně. Pojišťovny zase budou říkat, máte možnost získat peníze ze sociálních služeb, tak my vás nemusíme financovat. Člověk je všude a nikde. Hlavně to přinese spoustu dalšího papírování a dodržování dalších předpisů.“

Vedle toho, že organizace oslovovaly konkrétní potenciální donátory nebo hledaly cesty, jak dosáhnout na podmínky donátorů alternativních, případně hledaly vlastní zdroje, se pokoušely na svou situaci upozornit také prostřednictvím veřejného informování o svých aktivitách a své situaci. Tuto strategii jsme nazvaly jako „**informační kampaně o činnosti organizace**“, protože je ještě nelze považovat za cílené nátlakové akce, které by usilovaly o změnu rozhodnutí donátora o financích. Spíše se jedná o informační kampaně vůči veřejnosti, aby byla seznámena s posláním a činností organizace, její problematickou finanční situací a možnými důsledky pro lokalitu.

4.2.1. Předpokládané dopady „aktivních adaptačních“ strategií na klienty

Stejně jako u všech ostatních adaptačních strategií může být jejich pozitivním dopadem to, že organizace zvyšuje svou šanci na přežití, tudíž mají klienti šanci, že **budou moci využívat její služby i nadále**.

Naopak mezi pravděpodobné negativní dopady by bylo **méně času na klienty** ze strany pracovníků kvůli navyšující se administrativě. S rozmanitými transformacemi organizace (od změn cílové skupiny přes změnu registrace po změnu na zdravotnické zařízení, další výdělečné aktivity) přichází pro klienty minimálně dvě rizika. Za prvé riziko ztráty identity a odbornosti organizace, která přestává poskytovat služby, ve kterých má odbornost a tradici, ale orientuje se na ty, které jsou lépe placeny, čímž může **klesat profesionalita a kvalita služeb**. Za druhé začíná klienty ohrožovat upřednostňování upožadování „principu potřebnosti“, který je nahrazován „principem objednávky“. Jinak řečeno, službu nemusí obdržet ti, co jí nejvíce potřebují, ale obdrží ji ti, za které je proplácena, přestože ji mohou potřebovat mnohem méně akutně. Zásadním negativním dopadem pro klienty může být zpoplatnění služeb. Služby tak mohou být pro řadu klientů bez prostředků **finančně obtížně dostupné**.

4.3. Strategie usilující o změnu rozhodnutí donátora

Tento typ strategií již není spojen s adaptací organizace na situaci, kdy jí byly sníženy finance, ale hledá cesty, jak toto rozhodnutí změnit. Z odpovědí našich informantek jsme rozlišily „umírněné“ strategie, vyznačující se relativně konformním způsobem komunikace s donátorem, od strategií „nátlakových“, které již vykazují určité znaky nekonformního jednání ze strany pracovníků či organizací. Uvědomujeme si však, že hranice mezi oběma strategiemi je velmi mělká a že naše rozlišení je značně subjektivní.



4.3.1. „Umírněně“ strategie usilující o změnu rozhodnutí donátora

„Umírněně“ strategie jsme spojily se způsoby prosazování změny, které jsou podle našeho názoru v kontextu České republiky považovány za běžné či akceptovatelné, které neobsahují prvky nátlakovosti a lze je charakterizovat tím, že jsou postaveny spíše na racionální faktické argumentaci bez zahrnutí emocí.

Informanti se pokoušeli dosáhnout změny rozhodnutí donátora skrze „**lobbing**“. Tyto strategie mají popisný ráz v tom, že organizace informují donátory o své činnosti, o své špatné finanční situaci a dopadech této situace na klienty. Analogicky je lze přirovnat ke kontrolním způsobům práce Ivana Úlehly (1999) „vyjasňování“ – tedy nevyžádané informování a „přesvědčování“ – verbální motivování donátora ke změně. Příklad této strategie ukazuje citát informanta I5: *„Je to o tom, říci, co se stane, když tu službu zavřu. Co pro to město nastane, co nastane pro lidi... Kdyby se ta služba zavřela, nemají úřednice magistrátu ty lidi kam poslat. A zase zpětně – co s těmi lidmi, kterých přibývá?“* Zdá se, že k této „extraumírněně“ strategii sahají spíše organizace, které mají v dané lokalitě určitý monopol na poskytování dané služby. Významným aktérem podporujícím organizace při ovlivňování donátorů se jeví *Asociace poskytovatelů sociálních služeb*, která jednomu ze zařízení (I6) doporučila využít „lobbing“ a napsat „... poslancům našeho regionu, že chceme, aby hlasovali pro navýšení financí“. To dané zařízení také skutečně učinilo.

U organizací, kde informantky popisovaly více konkurenční prostředí v regionu, bylo možno sledovat „**ovlivňování donátorů skrze média**“. Oproti výše uvedeným „informačním kampaním o činnosti organizace“ obsahují mediální poselství organizací faktické argumenty vůči donátorům, aby dotaci navýšili. Informanti dokonce uváděli, že organizace jsou napojené na konkrétní osoby ze zpravodajství, které jim nabízejí v případě potřeby pomoc.

Zajímavým způsobem ovlivňování donátorů se ukázala „**aktivizace klientů a jejich prostředí**“, aby i oni vyvíjeli tlak přímo na donátory. Tuto strategii popisovala informantka I3: *„Vydávali jsme signály na všechny strany, že to nestačí. Zapojili jsme do toho rodiče, takže psali dopisy na úřady, jak teda na kraje, tak na MPSV, že tu službu chtějí.“* Aktivizace klientů se vztahovala k jejich motivování, aby i oni skrze racionální argumentaci působili na donátory.

4.3.2. Předpokládané dopady „umírněných“ strategií na klienty

Tyto strategie zviditelňují organizaci a zvyšují šanci na získání financí, což může v důsledku **zvýšit pravděpodobnost přežití služby** a také **zachovat kvalitu služby**. Ovlivňování donátorů přes média může vést ke **zvýšení povědomí veřejnosti o klientech**, může zvýšit solidaritu lidí vůči klientům, případně bojovat se stereotypy a předsudky. **Aktivizace klientů** může mít pozitivní dopady na klienty sama o sobě, protože je emancipativně přesouvá z pozice objektů do role aktérů, kteří mohou aktivně ovlivňovat svou situaci.

Určitým rizikem těchto strategií může být klima české sociální práce, v němž může být ze strany zadavatelů jakékoliv jednání organizací nad rámec poslušného naslouchání interpretováno jako „neposlušnost“. Pokud se „neposlušnost“ stává zámkou k definitivnímu odmítnutí dotace, může to klienty ohrozit **zrušením služby**.

4.3.3. „Nátlakové“ strategie usilující o změnu rozhodnutí donátora

Za „nátlakové“ strategie považujeme způsoby usilování o dotace, které v sobě podle našeho názoru zahrnují určitý prvek nekonformity z hlediska českého prostředí sociální práce a nejsou postaveny pouze na racionálních argumentech, ale zahrnují další nátlakové prvky, jako emotivní nátlak či hrozbu nějakými nepříjemnými důsledky pro donátora.

Jednou z takových strategií našich informantek byla „**sociální advokacie s využitím emotivních prvků**“. Informantka (I3) uvedla jako svůj nejradikálnější postup vůči zadavateli toto: *„Vzala jsem štos papírů lidí, kteří čekají na službu. Přelepila jsem jména. A říkala jsem, podívejte se, tady ten, tady ta rodina s ročním dítětem, table rodina s tímhle... Jak vy byste na to koukal jako rodič... Vím, že jsem toho chlapa citově vydírala.“* Curry-Stevens (2012) označuje tento způsob advokacie jako



„motivátor empatie“, kdy lze povzbuzovat empatii s utlačovanými například formou příběhů, které vypráví přímo utlačovaná osoba nebo obhájce práv. Jako další na emotivních prvcích postavené „motivátory“ uvádí lidské hodnoty a přesvědčení (dovolávat se sdílených představ, co je a co není žádoucí), spirituální učení a hodnoty (je spojeno s položením otázky, odkud se vzal náš morální kompas, lze využít víry), vlastní zájem (např. sociální nepokoje nás zničí všechny), vinu (např. za privilegované místo v systému, či za participaci na systému, který jiné utlačuje), vztek (např. vůči nespravedlnosti, vůči špatné politice), touhu zanechat po sobě odkaz (např. se takovátou motivací přikládá kanadskému premiérovi Jeanu Chretienovi, který prosazoval legalizaci manželství pro gaye a lesby) a univerzální touhu po spravedlnosti (vychází z předpokladu, že všichni touží po spravedlivé komunitě bez utlačovaných).

Podle našeho názoru lze v českém kontextu zařadit do nekonformních strategií „**žalobu k soudu**“. Přestože je možnost podat trestní oznámení právem každého občana České republiky, tak v kontextu sociální práce se jedná o značně nestandardní praktiku. Z tohoto důvodu jsme tuto strategii označily jako „nátlakovou“. Tuto strategii popisoval informant z organizace, která získává část svých zdrojů od zdravotních pojišťoven (I6). Žalobu na zdravotní pojišťovnu podal v souvislosti se změnou úhradové vyhlášky v roce 2012, v rámci níž došlo k výraznému poklesu příjmů: „*Najednou jsme spadli třetinou těch příjmů... Někteří poskytovatelé zažalovali pojišťovny, takže pak došlo k dohodě. Dnes se nám daří to, co prokazatelně vyfakturujeme, tak nám pojišťovna hradí.*“ Nikoliv nepodstatnou informací je, že daná organizace, která si „troufla“ podat žalobu na financující subjekt, měla krytá záda *Asociací poskytovatelů sociálních služeb*. To může vést k otázce, zda by obdobným „katalyzátorem odvahy“ nemohla být případná profesní komora sociálních pracovníků.

Možnost „**organizace sociálních akcí a protestů**“ (informanti hovořili o „demonstracích“) jako veřejný způsob vyjádření neutěšené situace byla vnímána spíše negativně. Pouze jedna organizace její využití vyzkoušela (I7): „*Léta se mluvilo o tom, že až nás hodně naštvou, tak vezmeme ty sudy s tím, co vyměníme, a půjdeme jim to vysypat někam na ulici.*“ Nakonec k ní ale ani tato organizace nepřistoupila. Takové strategie byly vnímány ze strany našich informantek jako mezní řešení s nejasným výsledkem (I5): „*Osobně tyto formy protestu ráda nemám. Je to vypětí emocí na obě strany. Spíš jsem pro klidnou lidskou domluvu,*“ nebo (I2): „*Nejsem přítel dělat nějaký humbuk... Jsem na nějaké rozumné zvážení možnosti toho státu.*“ Dalším důvodem k odmítání „demonstrací“ byl malý počet pracovníků. To může nahrávat konspirační teorii, že vyčerpanost sociálních pracovníků z finanční nejistoty a velkého objemu práce může pacifikovat většinu snah o kolektivní akce (viz např. Šveřepa, 2010; Hloušková, 2010; Janebová, 2012).

Ještě větší nechuť budila u informantek představa „**demonstrace se zapojením klientů**“, která by možná mohla být ze strany „kritické sociální práce“ označována jako cesta k jejich „zplnomocňování“. Naši informanti vnímali takové kolektivní akce s účastí klientů jako zneužívání klientů (I5): „*... zneužití klientů... nástroj tobo, co se nepovedlo mně, tak použiju je. Oni jsou nejviditelnější,*“ nebo „*Ona ta klientská skupina je strašně specifická, jsou to brozně křehký lidé v blbým období života. Kteří mají něco s dítětem. Nejde si je brát jako beranidlo.*“ (I3.)

4.3.4. Předpokládané dopady „nátlakových“ strategií na klienty

Vzhledem k tomu, že v českém kontextu sociální práce není běžné prosazovat požadavky klientů nátlakovějšími způsoby, lze obtížně předvídat, jak by donátoři na tyto strategie reagovali. Možná by pozitivním efektem využití těchto strategií pro klienty mohla být větší šance na obdržení dotace, a to při **zachování kvality služeb**. Ale je to diskutabilní hypotéza, protože i v zahraničí k těmto strategiím sociální pracovníce sahají spíše v zoufalých situacích, kdy byly vyčerpany všechny ostatní možnosti (už není kde uspořít ani kde navýšit příjmy) a všechny negativní důsledky pro klienty se už projeví. Na druhou stranu některé zkušenosti ze zahraničí ukazují (viz níže), že tyto strategie mohou v krajních situacích zafungovat.

Rizikem těchto strategií je, že mohou mít zcela opačný efekt a vnímaná „radikalita“ jednání organizace donátora zcela demotivuje. Kultura „očekávané servility“ v české sociální práci, která se



vyznačuje očekáváním zadavatelů vůči poskytovatelům, že budou podlézat, uplácet a mlčet (viz např. Janebová, Hudečková, Zapadlová, Musilová, 2013), může zvyšovat pravděpodobnost konečného odříznutí poskytovatele od financí. Klienti tedy mohou v takových případech **přijít o službu zcela**.

5. Interpretace užívaných strategií z pohledu „kritické sociální práce“ jako závěr

Naše zjištění nám neumožňují konstatovat, jaké strategie poskytovatelé využívají při poklesu dotací nejvíce. Zato celkem dobře znázorňují existenční nejistotu, ve které jak organizace sociálních služeb, tak jejich zaměstnanci mohou žít. Nejistotu pak logicky mohou pocítovat i klienti, kteří nevědí, zda potřebné služby dostanou, či zda je dostanou ve stejné kvalitě.¹²

Přesto námi zkoumané organizace odmítaly přistoupit k radikálnějším nátlakovým strategiím, jako jsou demonstrace, happeningy či jiné kolektivní akce, a jejich zástupci taková řešení dokonce jednoznačně odmítali. Naopak nejvíce strategií, které uváděli a které mohli vzájemně kombinovat, bylo z oblasti adaptace na situaci (což nemusí znamenat, že je také nejvíce využívaly), případně hledání alternativních zdrojů. Jak ukázal výrok jedné z našich informantek, za radikální je považována emotivněji zabarvená komunikace s donátorem.

Tomu odpovídá i několikileté dění v sociálních službách a také v sociální práci, které se dlouhodobě potýkají s nedostatkem financí, ale zároveň minimálně využívají nějaké radikálnější formy protestu. Jako jednu z výjimek lze uvést například akci BED IN z roku 2008, která reagovala mimo jiné i na podfinancování sociálních služeb. Ta se svým pojetím inspirovala u Johna Lennona a Yoko Ono, kteří svůj protest proti válce ve Vietnamu vyjádřili tiskovými konferencemi v postelích. Obdobně pracovnice organizací sociálních služeb v den stávky realizovaly různé akce v negligé a pyžamech, která měla symbolizovat, jak by se změnil život klientů i veřejnosti, pokud by odmítly pracovat. Jenže ani tato akce nebyla akcí všech pracovníků sociálních služeb či sociálních pracovníků, ale jednalo se o protest pracovníků neziskových organizací zejména z oblasti preventivních sociálních služeb. A jeden z organizátorů Dušan Dvořák se opět jasně distancoval od radikálnějších forem protestu, když prohlásil: „*Nechceme demonstrovat, štěrbat klíči a mávat transparenty před ministerstvem.*“ (Sociální revue, 2008.)

Když už se v českém kontextu objeví snahy o radikální akce, tak nepřicházejí od sociálních pracovníků, ale od lidí, kteří sami sebe nazývají sociálními aktivisty. Od sociální práce se naopak distancují (např. Miroslav Brož ze sdružení Konexe, které s Romy spoluorganizuje protirasistické demonstrace).

Dovolíme si toto odmítání kolektivních akcí označit zjednodušeně jako „antiradikalismus“ organizací sociálních služeb a českých sociálních pracovníků (v tomto bodě textu znovu upozorňujeme, že předkládáme hypotézu postavenou na našem subjektivním předpokladu průniku a blízkosti kultur sociálních služeb a sociální práce). Zároveň si klademe otázku, jak ho lze vysvětlit. Jak to, že například britští sociální pracovníci s pomocí sítě SWAN (*The Social Work Action Network*) působící zejména v Anglii, ale aktivní také ve Skotsku, Irsku, Řecku či Španělsku, organizují společné protesty a akce, vedle toho pořádají konference, vzdělávání či kampaně, účastní se politických debat, jejichž cílem je prosadit radikální hlasy v rámci sociální práce? (SWAN, 2013.)

Odpovědi může být více. Jednu z nich lze čerpat menším exkurzem do historie britské sociální práce, který můžeme dát do souvislosti s českou sociální prací. Na začátku 80. let napsal Jeff Hearn (1982) do *British Journal of Social Work* článek o „deradikalizaci“ „radikální sociální práce“, vzhledem k tomu, jak se stala konformní ke státním zájmům a ustoupila psychologické (případové či individuální) praxi (článek byl redakcí časopisu odmítnut jako příliš frustrující a akademický). V roce 2001 dokonce britský akademik Paul Stepney prohlásil „radikální perspektivu“ za mrtvou,

¹² To v důsledku může organizace sociálních služeb ohrozit sekundárně, protože klienti mohou pod vlivem rizika, že o službu přijdou, přejít k poskytovateli, kterého vnímají jako stabilnějšího. Tím mohou i oni přispět k likvidaci služby.



protože se začala krýt s agendou státu a stala se politicky podlézavou a regulovanou. Situaci popsal jako „smlouvu s ďáblem“, kdy sociální pracovníci zatížení tunami administrativních úkonů přišli o možnost kritického pohledu na strukturu, která jim zajišťovala živobytí (Hetmánková, 2013). Sociální práce reagovala na politický trend neoliberálního dědictví konzervativní politické vlády Margaret Thatcher ve Velké Británii a Ronalda Reagana v USA, ale také Charlese Murrayho a jeho knihy v češtině vydané pod titulem *Příliš mnoho dobra* (1998), která kritizovala sociální stát jako zdroj většiny sociálních problémů, většinou přizpůsobením se dominujícímu politickému diskursu. V posledních třiceti letech se proto často v Británii hovořilo o „konci radikální sociální práce“, ale začaly se také objevovat zmínky o „nové radikální práci“. Část sociálních pracovníků se se situací odmítala smířit. Proto např. Ferguson (2009) není k vývoji „radikální sociální práce“ tak skeptický, když upozorňuje, že i v tomto období neoliberální transformace bylo možno najít celou řadu aktivit ze strany sociálních pracovníků, klientů i akademické sféry, které se nesmířily s marketizací sociální práce a připomínaly, že sociální práce je profesí postavenou na hodnotách sociální spravedlnosti a lidských práv.

Ferguson (2009) nachází dva hlavní způsoby, jak bylo možné v neoliberálním klimatu vykonávat „radikální sociální práci“ v rámci „případové práce“¹³. (1) V prvním případě považuje za „radikální“ i to, pokud sociální pracovník v atmosféře technokratických tlaků a sankcionování politického vystupování sociálních pracovníků kladl důraz na hodnoty celostního hodnotově zaměřeného přístupu. Eticky zaměřená dobrá praxe mohla být považována s ohledem na okolní podmínky za „radikální“. (2) Ve druhém případě hovoří o „guerillové válce“ sociálních pracovníků, kteří v rámci regulací a pravidel vytvořených konzervativními vládami dokázali tato pravidla „ohýbat“ ve prospěch jejich klientů. Pearson (in Ferguson, 2009) je v 70. letech označil jako „bandity střední třídy“ (*middle-class bandits*).

Zatímco „radikální“ prvky v „případové práci“ přežily, tak „radikální“ „kolektivní přístupy“, které mají dle Fergusonova (2009) větší potenciál pro změnu na komunitní a strukturální úrovni, ztratily v neoliberální éře značnou část svého vlivu. Sociální práce by dle něj znovu měla oživit komunitní práci. Měla by se více sama komunitarizovat, ať skrze zastřešující profesní organizaci, nebo propojením s odbory jak na národních, tak organizačních úrovních, aby měly sociální pracovníce při konfliktech zájmů mezi právy klientů a organizacemi (jako ochrana před manažery) či vládou (jako nátlakový prostředek na vládu) silnou oporu v zádech. Měla by se také více zapojit do širších sociálních hnutí a akcí (např. hnutí za práva žen či anti-kapitalistického hnutí, jako se tomu dělo v roce 1999 v Seattlu při protestech proti Světové obchodní organizaci), které mohou inspirovat sociální práci řadou idejí a ze kterých lze čerpat novou energii k řešení globálních problémů (Ferguson, 2009).

Příkladem takové komunitarizace sociální práce je právě výše uvedená síť SWAN, která sdružuje sociální pracovníce, lidi z akademické sféry, studující, uživatelky a uživatele služeb, které spojuje obava, že sociální práce je příliš omezována manažerismem a marketizací, stigmatizací uživatelů, sociálními škrty a dalšími bariérami. V roce 2004 vydala síť SWAN tzv. *Social Work and Social Justice: A Manifesto for a New Engaged Practice*. Tento manifest reagoval na „krizi sociální práce“, která z pohledu autorek a autorů ze sítě sociálních pracovníků a pracovníků SWAN již nemůže být dále tolerována a musí být hledány efektivní cesty odporu vůči dominujícím trendům. Manifest kritizuje negativní vlivy, které na sociální práci mají manažerismus, fragmentarizace služeb, finanční škrty a nedostatek zdrojů, nárůst byrokracie a dominance „*care management*“ přístupů s jejich ukazateli výkonnosti a privatizací služeb. Sociální pracovníci začínají být stále více zaměstnáváni na částečné úvazky či dohody, čímž jim klesají platy a zvyšuje se pocit nejistoty v zaměstnání¹⁴. To vše vede

¹³ Myšleno „případové práce“ v pojetí „klient v prostředí“, nikoliv ve smyslu „klinické případové“ práce (viz Musil, 2013).

¹⁴ Celkem dobře to koresponduje s tím, co říká Jan Keller, že sociální pracovníci se stále více svými životními podmínkami přibližují životnímu standardu svých klientů.



k nárůstu počtu klientů na pracovníci, k omezování času na řešení nepříznivé situace klientů či k vyžadování neplacených přesčasů. V důsledku omezených zdrojů není mnohdy klientům co nabídnout a sociální práce se redukuje na administrativní procedury vyplňování formulářů a psaní zamítavých stanovisek. Na webových stránkách SWAN se lze dočíst o příkladech, kdy se podařilo díky organizovaným kolektivním akcím prosadit práva klientů.

Lze-li aplikovat britskou zkušenost na české poměry sociální práce, pak jednou z hypotéz, proč zde nacházíme „antiradikalismus“, může být, že české poměry v sociální práci ještě nedosáhly drastičnosti těch britských. Možná, že „radikalismus“ není v českém kontextu potřebný. Možná, až (či pokud) budou škrty razantnější, tak se teprve české sociální pracovnice začnou mobilizovat. Možná „kultura strachu“ české sociální práce potřebuje překonat symbolický kulminační bod. Zdá se, že poslední kapka ještě nepřetekla.

Jinou hypotézou vysvětlující „antiradikalismus“ českých sociálních pracovníků může být stávající profesní kultura služeb sociální práce. Dle našeho názoru poměrně konzervativní systém kvalifikačního vzdělávání ze strany vysokých i vyšších odborných škol neseznamuje sociální pracovnice s přístupy „kritické sociální práce“ ani s „kritickou teorií společnosti“ obecně. Školy pak vypouštějí do praxe sociální pracovnice, které problémy klientů chápou jako jimi zaviněné a sociální práci chápou jako individuální práci s klientem na odstraňování jeho deficitů. V důsledku toho se „radikálnější“ přístupy od sociální práce oddělily, odmítají označení sociální práce a nazývají samy sebe občanským aktivismem. V tom může být rozdíl mezi Českem a Británií, kde se představa „radikalismu“ a „sociální práce“ díky padesátileté tradici „kritické“ či „radikální“ sociální práce vzájemně nevylučují. Zdá se, že čeští sociální pracovníci jsou postaveni před volbu, zda být sociálním pracovníkem, či aktivistou sociálního hnutí. Lze samozřejmě nalézt i výjimky, ale jedná se o spíše o jednotlivce píšící o potřebě „kritické sociální práce“ například v časopisu Nový prostor (např. Radka Hetmánková, Tomáš Malík, Zuzana Brodilová) či v internetovém Deníku Referendum (např. David Poživil).

Třetí možná hypotéza „antiradikalismu“ českých sociálních pracovníků může vycházet z „kritické teorie“ společnosti. Pokud ji hodně zjednodušíme, tak upozorňuje na přítomné prvky moci a násilí v soudobé společnosti, na odcizení, individualizaci, fragmentarizaci lidského bytí či úpadek občanské společnosti. Tyto rysy společnosti pozdní moderny jsou považovány za důsledek prohlubující se krize systému panství globálního kapitalismu. Lidé jsou více konzumenty než občany, participace ve společnosti je nahrazována masovou loajalitou a demokracie se stává formalistickou. To vše vede lidi ke skepsi vůči organizování v rámci sociálních hnutí či obecně k neochotě se jakkoliv sdružovat, sociální pracovníky nevyjímaje.

Čtvrtou hypotézou, kterou by bylo možno zdůvodnit „antiradikalismus“ českých sociálních pracovníků, je české „antilevičáctví“ (diskutováno např. webem Britské listy), které je s takovými akcemi jako demonstrace a veřejné protesty spojeno. Přijmout myšlenku kolektivní nátlakové akce, jako je demonstrace, může znamenat vystavit se riziku označení za „levičáka“. „Levičák“ je v českých poměrech spíše pejorativní označení spojené s představou touhy dotyčného po návratu starého komunistického režimu. A kdo by chtěl být spojen s takovou nálepkou?

Netroufneme si přiklonit se ani k jedné z uvedených hypotéz a připouštíme, že nemusí být aktuální ani jedna z nich (třeba je peněz opravdu dost, jak říkají někteří zástupci donátorů). Jen jsme chtěly vyvolat diskusi k otázkám, zda (či jak) jsou adaptační strategie vždy tím nejlepším řešením pro klienty sociálních služeb a sociální práce. Jaké mohou mít z dlouhodobého hlediska dopady na poskytování služeb sociální práce a sociálních služeb? A kdy je vhodné v zájmu klientů přistoupit k „radikálnějším“ přístupům? Kdy nastává čas pro využití takových metod sociální práce, jako jsou sociální advokacie, organizování sociálních akcí a protestů, zplnomocňování klientů, formování a podporování alternativních služeb a organizací, vytváření sociálních sítí, zájmových koalic a sociálních hnutí, spolupráce s odbory a profesními asociacemi, zapojení sociálních pracovníků a uživatelů služeb do komunální i parlamentní politiky či iniciace a realizování akčního a kritického výzkumu?

**Použité zdroje**

- ALLAN, J., BRISKMAN, L., PEASE, B. 2009. *Critical Social Work. Theories and Practices for a Socially Just World*. Crows Nest, NSW: Allen & Unwin.
- BAUMAN, Z. 2004. *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá fronta.
- BECK, U. 2004. *Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě*. Praha: SLON.
- BÍČÁKOVÁ, O. 2008. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [19. 8. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>
- BROŽ, M. 2012. *Otevřený dopis organizaci Člověk v tísni k situaci v Předlickém ghettu* [online]. [17. 7. 2014]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/14289-otevreny-dopis-organizaci-clovek-v-tisni-k-situaci-v-predlickem-ghettu>
- ČLOVĚK V TÍSNĚ. Nepřehledné Předlice [online]. *Zvoní*, č. 3 [21. 8. 2014]. Dostupné z: <http://www.clovekvtisni.cz/cs/socialni-prace/usti-nad-labem/usti-nad-labem/info/neprehledne-predlice>
- CURRY-STEVENSON, A. 2012. Persuasion: Infusing Advocacy Practice with Insights from Anti-oppression Practice. *Journal of Social Work* 12(4), 345–363.
- ESF ČR. 2014. *Statistická data čerpání* [online]. [2. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani>
- FERGUSON, I. 2009. Another Social Work is Possible! Reclaiming the Radical Tradition. In: LESKOŠEK, V. *Theories and Methods of Social Work*. Ljubljana: Faculty of Social Work, University of Ljubljana, 81–98.
- FOOK, J. 2003. Critical Social Work. The Current Issues. *Qualitative Social Work*, 2(2), 123–130.
- HEALY, K. 2000. *Social Work Practices. Contemporary Perspectives on Change*. London: Sage Publications.
- HEALY, K. 2001. Reinventing Critical Social Work: Challenges from Practice, Context and Postmodernism [online]. [29. 7. 2014]. *Critical Social Work*, 2(1). Dostupné z: <http://www1.uwindsor.ca/criticalsocialwork/reinventing-critical-social-work-challenges-from-practice-context-and-postmodernism>
- HEALY, K. 2005. *Social Work Theories in Context. Creating Frameworks for Practice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan.
- HEARN, J. 1982. Radical Social Work – Contradictions, Limitations and Political Possibilities. *Critical Social Policy*, 19(2), 19–34.
- HETMÁNKOVÁ, R. 2013. Kolik zalátáš děr? *Nový prostor*, 413, 14–15.
- HLOUŠKOVÁ, Z. 2010. Etické aspekty účasti poskytovatelů v procesech komunitního plánování sociálních služeb. In: KAPPL, M., SMUTEK, M., TRUHLÁŘOVÁ, Z. (Eds.). *Etika sociální práce*. Hradec Králové: Gaudeamus, 223–228.
- CHYTIL, O. 2007. Důsledky modernizace v sociální práci. *Sociální práce / Sociální práce*, 7(4), 64–71.
- CHYTIL, O. 2011. *Proměny sociálních služeb a sociální práce* [online]. Ostrava: ACCENDO, Centrum pro vědu a výzkum, o. p. s. [29. 7. 2014]. Dostupné z: <http://accendo.cz/wp-content/uploads/chytil.pdf>
- JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. 2007. Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele. In: JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem* (druhé speciální vydání). Praha: Gender Studies, 6–7.
- JANEBOVÁ, R. 2012. O atmosféře strachu v sociální práci. *Sociální práce / Sociální práce*, 12(1), 38–41.
- JANEBOVÁ, R., HUDEČKOVÁ, M., ZAPADLOVÁ, M., MUSILOVÁ, J. 2013. Příběhy sociálních pracovníků a pracovníků, kteří nemlčeli – Popis prožívaných dilemat. *Sociální práce / Sociální práce*, 13(4), 66–83.
- JANEBOVÁ, R. 2014. *Kritická sociální práce*. Hradec Králové: Gaudeamus.
- JOHNSON, C. L. 1998. *Social Work Practice. A Generalist Approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- KELLER, J. 2007. *Teorie modernizace*. Praha: SLON.



- KOPŘIVA, K. 1997. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál.
- MATOUŠEK, O. 2013. Radikální přístup. In: MATOUŠEK, O. et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 115–116.
- McDONALD, C. 2006. *Challenging Social Work. The Institutional Context of Practice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan.
- MOLEK, J. 2009. *Marketing sociálních služeb* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [2. 2. 2014]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_290.pdf
- MURRAY, Ch. 1998. *Příliš mnoho dobra. Americká sociální politika 1950–1980*. Praha: SLON.
- MUSIL, L. 2008. Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“. *Sociální práce / Sociálna práca*, 8(2), 60–79.
- MUSIL, L. 2010. Tři pohledy na budoucnost sociální práce. In: SMUTEK, M., SEIBEL, F. W., TRUHLÁŘOVÁ, Z. (Eds.). *Rizika sociální práce*. Hradec Králové: Gaudeamus, 11–25.
- PAYNE, M. 1997. *Modern Social Work Theory*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London: MACMILLAN Press, 214–237.
- ESF ČR. 2008. *Prioritní osy* [online]. [27. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy>
- SOCIÁLNÍ REVUE. 2008. *Dovedete si představit, co by se stalo, kdybychom nevstali z postele?* Rozhovor s Dušanem Dvořákem, iniciátorem BED IN stávky sociálních pracovníků, vyhlášené na 10. prosince 2008 [online]. [16. 7. 2014]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/dovedete-si-predstavit-co-by-se-stalo-kdybychom-nevstali-z-postele>
- STAUB-BERNASCONI, S. 2009. Social Work as a Discipline and Profession. In: LESKOŠEK, V. *Theories and Methods of Social Work*. Ljubljana: Faculty of Social Work, University of Ljubljana, 9–30.
- SWAN – *The Social Work Action Network* [online]. [27. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.socialworkfuture.org/>
- ŠVEŘEPA, M. 2008. Reforma sociálního systému v kontextu pomoci a kontroly. In: JANEBOVÁ, R., KAPPL, M., SMUTEK, M. (Eds.). *Sociální práce mezi pomocí a kontrolou*. Hradec Králové: Gaudeamus, 240–246.
- ŠVEŘEPA, M. 2010. Prosazování a obhajoba práv klientek sociální práce. Příběh, který není. In: KAPPL, M., SMUTEK, M., TRUHLÁŘOVÁ, Z. (Eds.). *Etika sociální práce*. Hradec Králové: Gaudeamus, 65–77.
- ÚLEHLA, I. 1999. *Umění pomáhat*. Praha: SLON.
- VALOVÁ, H. 2014. *Vyrovňovací strategie organizací poskytujících sociální služby při poklesu finančních prostředků na jejich provoz*. (Diplomová práce.) Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové.
- WOODWARD, R. 2013. Some Reflections on Critical and Radical Social Work Literature. *Critical and Radical Social Work*, 1(1), 135–140.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách*, v platném znění.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*, v platném znění.



Možné důsledky implementace zákona o sociálních službách perspektivou kritiky modelu New Public Management

The Possible Effects of the Social Service Act Implementation through a Critical Perspective of the New Public Management Model

Ivana Šimíková

Mgr. Ivana Šimíková¹ pracuje jako výzkumná pracovnice ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., kde se dlouhodobě podílí na aplikovaném výzkumu v oblastech sociálního vyloučení, sociálního začleňování a evaluace sociálních programů. Dále působí ve vedení sociální služby, terénního programu v sociálně vyloučených lokalitách. Zároveň je doktorandkou na Katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií MU. Prezentovaný text je součástí tezí její disertační práce.

Abstrakt

Cílem textu je otevřít diskuzi o možných nezamýšlených dopadech implementace zákona o sociálních službách na tradičně chápané poslání a hodnoty nevládního neziskového sektoru poskytujícího sociální služby. Jako východisko pro kritický pohled je použita interpretace modelu New Public Managementu prezentovaná v zahraniční literatuře právě v souvislosti s trendy probíhajícími na poli nestátního neziskového sektoru. V textu je stručně představen koncept New Public Managementu, jeho styčné body s implementací zákona o sociálních službách a následně jsou představeny kritické proudy, týkající se zavádění NPM a důsledků, které má pro charakter nestátního neziskového sektoru, potažmo provádění sociální práce.

Klíčová slova

neziskový sektor, sociální služby, New Public Management, marketizace, institucionalizace, profesionalizace, racionalizace

Abstract

The aim of the text is to open discussion about possible non-intended effects of the Social Services Act implementation on the traditional approaches to the missions and values of the non-governmental nonprofit sector. As the critical starting-point the author used interpreting of the New Public Management model as presented in foreign literature. The New Public Management concept, it's interfacing with the implementation of The Social Service Act, and afterwards the critical voices reacting to the implementation of NPM are presented.

¹ Kontakt: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., Joštova 10, 602 00 Brno, ivana.simikova@vupsv.cz. Drom, romské středisko, Bratislavská 41, 602 00 Brno, simikova.drom@seznam.cz.



Keywords

nonprofit sector, social services, the New Public Management, marketization, institutionalization, professionalization, rationalization

Nabytí účinnosti zákona o sociálních službách v roce 2007 přineslo za posledních několik dekád jednu z největších změn institucionálního prostředí, v rámci kterého je prováděna sociální práce. Jeho oficiálně prezentovanou a široce přijímanou intencí bylo, mimo jiné, změnit přístup služeb sociální péče ke svým klientům, a to z přístupu, který z nich dělá objekty působení, na přístup, který z nich dělá aktivní činitele, sjednotit kvalitu výkonu sociální práce a její výkon profesionalizovat. Přesto je zatím dopadům jeho implementace věnována relativně vlažná pozornost. Jedněmi z mála studií, které se tomuto tématu věnovaly, byly práce kolektivu Libora Musila (srov. Musil, et al., 2007; Musil, et al., 2008, a Musil, et al., 2009). Tyto studie se však zaměřovaly na rané stadium zavádění zákona a soustředily se spíše na připravenost organizací poskytujících sociální služby a dalších dotčených aktérů (např. místních samospráv) zákon, a zejména jeho stěžejní součást, standardy kvality sociálních služeb, do své praxe zavádět, přizpůsobovat mu organizační kulturu apod. Zatím výzkumně nepodchycená se zdá oblast studia dopadů zákona jak z hlediska jeho intencí, tak ale také z hlediska nezamýšlených, případně přímo negativních efektů.

Text, který předkládáme, se tuto mezeru nesnaží zaplnit. Jeho cílem je spíše otevřít prostor pro relativně nezvyklý přístup k dopadům implementace zákona, jak z hlediska kvality poskytování služeb (posuzované nejen perspektivou zmíněných „standardů“), tak z hlediska změn odehrávajících se uvnitř organizací služby poskytujících, změn odehrávajících se mezi nimi a obecně změn, které probíhají v prostředí nestátního neziskového sektoru (dále také jen „NNS“), zvláště v jeho segmentu poskytujícího sociální služby. Soustředíme se tedy na potenciální změnu institucionálního prostředí NNS v českém národním kontextu vyvolanou zákonem o sociálních službách a pro její možnou interpretaci budeme používat model New Public Management a jeho kritiku, která je již několik let aktuální v zahraniční literatuře, mimo jiné v souvislostech s proměnami neziskového sektoru.

V textu nejprve představujeme obecné souvislosti změn, které v posledních letech provázejí proměnu nevládního neziskového sektoru; krátce si všimneme témat, kterým je v souvislosti s neziskovým sektorem zatím věnována pozornost v české odborné produkci; následuje představení modelu New Public Management (dále také jen „NPM“) a jeho základních rysů; navazuje část, která popisuje možné styčné body procesu implementace zákona o sociálních službách a zavádění modelu NPM; poté představíme hlavní kritické myšlenkové proudy a témata týkajících se zavádění NPM a důsledků, které má pro charakter nestátního neziskového sektoru. Text uzavírá úvaha nad dosud v podstatě prázdným místem, které by mohl výzkum dopadů zákona o sociálních službách obecně na organizace poskytující služby v ČR obsadit, a to jak obecně, tak v souvislosti s radikální proměnou jeho charakteru, poslání, hodnot a funkcí.

Obecné souvislosti změn v globálním neziskovém prostředí

Pro vymezení „nestátního neziskového sektoru“ používáme kombinaci všech typů definic, jak je postulují Salamon a Anheier (1997) a následně používají někteří čeští autoři (Frič, Goulli, 2001; Potůček, 2005; Hyánek, 2011), tedy definice zákonné, ekonomické, funkcionální a strukturálně-operacionální. Nestátní neziskové subjekty jsou tedy takové, které jsou v národním kontextu za takové legislativně považovány, jejich činnost nevede ke generování soukromého zisku, jejich účelem je „veřejný zájem“ a jsou a) organizované, tedy do jisté míry institucionalizované (nemají podobu ad hoc vytvořené skupiny aktivistů); b) soukromé, tedy institucionálně oddělené od státu; c) samosprávné a d) dobrovolné (obsahují jistou míru dobrovolné účasti, ať už na vlastní činnosti či jejím vedení či financování).

Současné výzkumy a odborné studie o „neziskovém“ nebo „třetím“ sektoru poukazují na to, že tento sektor se během několika posledních desetiletí významně rozšířil. Lester Salamon (1994), který patří spolu s Helmutem Anheierem k hlavním proponentům tohoto vývoje, zdůrazňuje



několik „tlaků“ (pressures), které mají vliv na pozorovanou expanzi a které pocházejí nejméně ze tří různých zdrojů: „zezdola“ (from bellow) v podobě spontánních „grass roots“ hnutí, „zvnějšku“ (from the outside) prostřednictvím aktivit různých veřejných a soukromých institucí, a „seshora“ (from above) v podobě vládních politik.

Nárůst počtu grass-roots aktivit v devadesátých letech tuto autoři spojují především s rozpadem bývalého sovětského bloku a s následným budováním občanské společnosti v post-socialistických zemích.

Salamon dále představuje různé příklady tlaků z vnější strany, včetně role katolické církve nebo zapojení Světové banky v podpoře hnutí ve třetím světě. Přístupová jednání České republiky do Evropské unie a pozdější možnost čerpat finanční podporu z Evropských strukturálních fondů pak můžeme považovat za příklady těchto tlaků v kontextu zemí střední a východní Evropy.

Za příklad tlaku seshora, který má pravděpodobně jako jeden z mála globální rozměr, lze považovat nový model veřejné správy, který bývá označován jako „New Public Management“. Právě jemu a jeho projevům v českém prostředí neziskového sektoru se budeme v této stati věnovat nejvíce.

Současné studie českého neziskového sektoru

Vlivům, které mají charakter vlivu „zvnějšku“ a „shora“ na podmínky fungování neziskového sektoru, se zdá být v rámci studií týkajících se prostředí českých neziskových organizací věnována relativně malá pozornost. Studie (srov. např. Potůček et al., 2005, Frič, Goulli, 2001) se věnují spíše národnímu kontextu, v rámci kterého se historicky etabloval vztah vlády k neziskovým organizacím a který vede jednak k nejasnému vztahu mezi vládou a tzv. „novými“ organizacemi občanské společnosti a také ke znevýhodněnému postavení nestátních neziskových organizací v porovnání s těmi „vládními“ či v širším pojetí veřejně-správními (jako jsou například příspěvkové organizace zřízené krajskými celky).

Konflikt mezi vládou a „novými“ organizacemi občanské společnosti popisují tuto autoři jako konflikt slučitelnosti jejich mise s normami a hodnotami státní politiky nebo ideologie. „Staré“ nestátní neziskové organizace naplňují spíše soukromé zájmy svých členů organizovaných ve sportovních klubech, sdruženích myslivců, zahrádkářů, chovatelů apod. Mají za sebou dlouhou tradici, sahající do minulého státního režimu, a vybudovaly si rutinní vztahy s vládou, mimo jiné proto, že řeší spíše konformní témata. „Nové“ nevládní neziskové organizace, které začaly být zakládány po roce 1989, jsou orientovány převážně na nová, pro státní moc mnohdy kontroverzní témata, jako jsou lidská práva, bezdomovectví, sociální péče, ekologie atd.

Někteří kritici této problematické situace poukazují na negativní postoje vlády k těmto novým nevládním neziskovým organizacím jako k potenciálním partnerům v řešení veřejných problémů. Tyto postoje mají být skryty ve vládním systému podpory neziskových organizací. Vláda dává přednost státním neziskovým organizacím, jejichž vznik sahá hluboko do komunistické historie zemí střední a východní Evropy, jejich zakladatelem byl stát a financování ze strany státu bez jakékoliv veřejné soutěže tvoří velkou část jejich rozpočtu (Potůček et al., 2005). Nové nestátní neziskové organizace jsou podle těchto autorů v nevýhodném postavení, když významná část státních prostředků, které jsou přiděleny mezi neziskové organizace jako celek, spadá buď do vládních neziskových organizací, nebo do „starých“ nestátních neziskových organizací.

Přes relevanci těchto problémů, které jsou navíc společné dalším postkomunistickým zemím, nelze však v kontextu českého neziskového sektoru podcenit události, které vedou k transformaci vztahů mezi státem a neziskovými organizacemi, minimálně těmi, které se orientují na poskytování sociálních služeb, které zároveň toto odvětví rychle proměňují a vytvářejí napětí nového druhu. Tyto změny v tomto textu označujeme komplexně jako změny institucionálního prostředí a reakcím na ně říkáme změny organizačního uspořádání, které zahrnují změny organizačního chování, organizační struktury, ale také změny mise, hodnot a rolí. Domníváme se, že je nyní vysoce aktuální uchopit a konfrontovat změny podmínek fungování neziskového sektoru v České republice, alespoň v prostředí určitých typů neziskových organizací, se zjištěními učiněnými v zemích, ve kterých proběhly analogické změny již v minulosti. Jako jednu z nejdůležitějších změn institucionálního



prostředí, které formují organizační uspořádání těchto organizací, pak považujeme přijetí zákona o sociálních službách a relativně radikální změnu financování neziskových organizací, které poskytují sociální služby v souladu s tímto zákonem.

New Public Management

V zahraniční literatuře se v posledních několika letech objevuje řada studií, které otevřeně kritizují diskurzivní a paradigmatický obrat, jímž sociální politika, potažmo sociální služby, v jejím rámci poskytované, prošly v posledních několika dekadách. Tento obrat je spojen s prosazením neoliberálního diskurzu (Rogowski, 2012; Ferguson, 2002; Lee, 2012, a další) jako politické ideologie s ekonomizujícím paradigmatem, který mimo jiné aplikuje zákonitosti volného trhu na široké spektrum odvětví lidské činnosti a prosazování jeho principů začíná přesahovat prostředí trhu a obchodu.

Zmíněný obrat má své ekonomické a politické příčiny. Tyto příčiny jsou spojované jednak s tzv. krizí sociálního státu, artikulovanou od 70. let, dále s požadavkem na zvýšení efektivnosti veřejného sektoru skrze implementaci tržních a obchodních praktik, ale také s nutností vyrovnávat se s negativními efekty ekonomické globalizace a vzniku postindustriální společnosti, které ústí v „difuzi nových sociálních rizik, jako je stárnutí populace, bezdomovectví, nezaměstnanost, a zvyšují potřebu sociální péče, již je čím dál těžší realizovat v tradičních welfare programech“ (Lee, 2012:539). Do poskytování sociálních služeb v západních státech jsou tak postupně zapojovány i neziskové organizace. Dochází ke „kulturnímu obratu“ (Schuyt, 2010), kdy síly soukromého sektoru (jak komerčního, tak neziskového) jsou integrovány do veřejné domény.

New Public Management je pak považován za jeden z významných institucionálních mechanismů, skrze který mohlo v posledních několika dekadách k takové integraci dojít (Lee, 2012:539).

Pro velkou část autorů (Lee, 2012; Levy, 2010; Kletz, Hénaut, Sards, 2013; Siltala, 2013, a další) znamená NPM zejména vstup soukromého sektoru do poskytování sociálních služeb a zapojení tržních a obchodních principů dosud typických pro soukromý sektor do sektoru veřejného, případně „zešťhlení státu a zavedení tržní disciplíny do jeho zbývajících funkcí“ (Siltala 2013:469).

NPM model je pak v rámci implementace do praxe spojen s určitými principy, zásadami a vzory, které se mohou do jisté míry lišit v závislosti na tom, na které z nich je v daném národním kontextu položen důraz. Další autoři pak nabízejí podrobnější analýzu principů, které jsou během implementace NPM uplatňovány. Berkel, Graaf a Sirovátka (2011) kladou důraz na následující principy:

- nové rozložení centralizovaného a decentralizovaného politického rozhodování a nová distribuce politické odpovědnosti;
- transformace pasivního welfare státu do aktivního; programy mají podporovat sociální inkluzi v širším významu (než je například jen placená práce), jsou identifikovány a rozvíjeny aktivity, které mají podporovat sociální participaci (a obecně „aktivizaci“);
- zavedení kvazi trhů, založených na zásadách kontraktů, marketizace a konkurence (např. v poskytování *aktivizačních* programů);
- oddělení rolí odběratele služeb (zákazníka) a jejich poskytovatele. V určitých případech (například u služeb zaměstnanosti) se však „zákazníkem“ nestává konečný příjemce služby, ale stát. Idea, která stojí za přijetím kvazi tržních principů do poskytování služeb, je podpora soutěže, která má mít pozitivní dopad na efektivnost (efficiency) a efektivitu (effectiveness) služeb, jako i na jejich kvalitu a flexibilitu v souvislosti s lokálními či individuálními potřebami, a v konečném důsledku i na jejich cenu;
- podpora meziresortní a meziorganizační spolupráce a partnerství sdružujícího subjekty tradičně zodpovědné za tyto oblasti politiky (pojišťovací fondy, úřady práce, lokální příspěvkové organizace) spolu s dalšími (netradičními) poskytovateli služeb (nestátní neziskové organizace, fyzické osoby, firmy);
- zavedení nových nástrojů veřejné správy ovlivňujících interakce mezi různými vládními úrovněmi a interakce mezi národními a lokálními veřejnými institucemi.



Praktickým projevům uplatňování těchto principů se věnují např. Christopher Pollit a Geert Bouckaert (2011:10), kteří konstatují, že NPM je dvouúrovňový fenomén. „Na vyšším stupni jde o obecnou teorii či doktrínu, že veřejný sektor může být vylepšen importováním konceptů, technik a hodnot z obchodního prostředí. Na základní úrovni je NPM balík specifických konceptů a praktik, zahrnujících:

- větší důraz na „výkon“ (performance), a to zejména prostřednictvím měření výstupů (outputs);
- upřednostňování malých a specializovaných organizačních forem před velkými, multifunkčními;
- obecně rozšířené používání kontraktů jako hlavních nástrojů řízení a koordinace namísto hierarchického způsobu řízení;
- obecně rozšířené začlenění tržních mechanismů včetně volné soutěže, výběrových řízení a ceny odvíjející se od výkonu;
- důraz na pojetí uživatelů služby jako „zákazníků“;
- aplikace technik zvyšování kvality (autoři v této souvislosti uvádějí nástroj známý jako „Total Quality Management“ (TQM)).“

Eliza Lee (2012) pak představuje konkrétní nástroje či opatření, které byly použity v rámci New Public Management reformy v Hongkongu v roce 2001, jejíž prvky jsou mimořádně zajímavé mimo jiné proto, že se s nimi ve velmi obdobné podobě setkáváme také v kontextu implementace zákona o sociálních službách v České republice. „Idea reformy byla iniciována SWD [„Social Welfare Department“, tedy obdoba českého ministerstva práce a sociálních věcí – pozn. autorky] v polovině 90. let na základě doporučení reformovat dotační systém, vytvořit monitorovací mechanismy a zavést soutěž.“ (Lee 2012:538.) Autorka dále uvádí (2012:538, 544), že reformní opatření představovala:

- růst finanční flexibility neziskových organizací prostřednictvím decentralizovaného rozpočtu; ministerstvem byl zaveden grantový systém („Lump Sum Grant System“), který dává každé neziskové organizaci dotaci spolu s plnou autonomií v alokaci přidělených finančních prostředků na mzdy, vybavení či jiné výdaje;
- konverze principu financování dříve založeného na kontrole vstupů (inputs) na kontrolu výstupů (outputs) zavedením systému monitorujícího výkon; každá nezisková organizace musí uzavřít smlouvu s ministerstvem, ve které uvádí očekávané výstupy, a dodržovat standardy specifikované v dokumentu „Service Quality Standard“ [tedy naší obdobě „Standardů kvality sociálních služeb“ – pozn. autorky];
- zavedení soutěže skrze kontrakty a výběrová řízení (tendry); k rozpoutání takové soutěže ministerstvo také iniciuje zrod nových poskytovatelů služeb;
- podpory manažerských praktik z komerčního prostředí, například podnikání.

Pollit a Bouckaert (2011) si pak kladou otázku, jak taková reforma správy ovlivňuje substanciální charakteristiky sociálních politik, povahu, kvalitu a citlivost sociálních služeb, včetně způsobů sociální práce s cílovými skupinami. Další autoři si pak kladou obdobnou, ale širěji pojatou otázku o dopadu NPM na obecnou povahu neziskového sektoru (Eikenberry, Kluver, 2004; Lee, 2012, a další). „Jak tyto reformy mohou ovlivňovat schopnost neziskových organizací realizovat jejich sociální misi a rozvoj občanské společnosti.“ (Eliza, 2012: 539.) Právě tyto otázky, domníváme se, by bylo relevantní také začít klást v souvislosti s dopadem zákona o sociálních službách v českém kontextu.

Zákon o sociálních službách

V samotném zákonu o sociálních službách i ve významných prvcích jeho implementace v kontextu České republiky můžeme najít mnoho podobností, ne-li totožných prvků, které autoři, nejkonkrétněji Eliza Lee, popisují v souvislosti s modelem New Public Managementu. Kromě toho dokumenty týkající se způsobu implementace zákona (např. „Standardy kvality sociálních služeb – Výkladový



sborník pro poskytovatele“, vydaný MPSV ČR v roce 2008²) obsahují mnoho momentů, které odpovídají NPM popisovanému v obecné rovině. V uvedeném sborníku se na několika místech například zdůrazňuje transformace příjemce služeb (klienta) na „zákazníka“, prostředí poskytovatelů je přirovnáno k „podniku“ a popisováno za použitím terminologie dosud spojované s firemním prostředím. V kapitole věnované „poslání organizace“ na straně číslo 11 se uvádí:

„Orientace na poslání má podniku/organizaci nastiňovat cestu k úspěchu, přilákat a udržet zákazníky a zároveň mu poskytovat stabilitu ve vysoce konkurenčním a stále se měnícím prostředí.“

„Správné poslání má zaměstnance motivovat, má odrážet, čeho chce organizace dosáhnout, nastiňovat konkrétní strategie vedoucí k cíli a vzbuzovat zájem zákazníků i dalších subjektů vně organizace.“

„Prostředí sociálních služeb se také čím dál více přibližuje prostředí tržnímu. Zavedení příspěvku na péči i omezenost finančních zdrojů na jedné straně a stále větší počet subjektů (veřejných, neziskových, ale i komerčních), které do systému vstupují, na straně druhé, navozují konkurenční vztahy. Poslání tedy podobně jako v komerční sféře slouží také k oslovení a udržení zákazníků, v našem případě uživatelů.“

Citovaná publikace již není umístěna přímo na stránkách ministerstva týkajících se sociálních služeb, nicméně počátky zavádění zákona o sociálních službách do praxe v našem národním kontextu lze spojovat s tím, co je označováno jako ekonomizující diskurz, spojovaný právě s NPM modelem. Za další výrazné podobnosti s popisovanými prvky NPM modelu považujeme:

- Implementací zákona stát vyčleňuje širokou škálu služeb, do jejichž poskytování zahrnuje subjekty, které dosud stály stranou, a na toto poskytování jim poskytuje finanční prostředky.
- Vytváří speciální formu dotace – „Dotace na poskytování sociálních služeb“³, o kterou se mohou ucházet všechny fyzické a právnické osoby, které poskytují sociální službu podle uvedeného zákona; skutečnost, že subjekty službu poskytují tímto způsobem, stvrzují tzv. zápisem do „Registru poskytovatelů sociálních služeb“⁴ u příslušného krajského úřadu, jemuž předchází posouzení krajského úřadu, zda pro to subjekt splňuje základní náležitosti.
- O dotaci se žádá prostřednictvím elektronického formuláře (Žádost poskytovatele sociálních služeb o dotaci ze státního rozpočtu pro daný rok) v rámci komplexního elektronického systému („OKslužby“⁵). V žádosti se kromě jiného uvádí i podrobné očekávané výsledky služby pro následujícím období, stejně tak jako dosažené výsledky v období uplynulém. Tentyž elektronický systém zároveň slouží i jako elektronický monitorovací systém, do nějž se ještě zvláště zaznamenávají i dosahované výsledky sociální služby („Výkaz dat o poskytovaných sociálních službách za daný rok“⁶).
- V žádostech o dotaci organizace uvádějí prostředky, které požadují, celková suma, kterou ministerstvo může na poskytování sociálních služeb alokovat, je samozřejmě omezena, vzniká tak mezi jednotlivými žadateli (skrytý i otevřený) boj o tyto dotace a jedním z účinných prostředků konkurenční soutěže je cena služby a rozložení rozpočtu (adekvátnost rozpočtu je jedním z podstatných kritérií hodnocení žádosti).

² http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf [online] [7. 8. 2014]

³ <http://www.mpsv.cz/cs/740> [online] [7. 8. 2014]

⁴ http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte.fw.do?SUBSESSION_ID=1410109993323_1

⁵ <https://portal.mpsv.cz/soc/ssl/poskyt/pgm>. [online] [7. 8. 2014]

⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/8668>. [online] [7. 8. 2014]

- Kromě toho, že stát poskytuje finanční prostředky na poskytování služeb, poskytuje je zároveň na jejich přímý nákup od jejich uživatelů (jde o dávku poskytovanou podle paragrafů 7–17 zákona o sociálních službách, a to „příspěvek na péči“). Mezi uživatelem a poskytovatelem služby tak vzniká smluvní vztah, který je povinnost formálně stvrdit „smlouvou o poskytování služby“ (již upravují paragrafy 90 a 91 zákona o sociálních službách). Poskytování služby za úplatu tak mimo jiné otevírá možnost určité formy sociálního podnikání.

Kritika New Public Managementu

Neziskový sektor se stává součástí New Public Managementu, prostřednictvím „experimentu nových modelů kontraktů“ (new contracting models) v zajišťování veřejných služeb (Anheier, 2009:1083). Vědci a experti mají různé, částečně kontroverzní, postoje k tomuto modelu správy a jejímu vlivu na neziskový sektor a odlišné názory na něj, a to zejména z hlediska možných výhod a rizik.

Na jedné straně například Anheier (2009) a Salamon (1994) akcentují zejména pozitivní procesy, které oslabují monopol státu na poskytování služeb (včetně definice klíčových problémů a potřeb, jež mají být uspokojeny), který byl historicky shledán jako málo efektivní právě v souvislosti se zmíněnou krizí sociálního státu. Propojení sektoru soukromého, ať už zaměřeného na produkci zisku či ne, se sektorem vládním, zejména v rámci správy a poskytování služeb, nahlíží jako jedinečnou příležitost pro dosažení větší efektivity, transparency a odpovědnosti.

Uvedené hlavní směry příležitostí, které jsou spojovány s rozmachem a současným postavením neziskového sektoru, ovšem zároveň mají také svůj rub, který se v odborné literatuře čím dál více tematizuje, a ani Anheier či jeho kolega Salamon k nim nezůstávají neutrální. Touto odvrácenou stranou jsou právě *rizika*, *negativa* či přímo *konflikty*, které s sebou uvedené příležitosti nesou a mohou mít vliv zejména na *identitu*, *poslání*, *hodnoty*, a tím pádem také na *legitimitu* neziskových organizací. Velká část autorů, jako jsou například Lee (2012), Levy (2010), Hwang a Powell (2009), Eikenbery a Kluver (2004), Ebrahim (2003, 2005, 2009), Siltala (2013), stejně jako nakonec i Anheier se Salamonem, diskutují některé negativní (často nezamýšlené) dopady těchto procesů na „tradiční“ role a hodnoty neziskového sektoru. Tradiční vnímání funkce, smyslu a cílů aktivit neziskového sektoru podle těchto autorů zahrnuje zejména *ochranu hodnot*, *poskytování služeb*, *advokační roli* a *tvorbu sociálního kapitálu* nebo jinak budování občanské společnosti. Mezi hodnoty, jichž jsou neziskové organizace tradičně nositeli, je pak zahrnována *neziskovost*, *nezávislost*, *spolupráce* a *spravedlnost*. Nyní se pokusíme v koncentrované podobě představit v zahraničních zdrojích popisované hlavní trendy, k nimž dochází v rámci uplatnění modelu NPM v prostředí nestátního neziskového sektoru, a napětí, které tyto trendy vyvolávají v souvislosti s jeho zmíněnými funkcemi a hodnotami.

Marketizace

Zmíněné negativní vlivy jsou zdůrazňovány zejména ve spojitosti s *marketizací* či *komeracionalizací* jako jedním z důležitých aspektů nového modelu správy. „Proces komeracionalizace byl započat v 90. letech a je urychlován tím, jak jsou vládní „decisions makers“ ve většině zemí nuceni snižovat výdaje. Neziskové organizace, které přijaly tuto strategii, pravděpodobně zažívají obrat ke struktuře výdajů s větším důrazem na finanční řízení, marketing a branding.“ (Anheier, 2009:1088.) Proces marketizace či komeracionalizace neziskového sektoru nemusí být spojován pouze přímo se „sociálním podnikáním“ jako privatizací veřejných funkcí, jehož možnost ovšem přináší právě New Public Management. Jde také o přejímání praktik ziskového sektoru, jako je měření výkonu a jeho zefektivňování, mechanismy, jak zvyšovat svou šanci v kompetici s ostatními (tvorba public relations, které zahrnují praktiky obdobné „budování značky“, reklamu apod.).

Tento proces, jak již bylo řečeno, zahrnuje integraci tržně orientovaných hodnot, postupů a řízení do neziskového prostředí. Trend propojování tržních principů s neziskovým sektorem podle kritiků zásadně mění jeho chování a strukturu a dostává se do konfliktu s významnou částí aspektů jeho fungování, nejen s jednou z jeho definičních charakteristik – *neziskovostí*.



Z hlediska *ochrany hodnot* je zdůrazňováno, že „na rozdíl od podnikatelských subjektů je povinností neziskového sektoru brát v potaz nejen to, co je legální, ale co je správné“ (Eikenbery, Kluver, 2004:135). Otázka hodnot však nezůstává pouze v teoretické či filosofické rovině, ale může mít také své hmatatelné efekty v praxi. Pokud budou neziskové organizace přejímat např. hodnoty z tržního prostředí, mohou mít tendenci orientovat se pouze na ty aktivity, které přinášejí zisk, což v praxi může například znamenat vyloučení cílových skupin, které si jejich služby nemohou dovolit anebo, což je ještě naléhavější, budou organizace automaticky vylučovat takové zájemce o služby, u kterých je poskytování služeb obtížné, případně nenese rychlé výsledky. S velkou pravděpodobností se mezi nimi budou ocitat jednotlivci a skupiny, kteří potřebují pomoc nejvíce (tento trend je u nás popisován zejména v souvislosti s pobytovými službami za úplatu). Dochází tak k erozi snah o dosahování *spravedlnosti*. Obdobně může dojít k absenci těch služeb, které nesou pouze zanedbatelný zisk.

Anheier (2009) konstatuje, že New Public Management privileguje neziskové organizace, které poskytují sociální služby na úkor těch, které mají *advokační roli*. Jedním z důsledků koncentrace neziskových organizací na poskytování služeb je, že „mají stále méně času a energie na veřejné potřeby, jako je obhajoba práv a zájmů různých skupin“ (Eikenbery, Kluver, 2004:137). Advokační roli neziskových organizací např. Salamon (1993) nahlíží jako pole „první obranné linie“ (first line of defense), kde jsou artikulovány sociální a ekonomické problémy, v rámci které se mobilizuje veřejná pozornost k sociálním problémům a potřebám a která poskytuje kanál pro svobodné vyjádření a sociální změnu. Tato linie je však právě narušována tím, když se hlavní činnost neziskových organizací soustředí na projekty, jejichž obsahy a podmínky realizace určuje vláda. Může pak snadno dojít k tomu, že nebudou řešeny potřeby určitých skupin, například těch, které jsou tradičně považovány za „undeserving“ (např. dlouhodobě nezaměstnaní, drogově závislí, etnické menšiny apod.), pro něž byly služby neziskového sektoru jedněmi z mála, které byly k dispozici.

Z hlediska vztahu k ostatním organizacím pak obecný tlak na zvyšování efektivity podporuje spíše konkurenční prostředí namísto spolupráce. Eikenbery a Kluver (2004:135) v této souvislosti kladou důraz na potenciální konflikty mezi tržními přístupy a étosem partnerství a kooperace, když konstatují, že: „Neziskové organizace získávají z marketizačních trendů jisté výhody, jako jsou více rozmanité zdroje, větší efektivita a inovace, větší zacílení na potřeby klientů a pravděpodobně větší legitimita ale může tím být ohrožena jejich role v tvorbě a udržování silné občanské společnosti.“ Zvyšující se poptávka po poskytování určitých služeb je pro organizace příležitostí a ty na ni reagují ne-li vznikem organizací nových, tak minimálně tím, že rozšiřují své kapacity. Vzhledem k tomu, že se stávají stále více závislé na pravidelném financování, je tedy posílena *závislost na vládních zdrojích* (resource dependency), stejně jako závislost na *vládní definici problémů a potřeb* (cílových skupin). Koncentrace na poskytování služeb oslabuje jak síly potřebné pro advokacii, tak obecné principy spravedlnosti, alespoň v oblasti ochrany zájmů těch skupin, které nejsou v sociálních službách zahrnuty. Případně dochází k tomu, že přijatý model poskytování sociálních služeb není pro jejich potřeby modelem vhodným. Závislost na finanční podpoře vlády také mezi neziskovými organizacemi vytváří namísto spolupráce vztahy *konkurence*.

Poptávka po těchto službách, stejně jako záruka určitých finančních prostředků, které jsou poměrně významné a (zdánlivě) stabilní, je hlavní síla tohoto nového modelu veřejné správy. Vytváří zásadní největší tlak a zdroj kontroly, které v současné době představují důležitou součást institucionálního zázemí, v němž tyto organizace působí a které ovlivňuje samotnou jejich podobu, jejich organizační nastavení a uspořádání. Vazby mezi vnějšími tlaky a vnitřními procesy v rámci těchto organizací jsou na sobě vzájemně závislé. Organizační změny probíhají v reakci na institucionální zázemí, jež je tím zpětně posilováno.

Institucionalizace, profesionalizace a racionalizace

Transformace organizační struktury se odehrává v souladu s podmínkami, které zahrnují granty přidělené vládou, v duchu větší *institucionalizace*. V kontextu ČR se tlak na vyšší institucionalizaci



projevuje zejména v souvislosti se zmíněnou registrací poskytovatelů sociálních služeb, která vyžaduje určité personální, ale i technické vybavení, splnění kvalifikačních požadavků zaměstnanců apod. Tato institucionalizace s sebou mimo jiné nese transformaci *dobrovolnického aktivismu* do pracovních právních vztahů a slábne tak spojení s komunitou, v rámci které a pro kterou organizace tradičně fungují. Kapacita k *budování sociálního kapitálu*, sociální integrace a participace je tím významně oslabena. „Nevládní organizace musí být více citlivé ke kompromisům mezi dobrovolností a profesionalismem, mezi neformálností, která dává těmto organizacím specifický charakter, a institucionalizací nezbytnou pro přetvoření individuálních úspěchů ve stále výsledky.“ (Salamon, 1994:122.)

Důsledky institucionalizace jsou úzce spojeny s *profesionalizací*. Kromě skutečnosti, že dobrovolníci se stávají placenými zaměstnanci, je důraz položen na formální vzdělávání. Teorie „nového profesionalismu“ (new professionalism) nebo „nového manažerismu“ (new managerialism) zdůrazňují ty aspekty odbornosti, jako jsou administrativní a technické dovednosti a manažerské dovednosti pro řídicí pracovníky. V této souvislosti se pak dokonce hovoří o „deprofesionalizaci“ (Rogowski, 2012) ve smyslu odklonu od důrazu na vzdělání či zkušenosti v oblastech provádění sociální práce. Změna neformální či dobrovolnické činnosti na regulérní zaměstnání pochopitelně mění vztah dané osoby k činnosti, kterou vykonává, a ze „služby věci či veřejnosti“ se stává „zdrojem živobytí“ (Hwang, Powell, 2009), čímž vlastně přetváří charakter původního poslání neziskové organizace. Proměna dobrovolných aktivit, které jsou motivovány spíše snahou o změnu společenské situace, v placené zaměstnání, které může být v budoucnu motivováno spíše jistotou finančního zajištění, pak do jisté míry narušuje předpoklad vazby mezi občanským zapojením a budováním sociální koheze, protože zaměstnanecký poměr již nelze tak snadno zaměnit s opravdovým zaujetím problémy komunity.

Tvorba a udržení placených pracovních míst pak samozřejmě také klade diametrálně odlišné nároky na financování a také díky vzrůstající konkurenci mezi organizacemi (generované růstem počtu neziskových organizací, ale také zvýšením poptávky po jejich službách v rámci NPM) vyžaduje specifické dovednosti „fundraisingu“, zejména na straně vedení organizací. „Kompetitivní tlaky pobízejí k systematickému a vytrvalému hledání finančních zdrojů, které činí starší model neformální, na dobrovolnické bázi založené dobročinnosti méně životaschopným.“ (Hwang, Powell, 2009:271.) V této souvislosti se hovoří o tzv. *racionalizaci* neziskového sektoru (rationalization in the nonprofit sector), která je popisována jako trend těchto organizací k větší formalizaci rolí a pravidel a k podléhání většímu tlaku ze strany donorů na používání strategického plánování, podřizování se nezávislým finančním auditům a kvantitativní evaluaci programových výsledků. Tyto procesy dále formalizují aktivity neziskových organizací, jež musí podléhat požadavku „měřitelnosti“ a vedou je k preferování spíše „technického“ přístupu k řešení problémů svých cílových skupin.

Kromě identity, poslání a hodnot, ve kterých se neziskové organizace v rámci NPM podle mnoha autorů dostávají do rozporu, jsou středem pozornosti také dva aspekty svébytnosti nestátních neziskových organizací, a to aspekt odpovědnosti a legitimacy.

Odovědnost

Téma odpovědnosti či sociální odpovědnosti (social accountability) je v rámci neziskového sektoru tématem velmi širokým. Na obecné úrovni jde o „stvzování a operacionalizaci přímé odpovědnosti mezi a) občany a státem, b) občany a podnikáním (business), c) podnikáním a státem a d) NGOs a relevantními stakeholders“ (Anheier, 2009:1087), což je určitá odpověď na jednu ze základních otázek, které určují základní vztahy a struktury odpovědnosti (srov. Bies, 2010; Ebrahim, 2005), a to otázku: „Odpovědnost vůči komu?“ („Accountable to whom?“) Bies (2010:1061) pak tuto odpověď formuluje přímočařeji, když říká, že jde o „institucionalizované vztahy, v rámci kterých soubor „autorit“ („masters“) nařizuje, kontraktuje či deleguje soubor požadavků a očekávání, které se vztahují k výkonu, na další soubor odpovědných aktérů (...) a tyto vztahy mohou být vnímány jako jedny z těch, v rámci kterých jsou neziskové organizace „reaktivní“ na externí požadavky a povinnosti.“



V rámci neziskového sektoru je ovšem právě odpověď na danou otázku či její naplnění v praxi komplikovaná mimo jiné z důvodu, že „vztahy mezi stakeholders jsou rozmanité a nesou s sebou různorodý soubor očekávání (např. donoři, klienti, ostatní organizace v rámci určitého pole zájmu), které varíují ve stupních formalizace či explicitnosti“ (Bies, 2010:1061) a dávají tak vzniknout tzv. „multi-purpose hybrid voluntary organizations“ (Hasenfeld, Gidron, 2005). V tomto prostředí pak vzniká napětí, či požadavky mají být spíše naplněny, zda ty, které si kladou donoři, nebo ty, které jsou generovány potřebami cílových skupin, klientů apod. Zejména v souvislosti s modelem NPM je tato otázka palčivá vzhledem k tomu, že jsou to zejména vládní zdroje, které tvoří významnou část financování neziskového sektoru, zejména v oblasti poskytování služeb. Neziskové organizace se dostávají do konfliktu v odpovědnosti (accountability), mimo jiné proto, že jsou odpovědný hned několika různým aktérům, zejména vládě, potažmo státu, na jedné straně, a svým členům či klientům na straně druhé, jejichž zájmy mají prosazovat a chránit, a to zejména v případech, kdy stát v jejich ochraně selhává či je s nimi v rozporu.

„Pravděpodobně nejvíce rozhodující determinantou růstu třetího sektoru bude vztah neziskových organizací k vládě. Úkolem třetího sektoru bude nalézt modus vivendi za situace, kdy vláda legalizuje existenci těchto organizací a poskytuje finanční podporu, ale v ohrožení se tak ocitá stupeň nezávislosti a autonomie.“ (Salamon, 1994:122.)

Toto napětí pak ovlivňuje také odpověď na druhou otázku, a to „Odpovědnost za co?“ (Accountability of what?). Jak konstatuje Hwang a Powell (2009:271), „klíčoví stakeholders, zvláště vláda a filantropičtí donoři a nadace, věnují v rámci neziskového sektoru větší pozornost efektivitě“. Jedním ze zapálených kritiků tohoto přístupu je Alnoor Ebrahim, který na základě svého výzkumu upozorňuje na paradoxní důsledky, které tento přístup v praxi má (Ebrahim, 2003, 2005, 2009). „Donoři obvykle vyžadují externí evaluaci neziskových organizací, která se provádí ke konci programového procesu (...) taková evaluace typicky vyhodnocuje, zda a do jaké míry bylo dosaženo programových cílů, a je rozhodující pro budoucí financování organizace. Taková hodnocení tendují k zaměření se na krátkodobé výsledky intervencí (např. „výstupy“ nebo „aktivity“), jako je počet vyškolených osob nebo počet postavených přístřeší.“ (Ebrahim, 2005:62.)

Ebrahim dále dovozuje, že tento přístup je škodlivý zejména pro tzv. organizační učení, které jediné je zárukou zkvalitňování služeb, ale vyžaduje jednak participaci členů či zaměstnanců organizace na takové evaluaci a zejména zbavení se strachu ze selhání, které však výše uvedený přístup naopak vzbuzuje. Ebrahim nakonec přichází s revoluční, záměrně nadsazenou myšlenkou: „Tvrdím, že pro NPOs [nonprofit organizations – pozn. autorky] a nevládní organizace (NGOs), které jsou aktivní v komplexním sociálním rozvoji a snižování chudoby, může příliš mnoho odpovědnosti bránit v dosahování jejich původních cílů.“ (2005:56.)

Identita a legitimita

Vzrůstající závislost neziskových organizací na vládních zdrojích a s nimi spojených programech pomalu zbavuje toto prostředí jeho nezávislosti, která, jak jsme uvedli na začátku textu, je jedním z definičních znaků sektoru, ke kterému se hlásí. Navíc vláda jako donor také často určuje důležité podmínky, za nichž jsou služby poskytovány. Právě např. v kontextu praxe poskytování sociálních služeb v ČR obsahují tyto podmínky od definice cílové skupiny, přes vymezení aktivit, které budou realizovány, po způsob, jakým budou služby poskytovány. V současné době pak pomalu dospíváme k tomu, že koncept sociálních služeb je pro určité cílové skupiny nevhodný či neřeší jejich situaci, například proto, že jejich situace není řešitelná individuálně (máme na mysli např. osoby v komplexní situaci sociálního vyloučení – romské obyvatele sociálně vyloučených lokalit). Tak se pomalu začínají naplňovat slova Anheiera: „Zatímco bude neziskový sektor pokračovat v ekonomickém rozmachu v rámci současného politického prostředí, bude si čím dál méně jistý svým posláním a místem ve společnosti.“ (Anheier, 2009:1089.)

Mimo zdroje konfliktů, které mohou vyvěrat ze současné situace neziskového sektoru a obecnějších společenských změn, visí nad tímto sektorem také rizika, která jsou spojená s procesy, kterými



procházejí organizace jako takové, bez ohledu na svůj status, poslání či zaměření aktivit, a to například při transformaci na velké organizace, kterou se zabývá teorie nového institucionalismu. „Jak narostly do šíře a komplexity, jsou omezené všemi limity, které postihují jiné byrokratické instituce – neschopnost reagovat, těžkopádnost a rutinizace.“ (Salamon, 1994:119.) Rizika, konflikty a selhání, ke kterým v rámci neziskových organizací dochází v souvislosti s hodnotami a rolemi, které jsou od nich veřejností očekávány, mohou nakonec paradoxně vést ke ztrátě jejich *legitimity* ve společnosti.

Závěr

Cílem textu bylo jednak prezentovat zákon o sociálních službách prostřednictvím modelu New Public Management a také prezentovat hlavní témata, která jsou v současnosti v zahraniční literatuře artikulována v souvislosti s hodnocením dopadů NPM na nestátní neziskový sektor (poskytující sociální služby). Věnovali jsme se zvláště těm tématům, která se zdají být ve větším či menším konfliktu s dosavadním pojetím poslání a hodnot, které jsou s tímto sektorem tradičně spojovány. Mezi uvedená témata jsme zařadili marketizaci, institucionalizaci, profesionalizaci a racionalizaci. Kromě vzájemných vazeb jsme se soustředili zejména na argumenty o možném dlouhodobém vlivu těchto trendů či procesů na poslání a hodnoty nestátního neziskového sektoru, s tím, že za poslání byli kromě samotného poskytování služeb považovány advokacie, ochrana hodnot a budování občanské společnosti a jako hlavní hodnoty byly pojímány neziskovost, nezávislost, spolupráce a spravedlnost. Zachycení principů NPM a jeho vliv na povahu neziskového sektoru je zatím veden spíše v obecnější rovině a jeho kritika je vázána spíše na tradiční chápání role a fungování neziskových organizací než na úroveň konkrétních dopadů na praxi sociální práce v jeho rámci se odehrávající. Bude žádoucí tyto dopady empiricky zachytit a ověřit hypotézy, které se v souvislosti s kritikou NPM nabízejí; v českém kontextu je na poli takto zacíleného zkoumání zatím výrazný deficit. Otevírá se tak velmi široké pole, na něž je možné v této souvislosti výzkum zaměřit. Obecně by mohlo jít o zkoumání proměny NNS jako institucí, včetně proměn organizačního uspořádání jich samotných. Mezi konkrétnějšími výchozími úkoly se pak nabízí například ověřit, jaký podíl na poskytování sociálních služeb tvoří právě nestátní neziskové organizace; dále jaký význam mají dotace na sociální služby v rozpočtech těchto nestátních neziskových organizací, případně pro které druhy služeb podle zákona o sociálních službách je tento význam vyšší než pro jiné. Jde o první z předpokladů, jak ověřit rozsah změn, které zákon o sociálních službách a s ním související způsob financování poskytovatelů nestátním neziskovým organizacím v českém prostředí přinesl. Pro směřování výkonu sociální práce je pak naléhavějším úkolem ověření představených hypotéz o dopadech současného řízení a financování sociálních služeb na jejich kvalitu a cílenost v souvislosti se změnami poslání a hodnot projevujících se v kultuře organizace či v subjektivním hodnocení samotných poskytovatelů služeb.

Použité zdroje

- ANHEIER, H. K. 2009. What Kind of Nonprofit Sector, What Kind of Society? Comparative Policy Reflections. *American Behavioral Scientist*, 52(7), 1082–1094.
- BERKEL, R. V., DE GRAF, W., SIROVÁTKA, T. 2011. *The Governance of Active Welfare States in Europe*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- BIES, A. L. 2010. Evolution of Nonprofit Self-Regulation in Europe. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(6), 1057–1086.
- EBRAHIM, A. 2003. *NGOs and Organizational Change. Discourse, Reporting, and Learning*. New York: Cambridge University Press, 2003.
- EBRAHIM, A. 2005. Accountability Myopia. Losing Sight of Organizational Learning. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34(1), 56–87.
- EBRAHIM, A. 2009. Placing the Normative Logics of Accountability in “Thick” Perspective. *American Behavioral Scientist*, 52(6), 885–904.



- EIKENBERRY, A. M., KLUVER, J. D. 2004. The Marketization of the Nonprofit Sector: Civil Society at Risk? *Public Administration Review*, 64(2), 132–140.
- FERGUSON, I. 2002. *Rethinking Welfare: A Critical Perspective*. London: SAGE.
- FRIČ, P., GOULLI, R. et al. 2001. *Neziskový sektor v ČR*. Praha: EUROLEX BOHEMIA.
- HASENFELD, Y., GIDRON, B. 2005. Understanding Multi-purpose Hybrid Voluntary Organizations: The Contributions of Theories on Civil Society, Social Movements and Non-profit Organizations. *Journal of Civil Society*, 1(2), 97–112.
- HWANG, H., POWELL, W. W. 2009. The Rationalization of Charity: The Influences of Professionalism in the Nonprofit Sector. *Administrative Science Quarterly*, 54(2), 268–298.
- HYÁNEK, V. 2011. *Neziskové organizace: teorie a mýty*. Brno: Masarykova univerzita.
- KLETZ, F., HÉNAUT L., SARDAS J. C. 2014. New Public Management and the Professions within Cultural Organizations: One Hybridization May Hide Another. *International Review of Administrative Sciences*, 80(1), 89–109.
- LEE, E. W. Y. 2012. The New Public Management Reform of State-funded Social Service Nonprofit Organizations and the Changing Politics of Welfare in Hong Kong. *International Review of Administrative Sciences*, 78(3), 537–553.
- LEVY, R. 2010. New Public Management: End of an Era? *Public Policy and Administration*, 25(2), 234–239.
- MUSIL, L., KUBALČÍKOVÁ, K., HAVLÍKOVÁ, J. 2009. *Přístup pracovníků vybraného zařízení sociálních služeb ke klientům v kontextu implementace standardů kvality*. Praha: VÚPSV, v. v. i.
- MUSIL, L., KUBALČÍKOVÁ, K., HAVLÍKOVÁ, J. 2008. *Využití Standardů kvality v politice poskytování sociálních služeb vybraného nestátního neziskového subjektu*. Praha: VÚPSV, v. v. i.
- MUSIL, L., HUBÍKOVÁ, O., KUBALČÍKOVÁ, K., HAVLÍKOVÁ, J. 2007. *Působení politiky sociálních služeb na kulturu poskytování osobních sociálních služeb ve vybrané organizaci*. Praha: VÚPSV, v. v. i.
- MUSIL, L. 2004. Standardy kvality a sociální práce v sociálních službách. *Sociální práce / Sociální práce*, 4(1), 53–74.
- POLLIT, Ch., BOUCKAERT G. 2011. *Public Management Reform. A Comparative Analysis-New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. New York: Oxford University Press.
- POTŮČEK, M. et al. 2005. *Věřejná politika*. Praha: SLON.
- ROGOWSKI, S. 2012. Social Work with Children and Families: Challenges and Possibilities in the Neo-Liberal Word. *British Journal of Social Work*, 42(5), 921–940.
- SALAMON, L. M. 1993. The Marketization of Welfare: Changing Nonprofit and For-Profit Roles in the American Welfare State. *Social Service Review*, 67(1), 16–39.
- SALAMON, L. M. 1994. The Rise of the Nonprofit Sector. *Foreign Affairs*, 73(4), 109–122.
- SALAMON, L. M., ANHEIER, H. K. et al. 1999. *Nástup neziskového sektoru*. Praha: Agnes.
- SALAMON, L. M., ANHEIER, H. K. 1996. *The Nonprofit Sector: A New Global Force* (working papers). The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies.
- SALAMON, L. M., ANHEIER, H. K. 1997. *Defining the Nonprofit Sector. A Cross-National Analysis*. Manchester: Manchester University Press.
- SCHUYT, T. N. M. 2010. Philanthropy in European Welfare States: A Challenging Promise? *International Review of Administrative Sciences*, 76(4), 774–789.
- SILTALA, J. 2013. New Public Management: The Evidence-Based Worst Practice? *Administration & Society*, 45(4), 468–493.
- Vyhláška č. 505 ze dne 15. listopadu 2006, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.*
- Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006, o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (zákon o sociálních službách).*



Sociální práce s oběťmi trestných činů zajišťovaná státem: Od individuální práce s obětí trestného činu po podporu funkčního systému pomoci

Social Work with Victims of Crime Provided by the State: From the Individual Work with the Victim of Crime to the Support of Functional System of Help

Pavla Radová

PhDr. Pavla Radová¹ je absolventkou Filosofické fakulty Univerzity Karlovy. Profesně se zaměřuje na odborné poradenství a řízení procesů v něm. V současné době pracuje jako koordinátorka projektu pro podporu a pomoc obětem trestných činů v Probační a mediační službě.

Abstrakt

V České republice je obětem trestných činů poskytována pomoc prostřednictvím několika metod. Některé jsou již zavedené a vcelku dobře ukotvené v praxi, jiné přináší zcela nové, inovativní postupy. Tato stať si klade za cíl přinést přehled o státem realizovaných službách pro oběti trestných činů s ohledem na jejich ukotvení v odborném a legislativním rámci. Text se věnuje službám poskytovaným jednotlivcům i službám na komunitní bázi. Neopomíná ani systematickou snahu státu o vytvoření komplexního a provázaného systému spolupráce mezi různými subjekty, zainteresovanými v oblasti práce s oběťmi trestných činů.

Klíčová slova

oběť trestného činu, služby pro oběti, Probační a mediační služba, mediace, týmy pro oběti, restorativní skupinová konference

Abstract

The victims of crime in the Czech Republic are provided with several methods of support. Some of them are already established and quite anchored in practice while others bring completely new, innovative approaches. The goal of this thesis is to present an overview of services provided to the victims of crime implemented by the state, concerning the victims' adaptation in professional and legislative scope. The text is devoted to services provided to individuals and to services on the basis of a community. Furthermore it does not neglect the systematical effort of the state to create a complex and intertwined system of cooperation between various subjects as the stakeholders in the field of supporting the victims of crime.

¹ Kontakt: pavla.rada@seznam.cz



Keywords

victim of crime, services for victims, Probation and mediation service, victim offender mediation, teams for victims, restorative conference

Úvod

Cílem tohoto příspěvku je nastínit strategii státu v oblasti pomoci obětem trestných činů s důrazem na služby, které jsou státem, resp. jeho organizační složkou, zajišťovány. Text si neklade za cíl komplexní analýzu služeb pro oběti trestných činů. Článek vymezuje pojem oběti trestného činu a přináší přehled a výklad dvou typů služeb pro tuto cílovou skupinu. Jednak služeb, které stát zajišťuje trvale bez časového omezení, a dále služeb inovačních, které jsou obětem trestných činů (zatím) nabízeny v rámci časově determinovaných projektů.

Oběť trestného činu – vymezení pojmu

Slovní spojení „oběť trestného činu“ představuje pojem, který donedávna naše legislativa neznala. Toto spojení definuje až zákon o obětech trestných činů (ČR, 2013), který nabyl účinnosti v srpnu roku 2013. Podle tohoto zákona „každou osobu, která se cítí být obětí spáchaného trestného činu, je třeba považovat za oběť, nevyjde-li najevo opak nebo nejde-li zcela zjevně o zneužití postavení oběti podle tohoto zákona. Na postavení oběti nemá vliv, pokud nebyl pachatel zjištěn nebo odsouzen“ (ČR, 2013:§ 3). Toto má významný vliv na postavení oběti, neboť jak dokládá například Ask (2010) na výzkumu mezi policejními úředníky a státními zástupci ve Švédsku, převládá názor, že reakce a celkové jednání oběti závisí na typu trestného činu. I v našich podmínkách se velmi často setkáváme u orgánů činných v trestním řízení s tendencemi přisuzovat obětem určité následky na jejich prožívání a celkovou situaci podle druhu trestného činu bez reflektování charakteristik dotyčného a znalosti širších souvislostí jeho života. Studie přístupu švédských sociálních pracovníků (Ljungwald, Svensson, 2007) ukázala, že i příslušníci pomáhajících profesí mají tendence vnímat oběti trestných činů stereotypně jako nevinné, slabé a hodné opečování. Nejčastěji sociální pracovníci označovali jako oběti ženy a děti. Profesionální přístup byl v případě této cílové skupiny u sociálních pracovníků potlačován. Ve své praxi se často setkávám s obdobným pojetím termínu oběti u příslušníků policie, veřejné správy, neziskového sektoru i laické veřejnosti i v našem prostředí. Jasně definování pojmu oběť trestného činu umožňuje přesněji pojmut práci s touto cílovou skupinou na úrovni všech složek systému. Současný oborový diskurz je orientován na co možná nejefektivnější řešení problematiky obětí i pachatelů trestných činů. Jako velmi účinná se jeví podpora participace na řešení problému obou stran (pachatele i oběti trestného činu), případně také zapojení komunity. Tato možnost však není aplikovatelná plošně, vyžaduje odbornou přípravu a předchozí individuální práci. Následující text přináší přehled služeb na tomto poli zajišťovaných státem.

Role státu při zajišťování služeb pro oběti trestných činů

Obětem trestných činů stát zajišťuje podporu prostřednictvím financování služeb, které jsou poskytovány dle zákona o sociálních službách (ČR, 2006) a zákona o obětech trestných činů (ČR, 2013). Služeb poskytovaných této cílové skupině je však méně než služeb pro jiné skupiny osob, které jsou z hlediska veřejné moci vyhodnoceny jako potřebné pomoci. Zatímco neziskové organizace poskytující služby osobám se zdravotním postižením, seniorům nebo rodinám s dětmi nabízí mnoho služeb (často i duplicitních nebo takových, které již dávno překonaly hranici pomoci z obtížné životní situace), o obdobném komfortu si oběti trestných činů mohly nechat jen zdát. Například výzkum Ljungwaldové a Svenssonové (2007) prováděný mezi sociálními pracovníky ve Švédsku, zemí s rozvinutým sociálním systémem, ukázal to, co je běžné i v našich končinách, a tedy že oběti trestných činů nejsou sociálními službami vnímány a sledovány primárně jako oběti trestných činů. Jsou spíše zařazovány pod kolonky typu „chudý člověk, uživatel drog“ apod., kde kategorie oběť trestného činu je kategorií sekundární, podružnou. Jak dokládá například Čírtková



(2004), Kracík (2010a) nebo Tomiková a Štern (2010), i systém trestního řízení se soustřeďuje více na pachatele činu než na potřeby těch, kteří byli činem zasaženi. Například výzkum Moravcové (2013) dokládá, že lidé často nemají velkou důvěru v českou policii, neboť ji vnímají za nedostatečně transparentní. V rozporu s tím jsou výsledky výzkumu Holase a Večerky (2013) ze stejného roku, podle kterého jsou lidé s prací policie většinou spokojeni a její image se v očích veřejnosti zlepšuje. Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropy však Česká republika patří mezi země s nejnižší mírou vnímání legitimacy policie a ochotou lidí spolupracovat s ní (Moravcová, 2013). Hall (2009) však tvrdí, že pocit křivdy obětí ze systému trestní justice ve skutečnosti pramení spíše z nedostatku základních služeb.

„Výkonem sociální práce se realizuje velká míra sociálně-politických záměrů, neboť roste podíl věcných dávek a služeb při uspokojování zejména zvláštních sociálních potřeb“ (Tomeš, 2001:179). Na nedostatek služeb obecně však poukazuje Matoušek (2007b), podle kterého je pro klienta v našich podmínkách limitujícím faktorem možnost volby. Z Hallova (2009) výzkumu, který se věnoval situaci obětí trestných činů v procesu trestní justice v Anglii a ve Walesu, jednoznačně vyplývá, že poskytnutí správně zvolené služby má výrazně pozitivní vliv na proces trestního řízení i ochotu svědků se v něm angažovat. Podle tohoto autora vhodné služby obětem a svědkům trestných činů podporují důvěru v systém spravedlnosti, a tím i aktivní účast v procesu trestního řízení. V konečném důsledku tak mohou být prostředkem snižujícím například odklady soudních líčení. Toto tvrzení podporuje i Wemmers (2013), podle které se oběti tváří v tvář nové situaci potřebují nejdříve ujistit, že mohou oficiálním autoritám důvěřovat. Pohled do registrů poskytovatelů sociálních služeb (www.mpsv.cz) a poskytovatelů pomoci obětem trestných činů (www.justice.cz) naznačuje, že ve většině lokalit naší republiky není dostatek adekvátních služeb, aby si klient mohl vybrat tu, která nejlépe vyhovuje jeho potřebám. Ať už však negativní emoce obětí vychází ze samotného postavení obětí v trestním řízení anebo z nedostatku služeb, pozitivní přínos lze v obou případech spatřovat v přijetí zákona o obětech trestných činů. Ten nejen garantuje obětem určitá práva, ale navíc si mohou díky němu poskytovatelé služeb, kteří pracují s oběťmi alespoň jeden rok, akreditovat služby poskytování právních informací a restorativní programy (ČR, 2013). Stát tímto tedy přímo podnítl rozšíření palety služeb obětem trestných činů. Naplňuje tak jednu z rolí, která je mu dána.

„Základním posláním fungování státu by mělo být vytváření podmínek pro stabilitu společnosti, regulovat sociální klima, tlumit sociální napětí a rozvojem sociálních činností stabilizovat poměry tak, aby se sociální subjekty mohly plně rozvíjet, působit a realizovat vlastními silami své cíle“ (Víšek, Průša, 2012:34). Role státu je v této oblasti jasná: Poskytovatelům služeb dává legislativní rámec jejich fungování, standardizace a financování. Na rozdíl od většiny jiných zemí Evropy se Česká republika také přímo podílí na zajištění služeb pomoci obětem trestných činů, a to zejména skrze svou organizační složku, Probační a mediační službu. Česká republika je v této oblasti jedinečná a neobvyklá – je jedním z mála evropských států, které vyvíjí aktivity v oblasti mediace a práce s oběťmi trestných činů na úrovni probační služby (Kalmthout, Roberts, Vinding, 2003). Širší záběr české probační služby je ostatně deklarován již v jejím názvu. Podle Matouška (2007c) „je v současných západoevropských státech snaha o redukci role státu jako jediného poskytovatele [...]“ (Matoušek, 2007c:173). Stejně tak je tomu v České republice, jak naznačuje výše zmíněný zákon o obětech trestných činů (ČR, 2013). Největším poskytovatelem služeb obětem trestných činů je však stále ještě Probační a mediační služba. Tato organizační složka státu zajišťuje sociální práci s oběťmi i s pachateli trestných činů mimo systém registrovaných sociálních služeb, a to ve své běžné činnosti či v rámci časově omezených projektů. Následující text soustřeďuje pozornost na aspekty řešení problémů a situací obětí trestných činů, které se týkají vztahů se sociálním prostředím. Podpora obnovy či narovnání narušených sociálních vztahů je imanentní samotné restorativní justici. Proto se prolíná celým článkem, a to zejména v souvislosti s komunitní prací a poradenstvím, které je poskytováno převážně jednotlivcům.



Sociální práce s oběťmi trestných činů v kontextu trestní justice

V oblasti trestní justice realizuje na státní úrovni sociální práci Probační a mediační služba, a to jak s pachateli trestné činnosti, tak s osobami poškozenými trestným činem a s jejich příbuznými a blízkými. Pracovníci Probační a mediační služby „využívají zejména individuální metody práce s klientem, tj. s obviněným (obžalovaným, odsouzeným) a s poškozeným. V rámci mediace ale rovněž vystupují jako zprostředkovatelé setkání dvou stran – obviněného a poškozeného, popřípadě mediaci vedou i za přítomnosti dalších osob“ (Kroftová, Ouřednicková, 2005:289).

V kontextu pomoci je s obětí trestného činu realizována individuální práce zpravidla prostřednictvím poradenství v ambulantní formě, v některých případech také v terénu. Skupinovou práci, v některých případech s výrazným komunitním přesahem, jak si ukážeme níže, reprezentují například mediace či restorativní skupinové konference. Při všech těchto aktivitách pracovníci využívají obvyklých nástrojů sociální práce a kompetencí sociálních pracovníků, jak je definovala Havrdová (1999), jako je například rozvíjení účinné komunikace či podpora a pomoc k soběstačnosti. Jádrem všech poskytovaných služeb je rozhovor. Při individuální práci s klientem je rozhovor základním nástrojem, který „má dospět k formulaci toho, co klient nejen potřebuje, ale co je schopen a ochoten přijmout. Slouží k vytvoření vztahu, v jehož rámci je možná dobrá spolupráce klienta a pracovníka, která vede k potřebné změně“ (Havránková, 2003a:76). V běžné praxi pracovníků Probační a mediační služby se setkáváme se základním i odborným sociálním poradenstvím. Podle materiálů Socioklubu (1997) jsou základním sociálním poradenstvím klientovi poskytovány informace o tom, na co má nárok či jaké pro něj vhodné služby se v dané lokalitě nachází. S odborným poradenstvím ve vztahu k obětem trestných činů se setkáváme v běžné činnosti probačních úředníků a výrazně tento druh pomoci rozšiřují časově omezené projekty. V současné době realizovaný projekt Proč zrovna já? zajišťuje obětem odborné sociální poradenství na střediscích Probační a mediační služby a na dalších kontaktních místech. Podle Havránkové (2003a) pracovníci podporují technikami aktivního naslouchání, pokládáním otevřených otázek i vhodnou neverbální komunikací vyjádření klientových pocitů a problémů a následně společně hledají vhodná řešení. „Kompetentní případový pracovník pomáhá klientovi orientovat se v dané situaci a vyhodnocovat alternativy“ (Havránková, 2003a:68).

Navrátil a Musil (2000) vnímají jako klíčový pro definici cíle sociální práce pojem sociálního fungování, na který se odvolává mnoho teoretiků i praktiků sociální práce. „Koncept sociálního fungování klade důraz na schopnost člověka zvládat obtížné životní situace, které vznikají jako důsledek jeho nerovnovážné interakce se sociálním prostředím“ (Navrátil, Musil, 2000:120). Právě ona interakce se sociálním prostředím je také centrem sociální práce se skupinou. Dosažení optimálního sociálního fungování ve vztahu se sociálním prostředím není pouze cílem této práce s klientem, ale současně představuje základní prostředek dosažení změny. Skupina je tedy kontextem i prostředkem služby (Havránková, 2003b). V sociální práci s oběťmi trestného činu dochází k vyhodnocení potřeb a možností klienta, včetně vyhodnocení vhodnosti zapojení do řešení problému další osoby (rodinu a blízké oběti, pachatele a další zúčastněné osoby). Do procesu pomoci oběti mohou být tedy zapojeni další aktéři, vždy však pod podmínkou souhlasu všech zúčastněných. „Ve skupině může jedinec postupně překonávat bariéry v komunikaci a získanou schopnost otevřeně komunikovat pak může přenést do nových osobních vztahů mimo skupinu“ (Havránková, 2003b:155). Role sociálního pracovníka, v našem případě pracovníka Probační a mediační služby, se v jednotlivých fázích práce mění a kumulují. Zpočátku pracuje s jednotlivci (naslouchá, objasňuje, ve spolupráci s klientem plánuje postupy řešení) a v indikovaných případech proces eskaluje do práce se skupinou. Zde se sociální pracovník stává facilitátorem, konzultantem či zdrojem skupinové aktivity (Havránková, 2003b).

Podle zákona o Probační a mediační službě (ČR, 2000) stát na tomto poli zajišťuje prostřednictvím Probační a mediační služby tzv. mediační činnosti a mediace mezi pachatelem a obětí. Oba tyto koncepty mají interpersonální charakter. Kracík (2010b) definuje mediační činnosti jako „odborné postupy pracovníků PMS realizované v přípravné fázi trestního řízení před rozhodnutím státního



zástupce či soudce. Jejich smyslem je urovnání konfliktního stavu mezi obětí a pachatelem, odstranění příčin, které vedly pachatele ke spáchání trestného činu, a příprava podkladů pro rozhodnutí státního zástupce či soudce“ (Kracík, 2010b:39). Mediací, jak ji definuje zákon č. 257/2000 Sb. (ČR, 2000), podle kterého Probační a mediační služba postupuje, se „rozumí mimosoudní zprostředkování za účelem řešení sporu mezi obviněným a poškozeným a činnost směřující k urovnání konfliktního stavu vykonávaná v souvislosti s trestním řízením. Mediáci lze provádět jen s výslovným souhlasem obviněného a poškozeného“ (ČR, 2000:§ 2). Šišková a Stöhrová (2003) definují mediaci takto: „Mediace je alternativní metoda pro řešení sporů, která pomáhá snižovat překážky v komunikaci a podporuje sociální sblížení lidí“ (Šišková, Stöhrová, 2003:135). Další definice těchto autorek říká, že „mediace je neformální, strukturovaný proces řešení konfliktů, při kterém mediátor jako nezávislá a nezaujatá osoba pomáhá stranám identifikovat jejich zájmy a podporuje je v hledání společných praktických a reálných řešení v bodech, které způsobily konflikt“ (Šišková, Stöhrová, 2003:138). Komplikujícím momentem při získávání obou stran pro proces mediace jsou obavy oběti ze setkání s pachatelem a stud či nezájem pachatele o řešení věci touto cestou. Mediátor, kterým je v trestní justici probační úředník, tedy v prvotní fázi vysvětluje oběma stranám smysl i průběh procesu. Až po získání souhlasu obou stran může dojít k samotné mediaci, kdy mediátor poskytuje zúčastněným stranám prostor pro vyjádření pocitů, získání náhledu na situaci i příčiny trestného činu a formulaci způsobu náhrady škody. Cílem mediace je pak jasně formulovaná dohoda, která obsahuje konkrétní postupy řešení nastalé situace, zodpovědnost a úkoly jednotlivých aktérů včetně sankcí za jejich nedodržení (Šišková, Stöhrová, 2003). Jak poukazuje Gerkin (2012), mediace může představovat začátek reintegrace jedince do komunity. Přestože v samotném počátku řešení následků trestného činu nemusí být komunita účastna, podle tohoto autora lze její participaci zajistit nenásilnou komunikací či ujednáním v dohodě, která je výsledkem mediace. Státem, resp. Probační a mediační službou bylo za období od 1. srpna 2013 do 31. července 2014 zrealizováno celkem 1279 mediací v přípravném i vykonávacím řízení (Probační a mediační služba, 2014a). Při sledování těchto dat je potřeba mít na paměti, že při jedné mediaci může být do procesu zapojeno i více obětí.

Služby pro jednotlivce – oběti trestných činů

Trestný čin způsobuje újmu materiální a psychickou nejen obětem trestných činů. Jeho důsledky se mohou projevit také ve změně pozic jednotlivých hodnot v hodnotovém žebříčku společnosti v závislosti na převažujícím druhu páchané trestné činnosti v dané lokalitě (Gromet, 2012). Dopady trestného činu na jeho oběť jsou dnes díky rozvoji viktimologie a souvisejících disciplín dobře známy. Jak poukazuje Čírtková (2004), újma způsobená trestným činem představuje pouze začátek procesu dalších zraňujících událostí. Dnes již víme, že i trestná činnost, která se může zdát bagatelní, může mít dalekosáhlé důsledky na život oběti, neboť zvládnání zátěžových situací významně koreluje s osobnostním stylem každého z nás (Millová, Blatný, Kohoutek, 2008). Nelze tedy usuzovat na dopady činu pouze podle jeho charakteru a způsobu provedení. Trestný čin může znamenat ztrátu jakýchkoli jistot a pocitu bezpečí, nastolení všudypřítomné úzkosti a dezorientace. Úzkost a sklíčenost pak v konečném důsledku mohou za snížení kvality života oběti (Parsons, Bergin, 2010). Viktimizace a strach z dalšího trestného činu má negativní vliv na pocit spokojenosti s vlastním životem jedince (Hanslmaier, 2013). Výzkumem bylo ověřeno, že pokud po spáchání trestného činu nepřichází správný druh intervence, zvyšuje se stres (Wemmers, 2013) a pocit strachu z dalšího trestného činu u oběti, případně jejich blízkých (Sookram, Saridakis, Mohammed, 2011). V konečném důsledku může trestný čin znamenat nastartování závažných změn v životě oběti v oblasti psychické, sociální i ekonomické. Organizace, které se dlouhodobě zabývají pomocí obětem trestných činů z humánního hlediska (zejm. sociální a psychologické služby), by si měly být spjitosti různých faktorů s dopady trestného činu vědomy.

Vedle poskytovatelů psychologického a sociálního poradenství, restorativních programů, právních informací a právní pomoci v registru poskytovatelů služeb obětem najdeme také všechna střediska



Probační a mediační služby. Služby tohoto subjektu jsou tedy velmi dobře přístupné všem obětem trestných činů v České republice. Jak dokládá Čírtková (2004), často se vyskytujícím problematickým momentem v situaci oběti je reakce jejího okolí, které volí strategii ignorování trestného činu. Oběti se pak nedostává potřebné podpory z přirozeného prostředí, v nejlepším případě tak využije některou z nabízených služeb. Pokrytí celého území ČR těmito službami se zde jeví jako klíčové. Probační úředníci s magisterským vzděláním v oblasti společenskovední (ČR, 2000) poskytují dle zákona o obětech trestných činů (ČR, 2013) právní informace obětem na 74 střediscích, která působí ve městech sídel okresních soudů nebo naroveň jim postavených obvodních nebo městských soudů, a na dalších 4 detašovaných pracovištích. Podle zmíněného právního předpisu (ČR, 2013) byly od nabytí jeho účinnosti 1. srpna 2013 poskytnuty právní informace za období od 1. srpna 2013 do 31. července 2014 celkem 1156 obětem (Probační a mediační služba, 2014a).

Již v době příprav zákona o obětech trestných činů (2013) připravila a začala Probační a mediační služba realizovat projekty zaměřené na pomoc této cílové skupině. Jmenovaný subjekt pracuje s oběťmi trestných činů již od svého vzniku v roce 2001, a to ve všech fázích trestního řízení. Poskytuje obětem psychosociální podporu, řeší majetkovou i nemajetkovou újmu, provádí mediace mezi pachatelem a obětí trestného činu. Motivuje pachatele trestného činu k řešení jeho následků a v rámci výkonu alternativních trestů dohlíží, aby pachatelé hradili škodu z trestné činnosti a dodržovali další povinnosti a omezení vůči poškozeným. Praxe však ukazuje, že je potřeba systematicky rozvíjet síť služeb a nabízet inovativní programy práce s oběťmi. V současné době Probační a mediační služba například podporuje systémové změny zaváděním inovativních přístupů a posilováním mezioborové spolupráce v rámci projektů „Proč zrovna já?“, „Křehká šance“ či „Na správnou cestu!“.

Nad rámec služeb definovaných zákonem o obětech trestných činů (2013) jsou ve vybraných 40 městech zaváděny inovativní postupy také již zmíněnou projektovou činností. V rámci projektu „Proč zrovna já?“ je obětem poskytován komplexní poradenský program. Vedle právního a psychosociálního poradenství jsou klientům k dispozici také doprovody k úkonům trestního řízení a k podání vysvětlení, které může být vyžadováno před zahájením procesu trestního řízení (ČR, 1961) nebo při prošetřování přestupku. Spolupráce se subjekty neziskového sektoru rozšiřuje a výrazně obohacuje poradenský systém o složku občanskoprávního poradenství, krizové intervence a psychoterapie. Cílem projektu je nastartovat dlouhodobé změny, rozšířit spektrum služeb pro oběti a ukotvit je v praxi. V rámci poradenství i doprovázení klientů je poskytována významná podpora obětem trestných činů, kdy i pouhá přítomnost poradce/důvěrníka může vést k citlivějšímu přístupu orgánů činných v trestním řízení. Studie Boothové (2012) jednoznačně prokazuje vliv citlivého přístupu oficiálních autorit na proces zvládnutí trestního řízení. Při práci s jednotlivcem – obětí trestného činu – ale i s komunitou je upřednostňován koncept zplnomocnění, jež „[...] má rozvíjet schopnosti, které umožní lépe řídit vlastní život“ (Baštecká, 2003:333). Jako klíčové při řešení situace oběti trestného činu se jeví její větší zapojení do celého systému a podpora aktivního přístupu (Hall, 2009). Obnovující proces podporuje jedince v uvědomění si vlastních potřeb (Daniels, 2013), na jejichž uspokojení státní (probační) úředníci a další pracovníci projektu pracují. Od února 2013 do července 2014 bylo do projektu „Proč zrovna já?“ zapojeno 2557 obětí trestných činů, kterým bylo poskytnuto celkem 4850 služeb – zejména konzultací s poradcem, psychoterapeutem a doprovodu k jednání (Probační a mediační služba, 2014b).

Pomoc obětem trestných činů jako součást komunitní práce

Tak jako samotné oběti či pachatelé neexistují izolovaně bez vlivů vnějšího okolí, nelze ani u služeb jim poskytovaných pominout kontext, ze kterého situace vychází, do něhož jsou jednotliví aktéři zasazeni a který ovlivňuje jejich prožívání i jednání. Samotná událost trestného činu ovlivňuje nejen jeho oběť a pachatele, ale v síti interpersonálních vztahů a souvislostí často dopadá na širší okruh osob či celou komunitu. „Jedním z charakteristických rysů sociální práce se skupinami je intervence na úrovni individuální, skupinové i společenské – tedy zahrnující okolní prostředí.“



Individuální intervence probíhá v kontextu skupiny, někdy i mimo skupinové setkání, pokud to připouštějí pravidla dané skupiny“ (Havránková, 2003b:156). Jednotlivé metody práce se liší počtem participantů a úrovní zapojení komunity (Dancig-Rosenberg, Gal, 2013). Metod práce s obětí trestného činu se zapojením komunity je v celosvětovém měřítku celá řada, proto se dále budeme zabývat pouze službami, které jsou realizovatelné s ohledem na místní podmínky v České republice a které Česká republika sama poskytuje.

Jak bylo již uvedeno, trestný čin může mít dopady na celou komunitu. V našem případě se jedná především o občanskou komunitu, kterou Kinkor (2003) definuje jako „společenství osob, které ve společném prostoru vykonávají každodenní aktivity“ (Kinkor, 2003:254). Všeobecná encyklopedie Diderot (1999) říká, že komunita je „společenství; kolektiv vyznačující se těsnými vnitřními pouty a silnou soudržností danou vědomím sounáležitosti a společným cílem. Vzhledem k vnějšímu světu uplatňuje vůči svým členům princip solidarity“ (Všeobecná encyklopedie Diderot v osmi svazcích 4, 1999:153). Jedná se tedy o společenství lidí, mezi kterými jsou přítomné sociální vazby, pocit sounáležitosti a závazku i vztah k místu, do kterého je komunita vsazena. Jak dokládá Kracik (2010) či Zehr (2003), komunita je dopadem trestného činu ovlivněna a často se její jednotliví členové stávají sekundárními oběťmi. Má-li být práce, která reaguje na trestný čin a jeho důsledky, efektivní, jeví se jako nezbytné zapojit do řešení problému příslušnou komunitu, resp. její část, neboť jak dokládá Slowík (2011), profesionální služby nemohou saturovat veškeré potřeby svých uživatelů.

V České republice, kde není, jak zmiňuje Kinkor (2003), běžné řešit problémy společně a převažuje uzavření se do individuálního konzumu, se potýkáme s pocitem veřejnosti, že za řešení problému jsou odpovědní ti druzí, resp. že se komunity trestný čin, který primárně poškodil jednotlivce či několik jednotlivců, netýká. Podle Becka (2004) došlo ve vyspělých státech po druhé světové válce k výraznému posunu společnosti směrem k individualizaci. Lidé se stali ve větší míře zodpovědní za svůj vlastní osud a zaměření se na sebe samého se tak stává vyústěním narušení kontinuity a vytržení se sítí rodinného zaopatření. V našich podmínkách došlo k tomuto jevu také, avšak situace se lišila. Ve vědomí lidí i zákonodárné činnosti státu začala být uplatňována zásada zodpovědnosti za svou vlastní situaci až od 90. let 20. století (Víšek, Průša, 2012). Díky čtyřicetiletému přerušení rozvoje občanské společnosti je u nás situace složitější, neboť podílení se na veřejném životě či na řešení problémů komunity není stále ještě vnímáno jako něco, co je pro člověka přirozené a nezbytné, naopak jsou „lidé s doznívající totalitární minulostí stále ovlivňováni naučenou bezmocností“ (Matoušek, 2003:315). Na dopady nedávných desetiletí poukazuje i Moravcová (2013), podle které bylo cílem socialistické policie chránit stát i občany prostřednictvím důsledného prosazování konformity se státní ideologií a představami o společnosti bez kriminality.

Pro získání spolupráce komunity je nutná pečlivá příprava práce s tímto společenstvím vyplývající z jeho znalosti a respektování jeho heterogenní struktury a specifík. Chceme-li využít potenciál místního společenství lidí a současně ošetřit potřeby jednotlivce i komunity jako celku, akteři musí na hledání, formulaci i implementaci řešení aktivně participovat. Role profesionála, který provází komunitu tímto úkolem, je pak ve vytvoření prostoru pro sdílení potřeb a názorů zúčastněných, strukturování procesu a samozřejmě také usnadnění komunikace a aktivizace jednotlivců. Základním předpokladem pro fungování těchto metod v praxi a současně úkolem pro profesionála, který je za proces zodpovědný, je vysvětlení postupu a vyjasnění rolí všech akτέρů. Jednotliví členové komunity jsou ovlivněni nejen svou příslušností k různým sociálním skupinám a osobnostní výbavou a historií, ale také řadou stereotypů a naučených vzorců chování. K obětem často cítí (a vyjadřují) lítost. K pachatelům se naopak vyjadřují pobouřeně a s rozhořčením (Gromet, 2012). S pojmem komunitní práce v souvislosti s fenoménem trestné činnosti úzce souvisí výraz restorativní (obnovující) justice. Ten definuje Zehr (2003) jako „proces, jenž v maximální možné míře zapojuje všechny, kterých se daná trestná činnost dotkla. Restorativní justice usiluje o maximální možnou míru uzdravení a obnovu trestným činem narušených vztahů a za tímto účelem účastníkům umožňuje společně identifikovat způsobené újmy a vzniklé potřeby a od nich se odvíjející povinnosti a závazky“ (Zehr, 2003:26). Restorativní přístup spojuje cestu k spravedlnosti s podporou a pomocí



obětím směřující k zotavení se z následku trestného činu. Přičemž obě tyto entity jsou navzájem provázané – způsob poskytování poradenství a podpory obětím nikdy není nezávislý na pohledu na spravedlnost (Ney, 2012). Pro restorativní přístup je typické, že pro řešení dopadů trestného činu je potřeba ošetřit situaci oběti komplexněji, nestačí jednostranné podání informací oběti a potrestání pachatele. Komunita má velký potenciál aktivně participovat na omezení páchaní trestných činů prostřednictvím sociální koheze, atmosféry důvěry, společných hodnot, schopnosti reintegrace členů komunity (Gerkin, 2012) a nalézáním a formulací řešení již spáchaného trestného činu (Gromet, 2012). Velmi jednoduše, a přesto výstižně se vyjadřuje o restorativním přístupu Daniels (2013), který uvádí, že jestliže se zeptáme skupiny jednotlivců, co potřebují, když byli poškozeni, a obdobným způsobem, co potřebují, když způsobili škodu druhému, odpověď bude téměř stejná. V obou případech bude zjevná potřeba mít někoho, kdo vyslechne příběh dotyčného, empatie, čas na přemýšlení, přijetí skutečnosti, že byla spáchána škoda, šance věc napravit, ujištění, že se věc nebude opakovat a že stávající problém byl vyřešen (Daniels, 2013). Na straně obětí trestných činů a jejich blízkých je často deklarována potřeba potrestání pachatele jako základního předpokladu pro vyrovnání se se vzniklou situací. Ovšem ani po potrestání pachatele velmi často úleva od smutku a zklamání nepřichází (Gromet, 2012).

Vedle výše zmíněných služeb, které v našem prostředí mají alespoň nějakou tradici, mohou být tedy v rámci práce s klientem realizovány restorativní programy. V České republice se na jejich zavádění a ověřování v praxi soustřeďuje opět Probační a mediální služba. Jedná se například o restorativní skupinové konference. „Restorativní skupinové konference vycházejí z tradice sankcionování a řešení sporů po staletí užívané domorodým novozélandským kmenem Maurů. Tento model se nyní v upravené podobě hojně využívá při odklonech mj. na Novém Zélandu, v Jižní Austrálii, Jižní Africe, Irsku, Lesothu i v městech severoamerických států Minnesota, Pensylvánie a Montana“ (Kolektiv autorů, 2013:33). Samozřejmě nemůže být beze zbytku přenesen do našich podmínek program zahraniční. Jak například poukazuje Matoušek (2003), jiné země mají jiné zdroje, tradice i právní systém a jakákoli praxe aplikovaná v takové zemi může pro nás být nanejvýš inspirací. Model restorativních skupinových konferencí je tedy v České republice aplikován do praxe s vědomím specifik české společnosti, mezi která patří například Matouškem (2003) zmiňovaná naučená bezmocnost a ostych zapojovat se do řešení problémů místní komunity. Při realizaci konkrétní restorativní skupinové konference je nutná také znalost místní komunity, jednotlivých aktérů i trestného činu samotného, jeho okolností a dopadů. Tento koncept v sobě spojuje klasickou sociální práci, právní poradenství a řešení trestněprávní věci, resp. využívá sociální práci a poradenství k nalezení řešení následků trestného činu a podporuje jeho zdárnou implementaci. Cílem restorativních skupinových konferencí je pomoci narovnat či obnovit narušené sociální vztahy i pocit bezpečí oběti trestného činu, přinést pachateli možnost uvědomit si dopady svého jednání a přivést ho k odpovědnosti. Restorativní (obnovující) přístup, který v této aktivitě dominuje, zapojuje do řešení případu nejen oběť a pachatele trestného činu, ale také další relevantní aktéry, kteří mohou nabídnout svůj pohled na věc a podílet se na formulaci řešení následků trestného činu. V rámci restorativních skupinových konferencí se tak na neutrální půdě setkávají obě strany sporu, jejich blízcí a případně i další členové komunity. Paralelou restorativních skupinových konferencí jsou rodinné konference, zaměřené na řešení problémů mladistvých a svým složením akcentující důraz na zasazení jednotlivce do jeho primární sociální skupiny – rodiny. Kroftová a Ouředníčková (2005) jmenují některé potenciálně zúčastněné subjekty rodinných konferencí, kterými jsou obě strany konfliktu a další osoby participující na řešení případu. Podle zmíněných autorek to mohou být například právní a zákonní zástupci mladistvého, zástupci komunity, v rámci níž došlo ke spáchání provinění, učitel mladistvého, státní zástupce. Výsledkem restorativní skupinové konference je pak nejen náhled zúčastněných stran na trestný čin a jeho důsledky, ale také formulace jejich řešení (zejm. dojednání způsobu náhrady škody).

Restorativní skupinová konference jako metoda řešení sporů se osvědčila jako velmi efektivní také při prevenci budoucího páchaní trestné činnosti. Před samotným rozhodnutím pro tuto metodu je



však potřeba zvážit několik faktorů – ne pro všechny případy je restorativní skupinová konference vhodná. Elementárním předpokladem pro zdárnou realizaci restorativní skupinové konference je souhlas všech stran jako podmínky protokooperace. Pachatel tedy přiznává vlastní zavinění trestného činu a chce věc aktivně řešit stejně jako oběť trestného činu a komunita. Komunitu zde můžeme v závislosti na okolnostech případu vymezit geograficky či sítí sociálních vztahů. Klíčem k výběru zástupců komunity je existence angažovaného vztahu k oběti či pachateli trestného činu (Kolektiv autorů, 2013).

Komunita může poskytnout oběti podporu v procesu vyrovnávání se s následky trestného činu včetně předcházení a řešení sekundární viktimizace (Gerkin, 2012), má výrazný vliv na snížení posttraumatických následků trestného činu (Dancig-Rosenberg, Gal, 2013) na jedné straně. A na straně druhé reaguje na potřebu pachatele získat náhled na trestný čin ve směru poznání, že jeho jednání bylo špatné a pro druhého zraňující (Gerkin, 2012). Restorativní metody práce podporují růst vzájemné důvěry v komunitě, a tím i procento ohlášených trestných činů. Na snížení latence kriminality zase reagují potenciální pachatelé neochotou dopouštět se protiprávního jednání (Dancig-Rosenber, Gal, 2013). V rámci zpracování zážitku může dojít v ideálním případě k odpuštění. Například kvalitativní studie na vzorku jedenácti obětí násilných trestných činů ověřila, že oběti trestných činů ve většině případů hodnotí odpuštění pozitivně. Oběti zejména vnímají pozitivní vliv odpuštění na vlastní sebeúctu i sociální interakci se svým okolím. Odpuštění tak zvyšuje kvalitu života jedince a umožňuje mu pokračovat přirozenou cestou v kontinuitě života (Field, Zander, Hall, 2013).

V programech a službách tohoto typu není však jen patrný přínos pro jeho hlavní aktéry – pachatele, oběť a jejich nejbližší. Podle Danielse (2013) zásadním ziskem plynoucím z těchto programů jsou dovednosti, pochopení a získání vhledu členů komunity jako důsledku participace na řešení vzniklé situace a interakce s ostatními členy komunity. Je tak podpořen emocionální, intelektuální a sociální růst jednotlivců. Lidé se učí odpovědnosti za vlastní jednání, klíčovým sociálním dovednostem důležitým pro život i budování a udržování vztahů s ostatními členy komunity. Zmíněný autor (Daniels, 2013) vnímá zapojení komunity do procesů restorativní justice jako významný prvek budování komunity. Obdobným způsobem vidí vliv restorativních programů na život komunity i jiní autoři. Například podle Dancig-Rosenbergové a Galové (2013) tyto aktivity podněcují vznik a růst sociálních pout, znovuobnovují u zúčastněných pocit bezpečí a redukují míru kriminality. Tak jako všechny služby Probační a mediační služby jsou i restorativní skupinové konference, které jsou součástí projektu „Proč zrovna já?“, pro klienty bezplatné. Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Oběť trestného činu tak získává potřebnou podporu pro to, aby se s dopady nepříjemného zážitku vyrovnala. Program pomoci a podpory v projektu „Proč zrovna já?“ je bez nadsázky komplexní a v našich podmínkách jedinečný.

Podpora funkčního systému pomoci obětem trestných činů

Probační a mediační služba jako veřejnoprávní subjekt však považuje za žádoucí nastartovat a podporovat systém pomoci obětem, ve kterém se bude na poskytování služeb podílet také soukromoprávní neziskový sektor. Proto dlouhodobě usiluje o vytvoření skutečně propracovaného a funkčního systému pomoci obětem trestných činů. Kromě konkrétních služeb jednotlivcům či skupinám jednotlivců vyvíjí aktivity směřující k větší provázanosti a komplexnosti pomoci pro oběti trestných činů. „Smysl takové provázané spolupráce státu a privátního sektoru není jen ekonomický, ale má také hluboký občanský a demokratický význam“ (Štern, 2010:174). Nestátní sektor navíc přináší do systému nové přístupy vycházející z vysoké osobní motivace a důvěrné znalosti daného problému (Víšek, Průša, 2012).

Minimálně čtyřikrát ročně se tak v jednotlivých městech v rámci projektu „Proč zrovna já?“ schází zástupci justičních, veřejnoprávních i neziskových institucí s cílem prohloubení a koordinace služeb pro oběti trestných činů. Probační a mediační služba zvolila tuto metodu síťování a podpory na základě



inspirace z praxe britských Youth Offending Teams. Obdobný model využila již při vytváření týmů pro mládež, které fungují v rámci Systému včasné intervence jako jeden ze dvou hlavních metodických pilířů systému (Kolektiv autorů, 2013). Tyto multidisciplinární týmy pro oběti trestných činů vytvářejí prostor pro sdílení informací a zkušeností dobré praxe, umožňují identifikovat problematická místa v situaci obětí a sítí služeb pro ně a v neposlední řadě působí na větší provázanost jednotlivých složek systému a posilování pozitivních vztahů. Posilování komunikace uvnitř jednotlivých oborů je pro hledání vhodných řešení velmi významné (Víšek, Průša, 2012).

V praxi se jednoznačně ukazuje, že tyto týmy pro oběti mají výrazný vliv na odbourávání stereotypů o jednotlivých institucích, vedou k lepšímu poznání potřeb obětí a umožňují tak na tyto potřeby přiléhavěji reagovat. Pomoc obětem trestných činů nemůže stát na jednotlivých izolovaných složkách. Některé organizace, zejména v neziskovém sektoru, se v našich podmínkách dotační politiky dostávají do role rivalů. Místo toho, aby spolupracovaly v zájmu kvality služeb pro klienty, soustřeďují se na vlastní zájem sebezachování. Jednotlivý prvek multidisciplinárního týmu umožňuje otupovat hrany konkurenčního boje, poznávat práci ostatních institucí, porozumět jednotlivým procesům. V rámci kazuistických workshopů, které probíhají jedenkrát ročně v jednotlivých městech, je pak prezentována činnost multidisciplinárních týmů pro oběti trestných činů, kazuistiky práce s touto cílovou skupinou a dochází k propojování s procesy komunitního plánování.

Multidisciplinární týmy pro oběti trestných činů realizované v rámci projektu „Proč zrovna já?“ vytvářejí tuto platformu v mnoha lokalitách, případně navazují na činnost týmů, které byly ustaveny a rozvíjeny v rámci předchozího projektu Probační a mediační služby „Restorativní justice – podpora a poradenství obětem trestných činů“.

Závěr

Služby, které jsou v článku popsány, jsou vystavěny a realizovány na základě znalosti odborného ukotvení jednotlivých metod, přičemž vzhledem k přerušení tradice sociální práce jsou často založeny na zkušenostech ze zahraničí. Stát prostřednictvím vlastní organizační složky Probační a mediační služby nejen realizuje svou politiku vůči obětem a aplikuje právní předpisy v praxi, ale významně se podílí na zavádění a ověřování inovativních postupů s těmi, kteří byli zasaženi trestnou činností, s těmi, kteří jsou v našich podmínkách velmi často opomíjeni ve svých potřebách.

V České republice existuje velmi málo služeb cílených na oběti trestných činů. Poskytovatelé sociálních služeb se často věnují obětem jen okrajově. Pomineme-li 78 pracovišť Probační a mediační služby, chybí v našem státě rovnoměrně rozložená síť služeb pro oběti zajišťovaná specialisty na potřeby právě této cílové skupiny.

V roce 2013 otevřel stát zájemcům o poskytování služeb nové možnosti, když zavedl akreditační systém služeb pro oběti trestných činů doplněný dotačním řízením právě na tyto služby. Od zmíněného období si mohou poskytovatelé služeb, kteří pracují s oběťmi alespoň jeden rok, akreditovat dle příslušného právního předpisu službu poskytování právních informací a restorativní programy. Zejména v oblasti restorativních programů byl přístup potenciálních poskytovatelů eufemisticky řečeno rozpačitý. V době vzniku této práce (červenec 2014), jeden rok od nabytí účinnosti zmíněného právního předpisu, čítá registr tři poskytovatele restorativních programů pro oběti trestných činů na celou Českou republiku (www.justice.cz).

V praxi se často setkávám s tím, že poskytovatelé sociálních služeb, tedy ti, kteří by vzhledem ke svému zaměření mohli splňovat podmínku akreditace roční praxe práce s oběťmi, nevědí, co si pod pojmem restorativní program představit. Věřím, že vzájemná komunikace zainteresovaných subjektů v rámci multidisciplinárních týmů i inspirace programy restorativní justice Probační a mediační služby povedou k rozvoji sítě služeb pro tuto donedávna spíše opomíjenou skupinu z hlediska jejich počtu i různorodosti také v sektoru soukromoprávním neziskovém. Široký záběr služeb pro oběti od práce s jednotlivcem, přes práci s komunitou až po systematické síťování služeb a podpory komplexního provázaného uspořádání, kde je průkopníkem Probační a mediační služba, jsou v našich podmínkách na úrovni orgánů veřejné správy jevem spíše neobvyklým.

**Použité zdroje**

- ASK, K. A. 2010. Survey of Police Officers' and Prosecutors' Beliefs about Crime Victim Behaviors. *Journal of Interpersonal Violence*, 25(6), 1132–1149.
- BAŠTECKÁ, B. et al. 2003. *Klinická psychologie v praxi*. Praha: Portál.
- BECK, U. 2004. *Riziková společnost – na cestě k jiné moderně*. Praha: Slon.
- BOOTH, T. 2012. Cooling out Victims of Crime: Managing Victim Participation in the Sentencing Process in a Superior Sentencing Court. *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 45(214), 214–230.
- ČÍRTKOVÁ, L. 2004. *Policejní psychologie*. Praha: Portál.
- DANCIG-ROSENBERG, H., GAL, T. 2013. Restorative Criminal Justice. *Cardozo Law Review*, 34(6), 2313–2346.
- DANIELS, G. 2013. Restorative Justice: Changing the Paradigm. *Probation Journal*, 60(3), 302–315.
- FIELD, C., ZANDER, J., HALL, G. 2013. Forgiveness is a Present to Yourself as Well: An Intrapersonal Model of Forgiveness of Victims of Violent Crime. *International Review of Victimology*, 19(3), 235–247.
- GERKIN, P. M. 2012. Who Owns this Conflict? The Challenge of Community Involvement in Restorative Justice. *Contemporary Justice Review*, 15(3), 277–296.
- GROMET, D. M. 2012. Restoring the Victim: Emotional Reactions, Justice Beliefs, and Support for Reparation and Punishment. *Critical Criminology*, 20, 9–23.
- HALL, M. 2009. *Victims of Crime – Policy and Practice in Criminal Justice*. Devon: Willan Publishing.
- HANSLMAIER, M. 2013. Crime, Fear and Subjective Well-being: How Victimization and Street Crime Affect Fear and Life Satisfaction. *European Journal of Criminology*, 10(5), 515–533.
- HAVRÁNKOVÁ, O. 2003a. Případová práce. In: MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 67–81.
- HAVRÁNKOVÁ, O. 2003b. Skupinová práce. In: MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 153–168.
- HAVRDOVÁ, Z. 1999. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium.
- HOLAS, J., VEČERKA, K. 2013. *Stát a občan v prevenci kriminality*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.
- JUSTICE.CZ. Webové stránky organizace [online]. [15. 7. 2014]. Dostupné z: www.justice.cz
- KALMHOUT, A., M., ROBERTS, J., VINDING, S. 2003. *Probation and Probation Services in the EU Accession Countries*. Nijmegen: Wolf Legal Publishers.
- KINKOR, M. 2003. Komunitní práce. In: MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 253–270.
- KOLEKTIV AUTORŮ. 2013. *Metodická příručka. Sborník metodik projektu „Proč zrovna já?“*.
- KRACÍK, M. 2010b. Mediační činnosti. In: ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (Eds.). *Probace a mediace – Možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 39–70.
- KRACÍK, M. 2010a. Restoratívni justice a její programy. In: ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (Eds.). *Probace a mediace – Možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 29–36.
- KROFTOVÁ, A., OUŘEDNÍČKOVÁ, L. 2005. Sociální práce v rámci probační a mediační služby. In: MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. (Eds.). *Sociální práce v praxi – Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 283–298.
- LJUNGWALD, C., SVENSSON, K. 2007. Crime Victims and the Social Services: Social Worker's Viewpoint. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 8(2), 138–156.
- MATOUŠEK, O. 2003. Systémové projekty. In: MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 309–323.



- MATOUŠEK, O. 2007a. Garance kvality sociálních služeb. In: MATOUŠEK, O. et al. *Sociální služby – Legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 125–135.
- MATOUŠEK, O. 2007b. Vývoj hodnocení sociálních programů. In: MATOUŠEK, O. et al. *Sociální služby – Legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 137–145.
- MATOUŠEK, O. 2007c. Očekávatelný vývoj sociálních služeb. In: MATOUŠEK, O. et al. *Sociální služby – Legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 173–177.
- MILLOVÁ, K., BLATNÝ, M., KOHOUTEK, T. 2008. Osobnostné aspekty zvládania záťaže. *E-psychologie*, 2(1), 1–8.
- MORAVCOVÁ, E. 2013. Jaká je ochota občanů spolupracovat s policií a co ji ovlivňuje? *Naše společnost*, 11(1), 47–56.
- MPSV.CZ. Webové stránky MPSV [online]. [15. 1. 2015]. Dostupné z: www.mpsv.cz
- NAVRÁTIL, P., MUSIL, L. 2005. Sociální práce s příslušníky menšinových skupin. In: *Sborník prací fakulty sociálních studií brněnské univerzity*. Brno: Sociální studia 2(5), 105–141.
- NEY, T. 2012. Contesting Policy that Undermines Restorative Justice for Victims of Crime. *Contemporary Justice Review*, 15(3), 297–308.
- SOCIOKLUB. 1997. *Obce, města, regiony a sociální služby*. Praha: Socioklub.
- PARSONS, J., BERGIN, T. 2010. The Impact of Criminal Justice Involvement on Victims' Mental Health. *Journal of Traumatic Stress*, 23(2), 182–188.
- SLOWÍK, J. 2011. Dobrovolnictví jako nepostradatelný nástroj sociální inkluze. *Sociální práce / Sociální práce*, 11(4), 43–48.
- PROBAČNÍ A MEDIAČNÍ SLUŽBA. 2014a. *Informace o počtu poskytnutých služeb*. E-mail ze dne 6. 8. 2014.
- PROBAČNÍ A MEDIAČNÍ SLUŽBA. 2014b. *Informace o počtu poskytnutých služeb v rámci projektu „Proč zrovna já?“*. E-mail ze dne 20. 8. 2014.
- SOOKRAM, S., SARIDAKIS, G., MOHAMMED, A. M. 2011. Do Victims of Crime Fear Crime More? Empirical Evidence from the Survey of Living Conditions of Trinidad and Tobago. *Social and Economic Studies*, 60(2), 127–144.
- ŠIŠKOVÁ, T., STÖHROVÁ, H. 2003. Mediacce. In: MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 135–150.
- ŠTERN, P. 2010. Úloha nevládního a neziskového sektoru při realizaci probačních a mediačních činností – akreditované programy. In: ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (Eds.). *Probace a mediace – Možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 173–176.
- TOMEŠ, I. 2001. Sociální politika, sociální služby a sociální práce. In: MATOUŠEK, O. et al. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 155–181.
- TOMIKOVÁ, L., ŠTERN, P. 2010. Práce s oběťmi trestných činů. In: ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (Eds.). *Probace a mediace – Možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 198–202.
- VÍŠEK, P., PRŮŠA, L. 2012. *Optimalizace sociálních služeb*. Praha: Národní centrum sociálních studií, o. p. s., a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
- Všeobecná encyklopedie Diderot v osmi svazcích 4*. 1999. Praha: Diderot.
- WEMMERS, J. A. 2013. Victims' Experiences in the Criminal Justice System and Their Recovery from Crime. *International Review of Victimology*, 19(2), 221–233.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.*
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád).*
- Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě).*
- Zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů.*
- ZEHR, H. 2003. *Úvod do restoratívni justice*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici.



Sociálna opora onkologicky chorých žien – základný predpoklad intervencie sociálnych pracovníkov

Social Support of Cancer Patients

Monika Bačová, Eva Žiaková, Zuzana Katreniaková

Mgr. Monika Bačová¹ pôsobí ako terénna sociálna pracovníčka. Úzko spolupracuje s neziskovým sektorom. V rámci viacerých projektov sa prezentovala ako lektorka tvorivých dielní, koordinátorka a projektová manažérka. Ako dobrovoľníčka sa podieľa na realizácii programu YEPP (Youth Empowerment Peace Program), ktorý je zameraný na zapojenie mladých ľudí do rozhodovacích procesov. V súčasnosti pokračuje v postgraduálnom vzdelávaní.

Prof. PhDr. Eva Žiaková, CSc.,² pôsobí ako vedúca Katedry sociálnej práce na FF UPJŠ v Košiciach, členka pracovnej skupiny Akreditačnej komisie pre spoločenské a behaviorálne vedy pri MŠ SR v Bratislave, členka vedeckých rád (FF UPJŠ v Košiciach, FF TU v Trnave, PgF KU v Ružomberku), predsedníčka Dozornej rady Asociácie vzdelávateľov sociálnej práce, členka edičných rád v slovenských aj poľských časopisoch, posudzovateľka vedeckých a edukačných projektov grantových agentúr Vega, Kega (SR) a v GACR (ČR).

MUDr. Zuzana Katreniaková, Ph.D.,³ pôsobí ako odborná asistentka na oddelení sociálnej medicíny ÚVZ na LF UPJŠ a je štatutárnou zástupkyňou Slovenskej asociácie verejného zdravia. Vo svojej výskumnej činnosti sa venuje najmä podpore zdravia vybraných skupín populácie. Je riešiteľkou viacerých európskych výskumných projektov – PHIRE, STEPS, SPHERE, Euro-URHIS, healthPRO-elderly, OptiWork.

Abstrakt

V texte je diskutovaná otázka sociálnej opory onkologicky chorých žien. Pozornosť je zameraná na vybrané aspekty sociálnej opory. Prvá časť je venovaná súhrnu teoretických východísk, predovšetkým vymedzením pojmu sociálna opora, druhov a teórií sociálnej opory. Prezentuje vplyv psychosociálnych faktorov, psychosociálnej záťaže a osobnostných charakteristík na vznik onkologického ochorenia a zároveň popisuje psychologické a sociálne dôsledky onkologického ochorenia, jeho sociálny význam, prežívanie a zvládanie záťaže. Poukazuje na dôležitosť sociálnej práce s onkologicky chorými pacientmi v praxi. V druhej časti je s použitím výsledkov výskumu pozornosť zameraná na mieru vnímanej sociálnej opory onkologicky chorých žien vo vzťahu k vybraným sociálno-demografickým a zdravotným charakteristikám. Záverečná časť ponúka diskusiu a návrhy odporúčaní pre prax.

¹ Kontakt: monikabacovam@gmail.com

² Kontakt: Katedra sociálnej práce na FF UPJŠ v Košiciach, Moyzesova 9, 040 59 Košice, eva.ziakova@upjs.sk

³ Kontakt: Ústav verejného zdravotníctva, Lekárska fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Trieda SNP 1, 040 11 Košice, zuzana.katreniakova@upjs.sk



Kľúčové slová

sociálna opora, onkologické ochorenie, sociálna práca

Abstract

The text provides information about the social support for women with cancer. It focuses on selected aspects of social support. The first part is devoted to the summary of some theoretical solutions, primarily to the specification of the term “social support” and its types, and theories of social support. It presents the influence of psychosocial factors, psychosocial strain and personality traits that can cause cancer. Moreover, it describes psychological and social consequences of cancer, its social meaning and managing of its strain. It points out the importance of practical application of social work with cancer ill patients. The second part with its research results is focused on a degree of perceived social support of cancer ill women in relation to selected socio-demographic and medical characteristics. The final part provides discussion and suggestions of practice recommendations.

Keywords

social support, cancer, social work

Úvod do problematiky

Onkologické choroby sú pokladané za závažné ochorenie, čo sa týka zvládnutia ich liečby po somatickej, psychickej, ekonomickej i spoločenskej stránke. Ich počet sa celosvetovo zvyšuje, a tak sa stávajú jedným z najpálčivejších problémov u nás aj v zahraničí. Diagnóza onkologického ochorenia prináša do života človeka mnohé negatíva vo všetkých dimenziách života pacienta. Onkologicky chorý pacient sa skôr či neskôr zamýšľa nad svojím životom, hodnotami a vzťahmi. Sociálnu oporu človek vedome či nevedome v ťažkej a zložitej chorobe potrebuje. Sociálna opora je významným faktorom, ktorý má v podobe sociálnych vzťahov a sociálneho prostredia veľakrát pozitívne účinky a pomáha jednotlivcovi zvládnuť náročné obdobie života spojené s onkologickým ochorením. Pre človeka s onkologickým ochorením má veľký význam, preto sa v posledných rokoch stala predmetom mnohých výskumov po celom svete. Avšak v slovenských podmienkach ešte stále chýbajú štúdie, ktoré by o nej odhalili dôležité poznatky. Tento nedostatok bol pre nás motívom a dôvodom k spracovaniu danej problematiky zameranej na vnímanú sociálnu oporu u onkologicky chorých žien.

Sociálna opora u onkologicky chorých žien

„Samotný pojem sociálnej opory je relatívne nový, v odbornej literatúre figuruje iba 25 rokov. O jeho zavedenie sa postarali predovšetkým traja bádatelia: Caplan (1974), lekár-epidemiológ Cassel (1976), psychiater Cobb (1976)“ (Mareš, Hodáčová, Býma, 2005: 125).

Sociálna opora je pojem, ktorým sa zaoberá sociálna psychológia zdravia. Význam sociálnej opory je zdôraznený v publikáciách mnohých odborníkov z rôznych oblastí vedy (lekári, psychológovia, sociológovia, sociálni pracovníci) a zaoberajú sa sociálnou oporou na úrovni teoretickej a zároveň aj výskumnej. Krpoun (2012) tvrdí, že sociálna opora predstavuje potenciál pre uskutočnenie širokej palety výskumov v najrôznejších oblastiach. V prácach zahraničných autorov, ako je Kebza (2005), Šolcová, Kebza (1999, 2003), Krivohlavý (1999, 2001, 2002), Mareš (2001, 2004, 2005, 2009, 2012), Baštecká, Goldmann (2001), i v prácach našich autorov, ako je Žiaková, Maštenová (2004), Balogová, Žiaková (2007), Mesárošová et al. (2007), a mnohých ďalších je sociálna opora často uvádzaná medzi faktormi, ktoré udržiavajú, podporujú a posilňujú zdravie.

Mareš et al. (2001) poukazuje na to, že tento jav existoval už aj v minulosti, ale mal iné pesterjšie názvy, ako je súdržnosť rodiny, ústretový prístup personálu, zdieľanie radostí a strastí, pomoc



v núdzi, bezvýhradné akceptovanie, ale aj altruistické správanie. Časom sa etabloval v odbornej literatúre a začal plniť integrujúcu a kľúčovú funkciu v prácach venovaných sociálnemu kontextu choroby, zdravia a zvládaniu záťaže.

Schraggeová (1993, in Baumgartner, Adamková, 2002) hovorí, že sociálna opora zo všeobecného uhla pohľadu predstavuje množstvo vzťahov, ktoré jednotlivec má s osobami vo svojom okolí. Môžu mu byť nápomocné pri riešení životných situácií, ktoré sú bežné i závažné. Mareš (2004:285) poukazuje na to, že sociálna opora „umožňuje jedincovi sa sociálne integrovať, vytvárať si identitu, budovať si sebadôveru a udržiavať ju, regulovať city, pomáha mu pri zvládaní záťaže, umožňuje sociálnu kontrolu a riadenie“. Sociálna opora zhrňa v sebe to, do akej miery má prostredníctvom interakcie s ostatnými človek uspokojované základné sociálne potreby (Nagyová, 2009). Žiaková (2005:201) definuje, že sociálna opora je tiež „súhrnným vyjadrením informácií alebo aktuálneho konania, ktoré vedie jednotlivca k presvedčeniu, že si ho ostatní vážia, stoja o neho a v prípade potreby sú mu ochotní poskytnúť pomoc a starostlivosť“.

Opora zo strany sociálneho prostredia bola v minulosti definovaná rôznymi spôsobmi. V niektorých epidemiologických štúdiách: ako počet sociálnych kontaktov udržiavaných danou osobou, teda ako rozsah sociálnej siete. Novšie štúdie poukazujú na potrebu uvedomenia si spolupatričnosti. Ľudia, ktorých vnímame ako príslušníkov sociálnej siete, sú takí, na ktorých sa môžeme spoľahnúť. Vieme o nich, že sa o nás starajú, že nás majú radi alebo že nás uznávajú. Miera opory sa uplatňuje zo strany sociálneho prostredia do takej miery, do akej si uvedomuje svoju príslušnosť k sieti vzájomných zážitkov a vzájomnej komunikácie. Sociálna opora môže nadobúdať rozmanité formy, a to: hmatateľnú pomoc a oporu, emocionálnu a informačnú oporu zameranú na zvládanie zdravotných problémov. Môže byť ponímaná v dvoch kategóriách, ako spokojnosť so sociálnou oporou a ako veľkosť sociálnej siete (Mesárošová et al., 2007).

Výrost a Slaměník (2001) vo svojej koncepcii ponímajú sociálnu oporu ako metakonštrukciu s odlišnými komponentmi, ktorými sú zdroje opornej siete:

- Súbor vzťahov, pomocou ktorých je poskytnutá jednotlivcovi pomoc (oporné siete sa líšia v štruktúre, veľkosti a kvalite vzťahov),
- oporné správanie (široká oblasť postupov označovaných ako snaha niekomu pomôcť, ide o emocionálnu oporu, spätnú väzbu, materiálnu a praktickú pomoc, poskytnutie rady a pod.),
- subjektívne hodnotenie opory (subjektívne posúdenie, ktoré sa týka zdrojov sociálnej opory a oporného správania, ktoré prebieha v rámci týchto vzťahov).

Hartl a Hartlová (2000:374) definujú sociálnu oporu ako „oporu vzťahovú v prostredí, v ktorom človek žije; zvyšuje odolnosť voči stresu a chuť prežiť i životné prehy a krízy“.

Jednotlivec, u ktorého je diagnostikované onkologické ochorenie, nezostáva sociálne izolovaný. Musí sa dosť často stretávať s predstaviteľmi zdravotníckeho systému, žije v manželstve a rodine. Má vzťahy so spolupracovníkmi v zamestnaní i ďalšími ľuďmi vo voľnom čase. Tieto všetky sociálne vzťahy sú chorobou viac či menej ovplyvnené.

Druhy sociálnej opory

Sociálna opora je druh prosociálneho správania, pomoci a vyznačuje sa skutkami, ktoré sú vykonané v prospech druhej osoby nachádzajúcej sa v kríze alebo záťaži bez očakávania odmeny (Verešová et al., 2011).

Základné typy sociálnej opory, ktoré uvádzajú Mareš, Hodačová a Býma (2005:126), sú nasledovné:

- Emocná opora, ktorá má podobu správania, ktoré navodzuje pocity istoty a pokoja, vedie jednotlivca k presvedčeniu, že si ho ľudia vážia a rešpektujú ho, majú ho radi. Zároveň sú ochotní sa o neho starať a zaistiť mu bezpečie,
- kognitívna opora sa týka informácií, zručností a poskytovania rád, ktoré pomáhajú jednotlivcovi porozumieť svojmu svetu a vyrovnáť sa s jeho zmenami,



- materiálna opora v sebe zahŕňa služby a prostriedky, ktoré môžu napomáhať k vyriešeniu praktických problémov jednotlivca.

Vo vzťahu k sociálnemu prostrediu a k poznaniu, skúsenosti a presvedčeniu s pomáhajúcou interakciou rozlišujeme:

- Vnímanú sociálnu oporu – uvedomenie si faktu, že v blízkom okolí existujú ľudia, ktorí sú ochotní mi pomôcť v prípade potreby. Odráža kvalitu sociálnych vzťahov (anticipovaná sociálna opora),
- dosiahnuteľnú sociálnu oporu – presvedčenie jednotlivca o tom, že v prípade potreby je ochotný dotyčný človek skutočne pomôcť,
- získanú sociálnu oporu – skúsenosť jednotlivca s iným, ktorý mu už poskytol určitú formu pomoci (Verešová et al., 2011).

Podľa obsahu Křivohlavý (2001) rozlišuje sociálnu oporu na:

- Emocionálnu oporu – poskytnutie človeku v tiesni empatickou formou emocionálnej blízkosti (láska, empatia, viera),
- hodnotiacu oporu – povzbudzovanie človeka v tiesni k nádeji, viere a podpora jeho autoregulácie,
- informačnú oporu – podanie človeku v tiesni nápomocnej informácie, ktorá mu môže pomôcť zorientovať sa v situácii, do ktorej sa dostal,
- inštrumentálnu oporu – konkrétna materiálna pomoc človeku v tiesni (Křivohlavý, 2001).

Kebza (2005) upozorňuje na dôležitosť rozlišovať individuálnu sociálnu oporu, ktorá je cieľnou snahou pomôcť druhému v náročnej situácii, a inštitucionálnu sociálnu oporu. Presnejšie by sa mala rozlišovať individuálna a spoločenská sociálna opora z jedného hľadiska a osobná a inštitucionálna podľa toho, či je zdrojom človek, alebo inštitúcia.

Teórie sociálnej opory

Křivohlavý (2001) poukazuje na to, že o teóriách sociálnej opory možno hovoriť na základe týchto ponímaní: podporné vzťahy, pripútanie, uspokojovanie sociálnych potrieb, oporná sociálna sieť, zvládanie stresu a nárazník.

S kvalitou podporných sociálnych vzťahov súvisí miera sociálnej opory. Deti z rodín s dobrými podpornými vzťahmi sa vyznačujú tým, že majú vyššiu mieru vnímanej sociálnej opory. V skupinovej terapii nahrádza podporné vzťahy prirodzeného prostredia skupina. O podporné vzťahy ide aj v manželstve alebo priateľstve. Saroson (1991, in Křivohlavý, 2001) vymenúva tri charakteristiky podporných sociálnych vzťahov. Ako prvú uvádza mieru pomoci (do akej miery sa môže daná osoba spoľahnúť na inú osobu a na koľko dôveruje, že jej v prípade potreby pomoci táto osoba pomôže). Ďalej je to hĺbka vzájomných vzťahov (ako veľmi je tento vzťah dôležitý pre danú osobu). Taktiež aj miera medziľudských konfliktov (rozsah negatívnych faktorov, ktoré vedú k zlosti v styku s danou osobou). Sociálna opora má aj všeobecný vplyv takmer vo všetkých oblastiach života. Ide o kladné pôsobenie existencie dobrých vzájomných medziľudských vzťahov v sociálnej sieti človeka na jeho fyzický i psychický stav v bežnom živote. Určitý typ životných situácií si vyžaduje špecifický vplyv sociálnej opory.

Bowlby (1977, in Křivohlavý, 2001) študoval, aký je vzťah matiek a detí, a to najmä situácie, v ktorých bolo toto puto prerušené. Vyjadruje to termínom „pripútanie“, ktorým označuje trvalú a pevnú sociálnu väzbu, a popísal význam týchto väzieb pre vývin dieťaťa. Už len samotné očakávanie prerušenia tohto puta malo výrazne negatívny vplyv. Teda sa dá predpokladať, že potreba sociálnej opory je sytená do určitej miery práve potrebou pripútania, čiže potrebou blízkych osôb v sociálnej sieti.

V prácach sociálnych psychológov sa objavili teórie, ktoré poukazujú na to, že potreba sociálnej opory súvisí s existenciou sociálnych potrieb (napr. potreba sociálneho kontaktu, potreba sociálnej komunikácie, potreba priateľského vzťahu, potreba spolupráce, potreba vzájomnosti a potreba sociálnej identity) a ich uspokojením (saturáciou) či neuspokojením (frustráciou).

Sociálna opora sa netýka len interakcie v dvojici (podporné dyadické vzťahy), ale stretávame sa



s ňou aj v širšom rámci. Sú to vzťahy v rámci väčšej skupiny ľudí (napr. vzťah celého nemocničného oddelenia, priateľov a spolupacientov na danom oddelení). Samotná existencia sociálnej siete poskytuje istú mieru sociálnej opory. Opačkom je sociálna izolácia.

Pri riešení ťažkých životných situácií sú veľmi významné osobnostné charakteristiky, ale aj sociálna opora, a to priamo i nepriamo. Nepriamo ovplyvňuje spôsob zvládania ťažkostí. Sociálnu oporu možno považovať za jeden z najdôležitejších faktorov modifikujúcich nepriaznivý vplyv rôznych životných situácií, ktoré negatívne pôsobia na psychický a fyzický zdravotný stav človeka.

Podľa modelu nárazníka – Buffering model podľa Ogenovej (Žiaková, 2005) má sociálna opora priaznivý vplyv na zdravotný stav, predovšetkým práve preto, a to vtedy, keď na človeka pôsobí stres. Model hlavného, resp. priameho účinku naproti tomu predpokladá, že sociálna opora pozitívne vplyva na zdravotný stav, a to bez ohľadu na to, či ľudia prežívajú alebo neprežívajú stres. V súvislosti s týmto sa môže sociálna opora prejavovať vo výbere stratégie a postupu zvládania, ktoré jednotlivec použije v záťažovej situácii. Výsledky výskumov poukazujú na to, že osoby s vyššou úrovňou prijímanej sociálnej opory majú tendenciu preferovať prístup, ktorý je aktívnejší v postupoch zvládania a vo väčšej miere odmietajú stratégie vyhýbania (Baumgartner, Adamková, 2002).

Podľa Verešovej et al. (2011:271) „efekt sociálnej opory je miera úžitku, ktorú má ten, komu je sociálna opora poskytovaná“. Levická (2005) tvrdí, že náhle zmeny zdravotného stavu výrazne ovplyvňujú fungovanie jednotlivca. Tento stav prináša zmeny v biologickom fungovaní, ale taktiež aj v sociálnom fungovaní. Musí sa naučiť prijať zmenu v oblasti vlastného sociálneho statusu a v rolách, ktoré zastával (rola manželská, rodičovská, súrodenecká, profesionálna a pod.). Zmeny, ktoré v sociálnej oblasti nastávajú, nie sú závislé len od samotného jednotlivca. Ovplyvňuje ho predovšetkým reakcia jeho najbližšieho okolia.

Ženy s onkologickým ochorením čelia množstvu telesných a psychologických problémov. Musia zvládnuť veľmi náročnú liečbu (chemoterapiu, ožarovanie, hormonálnu terapiu, chirurgický zákrok), ktorá je sprevádzaná negatívnymi psychologickými odozvami. Rozsah týchto problémov, s ktorými sa rakovina spája, pacientky zvládajú s veľkým vypätím, úsilím a problémami. Je nevyhnutná aktivizácia vlastných vnútorných zdrojov osobnosti, ale aj vonkajších zdrojov zvládania, ktorými je sociálna opora (Mesárošová et al., 2007).

Onkologické ochorenie

Za všeobecným označením rakovina sa skrývajú najrôznejšie formy ochorení. Ide o maligné neoplastické procesy v organizme, ktoré ak ostanú neliečené, povedú nepochybné k predčasnej smrti organizmu (Tschuschke, 2004).

Onkologické ochorenie podľa Hartla a Hartlovej (2000) nie je len otázkou imunológie. Je to tiež odhodlanie pacienta s chorobou bojovať a je to uvedomenie si, že pôjde o dlhodobú liečbu, ktorá vyžaduje celoživotnú úpravu životného štýlu.

Chorobu možno všeobecne chápať ako narušenie určitých funkcií organizmu. Tento stav nepriaznivo ovplyvňuje kvalitu života chorého jednotlivca a ide o zápas celého organizmu o znovudosiahnutie pôvodného stavu úplnej telesnej, mentálnej a sociálnej pohody. Podľa priebehu môže byť choroba akútna – prudká a chronická – zdĺhavá (Kopecký et al., 2003). Medzi závažné chronické choroby patria aj onkologické ochorenia.

Závažné ochorenie je veľkou životnou záťažou, ktorá ovplyvňuje aj psychiku chorého jednotlivca. Môže priniesť zmenu nielen do aktuálneho prežívania a reagovania, ale i do niektorej vlastnosti jeho osobnosti. Mnohé fyzické ťažkosti môžu byť v závislosti na zlom psychickom stave chorého udržiavané či zhoršované. Pričom dobrý psychický stav môže prispieť k celkovému zlepšeniu (Vágnerová, 2008).

Faller (1998, in Tschuschke, 2004) uvádza hlavné telesné, psychické a sociálne problémy, ktoré sú spájané s dlhodobou a závažnou chorobou, ktorou je onkologické ochorenie:

- Hrozba smrti – diagnóza „rakovina“ je stále spájaná s umieraním a smrťou, tzv. „rozsudok smrti“,



- strata telesnej nedotknuteľnosti – pocit nezraniteľnosti je normálny a prirodzený, zdravý človek nemyslí na to, že by jeho organizmus mohol niekedy prestať fungovať,
- strata autonómie – pocit sebaurčenia je v základoch otrasený,
- strata aktivít – bežné aktivity nie je možné z časti alebo celkom vykonávať,
- sociálna izolácia, strach zo stigmatizácie – zmeny v bežných sociálnych vzťahoch na základe zmenených reakcií chorého voči svojmu okoliu a naopak,
- ohrozenie sociálnej identity a pocitu vlastnej hodnoty.

Chorobu je možné posudzovať z objektívneho hľadiska (lekárske hodnotenie príznakov, prejavov a určenie diagnózy). Veľmi významné je však i subjektívne prežívanie a hodnotenie choroby, pretože na ňom závisí miera utrpenia a celkového reagovania. Postoj k vlastnej chorobe je individuálny, pretože ľudia často prežívajú tú istú chorobu odlišným spôsobom (Vágnerová, 2008). Zväčša sa liečba onkologického ochorenia sústreďuje na telesné prejavy choroby. Ochorenie však zasiahne aj iné časti bytia. Reaguje na ne psychika a taktiež zasiahne všetky oblasti života, najmä vzťahy. Od vzťahu k sebe samému cez vzťahy v rodine až po vzťahy s priateľmi a taktiež vzťahy v práci (Dančíková, 2012).

Psychosociálna podmienenosť vzniku onkologického ochorenia

Každá choroba pôsobí na všetky oblasti života, na celého človeka. Ako sme už spomínali, okrem somatických zmien prináša aj zmeny psychické. Tieto zmeny sú zväčša negatívne a odrážajú sa v oblasti prežívania a správania.

K vzniku onkologického ochorenia prispieva predispozícia jednotlivca, ale aj jeho osobnosť. Pojem osobnosť sa zvykne používať vo viacerých významoch. Dôležitá je štruktúra osobnosti, ktorá vyjadruje vnútorné usporiadanie osobnosti. Do tradičného modelu psychológie osobnosti patria zložky osobnosti, ako sú stavba tela, temperament, schopnosti, motivácia, charakter, životná cesta a JA v zmysle sebauvedomenia. Obsahovými prvkami štruktúry sú osobnostné dispozície, ktoré sa delia na všeobecné vlastnosti a zvláštne dispozície. Všeobecné vlastnosti sú odvodené zo spôsobov prežívania a správania človeka za konkrétnych podmienok. Sú to vlastnosti človeka, ktoré možno vnímať pri rôznych príležitostiach ako trvalé (stále) charakteristiky. Zvláštne dispozície, motivované a odvodené od pozorovaných cieľov, predstavujú psychické vlastnosti osobnosti (Žiaková et al., 2011).

Obvykle sa v odbornej literatúre uvádzajú charakteristiky osobnosti, ktoré majú dispozičný alebo konštitučný charakter (napr. temperament, emočné ladenie). Ďalej sa berie do úvahy psychosomatické vývojové štádium a zdravotný stav (somatický, mentálny; Mareš, 2012).

Na osobnostné charakteristiky pacientok chorých na rôzne druhy rakoviny upozorňuje Ogdenová (1996, in Žiaková, 2005). Medzi tieto osobnostné charakteristiky patrí: potlačenie a vytesnenie, znížená schopnosť sebavedomia, znížená schopnosť precitovania, znížená schopnosť vyjadrovania hnevu a bolesti, sebaobviňovanie a sebatrestanie, komfortný spôsob života, podriadenie sa autorite a religióznosť, nadmerná orientácia na realitu, necitlivé medziludské vzťahy, potlačovaná sexualita, vysoko stanovené etické a morálne sebaopínanie a sklony k beznádeji a zúfalstvu.

V šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch 20. storočia sa začalo hovoriť o tom, že ľudia s rovnakými osobnostnými štruktúrami majú dispozíciu na to, aby mohli ochoriť rovnakou chorobou. Z tohto dôvodu sa začali hľadať tieto spoločné osobnostné rysy u pacientov so srdcovo-cievnyim ochorením a tiež sa rovnaké osobnostné charakteristiky objavili aj u pacientov s gastrointestinálnymi chorobami. Takýto typ osobnosti, ktorý má osobnostné rysy extroverta, sa z psychologického hľadiska označuje ako A typ osobnosti. Rovnakým spôsobom je označovaný opačný pól ako B typ osobnosti (Adam, et al., 2011).

Pri takomto roztriedení na typy osobnosti sa onkologickí pacienti označujú ako osobnosť typu C, ktorá sa vyznačuje inhibíciou (potlačením správania), snahou o bezkonfliktné vzťahy, trpezlivosťou. Ďalej táto osobnosť je spájaná s nižšou toleranciou k stresu, je viac zraniteľná, čo môže súvisieť s rozvojom onkologického ochorenia (Mesárošová, et al., 2007).

S touto osobnostnou charakteristikou úzko súvisí aj prítomnosť alexithymie, čo je psychologická charakteristika jedinca, ktorý nedokáže vyjadriť svoje city a emócie. Pre svoje okolie pôsobí



ako necitlivý a nevnímový. Je to však dobre ošetrovaná maska, ktorá ho chráni pred sklamaním a zosmiešnením (Adam et al., 2011).

Inou významnou osobnostnou charakteristikou onkologicky chorého je mnohými štúdiami preukázaná nižšia hladina nezdolnosti (hardiness). Hardiness znamená pevnosť, tvrdosť tvárou v tvár ťažkostiam. Toto ponímanie nezdolnosti má tri dimenzie. Tie majú kladné póly označené ako charakteristika chápania ťažkosti ako výzvy (challenge), ďalej ochota angažovať sa v boji s chorobou (commitment) a videnie možnosti riadiť chod diania (control) (Mareš, 2012).

Křivohlavý (2002) poukazuje na to, že okrem nezdolnosti typu hardiness je aj nezdolnosť typu osobnostnej súdržnosti (SOC – sense of coherence), ktorá zahŕňa tri dimenzie osobnosti, ktoré sa podieľajú na tom, či bude jednotlivec vzdorovať a bojovať s ťažkosťami. Prvú dimenziu tvorí tzv. zmyslupnosť situácie v protiklade k odcudzeniu (strate zmyslupnosti situácie). Druhú tvorí zrozumiteľnosť v protiklade ku chaotickosti a tretiu dimenziu tvorí zvládnuteľnosť v protiklade k nezvládnuteľnosti situácie. Čím viac vidí jednotlivec svoju situáciu ako zmyslupnú, zvládnuteľnú a zrozumiteľnú, tým je väčšia nádej k bojuvaniu s ťažkosťami.

Ďalej je to nezdolnosť typu húževnatosti (resiliencia). S húževnatosťou či nezlomnosťou sa u ľudí stretávame vtedy, ak dokážu pružne reagovať a ľahko sa nevzdávajú. Na zvládaní zdravotných ťažkostí sa podieľa aj osobnostná charakteristika optimizmu, tzv. naučeného optimizmu (learnedoptimismus), sebadôvera a sebahodnotenia (self-esteem), ľahkej zraniteľnosti (vulnerability), vnímanej osobnostnej zdatnosti (self-efficacy) a prítomnosť tzv. zvnútornenej náboženskej viery (intrinsicfaith) (Křivohlavý, 2002). Palková et al. (2010) v súvislosti s prítomnosťou viery poukazujú na to, že hlboko veriaci ľudia sú odolnejší voči stresom a dokážu sa postaviť zoči-voči problémom, prejavujú väčšiu motiváciu na ich prekonávanie.

V poslednej dobe sa psychológia osobnosti intenzívne venuje fenoménu, ktorý sa nazýva bojový duch (fightingspirit). Tento bojový duch je súčasťou štruktúry osobnosti niektorých onkologických pacientov a prejavuje sa ako veľmi prospešný činiteľ pri zvládaní choroby a pomáha významne k zlepšovaniu kvality života. Jednotlivci obdarení bojovým duchom majú silné psychické zbrane, ako je sila vôle, dostatok nádeje v seba a svoje schopnosti a taktiež aj veľkú mieru racionálneho uvažovania pri riešení problémov spojených s pobytom v nemocnici (Adam et al., 2011). Bojový duch je dôležitý pre úspešný výsledok liečby, čo dokazujú výsledky štúdie Greera (1985, in Adam, Vorlíček, Koptíková, 2003) a Watsona (1985, in Adam, Vorlíček, Koptíková, 2003). Pacientky, ktorých psychologické odozvy boli charakterizované ako „bojujúci duch“ (fightingspirit), boli významne častejšie na žive a bez recidívy 5 a 10 rokov po diagnóze rakoviny, ako tie, ktorých odozvou bola bezradnosť alebo stoická akceptácia (Adam, Vorlíček, Koptíková, 2003).

Aj keď typ C osobnosti je relatívne všeobecne prijímaný, že súvisí s onkologickým ochorením, na základe výskumných dôkazov nie je možné predpokladať kauzálny vzťah a chápať ho ako rizikový faktor vzniku rakoviny (Mesárošová et al., 2007).

K vzniku onkologického ochorenia prispieva taktiež vplyv psychosociálnych faktorov, ako sú:

- Osamelosť (skôr citová ako fyzická, pocit, že nikam nepatrí, opustenosť),
- prehnané prežívanie zodpovednosti (vznikajúce po životnej situácii, keď človek nesie priveľkú zodpovednosť za súrodencov, za chorého člena rodiny, v partnerskom vzťahu, v práci a pod.),
- potláčanie svojich potrieb a záujmov (uprednostňuje záujmy a potreby iných pred vlastnými),
- nezdolnosť (presvedčanie, že musí zvládnuť všetko sám/sama),
- snaha o dokonalosť (presvedčenie, že vo všetkých životných úlohách musí byť dokonalý, napr. žena ako matka, dcéra, pracovníčka, gazdiná),
- utajovanie svojich bolestí (dokáže rozprávať o hocičom, ale nie o tom, čo ho skutočne trápi),
- agresivita (pocit, že si musí všetko od života vybojovať a vydobyť, neustála časová tieseň),
- existenčné problémy (pocit neustáleho existenčného ohrozenia, chudoba, finančné problémy; Palková et al., 2010).



Chceme však poukázať aj na vplyv psychosociálnej záťaže na pravdepodobnosť vzniku onkologického ochorenia. Za psychosociálnu záťaž v detstve možno považovať alkoholizmus rodičov, stratu rodičov a opakované sťahovanie. V dospelosti je psychosociálnou záťažou strata zamestnania, chronické stresy v zamestnaní, kríza a nestabilita v manželstve, absencia plánov do budúcnosti a strata významných blízkych ľudí (v posledných šiestich mesiacoch pred onkologickým ochorením). Nepriaznivé životné udalosti sa ukazujú ako významné vzťahy psychosociálnej záťaže v anamnéze a vzniku, či priebehu neskôr diagnostikovaného onkologického ochorenia (Adam et al., 2011).

Psychologické a sociálne dôsledky

Do procesu liečby vstupuje jednotlivec nielen so svojou telesnou výbavou, ale aj psychickou konšteláciou (temperamentom, emočnou výbavou, vôľovými vlastnosťami a intelektom). To všetko ovplyvňuje prežívanie a taktiež zvládanie choroby, ale aj spoluprácu počas liečby. To, ako sa jednotlivec vyrovnáva s ochorením, súvisí aj s vekom, životnou etapou, v ktorej ho choroba zastihla, a rodinným stavom (Andrášiová, 2007).

Podľa Kübler-Rossovej (1992, in Andrášiová, 2007) má reakcia po potvrdení onkologického ochorenia niekoľko štádií, ktorými je šok po zistení diagnózy, popretie a izolácia, obdobie zlosti a negativizmu, zjednávanie, depresia a akceptácia. Uvedené fázy nemusia prebehnúť v uvedenom poradí a všetky, môžu sa striedať, prelínať, vracat' (Andrášiová, 2007). Je dôležité upozorniť na to, že týmito fázami prechádza spolu s onkologicky chorým aj jeho rodina. Ak chorý dosiahol fázu zmierenia a jeho okolie stále prežíva fázu zjednávania, môže to mať negatívny vplyv. Aj keď to nie je jednoduché, rodina by sa mala snažiť vyrovnat' krok s chorým členom rodiny. Je to prirodzené, že niekedy to nezládne a v tomto prípade potrebuje chorý a jeho rodina niekoho ďalšieho, kto ich bude týmto procesom sprevádzať. Môže to byť psychológ, lekár, sociálny pracovník, skúsená zdravotná sestra, kňaz alebo niekto z priateľov, ktorí môžu byť zdrojmi sociálnej opory (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005).

Palková et al. (2010) uvádzajú tri stránky psychologického obrazu choroby:

- Racionálnu stránku – sú to postoje, ktoré si jednotlivec vytvoril (jeho informácie a vedomosti o chorobe a o tom, ako chorobu vníma),
- citovú stránku – motivačnú, ktorá poukazuje na ozvenu vyvolanú chorobou v oblasti emócií (strach, úzkosť, optimizmus a pod.),
- správanie – jednotlivec môže mať k ochoreniu adekvátne postoje, ale vo chvíľach depresí reaguje neprimerane v afekte (výbuchy citov majú aj uvoľňujúcu hodnotu).

Psychosociálnu záťaž, ktorej sú onkologicky chorí vystavení, zdraví ľudia ťažko dokážu pochopiť. Sú konfrontovaní s veľkou záťažou. Zatiaľ čo zdraví ľudia nevenujú myšlienke na smrť ani najmenšiu pozornosť, onkologicky chorý je donútený sa tejto myšlienke intenzívne venovať. V jeho situácii je spochybnená samozrejmosť života. Tieto pocity sprevádzajú aj telesné prejavy choroby (únava, slabosť, nechutenstvo a vedľajšie účinky aplikovaných liečebných metód) a značná závislosť na ostatných v liečbe (ošetrojúci lekár) alebo na blízkych ľuďoch (starostlivosť počas liečby a po nej). Objavujú sa aj existenčné otázky: Čo sa stane s mojou rodinou? Budem sa môcť ešte niekedy vrátiť do práce? Smútok, strach, zlosť a otázka „Prečo práve ja?“ sú najčastejšími reakciami pri spracovaní choroby. K tomu, aby onkologicky chorí mohli túto záťaž zvládnuť, potrebujú čas a neustálu, nevtieravú pomoc (Tschuschke, 2004).

Podľa Bartlovej (2005, in Kuzmíková, 2011) dopad onkologického ochorenia na sociálny život jednotlivca je téma vychádzajúca zo všeobecne platných predpokladov o negatívnom vplyve.

Na základe teoretickej analýzy problému, kde sme použili ako základnú metódu štúdium odbornej literatúry sociálneho, psychologického, zdravotného a sociologického zamerania, sme zistili nasledovné vyskytujúce sa sociálne dôsledky onkologického ochorenia: neschopnosť pracovať, obmedzená účasť na spoločenskom živote, závislosť na ostatných, ťažkosti finančného charakteru, sociálna izolovanosť a pocity izolovanosti, sociálne vylúčenie, resp. diskriminácia, nižšia kvalita života, zmena rolí v rodine, zmena životného štýlu a problémy v rodine, vzťahoch. Taktiež aj



Gulášová (2009) považuje onkologické ochorenie za nečakaný a veľký negatívny zásah do života konkrétneho jednotlivca, ale aj jeho rodiny. Celé sociálne prostredie je poznačené jeho zápasom s ochorením a spolu s ním prežíva sklamanie i nádej na vyliečenie.

Levícká (2005:268) svoj pohľad na onkologické ochorenie vyjadruje tým, že „náročnosť situácie je neplánovanou previerkou funkčnosti sociálnych vzťahov jednotlivca s jeho okolím, čiže s funkčnosťou jeho osobnej siete, ktorá je týmito vzťahmi tvorená. Hustota osobnej siete závisí od počtu osôb, ktoré do nej sám klient umiestni v rôznych pozíciách, a to od pozície „veľmi blízkej osoby“ až po „dôverné osoby“, cez priateľské osoby až po „profesionálov“.“

Onkologické ochorenie vyvoláva veľakrát prehodnocovanie názorov, postojov, hodnôt a upevňuje vôľové vlastnosti. Na strane druhej môže narušovať sebakoncepciu a sebaúctu, ktoré sú dôsledkom zmien fyzického vzhľadu či straty spoločenského postavenia, neschopnosti venovať sa záľubám, záujmom, práci, rodine a priateľom. Nezanedbateľný je aj priamy dopad onkologického ochorenia na pracovnú rolu a s tým súvisiace finančné zabezpečenie jednotlivca (Krišteková, 2005).

Podľa Parkovej et al. (2006, in Mareš, 2012) zložitejšie choroby navodia u pacientov určitú životnú krízu. Na rozdiel od ochorenia s ľahším priebehom môžu práve tieto vážnejšie ochorenia vytvárať príležitosť pre posttraumatický rozvoj. Posttraumatický rozvoj je pozitívnou transformáciou identity človeka, pozitívna zmena v kognitívnom a emočnom živote.

Calhoun a Tedeschi (2006, in Mareš, 2012) poukazujú na to, že posttraumatický rozvoj nastúpi s najväčšou pravdepodobnosťou vtedy, keď sa pokúša jednotlivec pochopiť zmysel toho, čo sa mu prihodilo, čo sa udialo. Autori poukazujú na súvislosť s nezdolnosťou typu osobnostnej súdržnosti (SOC – sense of coherence). Keď porozumenie stúpa, prichádza druhý aspekt – zvládnuteľnosť. Nastáva pocit, že je možné sa s novou situáciou vyrovnáť. Premýšľa nad tým, či na nové úlohy bude mať silu a kto by mu mohol pomôcť. Dochádza k záveru, že disponuje zdrojmi, ktoré mu môžu pomôcť vyrovnáť sa so vzniknutou situáciou. Títo autori hovoria o tom, že prvé dva spomínané aspekty kognitívnej zaangažovanosti na riešenie traumy (hľadanie zrozumiteľnosti, hľadanie zvládnuteľnosti) sú podobné primárnemu a sekundárnemu hodnoteniu stresujúcej udalosti.

Existuje však ešte tretie hodnotenie, ktoré nepredchádza nástupu distresu, ani neprebíha počas stresujúcej udalosti a nie je totožné ani s tým, čo Folkmanová (1997, in Mareš, 2012) nazýva prehodnocovanie pôvodného hodnotenia. Blíži sa tomu, čo nazývame novým typom zvládania stratégie – prehodnocovanie zmyslu. Tento typ stratégie nasadzuje jednotlivec v prípadoch, keď jeho presvedčenia, očakávania a ciele nie sú dlhodobo udržateľné. Tento tretí typ kognitívnej zaangažovanosti na riešenie traumy nastupuje až po dlhšom čase. Jeho výsledkom je pochopenie zmysluplnosti traumy. Práve táto reflektívna zložka najviac umožňuje posttraumatický rozvoj, kedy jednotlivec nachádza zmysel traumy. Okrem negatívnych stránok, ktorými sa zaoberal tesne po traume, postupne objavuje i niektoré stránky pozitívne. Uvedomuje si, že pod tlakom okolností sa stal iným a že sa inak pozerá na svet. Stáva sa zodpovednejším, viac si váži život a je citlivejší k problémom iných ľudí.

Sociálny pracovník ako zdroj sociálnej opory

Jednotlivci s onkologickou diagnózou prežívajú počas liečby aj po nej množstvo problémov. V procese hospitalizácie sú pripútaní na lôžko, čo im veľakrát znemožňuje akúkoľvek aktivitu a strácajú kontakt s vonkajším svetom. Po doliečení majú problém vrátiť sa do pracovného procesu z dôvodu stigmatizácie. Onkologické ochorenie ovplyvňuje psychickú pohodu, sociálne vzťahy, ale aj spirituálne aspekty chorého a jeho rodiny. Preto je podpora sociálneho pracovníka u onkologicky chorých ľudí dôležitá, žiaľ na Slovensku nie je dostatočne využívaná (Koňošová, Šagátová, Kuniková, 2011).

Obsahom služieb sociálnej starostlivosti v zdravotníckych zariadeniach sú tie intervencie, ktoré pomáhajú odstrániť alebo zmierniť negatívne dôsledky spôsobené chorobou, hospitalizáciou, úmrtím, psychosociálnymi patologickými javmi a pod. (Kuzmíková, 2011). Žiaková a Čechová (2001) poukazujú, že základná sociálna intervencia onkologickým pacientkam je pomoc pri zaradení sa do bežného života aj napriek možným znevýhodneniam, ktoré pacientke liečba



priniesla. Toto znevýhodnenie možno kompenzovať podľa miery funkčnej poruchy sociálnou službou a finančným príspevkom.

V slovenských podmienkach je táto oblasť zastrešená zákonom NR SR č. 551/2010 Z. z. s účinnosťou od 1.3.2011, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Na Slovensku sa nekladie primeraný dôraz na sociálnu prácu v zdravotníckych zariadeniach (Žiaková, Čechová, 2001). Sociálnych pracovníkov špecializujúcich sa len na prácu s onkologickými pacientmi je veľmi málo. Pri práci s onkologicky chorými funkciu sociálneho pracovníka zastupuje lekár, psychológ a zdravotná sestra (Koňošová, Šagátová, Kuníková, 2011).

Aj napriek tomu Kuzmíková (2011) poukazuje na dôležitý význam sociálnej práce v zdravotníckych zariadeniach a uvádza tieto dôležité činnosti sociálneho pracovníka:

- Riešenie situácie akútne hospitalizovaných klientov – či sa na riešení problému bude podieľať aj sociálny pracovník, rozhodne predovšetkým lekár,
- sociálna pomoc – sociálne poradenstvo, komunikácia s inštitúciami, plánovanie starostlivosti a sociálnej rehabilitácie, sprostredkovanie špecializovanej pomoci a špecializovaných služieb, riešenie finančných a bytových záležitostí, spolupráca s blízkymi či príbuznými klienta a taktiež psychosociálna podpora klienta,
- sociálna prevencia – mala by zahŕňať rozhovor s každým pacientom s cieľom zistiť prípadné sociálne problémy a potreby. Prostriedkom sociálnej prevencie je začlenenie, vyhľadávanie a samozrejme sociálne poradenstvo,
- stanovenie sociálnej anamnézy a prognózy s cieľom začlenenia klienta do pôvodného sociálneho prostredia a obnovenie pôvodných sociálnych rolí a taktiež zisťovanie, či sociálna situácia klienta nebude narušovať jeho liečbu a zhoršovať zdravotný stav. Tam, kde to nie je možné, je úlohou sociálneho pracovníka zabezpečiť ďalšie formy pomoci a pripraviť rodinu na očakávané trvalé poškodenie zdravotného stavu klienta,
- aplikácia metód sociálnej práce, najmä pri individuálnej práci s klientom a tiež aj pri sociálnej práci s rodinami (rodinná terapia alebo skupinová práca s klientmi/pacientmi a ich príbuznými).

Okrem týchto činností by mal byť sociálny pracovník plnohodnotným členom tímu zdravotníckeho zariadenia. Zároveň by sa mal zúčastňovať na poradách o klientoch a rodinách. Taktiež by mal spolupracovať s dobrovoľníkmi a sťažistami, prípadne supervidovať ich činnosť, zúčastňovať sa vzdelávacích a osvetových akcií a podieľať sa na výskume v danej oblasti (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005).

Formy sociálnej práce sú založené na princípe komunikácie so zameraním na inštrumentálnu, emocionálnu a taktiež sociálnu intervenciu (Benková, 2011). Sociálna intervencia rekonštruje sociálne vzťahy, ktoré sú narušené v rámci sociálnej siete onkologicky chorého klienta a zbavuje ho sociálnej izolácie (Bencková, Lehotská, Švec, 2007).

Jednou z možností je aj už spomínané sociálne poradenstvo, ktoré je definované podľa Schillinga (1999, in Benková, 2011) ako kontrolná a cieľná činnosť profesionálne pripraveného sociálneho pracovníka voči klientovi a jeho rodine. Táto činnosť je namierená na odstránenie konfliktov a problémov pomocou metodologickej interakcie.

Podľa Baranovej (2011, in Baník, 2011) by sa mal sociálny pracovník zaoberať sociálnymi a psychickými potrebami a reálnymi možnosťami ich uspokojenia. Cieľom nie je však trvalá starostlivosť podporujúca klientovu pasivitu, ale poskytovanie pomoci v krízovej situácii klienta. Za veľmi dôležité sa považuje motivovať klienta k vlastnej zodpovednosti a rozhodovaniu za seba. Zaoberá sa aj problémami rodiny onkologicky chorého a zároveň sa snaží zmierniť pacientove obavy.

Mareš (2009) poukazuje na to, že v praxi by mohol sociálny pracovník preskúmať podpornú sieť onkologicky chorých klientov. Mohol by zistiť, akú formu sociálnej opory jeho klient potrebuje, či ju



má k dispozícii a či o ňu vie sám požiadať. Ak pacient nemá túto sociálnu oporu k dispozícii, tak by mu ju mohol sociálny pracovník pomôcť vyhľadať v podobe podporných a svojpomocných skupín. Kuzmíková (2011) upozorňuje, že je dôležité aj nadviazanie spolupráce sociálneho pracovníka pri plánovaní ďalších zdravotníckych a sociálnych služieb v bydlisku chorého, komunite po prepustení chorého z nemocnice. Všetky aktivity lekárov, ošetrovateľského tímu, psychológov a sociálnych pracovníkov by mali viesť k spolupráci, interakcii, k podpore a rozvíjaniu autonómie klienta a tým k jeho spokojnosti.

Metodológia

Vychádzajúc z teoretických poznatkov sme sa v empirickej časti práce rozhodli zamerať na mieru vnímanej sociálnej opory z pohľadu onkologicky chorých žien. Cieľom nášho výskumu bolo zistiť vnímanú sociálnu oporu u onkologicky chorých žien vo vzťahu k vybraným sociálno-demografickým a zdravotným charakteristikám. Na základe tohto cieľa sme predpokladali, že existujú rozdiely medzi vnímanou sociálnou oporou onkologicky chorých žien, ktoré majú 40 až 60 rokov, v porovnaní so ženami, ktoré majú 61 a viac rokov. Predpokladali sme, že existujú rozdiely medzi vnímanou sociálnou oporou onkologicky chorých žien s nižším vzdelaním v porovnaní so ženami s vyšším vzdelaním a taktiež sme predpokladali, že existujú rozdiely medzi vnímanou sociálnou oporou onkologicky chorých žien, ktoré majú onkologické ochorenie menej ako 5 rokov, v porovnaní so ženami, ktorých dĺžka choroby je viac ako 5 rokov.

Na overenie stanovených hypotéz sme použili metódu dotazníka, ktorý pozostával z troch častí: miera vnímanej sociálnej opory, poskytovatelia sociálnej opory, sociálno-demografické údaje a zdravotné charakteristiky.

Na zisťovanie vnímanej miery sociálnej opory sme použili štandardizovaný dotazník **MSPSS** (Multidimensional Scale of Perceived Social Support, G. D. Zimet, N. W. Dahlem, S. G. Zimet, G. K. Farley, 1988). Pracovali sme s jeho slovenskou verziou (Chylová-Krokavcová, 2009), ktorá bola použitá u neurologických pacientov (Nagyová, 2009). Dotazník sa skladá z 12 položiek, v ktorých respondenti hodnotia vnímanú sociálnu oporu z nasledujúcich zdrojov: rodina, priatelia a iné dôležité osoby. Respondenti vyjadrujú mieru súhlasu, resp. mieru nesúhlasu s každým výrokom podľa Likertovej hodnotiacej stupnice (1 – úplne nesúhlasím, 2 – nesúhlasím, 3 – skôr nesúhlasím, 4 – neviem, 5 – skôr súhlasím, 6 – súhlasím, 7 – úplne súhlasím). Štandardizovaný dotazník MSPSS bol navrhnutý tak, aby meranie vnímanej sociálnej opory zahŕňalo všetky tri zdroje spolu aj samostatne: subškála zameraná na rodinu (položky č. 3, 4, 8 a 11), subškála zameraná na priateľov (položky č. 6, 7, 9 a 12) a subškála zameraná na iné dôležité osoby (položky č. 1, 2, 5 a 10). Pre vyhodnotenie dotazníka sme použili výpočet priemerného skóre pre jednotlivé subškály a priemerného sumárneho skóre, pričom vyššie skóre indikuje vyššiu mieru vnímanej sociálnej opory.

Na zistenie **poskytovateľov sociálnej opory** sme vytvorili dve vlastné položky, v ktorých mali respondenti uviesť poradie dôležitosti jednotlivých zdrojov podľa miery poskytovanej sociálnej opory. Medzi zdroje bolo zaradených 10 potenciálnych profesionálnych poskytovateľov (položka A) a 20 ľudí z najbližšieho okolia (položka B).

Sociálno-demografické údaje obsahovali informácie o veku, rodinnom stave, bydlisku, dosiahnutom vzdelaní a **zdravotné charakteristiky** zahŕňali dĺžku choroby a dĺžku liečby.

Popis výskumu

Výskum bol realizovaný v mesiacoch január–február 2013 u onkologicky chorých žien v liečbe. Výskumná vzorka bola vybraná pomocou **zámerného výberu**. Z celkového počtu 85 osobne distribuovaných dotazníkov sa nám vrátilo 65 kusov, 9 dotazníkov sme z dôvodu neúplného vyplnenia vyradili. Konečný počet analyzovaných dotazníkov je 56, čo predstavuje 76,5% návratnosť. Výskumnú vzorku tvorilo 56 onkologicky chorých žien v liečbe. Priemerný vek bol 56,73 rokov, najmladšia žena bola vo veku 40 rokov a najstaršia vo veku 70 rokov. Z hľadiska veku sme vzorku



rozdělili na 2 skupiny: 40–60 rokov a 61 a viac rokov. Z hľadiska rodinného stavu prevažovali ženy, ktoré sú vydaté – 71,4%. Viac ako polovica žien býva v meste – 62,5%. Podľa vzdelania malo najviac žien našej vzorky dosiahnuté stredné vzdelanie s maturitou – 51,8%. Onkologická liečba trvala u žien v našej vzorke priemerne 17,57 mesiaca, pričom najkratšie uvedené trvanie liečby bolo 1 mesiac a najdlhšie 60 mesiacov. Najviac žien bolo v liečbe menej ako 5 rokov – 69,6%.

Údaje získané z vyplnených dotazníkov sme najprv vyhodnotili deskriptívnou analýzou. Pre mieru vnímanej sociálnej opory sme vypočítali priemerné skóre jednotlivých subskál a priemerné sumárne skóre. Stanovené hypotézy sme následne overovali porovnaním priemerných skóre jednotlivých subskál MSPSS a priemerných sumárnych skóre MSPSS vo vzťahu k vybraným sociálno-demografickým a zdravotným charakteristikám použitím dvojvýberového t-testu (vek, bydlisko, rodinný stav a dĺžka choroby) a testu ANOVA (vzdelanie). Vzťahy medzi subskálami MSPSS sme overili korelačnou analýzou (Pearsonov korelačný koeficient). Výpočty sme uskutočnili prostredníctvom štatistického programu SPSS.

Vybrané výsledky výskumu

Miera vnímanej sociálnej opory zo strany rodiny, priateľov a iných dôležitých bola u žien s onkologickým ochorením v liečbe vo veku od 40 do 60 rokov štatisticky významne vyššia v porovnaní so ženami, ktoré majú 61 a viac rokov ($p < 0,001$). Najvýznamnejším zdrojom sociálnej opory sa pre ženy vo veku od 40 do 60 rokov javí byť rodina, zatiaľ čo u žien od 61 rokov a viac sú to skôr iní dôležití ľudia (tab. 1). Rovnako celková miera vnímanej sociálnej opory bola štatisticky významne vyššia u žien vo veku od 40 do 60 rokov v porovnaní so ženami, ktoré majú 61 a viac rokov ($p < 0,001$). Je možné usudzovať, že so stúpajúcim vekom sa vzťahy a sociálne väzby človeka môžu oslabovať, čo môže viesť k pocitu nízkej miery sociálnej opory zo strany najbližších a priateľov. Tento stav môže viesť zároveň aj k pocitu osamelosti a taktiež k psychickým problémom, zhoršeniu kvality života a ďalším negatívnym aspektom súvisiacim s onkologickým ochorením. Týmto u staršieho človeka môže dochádzať k horšej adaptácii na život s ochorením.

Tabuľka 1: Vnímaná miera sociálnej opory u onkologicky chorých žien podľa veku

Sociálna opora	Priemerné skóre MSPSS		t	p
	40 rokov – 60 rokov	61 rokov a viac		
Rodina	6,10	4,81	4,045	0,000 ^{***}
Priatelia	5,72	4,88	0,512	0,001 ^{***}
Iní dôležití	6,08	4,91	6,017	0,000 ^{***}
Celková	5,97	4,87	2,023	0,000 ^{***}

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$

Vzdelanie podľa našich výsledkov zohráva rolu v rozdieloch vnímanej sociálnej opory. Ženy so stredoškolským vzdelaním s maturitou a s vysokoškolským vzdelaním majú vyššiu mieru vnímanej sociálnej opory ako tie s nižším vzdelaním, a to zo strany rodiny ($p < 0,01$), priateľov ($p < 0,05$) a taktiež iných dôležitých ($p < 0,001$). Tiež celková miera vnímanej sociálnej opory bola štatisticky významne najvyššia u žien s vysokoškolským vzdelaním (tab. 2). Možno predpokladať, že nižším vzdelaním sa sociálne väzby oslabujú, a tým sa znižuje snaha človeka rozširovať svoju sociálnu sieť. Vyššie vzdelanie vytvára lepšie predpoklady pre vytvorenie siete sociálnych kontaktov, v rámci ktorej má človek väčšiu perspektívu k vybudovaniu a upevňovaniu kvalitných sociálnych vzťahov a väzieb, ktoré mu môžu byť zdrojom sociálnej opory, a to nielen v bežnom živote, ale aj v dôležitých a závažných životných situáciách.



Tabuľka 2: Vnímaná miera sociálnej opory u onkologicky chorých žien podľa vzdelania

Sociálna opora	Priemerné skóre MSPSS		VŠ I., II., III. stupeň	F	p
	ZŠ, SŠ bez maturity	SŠ s maturitou			
Rodina	4,74	5,82	6,00	5,668	0,006**
Priatelia	4,89	5,47	5,72	3,241	0,047*
Iní dôležití	4,46	5,93	6,44	14,760	0,000***
Celková	4,69	5,74	6,05	9,084	0,000***

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$

Pri porovnaní miery vnímanej sociálnej opory onkologicky chorých žien podľa dĺžky choroby (menej a viac ako 5 rokov) rozdiely v priemerných skóre jednotlivých subškál MSPSS ako aj v priemernom sumárnom skóre neboli štatisticky významné (tab. 3).

Tabuľka 3: Vnímaná miera sociálnej opory u onkologicky chorých žien podľa dĺžky choroby

Sociálna opora	Priemer skóre MSPSS		t	p
	Menej ako 5 rokov	Viac ako 5 rokov		
Rodina	5,60	5,26	0,178	0,366
Priatelia	5,40	5,15	0,204	0,361
Iní dôležití	5,67	5,24	1,134	0,247
Celková	5,56	5,22	0,192	0,272

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$

Vzťahy medzi subškálami MSPSS sme overili korelačnou analýzou (tab. 4). Z výsledkov vyplýva, že ak majú onkologicky choré ženy vysokú mieru vnímanej sociálnej opory z rodinných zdrojov, tak majú vyššiu mieru vnímanej sociálnej opory aj od priateľov a iných dôležitých ľudí. Domnievame sa, že rodina je základom medziludských vzťahov. Ak má človek vybudované kvalitné vzťahy a dôveru v rodinnom prostredí, odráža sa to aj v ostatných medziludských vzťahoch. Tieto zistenia si vyžadujú pre vysvetlenie a zdôvodnenie ďalšie podrobnejšie preskúmanie.

Tabuľka 4: Korelačné vzťahy medzi subškálami MSPSS (Pearsonov korel. koef.)

	Rodina	Priatelia	Iní dôležití
Rodina		,615**	,846**
Priatelia			,722**

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$

Nepotešujúcim zistením bolo, že až 80,4% všetkých onkologicky chorých žien našej vzorky vôbec neuviedlo sociálneho pracovníka medzi potenciálnymi profesionálnymi poskytovateľmi ich sociálnej opory. Ďalších 7,1% ho uviedlo na 5. mieste a 5,4% na 6. mieste. Keď sa na tento výsledok pozrieme komplexnejšie, je dôležité v budúcnosti zamerať sa na prípravu erudovaných sociálnych pracovníkov, ktorí by mohli byť súčasťou multidisciplinárneho tímu v zdravotnej



a sociálnej starostlivosti o onkologicky chorých pacientov. Respondentky túto profesiu nepoznajú, a tak sociálnych pracovníkov nepovažujú za možný zdroj sociálnej opory, ktorý by mohli vyhľadať. Na základe týchto zistení považujeme za dôležité prepájať sociálnu a zdravotnú starostlivosť. Sociálny pracovník by mohol ako súčasť multidisciplinárneho tímu preskúmať sociálnu sieť onkologicky chorých pacientov, zistiť, akú presne formu sociálnej opory potrebujú a či ju vôbec majú k dispozícii. Ak sociálnu oporu nemajú k dispozícii, vytvára sa tu priestor pre pomoc sociálneho pracovníka k vyhľadaniu tejto opory v podobe rôznych podporných a svojpomocných skupín. Sociálny pracovník by mohol pomôcť aj pri adaptovaní sa na zmeny, ktoré traumatická udalosť spôsobila, a zároveň môže pomáhať pacientovi akceptovať zmenený život v dôsledku onkologického ochorenia. Ak nemá jednotlivec sociálnu oporu zo strany rodiny, mala by mu byť dostupná z iných zdrojov.

Zhrnutie a diskusia

Záujem o skúmanie sociálnej opory v posledných rokoch narastá. V zahraničí bol výskum vnímanej sociálnej opory zameraný napr. na ženy po pôrode (Nakigudde et al., 2009) a na depresívnych pacientov (Clara et al., 2003). Na Slovensku bola pozornosť doteraz venovaná napr. pacientom s reumatickými ochoreniami (Benka et al., 2012), s neurologickými ochoreniami (Krokvacová et al., 2008) a tiež s onkologickými ochoreniami (Mesárošová et al., 2007; Žiaková, Maštenová, 2004). Výskumy, ktoré boli uskutočnené v polovici osemdesiatych rokov vo vzťahu k rôznym ochoreniam od depresie cez artrózu až po kardiovaskulárne ochorenia, potvrdili, že opora pozitívnych medziľudských vzťahov pomáha ľuďom zvládať chorobu, zatiaľ čo absencia tejto opory vytvára predpoklad horšieho zdravia (Cohen, McKay, 1984; Ruberman et al., 1984; Reis et al., 1985, in Kebza, 2005). Mnohé ďalšie kauzistiky i výsledky experimentálnych štúdií poukazujú na to, že sociálna opora môže pôsobiť kladne na ľudí v ťažkých životných situáciách a môže byť pomocou v celkovej životnej orientácii a sociálnom živote (Andersen, 1992; Blazer, 1982; Cohen, Underwood, Gottlieb, 2000; Krivohlavý, 2001; Mareš, 2001, in Krivohlavý, 2002).

Onkologické ochorenie možno považovať za ťažkú životnú situáciu, ktorá prináša mnoho zmien v živote človeka a zároveň prináša aj „previerku“ sociálnych vzťahov a väzieb. Dôležité je to, akú kvalitu a úroveň majú tieto vzťahy. Dobré interpersonálne vzťahy v sociálnom zázemí rodiny, priateľov a známych, prípadne záujmových a iných inštitúcií a v pracovnom kolektíve spočívajú v úrovni sociálnej opory (Mareš, 2005). Tschuschke (2004) poukazuje na to, že sociálna opora sa dáva do pozitívneho vzťahu s priebehom a prežitím väčšiny ochorení. Naopak, sociálna izolácia zvyšuje riziko úmrtia.

Výsledky štúdie (Benka et al., 2012), ktorej sa zúčastnilo 176 pacientov s reumatickou artritídou, ukázali, že pacienti, ktorí mali vyššiu úroveň sociálnej opory, vykazovali nižšiu úroveň úzkosti a depresie. Toto zistenie bolo významné bez ohľadu na závažnosť ochorenia a osobnostné rozdiely medzi pacientmi. Vo výskume bolo dokázané, že pacienti s obmedzenými sociálnymi kontaktmi zažívali väčšiu bolesť a vyššiu únavu.

V našom výskume sme sa zamerali na mieru vnímanej sociálnej opory onkologicky chorých žien v liečbe, pričom nás zaujímala najmä pomoc zo strany rodiny, priateľov a iných dôležitých ľudí. Zisťovali sme, či existujú rozdiely v miere vnímanej sociálnej opory onkologicky chorých žien vo vzťahu k vybraným sociálno-demografickým (vek, vzdelanie) a zdravotným charakteristikám (dĺžka choroby).

Šolcová a Kebza (2003) vo všeobecnosti tvrdia, že starší ľudia majú s postupujúcim vekom viac problémov v sociálnej opore a v sociálnych vzťahoch ako mladší. Preto sme aj my predpokladali existenciu rozdielov v miere vnímanej sociálnej opory podľa veku a výsledky výskumu nám túto skutočnosť potvrdili. Miera vnímanej sociálnej opory zo strany rodiny, priateľov a iných dôležitých a tiež celková miera vnímanej sociálnej opory bola u žien s onkologickým ochorením v liečbe vo veku od 40 do 60 rokov štatisticky významne vyššia v porovnaní so ženami, ktoré majú 61 a viac rokov. Najvýznamnejším zdrojom sociálnej opory sa pritom pre ženy vo veku od 40 do 60 rokov javí byť rodina, zatiaľ čo u žien od 61 rokov a viac sú to skôr iní dôležití ľudia.



Na skutočnosť, že ženy ľahšie získavajú sociálnu oporu, poukazujú mnohé výskumy (Mickelson, Helgeson, Wiener, 1995; Lu, 1997; Linden et al., 1993, in Kebza, 2005). Ženy pri strese viac vyhľadávajú sociálnu oporu vo svojom okolí ako muži a dokážu viac profitovať zo svojich sociálnych vzťahov v zmysle zisku pre svoju psychickú pohodu (Kebza, 2005). V budúcnosti by preto bolo zaujímavé zisťovať mieru vnímanej sociálnej opory z hľadiska veku u onkologicky chorých žien v porovnaní s onkologicky chorými mužmi. Ako jeden z dôležitých faktorov sociálnej opory sa v našom výskume potvrdila vzdelanostná úroveň. Ak ide o sociálno-demografické faktory, tak prístup k sociálnym zdrojom je ľahší s postupne narastajúcim vzdelaním. Výsledky štúdie Šolcovej a Kebzu (2003) potvrdzujú, že s množstvom sociálnej opory, ktorej sa dostáva jednotlivcovi, vo veľmi silnej miere súvisia premenné, ako je vek, vzdelanie a s ním spojená miera socioekonomického statusu. Je preukázané, že čím je vyššie vzdelanie a socioekonomický status, tým je bohatšia sociálna sieť. Na základe výskumu, ktorý realizoval Kebza (2005), bolo zistené, že prediktorom úrovne sociálnych zdrojov je socioekonomický status reprezentovaný vzdelaním. Najhoršie sú na tom ľudia so základným vzdelaním. S postupne narastajúcim vzdelaním je ľahší prístup k sociálnym zdrojom. Výskum potvrdil, že vzdelanie uľahčuje prístup k sociálnym zdrojom od úrovne stredoškolského vzdelania. Tieto výsledky sa zhodujú s našimi zisteniami. Rozdiely v miere vnímanej opory boli v našej vzorke z hľadiska vzdelania štatisticky významné. Miera vnímanej sociálnej opory bola najnižšia u žien so základným a najvyššia u žien s vysokoškolským vzdelaním. Křivohlavý (1999) tvrdí, že celková vnímaná sociálna opora je výrazom pre presvedčenie danej osoby o tom, aká je kvalita celého súboru sociálnych vzťahov, ktoré sú mu k dispozícii. Vnímanú sociálnu oporu je možné považovať do určitej miery za formu postoja, pričom predmetom tohto postoja sú ľudia, ktorí sú v sociálnej sieti danej osoby, a ich vzťahy k danej osobe.

Výskum u pacientov so sklerózou multiplex (Krokavcová et al., 2008) nepotvrdil významný vzťah medzi trvaním ochorenia na jednej strane a sociálnou oporou na strane druhej. Tento predpoklad sa ani v našom výskume nepotvrdil a nezistili sme žiadne štatisticky významné rozdiely v miere vnímanej sociálnej opory u žien s dĺžkou choroby menej ako 5 rokov v porovnaní so ženami s dĺžkou choroby viac ako 5 rokov.

Na základe overenia vzťahov medzi subskálami MSPSS (rodina, priatelia, iní dôležití) sa nám potvrdilo, že ak má onkologicky chorá žena vysokú mieru vnímanej sociálnej opory zo strany rodiny, má ju aj u priateľov a iných dôležitých. Na druhej strane, ak má žena nízku mieru vnímanej sociálnej opory na subskále zameranej na rodinu, je to tak aj na subskále zameranej na priateľov a iných dôležitých. Tieto zistenia si vyžadujú pre zdôvodnenie a vysvetlenie ďalšie podrobnejšie preskúmanie. Podobné výsledky uvádzajú autori Krokavcová et al. (2008), ktorí poukazujú na to, že ak majú pacienti so sklerózou multiplex vysokú mieru vnímanej sociálnej opory od rodiny, tým lepšie je hodnotené ich sociálne a emocionálne fungovanie. Štúdia odhalila, že ak majú vysokú mieru sociálnej opory zo strany rodiny a priateľov, tým je ich duševné zdravie lepšie, a zároveň poukazuje, že za iných dôležitých sú považovaní zdravotníci a iní odborníci.

Do zdravotnej starostlivosti o onkologicky chorých pacientov sú zapojení mnohí odborníci. Jurga (2007, in Baník, 2011) poukazuje, že multidisciplinárny tím by mal byť tvorený nielen z lekárov rôznych odborov, ale jeho súčasťou by mal byť aj psychológ, psychiater, dietológ, duchovný poradca, algeziológ, odborník v ošetrovatelstve a sociálny poradca. American Society of Clinical Oncology (2009) uvádza, že sociálny pracovník by mal poskytovať poradenstvo, informácie, edukáciu a zároveň by mal odporučať komunitné zdroje a prístup k nim, a to nielen pre pacientov s onkologickým ochorením, ale v prípade potreby aj ich rodinám a blízkym. V tomto procese sociálno-zdravotnej starostlivosti by mohol byť sociálny pracovník ako súčasť multidisciplinárneho tímu zdrojom sociálnej opory. Kuzmíková (2011) uvádza, že nejasne definované a málo vymedzené kompetencie prinášajú sociálnym pracovníkom v zdravotníctve len veľmi malé uznanie. Sociálni pracovníci nie sú súčasťou multidisciplinárneho tímu. Naše výsledky sú, žiaľ, zhodné s týmito konštatovaniami. Až 80,4% všetkých onkologicky chorých žien našej vzorky vôbec neuviedlo sociálneho pracovníka medzi potenciálnymi profesionálnymi poskytovateľmi ich sociálnej opory, ďalších 7,1% ho uviedlo



na 5. mieste a 5,4% na 6. mieste. Ak onkologicky chorí nemajú k dispozícii sociálnu oporu, vytvára sa tu priestor pre pomoc sociálneho pracovníka. Sociálny pracovník by mohol preskúmať sociálnu sieť onkologicky chorých pacientov, zistiť, akú presne formu sociálnej opory potrebujú a či ju vôbec majú k dispozícii. Ak sociálnu oporu nemajú k dispozícii, vytvára sa tu priestor pre pomoc sociálneho pracovníka k vyhľadaniu tejto opory v podobe rôznych podporných a svojpomocných skupín. Zároveň by mohol pomôcť aj pri adaptovaní sa na zmeny, ktoré traumatická udalosť spôsobila, a zároveň môže pomáhať pacientovi akceptovať zmenený život v dôsledku onkologického ochorenia. Ak nemá jednotlivec sociálnu oporu zo strany rodiny, mala by mu byť dostupná z iných zdrojov.

V našom výskume sme sa zamerali predovšetkým na pozitívne dôsledky sociálnej opory onkologicky chorých žien v interakcii s ostatnými ľuďmi. V posledných rokoch sa však objavujú práce, ktoré poukazujú na odvrátenú stranu sociálnej opory a ktoré prispievajú k tomu, že po rokoch výskumu začína byť tento zložitý fenomén analyzovaný komplexnejšie (Šolcová, Kebza, 1999).

Onkologické ochorenie prináša do života jednotlivca zmeny, ktorých zvládnutie sa odvíja na základe sociálnej opory zo strany najbližších, priateľov, ale aj profesionálov, s ktorými v procese liečby prichádza do kontaktu. Mesárošová et al. (2007) poukazujú na to, že ženy s onkologickým ochorením kladne vnímajú ochorenie v tom zmysle, že ho považujú za prínosné pre rast osobnosti. Mnohé ženy si uvedomujú, že toto ochorenie zmenilo ich pohľad na život, naučilo ich lepšie zvládať životné ohrozenia a problémy. Zároveň si uvedomili, ktoré stránky života a hodnoty sú najcennejšie.

Z výsledkov nášho výskumu nám vyplynuli nasledujúce odporúčania pre prax:

- Prostredníctvom intervenčných programov pomôcť ženám s onkologickým ochorením udržať a podporiť ich sociálne väzby a vzťahy,
- prostredníctvom podporných a svojpomocných skupín podporiť sociálne väzby a vzťahy medzi pacientmi s onkologickým ochorením,
- v rámci pregraduálneho vzdelávania pripravovať sociálnych pracovníkov tak, aby sa mohli stať súčasťou multidisciplinárneho tímu v starostlivosti o onkologicky chorých pacientov,
- podporiť prepájanie sociálnej a zdravotnej starostlivosti o onkologicky chorých pacientov a akceptovať sociálnych pracovníkov ako nezastupiteľných členov multidisciplinárneho tímu v starostlivosti o onkologicky chorých pacientov.

Sociálna opora zohráva významnú rolu v živote onkologicky chorého pacienta. Dôležité je budovať široké spektrum koordinovaných služieb tak, aby mal tento jednotlivec vytvorené podmienky a sociálnu oporu v takej miere, aby dokázal s touto chorobou bojovať. Naše zistenia môžu byť podnetom pre budovanie a koordináciu sociálnych a zdravotníckych služieb tak, aby zabezpečovali komplexnú starostlivosť o človeka s onkologickým ochorením. Svoje potreby by mal mať v procese liečby uspokojované nielen v biologickej rovine, ale z celostného pohľadu ako bio-psycho-sociálno-spirituálna bytosť. Tento stav je možné dosiahnuť poukazovaním na nevyhnutnosť legislatívnych zmien, odbornou spolupracou a vzájomnou akceptáciou pomáhajúcich profesií.

Použité zdroje

ADAM, Z. et al. 2011. *Obecná onkologie*. Praha: Galén.

ADAM, Z., VORLÍČEK, J., KOPTÍKOVÁ, J. 2003. *Obecná onkologie a podpůrná léčba*. Praha: Grada Publishing.

ANDRÁŠIOVÁ, M. 2007. Psychologické minimum o psychickom prežívaní onkologického pacienta. *ViapRACTICA*, 4(Suplement 2), 42–46.

BALOGOVÁ, B., ŽIAKOVÁ, E. 2007. Osamelosť onkologicky chorých seniorov. In: *Seniori v spektre súčasného sveta*. Prešov: Pavol Šidelský – Akcent Print.

BÁNÍK, G. 2011. Postraumatický rozvoj: Pozitívny odkaz traumy. In: *Výskum v sociálnej práci. Zborník príspevkov z II. doktorandskej konferencie*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 152–166.

BAŠTECKÁ, B., GOLDMANN, P. 2001. *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál.



- BAUMGARTNER, F., ADAMKOVÁ, S. 2002. *Vzťahy kvantitatívnej a kvalitatívnej stránky sociálnej opory a postupov zvládania záťaž: VEGA (grant č. 2/7227/20)*. Košice: Spoločenskovedný ústav SAV.
- BENCKOVÁ, V., LEHOTSKÁ, V., ŠVEC, J. 2007. Behaviorálny rizikový profil pacientok s karcinómom prsníka: úloha sociálnej intervencie. *Onkológia*, 2(5), 317–320.
- BENKA, J. 2012. *Living with Rheumatoid Arthritis: Do Personal and Social Resources Make a Difference?* Košice: Equilibria.
- BENKOVÁ, M. 2011. Status sociálneho pracovníka v starostlivosti o onkologicky chorých klientov. In: *6. medzinárodná konferencia odborov Psychológia a Sociálna práca*. Nitra: Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, 236–243.
- CLARA, P. I. et al. 2003. Confirmatory Factor Analysis of The Multidimensional Scale of Perceived social Support in Clinically Distressed and Student Samples. *Journal of Personality Assessment*, 81(3), 265–270.
- DANČÍKOVÁ, T. 2012. Karcinóm prsníka a kvalita života ženy. *Paliatívna medicína a liečba bolesti*, 5(2), 45–56.
- GULÁŠOVÁ, I. 2009. *Telesné, psychické, sociálne a duchovné aspekty onkologických ochorení*. Martin: Grafické štúdio Osveta. P + M Turany.
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H. 2000. *Psychologický slovník*. Praha: Portál.
- KEBZA, V. 2005. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: SERIFA.
- KOŇOŠOVÁ, H., ŠAGÁTOVÁ, A., KUNÍKOVÁ, A. 2011. Sociálna práca – neoddeliteľná súčasť starostlivosti pri zvyšovaní kvality života pacientov s onkologickým ochorením. *Zdravotníctvo a sociálna práca*, 6(3), 114–115.
- KOPECKÝ, Š. et al. 2003. *Základy patologickej anatómie*. Trnava: SAP – Slovak Academic Press.
- KRIŠTEKOVÁ, I. 2005. Kvalita života onkologického pacienta. *Ošetrovatelstvo a pôrodná asistencia*, 3(4), IV–VII.
- KROKAVCOVÁ, M. et al. 2008. Social Support as a Predictor of Perceived Health Status in Patients with Multiplesclerosis [online]. *Patient Education and Counseling*, 73, 159–165. [10. 3. 2013]. Dostupné z: www.zzke.sk/images/prilohy/krokavcova-chylova-a-gavelova-polanova-patient-educ-couns-2008.pdf
- KRPOUN, Z. 2012. Sociální opora: Shrnutí výzkumné činnosti v české a slovenské oblasti a inspirace do budoucnosti – nadané děti [online]. *Psychologie. Elektronický časopis ČMPS*, 6(1), 42–50. [8. 2. 2013]. Dostupné z: www.e-psychologie.eu/clanek/142
- KŘIVOHLAVÝ, J. 2002. *Psychologie nemoci*. Praha: Grada Publishing.
- KŘIVOHLAVÝ, J. 2001. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- KŘIVOHLAVÝ, J. 1999. Moderátor zvládání zátěže typu sociální opory. *Československá psychologie*, 43(2), 106–118.
- KUZMÍKOVÁ, I. 2011. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha: Grada Publishing.
- LEVICKÁ, J. 2005. Význam sociálnej opory vo vzťahu k zdravotnému stavu klienta. *KONTAKT. Odborný a vedecký časopis pro zdravotněsociální otázky*, 7(3–4), 266–269.
- MAREŠ, J. 2012. Posttraumatický rozvoj človeka. Praha: Grada Publishing.
- MAREŠ, J. 2009. Posttraumatický rozvoj: nové pohľady, nové teórie a modely. *Československá psychologie*, 53(3), 271–290.
- MAREŠ, J., HODAČOVÁ, L., BÝMA, S. 2005. *Vybrané kapitoly ze sociálního lékařství*. Praha: Karolinum.
- MAREŠ, J. 2004. Negativní aspekty sociální opory. In: *Zborník Sociálne procesy a osobnosť*. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 285–286.
- MAREŠ, J. et al. 2001. *Sociální opora u dětí a dospívajících*. Praha: Nucleus.
- MESÁROŠOVÁ, M. et al. 2007. *Psychologické determinanty zvládania onkologických ochorení*. Košice: VÚSI.
- MATOUŠEK, M., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. 2005. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál.



- NAGYOVÁ, I. et al. 2009. *Measuring Health and Quality of Life in the Chronically Ill*. Košice: EQUILIBRIA Ltd.
- NAKIGUDDE, J. et al. 2009. Adaptation of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support in a Uganda Setting. *African Health Sciences*, 9(1), 35–41.
- PALKOVÁ, L. et al. 2010. *Onkologické ošetrovatelstvo II*. Košice: ZZ design studio – Ing. Zvonimír Závist.
- ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. 2003. Prediktory sociální opory u české populace. *Československá psychologie*, 47(3), 220–229.
- ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. 1999. Sociální opora jako významný protektivní faktor. *Československá psychologie*, 1999, 43(1), 19–38.
- TSCHUSCHKE, V. 2004. *Psychoonkologie. Psychologické aspekty vzniku a zvládnutí rakoviny*. Praha: Portál.
- VÁGNEROVÁ, M. 2008. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.
- VEREŠOVÁ, M. 2011. *Sociálna psychológia. Človek vo vzťahoch*. Nitra: ENIGMA PUBLISHING.
- VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. 2001. *Aplikovaná sociálna psychológia II*. Praha: Grada.
- Zákon č. 551/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*
- ŽIAKOVÁ, E. et al. 2011. *Sociálna práca. Teoretické východiská a praktické kontexty*. Košice: EQUILIBRIA.
- ŽIAKOVÁ, E. 2005. *Psychosociálne aspekty sociálnej práce*. Prešov: Pavol Šidelský – Akcent Print.
- ŽIAKOVÁ, E., ČECHOVÁ, J. 2001. Možnosti psychologickéj a sociálnej pomoci onkologickým pacientom. *Práca a sociálna politika*, 9(9), 17–19.



Nový zákon o sociálnej práci na Slovensku: retrospektíva, perspektívy a otázky

New Act on Social Work in Slovakia: Retrospection, Perspectives and Questions

Andrej Mátel, Milan Schavel

Doc. PhDr. ThDr. Andrej Mátel, PhD., mim. prof.,¹ je vysokoškolským pedagógom Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave. Špecializuje sa na profesijnú etiku, sociálnu patológiu, teóriu a metódy sociálnej práce. Je členom akreditačnej komisie MPSVaR SR. V praxi sociálnej práce sa venuje komplexnej pomoci obetiam domáceho násillia, poradenstvu a supervízií.

Prof. PaedDr. Milan Schavel, PhD.,² pôsobí ako vysokoškolský pedagóg na Vysokej škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, ako riaditeľ Inštitútu ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov. V rámci pedagogickej činnosti sa venuje sociálnej prevencii, sociálnemu poradenstvu, supervízií, celoživotnému vzdelávaniu sociálnych pracovníkov. V rokoch 2006–2012 bol predsedom Asociácie vzdelávateľov v sociálnej práci na Slovensku. Aktívne sa angažuje pri kreovaní profesijného statusu sociálnych pracovníkov na Slovensku.

Abstrakt

V júli 2014 bol na Slovensku schválený nový legislatívny rámec pre sociálnu prácu. Ašpiráciou zákona o sociálnej práci je utvorenie lepšieho profesionálneho zabezpečenia výkonu sociálnej práce. Jeho hlavným cieľom je podpora profesionalizácie výkonu sociálnej práce, a to najmä ustanovením nevyhnutných kvalifikačných predpokladov a zriadením Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce. Príspevok prináša informácie o procese tvorby zákona a kritickú reflexiu jeho perspektív, vrátane predostretia otázok, ktoré nový zákon vyvoláva.

Kľúčové slová

sociálna práca, sociálny pracovník, asistent sociálnej práce, komora, zákon o sociálnej práci

Abstract

In July 2014 a new legislative framework for social work was approved in Slovakia. Aspiration of the new act on social work is to create a better professional performance of social work. Its main aim is to support a professionalization social work performance, and in particular by establishing the necessary qualifications and establishment of the Slovak Chamber of social workers and social assistants. The article provides information on the law-making process and critical reflexion on its perspectives and aspirations, including the questions that the new act raises.

¹ Kontakt: Ústav sociálnej práce VŠ ZaSP sv. Alžbety v Bratislave, Nám. 1. mája, P.O. BOX 104, 810 00 Bratislava, andrej.matel@gmail.com

² Kontakt: Ústav sociálnej práce VŠ ZaSP sv. Alžbety v Bratislave, Nám. 1. mája, P.O. BOX 104, 810 00 Bratislava, mschavel@stonline.sk



Keywords

social work, social worker, social work assistant, association, social work act

Úvod

Dňa 9. júla 2014 Národná rada Slovenskej republiky schválila návrh zákona o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej „zákon o sociálnej práci“). V Zbierke zákonov bol publikovaný pod číslom 219/2014. Proces prípravy zákona bol jeho schválením ukončený, z hľadiska chronológie sa stal historickou udalosťou. Predložený príspevok má aspiráciu byť historickou retrospektívou procesu tvorby zákona do tej miery, ako sa tento proces odrazil, resp. neodrazil vo finálnej podobe legislatívneho dokumentu. Korektné pre čitateľov je predstretie perspektívy, že autormi príspevku nie sú nezúčastnení pozorovatelia, ale experti, ktorí boli aktívnymi účastníkmi celého procesu prípravy zákona a dlhodobejšie sa usilujú – spolu s ďalšími expertkami a expertmi – o profesionalizáciu sociálnej práce na Slovensku. Keďže budeme vychádzať z perspektívy zúčastnených aktérov, vyvstáva otázka objektivity takéhoto pohľadu. V tomto sa autori prikláňajú k postmodernému pohľadu na objektivitu histórie, podľa ktorého, „čistá“, „neutrálna“, či „objektívna“ história je v podstate nemožná. Nielen preto, že historický príbeh môžeme rozprávať len z hľadiska svojej vlastnej identity (napr. ako muž, Slovák), ale aj preto, že každá história o minulosti sa vyvíja podľa zamerania autora, podľa jeho metodológie a filozofie dejín (por. Eaglestone, 2004).

Cieľom štúdie bolo opätovne preskúmať proces tvorby zákona z diachrónneho hľadiska vzhľadom na jeho prípravu, myšlienkové postupy a obsahovo-tematické redakčné úpravy, ktoré ovplyvnili finálnu podobu zákona. Čitateľ zákona o sociálnej práci, ktorý nemal možnosť participovať na procese jeho tvorby, zvyčajne vychádza z finálneho znenia zákona a akékoľvek nejasnosti a sporné časti interpretuje zo synchronného hľadiska. Účelom príspevku je obohatiť čitateľov o diachrónnu perspektívu, ktorá môže čitateľovi a prijímateľovi zákona napomôcť hlbšiemu vhladu v nasledujúcich oblastiach: a) porozumenie širšieho kontextu vzniku zákona, najmä procesu konštruovania obsahu zákona; b) pomenovanie a predstavenie kľúčových tém dokumentu v rámci širšej – nie vždy jednotnej – expertnej diskusie; c) kritická reflexia prínosu zákona do praxe a načrtnutie niektorých otvorených tém a otázok, ktoré z pohľadu autorov tento zákon pri implementácii môže priniesť.

Z metodologického hľadiska sme pri štúdií vychádzali z historiografických metód. Metodicky sme postupovali v štyroch etapách: 1. heuristika – vyhľadávanie a zhromaždenie prameňov, v našom prípade všetkých dokumentov, ktoré boli súčasťou legislatívneho procesu; 2. kritika – rozbor a hodnotenie obsahov; 3. interpretácia – výklad, objasnenie a zhodnotenie obsahu; 4. syntéza, ktorej výstupom je aj predložený príspevok. Dokumenty, ktoré boli súčasťou procesu prípravy zákona, sú chápané autormi ako primárne pramene, z ktorých čerpali vo svojej štúdií. Nakoľko jednotlivých pramenných dokumentov je pomerne veľké množstvo, v texte príspevku uvádzame skôr skupiny prameňov, z ktorých obsahová analýza vychádzala. Tieto priamo súvisia s celkovým procesom vzniku zákona, ktorý môžeme rozlíšiť do šiestich etáp: 1. činnosť expertnej skupiny zloženej z pracovníkov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej MPSVaR SR) a zástupcov vzdelávateľov v sociálnej práci – prameňmi sú interné pracovné dokumenty expertnej skupiny ako aj materiály interného pripomienkového konania v rámci MPSVaR SR; 2. široká odborná diskusia návrhu zákona – prameňmi sú pripomienky a návrhy zaslané rozličnými inštitúciami na MPSVaR SR; 3. medzirezortné pripomienkové konanie k návrhu zákona – pramene tvoria dokumenty medzirezortného pripomienkového konania, pričom išlo o 173 vznesených pripomienok, z toho 36 zásadných; 4. rokovanie vlády SR, ktorého súčasťou je viacero dokumentov, vrátane predkladacej a dôvodovej správy (por. Vláda SR, 2014); 5. prerokovanie návrhu vládneho zákona v parlamente SR – pramennými dokumentmi sú najmä Uznesenie Výboru NR SR pre sociálne veci č. 110 (2014) a pozmeňujúce návrhy poslancov NR SR k návrhu zákona o sociálnej práci (por. Parlament SR, 2014); 6. parlamentom SR schválená konečná verzia zákona č. 219/2014 Z. z. uverejnená v Zbierke zákonov č. 72/2014 strana 1682. Sekundárnym prameňom, nie však menej relevantným,



je ústna tradícia, ktorá sprevádzala celý proces prípravy zákona a autori príspevku boli jej priamymi účastníkmi.

Špecifikom nášho skúmania bolo prelínanie sa diachrónneho a synchronného pohľadu vzhľadom na skutočnosť, že ide o nedávnu históriu. Ďalším špecifikom skúmania bol dôraz na proces. Tento teoreticky chápeme ako cielavedomý systematický postup stanoveného subjektu. Zákon ako dokument pritom nechápeme ako konečný výsledok procesu profesionalizácie sociálnej práce na Slovensku, ale ako jeden z jej nástrojov. Ďalším procesným aspektom je, že udalosti, diskusie a myšlienkové posuny, ktoré sa odohrali v priebehu prípravy a v samotnom legislatívnom konaní, ovplyvnili finálnu podobu zákona, a domnievame sa, že aj v budúcnosti budú dôležitým aspektom interpretácie jeho sporných stránok a nejednoznačných formulácií.

Ciele a účel vzniku zákona

Do účinnosti zákona č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov neexistovali pre výkon sociálnej práce žiadne oficiálne pravidlá výkonu – profesijné, etické, právne. Existovali (a aj existujú) v právnych predpisoch upravujúcich jednotlivé oblasti výkonu čiastkové úpravy kvalifikačných podmienok na výkon sociálnej práce pre jednotlivé oblasti výkonu: a) sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela (zákon č. 305/2005 Z. z. v z. n. p.); b) sociálne služby (zákon č. 448/2008 Z. z. v z. n. p.); c) sociálna posudková činnosť (zákon č. 447/2008 Z. z. v z. n. p.). Tieto však nedokázali upraviť podmienky výkonu profesie v celom jej rozsahu.

Hoci bol zákon o sociálnej práci predložený Vláde SR ako iniciatívny návrh Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, išlo o dielo vytvorené v úzkej a intenzívnej spolupráci so zástupcami vysokých škôl, na ktorých sa odbor sociálna práca študuje. Z vlastnej skúsenosti môžeme uviesť, že úzka spolupráca začala už v roku 2011 pod gesciou ministerstva (konkrétne pracovníkov sekcie sociálnej a rodinnej politiky) a Asociácie vzdelávateľov v sociálnej práci. Už v tom období boli často medzi vzdelávateľmi, pracovníkmi ministerstva a sociálnymi pracovníkmi pertraktované otázky s ohľadom na profesionálne zabezpečenie sociálnej práce v praxi, deficitu reálne činnej profesijnej organizácie sociálnych pracovníkov, resp. komory, potreby celoživotného vzdelávania, aktualizácie etického kódexu a pod. Z prostredia praxe sa často ozývali hlasy o nízkom profesijnom statuse profesie, napriek tomu, že sa neustále v spoločnosti zdôrazňuje jej význam. Uviesť možno aj nepriamu úmernosť medzi narastajúcim počtom absolventov vysokoškolského štúdia odboru sociálna práca a ich statusom v spoločnosti (Schavel, 2012). Na nízky profesijný kredit sociálnych pracovníkov v spoločnosti upozornila aj odborná diskusia návrhu zákona. V rámci medzirezortného pripomienkového konania veľmi pozitívne hodnotila návrh zákona Konfederácia odborových zväzov SR. Podľa ich vyjadrenia „sociálna práca ako profesia nie je spoločnosťou dostatočne oceňovaná, nemá jasne definovaný status, morálne a finančné ocenenie je veľmi nízke“ (por. Vláda SR, 2014). O skutočnosti, že profesia sociálna práca si na Slovensku zaslúži väčšiu spoločenskú pozornosť – bez ohľadu na spoločensko-politické zmeny – svedčí aj fakt, že nová vláda³ v roku 2012 nielenže proces tvorby zákona nezablokovala, ale dokonca ho včlenila do svojho programového vyhlásenia na roky 2012–2016. V ňom stojí, že „vláda vytvorí podmienky na profesijné zabezpečenie výkonu sociálnej práce“ (Programové vyhlásenie, 2012). Týmto bola prezentovaná politická vôľa uskutočniť zásadné zmeny v uplatnení sociálnych pracovníkov na trhu práce, zabezpečiť posilnenie statusu sociálneho pracovníka, vytvoriť podmienky pre celoživotné vzdelávanie a odbornú graduáciu a zároveň kreovať profesijnú organizáciu na princípe

³ V tejto súvislosti je pre čitateľov mimo SR vhodné uviesť politický kontext, ktorý sa menil v prvej etape prípravy zákona. V októbri 2011 Národná rada SR nevyсловila dôveru koalíicnej pravicovej vláde strán SDKÚ, KDH, Most-Hít a SaS na čele s Ivetou Radičovou (8. júl 2010 – 4. apríl 2012). V predčasných parlamentných voľbách v marci 2012 zvíťazila strana SMER-SD s takou prevahou (44,41 %), že si zabezpečila 83 mandátov v Národnej rade SR (teda aj nadpolovičnú väčšinu) a všetkých 15 kresiel vo vláde, pod vedením Robert Fica. Úradujúcim ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny sa stal Ján Richter.



profesijnej komory. Hlavným cieľom zákona je podľa predkladateľov zákona, ako aj členov expertnej skupiny podieľajúcich sa na jeho príprave, podpora profesionalizácie výkonu sociálnej práce, a to najmä ustanovením nevyhnutných kvalifikačných predpokladov a zriadením Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce (por. Vláda SR, 2014). Zákon má aspiráciu dopadu a pozitívneho kvalitatívneho vplyvu na všetky klientske skupiny sociálnej práce a na prístup vykonávateľov sociálnej práce k službám, ktoré bude pre nich zabezpečovať komora (Sociálne vplyvy predkladateľského materiálu, in Vláda SR, 2014). Ako komplexný zákon chce vytvoriť bazálny zákonný rámec pre osobité právne predpisy, podľa ktorých sa na Slovensku vykonáva sociálna práca, najmä v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny, konkrétne v oblastiach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ďalej v sociálnych službách a sociálnej posudkovej činnosti. Nový zákon potvrdzuje, že sa sociálna práca na Slovensku prispôsobuje svetovým trendom, ktoré identifikoval Tomeš (2010). Podľa jeho štúdie sa sociálna práca inštitucionalizuje, profesionalizuje, špecializuje a vnútorne štruktúruje, privatizuje, mení sa obsah, rozširuje sa jej záber a preniká do iných rezortov. Profesionalizáciu konkretizuje tým, že sociálni pracovníci sú verejne uznaní (licencovaní a registrovaní), majú monopol na určitý typ práce, čo im dáva profesijnú výnimočnosť a sú profesijne autonómni.

Sociálna práca ako predmet zákona

Hlavným filozofickým hľadiskom predkladateľov zákona bolo, že sociálnu prácu v praxi môže vykonávať len ten, kto ju vyštudoval, a výhradne ten, kto sociálnu prácu vyštudoval a vykonáva ju v praxi, je sociálny pracovník (Dôvodová správa, in Vláda SR, 2014). V zásade ide o princíp, ktorý v Británii komunikuje Neil Thompson (2010) tvrdením, že sociálna práca je všetko to, čo (profesionálne) vykonávajú sociálni pracovníci. V novom zákone stojí, že sociálna práca je odborná činnosť vykonávaná sociálnym pracovníkom alebo asistentom sociálnej práce. Predkladatelia pritom nemali aspiráciu predstaviť vedeckú alebo odbornú definíciu tejto disciplíny, keďže táto patrí skôr do oblastí teórie. Táto skutočnosť bola viackrát uvádzaná počas rokovania expertnej skupiny, ako aj v medzirezortnom pripomienkovom konaní návrhu zákona (por. Vláda SR, 2014). A práve deficit definície sociálnej práce v predložennom návrhu zákona vyvolal bohatú diskusiu medzi vzdelávateľmi, sociálnymi pracovníkmi v praxi či priamo v pripomienkovom konaní u zástupcov Ministerstva vnútra SR, Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu SR, ako aj zákonodarcami v parlamente. Ostatne menované ministerstvo odporučilo v rámci medzirezortného pripomienkového konania definíciu sociálnej práce konkrétne upraviť. Jediný kritický pozmeňujúci návrh z radov opozičných poslancov parlamentu smeroval najmä k potrebe doplnenia optimálnej definície sociálnej práce. Poslankyne Národnej rady z radov opozície⁴ navrhli formou pozmeňujúceho návrhu ako optimálnu definíciu nasledovnú formuláciu: „*Sociálna práca na účely tohto zákona je súbor odborných činností alebo špecializovaných odborných činností, ktoré vykonáva sociálny pracovník alebo asistent sociálnej práce s cieľom odhalovania, vysvetľovania, zmiernovania a odstraňovania sociálnych problémov fyzických osôb a ich skupín, rodín a komunit a zvýšenia kvality ich života a dôstojnosti všetkých fyzických osôb*“ (Národná rada SR, 2014). Poslankyne sa pritom odvolávali na definíciu Medzinárodnej federácie sociálnych pracovníkov z roku 1988 a definíciu Asociácie vzdelávateľov v sociálnej práci v SR a zákon č. 576/2004 Z. z. K tomu treba kriticky poznamenať, že aktuálna globálna definícia sociálnej práce IFSW/IASSW pochádza z júla 2014 (Melbourne), resp. predtým z roku 2000 (Montreal) a zákon o zdravotnej starostlivosti o sociálnej práci vôbec nepojednáva. Poslanecké grémium neakceptovalo prijatie tejto – ani žiadnej inej – definície sociálnej práce do legislatívnej podoby.⁵

⁴ Konkrétne išlo o pozmeňujúci a doplňujúci návrh poslankyň Národnej rady SR Eriky Jurinovej a Janky Šípošovej predložený na II. čítaní, ktorý podpísalo 20 poslancov z radov opozície.

⁵ Hoci išlo o návrh profesijného zákona, ktorý mal potenciál prekračovať stranické záujmy, nepodarilo sa v parlamentnej diskusii prekročiť tradičnú vládno-opozičnú polarizáciu. Predloženým návrhom sa poslanci vládnej strany ani nezaoberali. Domnievame sa, že politickou konsekvenciou absencie dialógu bola skutočnosť, že sa opoziční poslanci zdržali hlasovania za tento zákon.



Medzirezortné pripomienkové konanie návrhu zákona vyvolalo diskusiu s ohľadom na označenie sociálnej práce pojmami „profesia“ alebo „povolanie“. Napríklad Ministerstvo zdravotníctva žiadalo nahradiť pojem „profesia“ pojmom „povolanie“. Nakoľko slovenský právny poriadok nemá zadefinovaný ani jeden z týchto pojmov, navrhovatelia zákona pojmy vynechali s odôvodnením, že sa v celom zákone bude hovoriť iba o podmienkach výkonu sociálnej práce (Vláda SR, 2014). Napriek tomu sa implicitne predpokladá chápanie sociálnej práce ako profesie, o čom svedčí napríklad označenie komory ako *profesijnej organizácie* a v rámci jej orgánov zriadenie *profesijnej rady komory*, ktorá svojou činnosťou utvára podmienky na zvyšovanie *profesionálnej úrovne* sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce (por. § 23 zákona). Podobne to potvrdzuje aj používanie *profesijných titulov* sociálny pracovník a asistent sociálnej práce. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že sociálna práca – na rozdiel od iných povolání – nie je regulovaná právom Európskej únie. Podľa medzinárodnej klasifikácie zamestnaní (povolání) ISCO-08, ktorú zverejňuje Medzinárodná organizácia práce (ILO, 2007), patrí sociálna práca (social work) do skupiny číslo 26 *špecialisti v oblasti práce, sociálnych vecí a kultúry* a podskupiny 2635 *špecialisti v oblasti sociálnej práce a poradenstva*. Príbuzným zamestnaním sú potom aj odborní pracovníci v oblasti sociálnej práce (podskupina 3412).

V rámci pripomienkovania návrhov zákona sa objavovali názory, že by sociálnu prácu mohli vykonávať aj iné profesie (Dôvodová správa, in Vláda SR, 2014). Zákon svojou filozofiou tomu zásadne odporuje tým, že sociálnu prácu ako odbornú činnosť môže vykonávať výhradne sociálny pracovník alebo asistent sociálnej práce. Okrem sociálnej práce však rozlišuje ešte dva typy činností:

- *špecializované odborné činnosti* – ide de facto o užšie zamerané „špecializácie“, tieto vykonávajú sociálni pracovníci (teda už nie asistenti sociálnej práce), ktorí majú potrebné vedomosti a zručnosti získané absolvovaním akreditovaného špecializačného vzdelávacieho programu (por. § 2 ods. 2; § 8 ods. 2);
- *nadstavbové odborné činnosti* – ide o rôznorodé odborné činnosti, ktoré nepatria primárne alebo výhradne do oblasti sociálnej práce, teda nie sú vlastné len sociálnym pracovníkom a patria aj do oblasti výkonu iných povolání. Podľa zákona ich môže v oblasti sociálnych vecí a rodiny vykonávať aj psychológ, špeciálny pedagóg, liečebný pedagóg, sociálny pedagóg alebo iná osoba, ktorá spĺňa kvalifikačné predpoklady, vrátane absolvovania akreditovaného vzdelávacieho programu (por. §§ 12–13).

Čitateľ zákona sa však nedozvie konkrétne, o ktoré činnosti sa jedná. Uvádza sa v ňom, že sústavu špecializovaných odborov sociálnej práce ustanoví vláda SR nariadením (§ 5 ods. 5). Podľa predkladateľov zákona z MPSVaR SR pôjde o flexibilnejší legislatívny nástroj. Zo súčasnej praxe je predpokladom, že medzi špecializované odbory môže patriť napríklad špecializované sociálne poradenstvo, sociálnoprávna ochrana detí, sociálna kuratela, sociálna posudková činnosť, možno sociálna terapia (resp. socioterapia) a pod. Medzi nadstavbové odborné činnosti môže patriť napríklad supervízia, mediácia a pod. Nadstavbové odborné činnosti sú praktickým príkladom multidisciplinárneho prístupu sociálnej práce, ktorý zároveň rešpektuje hranice rezortov. Zákon o sociálnej práci predpokladá, že sa sociálna práca vykonáva primárne v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny. Pri nadstavbových odborných činnostiach to zákon uvádza (por. § 12), aby nedošlo k zásahu do pôsobnosti iných rezortov. Explicitné zdôraznenie multidisciplinárneho charakteru činností v sociálnej sfére vložili do dikcie zákona cez pozmeňujúce návrhy poslanci vládnej strany.⁶ V texte zákona preto stojí: „*Sociálna práca je sociálnym pracovníkom a asistentom sociálnej práce vykonávaná vo vzájomnej súvislosti s inými odbornými činnosťami z oblasti psychológie, práva,*

⁶ Konkrétne išlo o pomerne široký pozmeňujúci návrh poslancov Národnej rady SR Viery Šedivcovej, Viery Tomanovej, Evy Hufkovej, Jany Valovej a Milana Halúza. Keďže išlo o poslankyne a poslanca z vládnej strany, parlament všetky pozmeňujúce návrhy uvedených poslancov väčšinovým hlasovaním akceptoval.



medicíny, pedagogiky, sociológie a z ďalších oblastí“ (§ 2 ods. 3). Keďže v dikcii zákona nie je zrejme, čo sa presnejšie myslí pod formuláciou „vzájomná súvislosť“ a prečo sú vybrané práve zmienené disciplíny, bude potrebná hlbšia odborná diskusia s ohľadom na spresnenie multidisciplinárneho charakteru sociálnej práce v teoretickej rovine ako aj v aplikačnej praxi.

Sociálny pracovník a asistent sociálnej práce

Na Slovensku bolo po revolúcii v roku 1989 ešte pomerne dlho používané označenie sociálny pracovník veľmi široko. Podľa Porubskej (1997) sa ešte v roku písania jej príspevku používalo na označenie všetkých osôb, ktoré sa profesijne podieľajú v oblasti sociálnej práce s deťmi, mládežou, dospelými. Išlo pritom o veľmi široké spektrum realizátorov, koordinátorov, poradcov, tútorov, kurátorov, ktorí pracovali v rôznych štátnych i neštátnych inštitúciách, ale aj charitatívnych organizáciách, nadáciách a v ďalších zariadeniach a ústavoch. O takomto stave platí, že za „sociálneho pracovníka“ je považovaný každý, kto pomáha, a súčasne nikto – veď predsa pomáhajú aj psychológovia, právnici, ošetrovatelky, pedagógovia voľného času, ochrancovia ľudských práv a pod. (Musil, 2008). Pre porozumenie identity sociálneho pracovníka je preto dôležité stanovenie, na základe akých kritérií je možné identifikovať a definovať sociálneho pracovníka, resp. sociálnu pracovníčku. V súčasnosti sú týmito kritériami zvyčajne (Mátel, Schavel, 2014:28):

- kvalifikačné kritérium (minimálne vzdelanie) – toto je potrebné pre zabezpečenie odbornej spôsobilosti. Ide o kľúčové kritérium, bez ktorého sa v súčasnosti nezaobíde žiadne definovanie sociálnych pracovníkov;
- kritérium nutnosti výkonu praxe – vzhľadom naň je možné rozlišovanie absolventov sociálnej práce, ktorí nevykonávajú túto profesiu od sociálnych pracovníkov pôsobiacich v praxi;
- iné kritériá potrebné na výkon práce sociálneho pracovníka – napr. z eticko-právnej oblasti (spôsobilosť k právnym úkonom, bezúhonnosť), nutnosť členstva v profesijnej organizácii, zdravotná spôsobilosť, minimálny vek a pod.

Vzhľadom na kvalifikačné predpoklady pre výkon sociálnej práce sa na Slovensku dlhodo- bo – na rozdiel od iných krajín (napr. Nemecka alebo Českej republiky) – dávalo do úzadia štúdium sociálnej práce v systéme vyššieho odborného školstva. Už zákonom č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov bolo ustanovené, že sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti, sociálnu kuratelu pre deti, koordinovanie prijímania a realizovania opatrení pre deti alebo pomoci deťom, ktoré sú týrané, pohlavne zneužívané, zanedbávané alebo u ktorých je dôvodné podozrenie z týrania, pohlavného zneužívania alebo zanedbávania alebo ktoré boli obeťou obchodovania, môžu na účely sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately vykonávať len fyzické osoby, ktoré získali vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore sociálna práca alebo majú uznaný doklad o takom vysokoškolskom vzdelaní vydaný zahraničnou vysokou školou. Obdobne sociálnu kuratelu pre plnoletých mohli na účely tohto zákona vykonávať len fyzické osoby, ktoré získali vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore sociálna práca alebo andragogika. Od 1. 1. 2007 sociálnu prácu v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately mohli vykonávať len fyzické osoby, ktoré získali vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v študijnom odbore sociálna práca alebo majú uznaný doklad o takomto vysokoškolskom vzdelaní vydaný zahraničnou vysokou školou a plnenie úloh koordinátora v zariadení pri spracúvaní individuálnych plánov práce s dieťaťom, s plnoletou fyzickou osobou alebo s rodinou môžu vykonávať len fyzické osoby, ktoré získali vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore sociálna práca. Od roku 2009 bol na účely zákona o sociálnych službách č. 448/2008 Z. z. definovaný sociálny pracovník ako „fyzická osoba, ktorá získala vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore sociálna práca v prvom stupni, druhom stupni alebo má uznaný doklad o takomto vysokoškolskom vzdelaní vydaný zahraničnou vysokou školou“. Od roku 2014 bol novelizáciou zákona pridaný aj tretí stupeň, čím sa umožnilo vykonávanie sociálnej práce v sociálnych službách aj absolventom doktorandského štúdia. V zásade sa tak legislatívne



definovanie sociálneho pracovníka priblížilo americkému spôsobu, podľa ktorého sú sociálni pracovníci absolventi škôl sociálnej práce (v bakalárskom, magisterskom alebo doktorandskom stupni), ktorí používajú svoje poznatky a zručnosti na poskytovanie sociálnych služieb klientom (Barker, 2003:410). Takéto chápanie akcentuje vysokoškolské vzdelanie a vykonávanie praxe zároveň a rozlišujú sa v ňom absolventi štúdia odboru sociálna práca od sociálnych pracovníkov v praxi. Ďalšou oblasťou výkonu, ktorá počítala s profesionálnym výkonom sociálnej práce, je sociálna posudková činnosť upravená v zákone č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Do účinnosti zákona o sociálnej práci sociálnu posudkovú činnosť mohol vykonávať sociálny pracovník a sociálnym pracovníkom mohla byť fyzická osoba, ktorá získala vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore sociálna práca v prvom, druhom alebo treťom stupni alebo má uznaný doklad o takomto vysokoškolskom vzdelaní vydaný zahraničnou vysokou školou.

Vyššie sme spomenuli základnú logiku, ktorú prevzal nový slovenský zákon o sociálnej práci, podľa ktorej sociálnu prácu v praxi môže vykonávať len ten, kto ju vyštudoval. Tvorcovia zákona však pri kvalifikačných predpokladoch akceptovali len prvý a druhý stupeň vysokoškolského štúdia. Od 1. januára 2015 preto bude pre potreby legislatívy platiť, že sociálnu prácu ako odbornú činnosť môže vykonávať:

- *asistent sociálnej práce* – kvalifikačným predpokladom je získanie vysokoškolského vzdelania prvého stupňa v študijnom odbore sociálna práca. Týmto sú definitívne vylúčené iné študijné odbory, vrátane študijného odboru sociálne služby a poradenstvo. Na Slovensku ide o nový termín, ktorý prináša zásadné rozlíšenie medzi absolventmi bakalárskeho a magisterského štúdia sociálnej práce aj vzhľadom na možnosti ich pracovného uplatnenia. Asistenti môžu vykonávať odbornú prácu v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, v zariadeniach sociálnych služieb a byť odbornými inštruktormi sociálnej rehabilitácie;
- *sociálny pracovník* – kvalifikačným predpokladom je získané vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore sociálna práca. Okrem rovnakého uplatnenia ako asistenti sociálnej práce môžu byť sociálni pracovníci navyše koordinátormi pri spracovaní individuálnych plánov práce s dieťaťom, s plnoletou fyzickou osobou alebo rodinou (pre účely zákona č. 305/2005 Z. z.), vykonávať sociálnu posudkovú činnosť (pre účely zákona č. 447/2008 Z. z.). Okrem toho bude môcť sociálny pracovník vykonávať sociálnu prácu aj ako samostatnú prax.

Zákon okrem toho upravuje používanie profesijných titulov sociálny pracovník, asistent sociálnej práce a sociálny pracovník, špecialista (§ 36). Tieto sú vyhradené tým, ktorí spĺňajú vyššie uvedené kvalifikačné predpoklady. Slovensko sa týmto priradilo ku krajinám, v ktorých je titul sociálny pracovník chránený zákonom (por. Tomeš, 2010).

Dôležité sú však prechodné a záverečné ustanovenia zákona (§§ 43–46), podľa ktorých sa považuje za sociálneho pracovníka aj fyzická osoba vykonávajúca k 1. januáru 2015 pracovnú činnosť, ktoré svojím charakterom zodpovedajú sociálnej práci, nespĺňa kvalifikačné predpoklady vysokoškolského vzdelania druhého stupňa v študijnom odbore sociálna práca, ale spĺňa ich v odboroch psychológia, právo, sociálne služby a poradenstvo, verejná politika a verejná správa alebo v študijných odboroch pedagogického zamerania. Obdobne aj pri funkcii asistenta sociálnej práce, kde stačí buď vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v menovaných odboroch, resp. spĺňa podmienku výkonu praxe sociálnej práce bez náležitého VŠ vzdelania (por. § 45 ods. 1). V zásade je cez tieto ustanovenia odmietnutá retroaktivita. V praxi to znamená, že uvedené ustanovenia umožnia využívať odborný potenciál skúsených odborníkov pôsobiacich aktuálne v praxi (Pozmeňujúci návrh, in NR SR, 2014). Títo však nemôžu byť riadnymi členmi komory, nebudú môcť vykonávať samostatnú prax a používať profesijné tituly (por. § 45 ods. 3).

Otázniky samozrejme vyvoláva absencia **tretieho (doktorandského) stupňa štúdia** v odbore sociálna práca u tých osôb, ktoré majú v prvom a druhom stupni vyštudovaný iný, zvyčajne príbuzný odbor. U nich podľa zákona platí, že napriek 3-ročnému dennému alebo 5-ročnému externému



doktorandskému štúdiu sociálnej práce nie sú podľa predkladateľov zákona spôsobilí sociálnu prácu v praxi vykonávať. V procese tvorby zákona sa zvyčajne predkladatelia odvolávali na nedostatočnú prípravu v doktorandskom štúdiu pre prax a prílišné zameranie sa na teóriu a výskum. Otázkou je, či ide o spoločný prístup všetkých, resp. väčšiny vysokých škôl na Slovensku a či legislatívou nebudú zásadne poškodení absolventi doktorandského štúdia sociálnej práce s pregraduálnym vzdelaním v inom odbore. V zásade budú exkludovaní z profesijnej komunity a vykonávania praxe. Nový zákon im necháva voľný priestor byť garantmi (špecializačného) vzdelávacieho programu, kde sa požaduje tretí stupeň vysokoškolského vzdelania (por. § 29 ods. 2). Na druhej strane je však požiadavkou garanta aj päťročná prax v odbore, ktorého sa vzdelávaci program týka, čo pre dotýčaných bude v odbore sociálna práca veľmi problémové až nemožné. Domnievame sa, že táto exklúzia absolventov doktorandského štúdia bude musieť byť opätovne diskutovaná, tak na úrovni tvorcov legislatívy, ako aj v prostredí vysokých škôl poskytujúcich doktorandské štúdium v odbore. Za zmienku a ako príklad z dobrej praxe stojí situácia vo Švédsku, kde sú vysoko hodnotení absolventi magisterského a doktorandského štúdia odboru sociálna práca – socionómia práve kvôli náležitému teoretickému vzdelaniu (por. Tomeš, 2010).

Kvalifikačné kritérium je kľúčovou, ale nie jedinou podmienkou pre odbornú spôsobilosť na výkon sociálnej práce. Ďalšou je celoživotné vzdelávanie, ktorému sa budeme venovať nižšie. Úplnou novinkou v podmienkach Slovenskej republiky je, že sociálna práca sa môže vykonávať nielen v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ale aj ako **samostatná prax** (por. §§ 3, 7). V rámci verejnej odbornej diskusie ministerstvo požiadalo o vyjadrenie názoru odbornej verejnosti k dvom alternatívam riešenia výkonu samostatnej praxe, a to formou viazanej živnosti alebo výkonu slobodného povolania. Názory smerovali k podpore oboch alternatív, ale nakoniec bola vybraná vhodnejšia alternatíva výkonu samostatnej zárobkovej činnosti, ako je napríklad u umelcov, lekárov, veterinárov, advokátov a iných profesií (Dôvodová správa, in Vláda SR, 2014). Samostatná činnosť pri výkone povolania sociálny pracovník bola teda vyňatá zo živnostenských činností a nebude sa na ňu vzťahovať živnostenský zákon. Podliehať bude zákonným pravidlám pre slobodné povolania. Podmienkou samostatnej praxe bude, okrem splnenia kvalifikačného predpokladu magisterského vzdelania v odbore sociálna práca, získanie povolenia od komory. Žiadateľ pritom musí vykonávať sociálnu prácu najmenej tri roky v praxi a spĺňať aj osobité predpoklady, konkrétne byť bezúhonný, mať spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu a mať zabezpečenú supervíziu (§ 7). Domnievame sa, že predpoklady bezúhonnosti, spôsobilosti na právne úkony, prípadne aj zdravotnej spôsobilosti (podobne ako v ČR) by mal spĺňať každý sociálny pracovník a asistent sociálnej práce a je na zamestnávateľoch, aby ich aj skutočne vyžadovali. Ak sa zákonnou cestou vyžaduje zabezpečenie supervízie pre výkon samostatnej praxe, obdobne by malo ísť o povinnosť pre zamestnávateľov, aby zabezpečili supervíziu sociálnym pracovníkom a asistentom, ktorých zamestnávajú. Zaujímavosťou s ohľadom na supervíziu je, že pozmeňujúcim návrhom poslancov NR sa podarilo zakomponovať do zákona, že túto môže zabezpečiť „*len fyzická osoba, ktorá skončila odbornú akreditovanú prípravu supervízora v oblasti sociálnej práce alebo poradenskej práce v rozsahu najmenej 240 hodín*“ (Národná rada SR, 2014). Týmto sa legislatívnou cestou všeobecne precizoval minimálny rozsah výcviku supervízorov (tento bol doteraz stanovený len pre potreby SPODaSK), ktorý by mal byť záväzný pre všetky akreditované vzdelávacie programy ako aj inštitúcie, ktoré ich realizujú.

Vzhľadom na deficit akejkoľvek definície sociálnej práce bolo formou pozmeňujúceho návrhu poslankýň a poslanca NR SR do zákona zakomponované základné interpretačné a aplikačné pravidlo pre výkon sociálnej práce sociálnymi pracovníkmi a asistentmi sociálnej práce, že títo „*uplatňujú prístupy zodpovedajúce cieľu vykonávanej sociálnej práce a poznatkom odboru sociálna práca s využitím odborných metód práce v závislosti od zamerania sociálnej práce...*“ (§ 2 ods. 3; NR SR, 2014).

Otázkou je, ako sa nové legislatívne vymedzenie profesie sociálny pracovník a asistent sociálnej práce prejaví aj v ďalších rezortoch, kde sociálni pracovníci pôsobia. Podobne ako v Českej republike platí aj na Slovensku, že regulácia sociálnej práce v zdravotníctve, školstve a trestnej justícii je



nedostatočná a systémovo neprepojená (por. Tomeš, 2010). Najhoršia je situácia v školstve, kde nie je sociálny pracovník oficiálne zaradený v príslušnej legislatíve o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, na rozdiel od sociálneho pedagóga (por. zákon č. 317/2009 Z. z. v z. n. p). V rezorte zdravotníctva doposiaľ stojí, že „ak ústavné zdravotnícke zariadenie poskytuje zdravotnú starostlivosť na oddelení pediatrickom, geriatrickom, doliečovacom, psychiatrickom, medicíny drogových závislostí, gynekológie a pôrodnictva alebo dlhodobo chorých, musí mať v pracovnoprávnom vzťahu sociálneho pracovníka na podporu zmiernovania alebo odstraňovania sociálnych dôsledkov zdravotnej situácie pacienta v súvislosti s hospitalizáciou a prepustením“ (Vestník MZ SR, 2012). Ide pritom o nižší právny predpis, než je zákon, čoho dôsledkom je, že sa často v praxi ignoruje. Na vedení rezortu zdravotníctva je, aby bol dôsledne uvádzaný do praxe a v dialógu s rezortom práce, sociálnych vecí a rodiny bolo sprecizované, či bude môcť vykonávať sociálnu prácu výhradne sociálny pracovník – absolvent magisterského vzdelania odboru, alebo aj asistent za istých podmienok. Podobne to je aj v rezorte spravodlivosti, pod ktorý spadá aj Zbor justičnej a väzenskej stráže. Podľa platného predpisu „*vykon sociálnej práce s obvinenými a odsúdenými v ústave na výkon väzby zabezpečuje sociálny pracovník alebo pedagóg poverený vykonávaním sociálnej práce*“ (Zbierka rozkazov, 2008). Sociálny pracovník je podľa tohto predpisu chápaný ako kvalifikovaný odborník v oblasti sociálnej práce. Otázkou je, ak sa aj v súčasnej praxi zboru pripúšťa iné vysokoškolské vzdelanie, než je odbor sociálna práca (napr. pedagogické), či nová legislatívna úprava v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny bude mať adekvátny vplyv aj na tento rezort. Domnievame sa, že aspirácia klarifikovať a zjednotiť profesijné tituly v sociálnej práci by nemala zostať izolovanou na jeden – hoci aj kľúčový – rezort, ale malo by ísť o celospoločenský konsenzus. Pri zachovaní zásady, že nepôjde o retroaktívnu zmenu, a intenzívnom dialógu s ostatnými rezortmi je táto možnosť reálna, hoci pôjde o beh na dlhé trate.

Vzdelávanie v sociálnej práci

V akademickej oblasti je na Slovensku samostatný študijný odbor sociálna práca integrálnou súčasťou slovenského vysokoškolského vzdelávania od roku 1991. Vtedy bola na Pedagogickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave otvorená prvá katedra sociálnej práce v SR. Podľa Schavela (2012) záujem o štúdium v študijnom odbore sociálna práca prevažoval na Slovensku od začiatku kapacitné možnosti škôl. Počet študentov na univerzitách a vysokých školách bol vysoký a motivácia pre štúdium rôzna. Ďalšou okolnosťou, ktorá ovplyvnila zvýšený záujem najmä už zamestnaných uchádzačov o štúdium sociálnej práce, bola skutočnosť vyplývajúca zo zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe, podľa ktorého zamestnanec štátnej správy musel v rámci výkonu svojich odborných činností splňať minimálnu podmienku ukončeného prvého stupňa vysokoškolského štúdia. V tomto prípade išlo najmä o zamestnancov okresných úradov, neskôr úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, s podmienkou začať študovať v zmysle vyššie uvedeného zákona do konca roku 2005. Záujem začať študovať odbor sociálna práca prejavili aj iné cieľové skupiny, ako napr. zamestnanci policajného zboru, trestnej justície, colných úradov, sociálnej poisťovne, samosprávy miest a obcí ako aj podnikatelia, bankoví úradníci, zamestnanci súkromných firiem najmä na úseku personálnych vecí a pod. Na tento mimoriadny záujem začali reagovať aj vzdelávacie inštitúcie na Slovensku svojimi ponukami prostredníctvom akreditovaného vzdelávacieho programu (Schavel, 2014). V súčasnosti sú študijné programy odboru sociálna práca akreditované až na 11 slovenských vysokých školách a ich 18 fakultách.

V rámci medzirezortného pripomienkového konania Ministerstvo zdravotníctva SR upozornilo na problém v praxi, ktorý vychádza zo skutočnosti, že neštátne vysoké školy prijímajú do externej formy štúdia v odbore sociálna práca študentov bez prijímacích pohovorov. Podľa skúseností autorov je táto prax rozšírená aj u viacerých verejných škôl v SR. Sociálna práca je často chápaná len ako možnosť ľahko získať titul, pričom študent po skončení štúdia nikdy nebude pracovať v odbore. MZ SR preto odporučilo externú formu štúdia umožniť len osobe, ktorá už takúto prácu vykonáva a potrebuje si zvýšiť kvalifikáciu pre potreby aplikačnej praxe. Keďže ambíciou zákona



nebola úprava podmienok vysokoškolského štúdia, ale úprava podmienok výkonu sociálnej práce v praxi, predkladatelia sa návrhom nezaoberali (Vláda SR, 2014). V každom prípade jestvujúci právny stav ponecháva pomerne veľkú dôveru v dostatočnú kvalitu vysokoškolského vzdelávania v študijnom odbore sociálna práca, najmä v 1. a 2. stupni. Táto dôvera by podľa autorov mala vyvolať zvýšenie zodpovednosťou všetkých vysokých škôl v Slovenskej republike, aby náležite a zodpovedne pripravovali svojich študentov **na praktický výkon sociálnej práce**, a to nielen v dennej, ale aj externej forme štúdia, ak ju majú akreditovanú.

Odborná spôsobilosť nie je stotožnená len s kvalifikačným predpokladom, ale podľa dikcie zákona zahŕňa aj podmienku sústavného vzdelávania. **Sústavné vzdelávanie**, resp. absolvovanie vzdelávania na udržiavanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí a zručností potrebných na výkon sociálnej práce, je podmienkou odbornej spôsobilosti počas výkonu sociálnej práce. Povinnosť zabezpečiť podmienky pre sústavné vzdelávanie nesie zamestnávateľ (§ 6 ods. 1). Len v prípade sociálnych pracovníkov vykonávajúcich samostatnú prax preberá zodpovednosť k hodnoteniu sústavného vzdelávania komora (§ 6 ods. 2). Pôvodný návrh zákona nenavrhol presné znenie toho, čo by malo patriť do sústavného vzdelávania, ale pozmeňujúcim návrhom poslancov NR boli vložené do znenia zákona nasledujúce činnosti: a) samoštúdium, b) jednorazová vzdelávacia aktivita, c) odborná stáž, d) publikačná činnosť v tlači alebo publikáciách, ktoré majú odborný charakter a ich obsah sa týka predmetu tohto zákona, e) vedeckovýskumná činnosť týkajúca sa predmetu tohto zákona vrátane účasti na výskumných projektoch (§ 41; NR SR, 2014). Nejasné však zostáva, aké kvantitatívne a kvalitatívne ukazovatele majú byť použité pri hodnotení sústavného vzdelávania. Ak ich aj komora určí pre potreby pracovníkov vykonávajúcich samostatnú prax, budú záväzné aj pre zamestnávateľov? Akým mechanizmom môže byť potom kontrolované? Tieto otázky je podľa autorov potrebné položiť a diskutovať v rámci činnosti prípravného výboru Komory sociálnych pracovníkov v roku 2015.

Zákon upravuje aj základné právne predpoklady **vzdelávania pre rozličné oblasti špecializácie** – teda špecializačné vzdelávacie programy realizované postgraduálnou formou. Predkladatelia považovali za potrebné predložiť právny rámec na zavedenie samostatných vzdelávacích programov, nakoľko tie, ktoré v súčasnosti jestvujú z iniciatívy vzdelávacích inštitúcií, nemajú dostatočnú legislatívnu oporu ani jasne stanovené pravidlá (Osobitá časť dôvodovej správy, in Vláda SR, 2014). Podľa zákona všetky špecializačné vzdelávacie programy, ako aj vzdelávacie programy pre nadstavbové odborné činnosti, musia byť akreditované, pričom ich zoznam a konkrétne štandardy ustanoví vláda nariadením (§ 29).⁷ Zákon o sociálnej práci uvádza len všeobecné podmienky udelenia akreditácie. Rozhodovacie právomoci s ohľadom na akreditáciu si ponechalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Kľúčovým orgánom bude akreditačná komisia zriadená ministerstvom, pričom jej členov menuje minister z odborníkov teórie a praxe (§ 28). Univerzity a vysoké školy budú v akreditačnej komisii zastúpené najmenej tromi členmi a profesijná rada komory najmenej jedným členom (por. § 28 ods. 3). Podobný model akreditačnej komisie funguje aj v súčasnosti, pričom polovicu jej členov tvoria pracovníci štátnej správy (ministerstva a ústredia práce). Otázne je, či akreditačná komisia bude mať viacej členov, ktorí budú zastupovať prax, alebo zostane pri minimálnom počte 1. Definitívne rozhodnutie má priniesť nový štatút akreditačnej komisie, ktorý vydá ministerstvo (§ 28 ods. 3). Autori by odporučili, aby počet zástupcov akreditačnej komisie z radov členov komory bol vyšší.

Komora

Každý, kto sa chce stať sociálnym pracovníkom, musí získať predpísané vzdelanie, dodržiavať profesijnú etiku a byť členom profesijnej komunity (por. Navrátil, 2000). Spôsob začlenia sa

⁷ K identifikovaniu špecializačných vzdelávacích programov a vzdelávacích programov na výkon nadstavbovej odbornej činnosti v súčasnosti napomáha národný projekt „Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu“ pod gesciou Inštitútu pre výskum práce a rodiny.

do profesijnej komunity môže byť rozličný v závislosti od spoločenských a právnych podmienok jednotlivých krajín a od požadovaného stupňa formalizácie a inštitucionalizácie. Minimálnym štandardom je náležité kvalifikačné vzdelanie v odbore a reálna účasť na živote profesijnej komunity, v zahraničí chápaná nielen priamou sociálnou prácou, ale aj vzdelávaním, výskumom, manažmentom a pod. V jednotlivých krajinách môže byť okrem toho požadovaný formálny vstup do profesijnej asociácie, komory, registrovanie alebo udelenie licencie. Napríklad v USA model licencií vznikol v roku 1973, od roku 1994 sa požaduje licencia v 47 štátoch USA a registrácia v ďalších šiestich (Mátel, Schavel, 2014:34). Na Slovensku sa pokúšala v 90. rokoch 20. stor. o formálne spojenie profesijnej komunity mimovládna organizácia Asociácia sociálnych pracovníkov na Slovensku. Jej členovia v roku 1997 prijali Etický kódex sociálnych pracovníkov Slovenskej republiky, asociácia sa stala členom medzinárodných inštitúcií, ale jej aktivity sa pomerne rýchlo utlmili a v súčasnosti nevykazuje fakticky žiadnu činnosť. Vzhľadom na reálny deficit profesijnej organizácie sociálnych pracovníkov na Slovensku reagovali zástupcovia škôl sociálnej práce inštitucionálne zastrešení v Asociácii vzdelávateľov v sociálnej práci na Slovensku a pracovníci Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR návrhom zriadenia komory formálnou cestou. Tento cieľ naplnil práve nový zákon o sociálnej práci, ktorým sa zriaďuje „komora ako profesijná organizácia združujúca sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce“ (§ 14). Jej reálne zriadenie je časovo nastavené na rok 2015, najprv cez činnosť prípravného výboru, ktorý zabezpečí aj ustanovujúci snem do 30. septembra 2015 (§ 43 ods. 5).

Vovšetkých návrhoch zákona sa predpokladalo povinné členstvo v komore pre sociálnych pracovníkov vykonávajúcich samostatnú prax z dôvodu toho, že predkladatelia nevedeli nájsť iný mechanizmus, zabezpečujúci v takýchto prípadoch profesionalitu výkonu sociálnej práce, s možnosťou vyvodenia disciplinárnych opatrení pri porušení záväzných právnych predpisov a etického kódexu (Vláda SR, 2014). K zmene došlo počas rozpráv Výboru národnej rady SR pre sociálne veci, ktorého sa zúčastnili aj autori príspevku. Vtedy nastal súhlas s koncepciou všeobecného nepovinného členstva v komore. Členmi komory môžu byť fyzické osoby odborne spôsobilé na výkon sociálnej práce, musia sociálnu prácu reálne vykonávať a o členstvo formálne požiadať (pozri §§ 14–27). Vylúčení z členstva sú teda absolventi odboru sociálna práca, ktorí sociálnu prácu v praxi nevykonávajú, ako aj súčasní sociálni pracovníci, ktorí nespĺňajú kvalifikačné predpoklady. Ak by išlo o odborníkov, napríklad z oblasti vzdelávania, títo môžu byť za istých procesných predpokladov hostujúcimi alebo čestnými členmi komory, ale bez hlasovacieho práva (§ 18). Môžu byť členmi jedného z orgánov komory, a síce jej profesijnej rady, ktorá má kompetencie najmä v oblasti profesijnej etiky, vzdelávania a jeho hodnotenia (§ 23). Eticky senzitívny prístup v praxi má zabezpečiť etický kódex profesie. Tento navrhujú a schvaľujú samotní sociálni pracovníci a asistenti sociálnej práce práve prostredníctvom snemu komory na návrh profesijnej rady. Z hľadiska pôsobnosti komory táto predovšetkým *„chráni práva a záujmy svojich členov v súvislosti s výkonom sociálnej práce, poskytuje členom komory bezplatné poradenstvo v súvislosti s výkonom sociálnej práce a sprostredkúva členom komory v prípade potreby zastupovanie v konaní pred súdmi vo veciach súvisiacich s výkonom sociálnej práce“* (§ 15).

Z hľadiska finančného zabezpečenia ponúko z vlastnej iniciatívy ministerstvo na roky 2015 až 2017 podporu jej činnosti, a to financovaním z vlastnej kapitoly rozpočtu, čím prelomilo nesúhlas Ministerstva financií SR v rámci medzirezortného pripomienkového konania, aby bola komora financovaná z prostriedkov rozpočtu verejnej správy.

Zriadenie komory patrí na jednej strane k najdôležitejším prínosom nového zákona, ale zároveň vyvoláva aj niektoré otázky. Môže byť komora, ktorej zriadenie je do veľkej miery finančne aj procesne podporované, a teda aj ovplyvňované v svojich začiatkoch štátom, stavovskou organizáciou? Bude si môcť zachovať nezávislosť, keď dôjde ku konfliktu záujmu jej členov so štátnymi orgánmi? Prečo sú z jej riadnej činnosti vylúčení tí sociálni pracovníci, ktorí doposiaľ nespĺňali podmienky vzdelania v odbore sociálna práca, ak sa predpokladá ich význam pre prax, len preto, že nespĺňajú súčasne nastavené kvalifikačné predpoklady? Nepríde týmto komora o významných odborníkov



z oblasti výskumu a vzdelávania, keďže nie všetci môžu byť členmi profesijnej rady? Aký bude mať dopad koncepcia dobrovoľného nepovinného členstva v komore na širšiu profesijnú komunitu? Nepriđe k triesňeniu na členov a nečlenov? Tieto otázky vyvstávajú zo skutočnosti, že zákon anticipuje zriadenie komory bez predošlej skúsenosti s takýmto orgánom v rámci rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny. Odpovede prinesie na jednej strane praktická príprava a vlastná činnosť komory, na druhej strane je potrebné takéto otázky klásť, aby pripravovaný štatút komory mohol nejasnosti odstrániť a aby komora čo najkvalitnejšie napomáhala profesionalizácii sociálnej práce na Slovensku.

Záver

Na záver je zaujímavé uviesť, že hoci zákon o sociálnej práci nebol v Národnej rade prijatý jednohlasne, proti návrhu zákona nehlasoval nikto.⁸ Hoci spoločensko-politický kontext ovplyvňoval jeho konečné znenie, zdá sa, že profesionalizácia sociálnej práce je spoločným záujmom zástupcov celého politického spektra na Slovensku. Vzhľadom na viaceré inovatívne prvky obsiahnuté v zákone sa autori odvažujú domnievať, že sa tento legislatívny nástroj stane míľnikom na ceste zlepšovania profesionalizácie sociálnej práce na Slovensku. Z hľadiska procesu tejto profesionalizácie je ho potrebné chápať skôr ako zastávku na ceste než ako cieľovú stanicu. Popri pozitívnych zmenách, ktoré má aspiráciu priniesť, tým, že budúcu prax zatiaľ skôr anticipuje, vyvoláva aj viacero otázok. Niektoré z nich sme sa pokúšali čitateľom v príspevku priblížiť. Väčšina z nich bude zodpovedaná až v praxi jeho implementácie za sprievodu odbornej diskusie. Autori sa okrem toho snažili v článku predostrieť niekoľko vybraných retrospektív a perspektív ako výsledok skúmania procesu vzniku tohto zákona, najmä procesu konštruovania obsahu zákona. Poukázali sme na to, že hoci v kľúčových témach nastal v priebehu diskusie konsenzus, niektoré rozhodnutia nebudú všeobecne akceptovateľné a zostanú predmetom ďalšej diskusie (napr. obmedzenia pre absolventov doktorandského štúdia odboru sociálna práca, ktorí majú vzdelanie v 1. a 2. stupni v inom študijnom odbore).

Ako sme v úvode poznamenali, išlo o perspektívu priamych účastníkov tohto procesu z pozície expertov. Z postmoderného hľadiska je možné, a aj pravdepodobné, že iné účastníčky a účastníci tohto procesu (expertky a experti z radov vzdelávateľov či zamestnanci ministerstva) by predostreli iné dôrazy, perspektívy a otázky. A práve tento iný pohľad je vždy súčasťou odbornej diskusie, ktorú odporúčame ako ďalší dôležitý nástroj profesionalizácie sociálnej práce na Slovensku.

Použité zdroje

- BARKER, R. L. 2003. *The Social Work Dictionary*. 5th Ed. Washington, DC: NASW.
- EAGLESTONE, R. 2005. *Postmodernizmus a popírání holokaustu*. Praha: Triton.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 2007. *International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08)*. ESA/STAT/AC.124/12.
- MÁTEL, A., SCHAVEL, M. et al. 2014. *Teória a metódy sociálnej práce I*. Bratislava: Spoločnosť pre rozvoj sociálnej práce.
- MUSIL, L. 2008. Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“. *Sociální práce / Sociálna práca*, 8(2), 60–79.
- NAVRÁTIL, P. 2000. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Národní centrum pro rodinu.
- NÁRODNÁ RADA SR. 2014. *Vládny návrh zákona o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov*

⁸ Zo 133 prítomných poslancov Národnej rady SR – z celkového počtu 150 – hlasovalo za návrh zákona 80 poslancov, pričom išlo o poslancov vládnej strany a jednu poslankyňu z opozície. 53 poslancov sa hlasovania zdržalo. Vzhľadom na politickú kultúru na Slovensku, kde opozícia pomerne často hlasuje proti zákonom navrhnutým vládou, je možné považovať za úspech, že nikto z prítomných poslancov nezavrhol zákon ako taký.



- [online]. Parlamentná tlač č. 975. 25. 4. 2014. [9. 7. 2014]. Dostupné z: <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=6&ID=975>
- PORUBSKÁ, G. 1997. Profesijsná príprava sociálnych pracovníkov. *Sociálna práca a ľudské práva*. Prešov: FFPU, 201–204.
- SCHAVEL, M. 2012. Súčasný paradoxy vo vysokoškolskej príprave a praktickom uplatnení sociálnych pracovníkov. In: KODYMOVÁ, P., ŠAMALOVÁ, K. (Eds.). *Vzdělávání v sociální práci*. Praha: UK v Praze, 3–8.
- THOMPSON, N. 2000. *Understanding Social Work: Preparing for Practice*. Houndmills: Macmillan Press.
- TOMEŠ, I. 2010. Postavení sociálních pracovníků ve vybraných státech Evropy. *Fórum sociální práce*, 4(2), 15–34.
- VLÁDA SR. 2012. *Programové vyhlásenie vlády SR na roky 2012–2016* [online]. [1. 5. 2012]. Dostupné z: <http://www.vlada.gov.sk/programove-vyhlasenie-vlady-sr-na-roky-2012-2016>
- VLÁDA SR. *Návrh zákona o sociálnej práci a o podmienkach výkonu niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov* [online]. Bratislava: MPSVR SR. [23. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.rokovanie.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=23438>
- VÝBOR NÁRODNEJ RADY SR PRE SOCIÁLNE VECI. 2014. *Uznesenie č. 110 Výboru Národnej rady SR pre sociálne veci z 5. júna 2014* [online]. [12. 6. 2014]. Dostupné z: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=401213>
- MZ SR. 2012. *Vestník ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky 2012*. Bratislava: MZ SR. Roč. 60, dňa 27. 12. 2012, 281–324.
- Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*
- Zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*
- Zbierka rozkazov generálnej riaditeľky Zboru väzenskej a justičnej stráže. 2008. Rozkaz č. 60 o sociálnej práci v Zbore väzenskej a justičnej stráže.*



Kompetence sociálního pracovníka: co učí školy a co vyžadují zaměstnavatelé¹

Competence of a Social Worker: What Schools Teach and What Employers Require

Markéta Elichová, Anna Sýkorová

Mgr. Markéta Elichová, Ph.D.,² odborná asistentka na Katedře psychologie, charitativní práce a etiky na Teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, kde se profesně věnuje sociální práci, dále se zabývá interkulturním a globálním rozvojovým vzděláváním a arteterapií.

Mgr. Anna Sýkorová³, doktorská studentka Teologické fakulty Jihočeské univerzity, zájímavá se o alternativní a augmentativní komunikaci a nové metody práce s lidmi duševním onemocněním, dobrovolnice v neziskových organizacích pracujících s lidmi s duševním onemocněním a s lidmi s mentálním postižením, autorka projektu „Kultura i pro Tebe“, zpřístupňující kulturní aktivity lidem s duševním onemocněním z Českých Budějovic.

Abstrakt

Článek se zabývá diskrepancí mezi dovednostmi a znalostmi absolventů škol sociální práce a požadavky zaměstnavatelů na trhu práce. Kvalifikační požadavky jsou nahlíženy skrze zákon o sociálních službách, Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP a z hlediska praktických kompetencí sociálního pracovníka. S těmito teoretickými podklady jsou srovnávána data získaná analýzou inzerátů. Inzeráty na pozici sociální pracovník jsou podrobeny obsahové analýze a zjištěná data jsou srovnána s Minimálním standardem vzdělávání v sociální práci. Práce se zabývá zjištěnými rozdíly a snaží se najít odpovědi na otázku, jaké absolventy vyžaduje současný trh práce a jak se liší od reálných absolventů škol sociální práce.

Klíčová slova

sociální pracovník, absolvent, kompetence, vzdělávání, požadavky zaměstnavatelů, trh práce

Abstract

This work describes the profile and skills of a graduate of school of social work and how his abilities and skills differs from what is required by employers. Qualification requirements are examined in terms of the Act on Social Services, in terms of a minimum standard of education and in terms of practical competences of social worker. These theoretical bases are compared with data obtained from the research of advertisements. Advertisements for the position of social worker are subjected to content analysis and the data obtained are compared with the minimum standards of education

¹ Projekt podpořen grantem specifického výzkumu GAJU 117/2013/H.

² Kontakt: Mgr. Markéta Elichová, Ph.D., Jihočeská univerzita v Č. Budějovicích, Teologická fakulta, Katedra etiky, psychologie a charitativní práce, Kněžská 8, 370 01 České Budějovice, elichova@tf.jcu.cz.

³ Kontakt: Mgr. Anna Sýkorová, Jihočeská univerzita v Č. Budějovicích, Teologická fakulta, Katedra etiky, psychologie a charitativní práce, Kněžská 8, 370 01 České Budějovice, ani.sykorka@gmail.com.



in social work. This work deals with the differences and try to find answers to the question, who are the graduates most sought-after in the current labor market and how do they differ from the actual social work graduates.

Keywords

social worker, graduate, competences, education, requirements of employers, labor market

Úvod

V současné době je sociální práce spíše zaměstnáním a nikoliv povoláním, které je regulovanou profesí s očekávanou odborností a úrovní kvality výkonu sociální práce zajišťované sociálním pracovníkem (MPSV, 2014a:12), proto se v textu budeme věnovat tématu, jaké sociální pracovníky požadují zaměstnavatelé (obraz vzniklý z obsahové analýzy inzerátů s nabídkou zaměstnání) a jak se tyto požadavky liší od toho, jak a v čem jsou sociální pracovníci vzděláváni.

Kvalifikační požadavky na sociálního pracovníka definuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kde jsou tyto požadavky formulovány obecně. Tato stávající právní úprava je ukázkou nesystémové redukce v právním předpise upravujícím pouze jeden ze segmentů, v němž je sociální práce vykonávána a kde sociální pracovníci působí (MPSV, 2014a:12). Sociální práce se totiž nerealizuje jen v oblasti sociálních služeb. Zákon o sociálních službách ve své části první § 1 odst. 2 tento fakt částečně reflektuje, když stanovuje, že *tento zákon upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních.* Možnou konkretizaci požadavků na vzdělávání sociálního pracovníka zřejmě přinese připravovaný zákon o sociálních pracovnících a samosprávné profesní organizaci sociálních pracovníků, ale právě míra a podoba explicitních vymezení pojmů a oblastí sociální práce je jedním z velkých témat v současných diskusích ohledně zákona. Jeden z bodů stanoviska Vědecké rady MPSV pro sociální práci k návrhu věcného záměru zákona se týkal rizika, že případná kodifikace explicitního nebo implicitního preferování určitých pojetí sociální práce omezí právní prostor pro rozhodování o pojetí činností sociální práce, a tudíž také o výkonu a podmínkách výkonu povolání sociálního pracovníka, na rozhodování o omezené škále pojetí sociální práce (Musil, 2013:9).

Je jasné, že při výkonu tak náročné práce je vhodné předpokládat poměrně značné vzdělávací požadavky na studenty (MPSV, 2014a:8), proto samostatný zákon o sociálních pracovnících a profesní komoře bude jasně stanovovat vzdělávání sociálních pracovníků (MPSV, 2014a:9). Připravovaný zákon navrhuje v rámci principů univerzality, unifikace a odbornosti definovat podmínky pro dosažení odborné způsobilosti nikoliv výčtem oborů, ale odkazem na příslušné právní předpisy, které upravují akreditační řízení pro kvalifikační obory s tím, že obsah vzdělávání bude odpovídat standardům stanoveným Mezinárodní federací sociálních pracovníků a zejména minimálním standardům ve vzdělávání v sociální práci platným pro české školství v sociální práci (MPSV, 2014a:18). Navrhovaná úprava je úpravou navazující na stav více než 7 let po účinnosti zákona o sociálních službách, proto je kvalifikační podmínkou dosažení nejméně vyššího odborného vzdělání v příslušném studijním oboru/programu (určeném profesní komorou ve spolupráci s ministerstvem) a vzdělání nižší již nikoli (MPSV, 2014a:19, 2014b:10).

Pojetí kvalitního vzdělávání v sociální práci na pomaturitní úrovni v ČR představuje Minimální standard vzdělávání v sociální práci Asociace vzdělatelů v sociální práci (dále ASVSP), který specifikuje minimální požadavky na obsah oborů a studijních programů uvedených v zákoně o sociálních službách a který prostřednictvím ASVSP ve velké míře obsahově ovlivnil i akreditační požadavky MŠMT na bakalářské obory vzdělávající v sociální práci (srov. MŠMT, ASVSP, 2011; MŠMT, 2012:4) a stanovené výstupy terciárního vzdělávání v sociální práci prostřednictvím Národního kvalifikačního rámce terciárního vzdělávání (MŠMT, 2012:5). ASVSP v současné



době sdružuje velké množství vzdělavatelů v sociální práci (35; Členové, 2013), kteří tento standard realizují ve vzdělávání a také se ho snaží neustále rozvíjet. Ve svých základních východiscích navíc standard ASVSP zmiňuje, že obsah studia sociální práce by měl být průběžně přizpůsobován situaci na pracovním trhu tak, aby absolventi byli schopni úspěšné konkurence (Minimální standard vzdělávání v sociální práci, 2011:1). Minimální standard by tedy měl být zřejmě jeden z nejvlivnějších a potenciálně i nejpružnějších nástrojů utvářejících podobu vzdělávání v sociální práci na pomaturitní úrovni.

Nutné je zmínit i praktické kompetence sociálního pracovníka dle Havrdové, které z hlediska praxe vhodně doplňují většinou teoretické požadavky standardu a jsou dobře známé v komunitě sociálních pracovníků. Školy dle nich rovněž často koncipují požadavky na praxi studentů. Navíc výzkumné šetření Navrátilové (2010) ukázalo, že právě kompetenční model je dominujícím modelem vzdělávání v českých školách sociální práce (Navrátilová, 2013:511).

Klíčovou částí tohoto pojednání je obsahová analýza inzerátů z listopadu 2013, která ukazuje, jaké kompetence sociálních pracovníků jsou klíčové pro zaměstnavatele. Tyto tři pohledy – teoretický, pohled vzdělavatelů a pohled zaměstnavatelů jsou srovnávány z hlediska uplatnitelnosti absolventa oboru sociální práce na pracovním trhu. Klíčová otázka, kterou se text zabývá, zní: „Jaké sociální pracovníky vyžaduje současný trh práce a jak se liší od reálných absolventů oboru?“

Odborná způsobilost dle zákona o sociálních službách

Zákon o sociálních službách uvádí následující předpoklady k výkonu povolání sociálního pracovníka: způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odbornou způsobilost.

Odbornou způsobilost zákon vymezuje v § 110 jako vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání v oborech zaměřených na sociální práci, sociální pedagogiku, humanitární práci, sociálně právní činnost, charitní činnost, sociální politiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku nebo za určitých zákonem vymezených podmínek absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů.

Výčet zaměření oborů a studijních programů je poměrně široký a znalosti a dovednosti absolventů různých oborů se musí v mnohém lišit. Existují však také studijní obory a programy, které Ministerstvo práce a sociálních věcí uvedlo ve svém doporučeném postupu MPSV 2/2008 jako uznatelné pro výkon profese sociálního pracovníka, které jsou od sociální práce poměrně vzdálené a jejich studijní plány neobsahují předměty dle Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci. (Například studijní program Právní specializace, obor Veřejná správa, který je uvedený v doporučení MPSV, obsahuje ve svém studijním programu pouze jeden předmět týkající se sociální práce s názvem Sociální komunikace. Z hlediska Minimálního standardu ASVSP tak splňuje pouze body Úvod do právní teorie a praxe a Sociální politika (Studijní plány. Obor: Veřejná správa, 2013).) Je potom otázkou, nakolik jsou takto kvalifikovaní sociální pracovníci schopni vykonávat kvalitní sociální práci, která – v tomto příkladu – rozhodně nestojí pouze na znalosti zákonů, ale také na znalosti a pochopení člověka (Kopřiva, 2011). Musil (2013:2–3) k tomuto tématu uvádí, že opravdu dochází k omezení kvality pomoci sociální práce tím, že ji vykonávají pracovníci bez kvalifikace pro odbornou pomoc se zvládáním problémů v interakcích mezi nimi a jejich sociálním prostředím. Bednář (2009) tuto skutečnost hodnotí jako nepříznivou pro důležitost sociální práce.

Minimální standard vzdělávání v sociální práci

Zákon vymezuje odbornou způsobilost sociálního pracovníka jeho vzděláním. Co je nebo má být obsahem tohoto vzdělání? Minimální standard jakožto nástroj zkvalitnění vzdělávání v sociální práci (Navrátilová, 2013:509) poměrně přesně vymezuje, v čem a jak by měli být vzdělávání studenti sociální práce vyšších odborných a vysokých škol, poněvadž vzdělávání má dle Bednáře (2013:520) zásadní vliv na rozvoj kvality sociální práce. Minimální standard je pro vzdělavatele v sociální práci, kteří jsou členy Asociace, závazný a Asociace nabízí konzultace, tedy dialog vzdělavatelů s odborníky, jehož cílem je podpora škol při realizaci Minimálního standardu (ASVSP, 2009).



Koncepce Minimálního standardu předpokládá, že požadovanou kompetenci pro výkon profese sociálního pracovníka lze získat minimálně tříletým pomaturitním studiem, a to buď na vyšších odborných školách, nebo na školách vysokých, v souladu se zněním zákona o sociálních službách. Uvedená koncepce se tedy vztahuje na tyto typy studia s tím, že obsahem studia je kromě těchto požadavků také specifický studijní program dle jednotlivých typů škol. Standard ve formě komentovaného návrhu obsahu studia vymezuje u jednotlivých požadovaných disciplín jejich pojetí, cíl výuky, cílové kompetence studenta, obsah předmětu a doporučení pro výuku. Svou rozpracovaností je pak kvalitním vodítkem pro výuku. Standard vyjmenovává následující obecné disciplíny: Filosofie a etika, Úvod do sociologické teorie, Úvod do psychologické teorie, Teorie a metody sociální práce, Odborná praxe, Supervize odborné praxe, Metody a techniky sociálního výzkumu, Úvod do právní teorie a praxe, Sociální politika, Sociální patologie, Menšinové skupiny a Zdraví a nemoc (Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP, 2011:2–7).

Absolventi škol sociální práce by dle standardu měli mít teoretické znalosti z psychologie, sociologie, práva, sociální politiky, filosofie, teorie řízení a výzkumné metodologie, komunikační a psychosociálně terapeutické dovednosti, organizační schopnosti a profesionální přehled o sociální problematice, aby byli způsobilí k výkonu práce s klienty, aby po dvouleté praxi byli schopni manažerské činnosti přinejmenším na střední úrovni vedení, aby ve svém regionu dokázali provádět komunitní sociální práci a aby se mohli věnovat výzkumné činnosti (Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP, 2011:1).

Praktické kompetence sociálního pracovníka

Student sociální práce, a tudíž i absolvent by měl být dle standardu vybaven nejen teoretickými znalostmi z mnoha disciplín, ale také znalostmi praktickými – standard zmiňuje odbornou praxi a supervizi, jejichž cílem je rozvíjet kompetence k výkonu sociální práce, vést studenty k reflexi zkušenosti z odborné praxe a k sebereflexi a motivovat je k hledání profesní identity (Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP, 2011). Role praxe a supervize je tedy při studiu sociální práce velmi důležitá, protože dává velice cenné a nenahraditelné zkušenosti z praxe, které poté student využije v budoucím zaměstnání.

Havrdová (1999) uvádí soustavu praktických kompetencí v sociální práci, která obsahuje šest oblastí profesionální role či kompetence. Dle zkušenosti z praxe jsou právě tyto kompetence pro sociálního pracovníka klíčové a na jejich rozvoj by se mělo dbát právě při vzdělávání budoucích sociálních pracovníků. Schopnost rozvíjet účinnou komunikaci je považována za základní stavební kámen dovedností, na nichž staví další kompetence. Druhou kompetencí je schopnost orientovat se a plánovat postup, což zahrnuje znalost potřeb a zdrojů, stanovení rizik a vymezení hranic spolupráce. Podpora a pomoc k soběstačnosti je třetí kompetencí, která vystihuje étos novodobé sociální práce a její zvládnutí je zásadní pro poskytování kvalitní sociální práce. Sociální pracovník musí zvládnout fundovaně zasahovat a poskytovat služby, tedy dokázat fungovat i na úrovni systému sociálních služeb. Toto je jedna z kompetencí, která se dá naučit z velké většiny až praxí. Kompetence přispívat k práci organizace v sobě zahrnuje také utváření profesní identity pracovníka a fungování kultury organizace. Pozitivní ztotožnění se pracovníka se svým posláním a s organizací, kde pracuje, je pro pracovníka a jeho práci důležité. Kompetence odborně růst je pro sociální pracovníky zásadní, tento požadavek je zakotven také v zákoně o sociálních službách. Sociální práce je obor, který se neustále vyvíjí v mnoha různých směrech, a sociální pracovník se musí neustále vzdělávat a rozvíjet své dovednosti. Schopnost a ochota dále se vzdělávat je důležitou a ceněnou vlastností sociálního pracovníka, protože signalizuje mimo jiné jeho ucelenou profesní identitu a snahu odvádět kvalitní práci.

Tyto kompetence jsou v českém prostředí rozšířené, známé, jsou vyučovány na mnoha školách a shodnou se na nich odborníci v oblasti sociální práce, což potvrzuje i jejich soulad s obsahem Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků ČR (2006). Je zde oprávněný předpoklad, že by se požadavky na tyto kompetence mohly vyskytovat v inzerátech.



Analýza zaměstnavatelí požadovaných kompetencí sociálního pracovníka dle inzerátů

Výzkumné šetření zjišťující požadavky trhu práce na sociální pracovníky proběhlo dne 10. 11. 2013 formou obsahové analýzy inzerátů s nabídkou zaměstnání na pozici sociální pracovník. Do internetového vyhledávače Seznam.cz byl zadán termín „sociální pracovník práce“. Dále bylo pokračováno na webové stránky s nabídkami práce a analyzovány aktuální a platné inzeráty s nabídkou zaměstnání na pozici sociální pracovník/pracovnice. Pracováno bylo s těmito webovými stránkami nabízejícími práci: careerjet.cz, jobsystem.cz, seznam-prace.cz, annonce.cz, profesia.cz, spravnykrok.cz, volnamista.cz, socialniprace.cz. Zaměstnavatelé požadované kompetence, které se vyskytly v inzerátech, byly zaznamenávány. Zanalyzováno bylo celkem 71 inzerátů, ve kterých se vyskytlo souhrnem 471 požadovaných kompetencí. Inzeráty zastupují zaměstnavatele z celé České republiky, jsou v nich zastoupeny všechny kraje.

Takto získaná data byla zpracována do tabulky a srovnána s výsledky výzkumu z roku 2012, který proběhl dne 25. 2. 2012 za použití stejné techniky sběru dat. Inzeráty byly vybrány náhodným výběrem. Rámecem výběru se staly internetové vyhledávače, kdy byl prostým náhodným výběrem vybrán Seznam.cz, kam byl zadán termín „sociální pracovník práce“. Počet analyzovaných inzerátů činil 53 inzerátů, které obsahovaly celkem 213 požadavků. Inzeráty byly vyhledány na těchto webových stránkách nabízejících práci: annonce.cz, agentka.cz, prace-jobcity.cz, praceunas.cz, cz.indeed.com, nabidky-prace.cz, seznam-prace.cz, hyperprace.cz, zamestnani.cz, jobsik.cz, nabidky-prace.cz a easy-prace.cz. Inzeráty s nabídkou práce byly také na webových stránkách Diecézní charity České Budějovice, Diecézní charity ostravsko-opavské, Oblastní charity Hodonín a Oblastní charity Ostrov. Inzeráty zastupovaly zaměstnavatele z celé České republiky až na 2 výjimky – kraj Královéhradecký a Vysočina.

Požadavky v inzerátech byly rozděleny do těchto kategorií:

- formální (vzdělání, věk, čistý trestní rejstřík, praxe, zdravotní způsobilost, řídičský průkaz),
- znalostní (např. znalost dluhové problematiky, znalost práce na PC),
- dovednostní (např. komunikace),
- osobnostní (např. samostatnost, flexibilita, empatie, kreativita),
- křesťanských hodnot.

Tabulka 1: Požadavky na pozici sociální pracovník/pracovnice z pracovních nabídek na internetových serverech

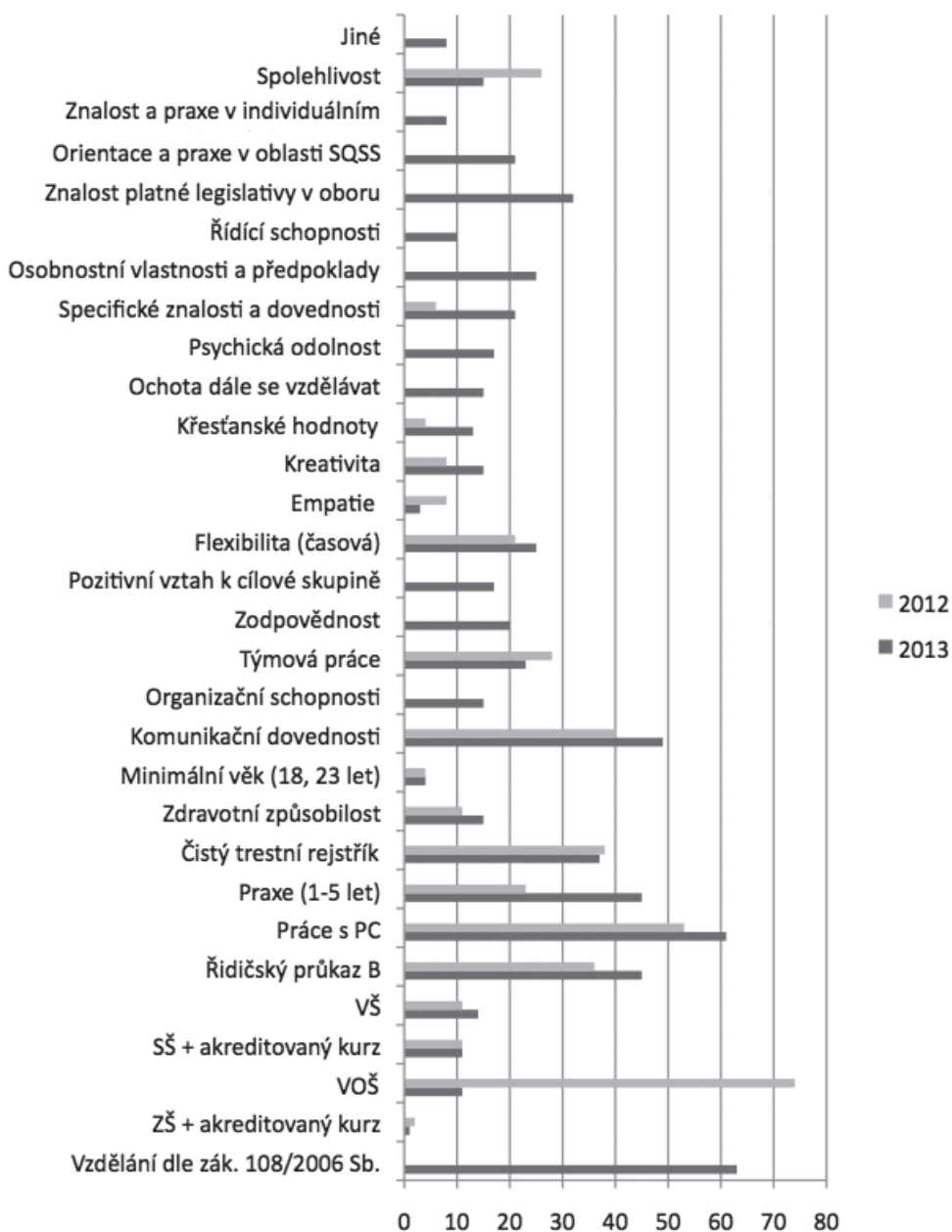
Druhy požadavků v inzerátech 71 inzerátů	absolutní četnost znaku v inzerátech	relativní četnost znaku v inzerátech v %	Druhy požadavků v inzerátech 2012 53 inzerátů	absolutní četnost znaku v inzerátech	relativní četnost znaku v inzerátech v %
Vzdělání dle zák. 108/2006 Sb.	45	63	Vzdělání dle zák. 108/2006 Sb.	0	0
ZŠ + akreditovaný kurz	1	1	ZŠ+ akreditovaný kurz	1	2
VOŠ	8	11	VOŠ	39	74
SŠ + akreditovaný kurz	8	11	ÚSO	6	11
VŠ	10	14	VŠ	6	11
Řídičský průkaz B	32	45	Řídičský průkaz B	19	36
Práce s PC	43	61	Práce s PC	28	53
Praxe (1–5 let)	32	45	Praxe (1–5 let)	12	23
Čistý trestní rejstřík	26	37	Čistý trestní rejstřík	20	38



Zdravotní způsobilost	11	15	Zdravotní způsobilost	6	11
Minimální věk (18, 23 let)	3	4	Minimální věk (21, 23 let)	2	4
Komunikační dovednosti	35	49	Komunikační dovednosti	21	40
Organizační schopnosti	11	15	Organizační schopnosti	0	0
Týmová práce	16	23	Týmová práce	15	28
Zodpovědnost	14	20	Zodpovědnost	0	0
Pozitivní vztah k cílové skupině	12	17	Pozitivní vztah k cílové skupině	0	0
Flexibilita (časová)	18	25	Flexibilita	11	21
Empatie	2	3	Empatie	4	8
Kreativita	11	15	Kreativita	4	8
Křesťanské hodnoty	9	13	Křesťanské hodnoty	2	4
Ochota dále se vzdělávat	11	15	Ochota dále se vzdělávat	0	0
Psychická odolnost	12	17	Psychická odolnost	0	0
Specifické znalosti a dovednosti	15	21	Specifické znalosti a dovednosti	3	6
Osobnostní vlastnosti a předpoklady	18	25	Osobnostní vlastnosti a předpoklady	0	0
Řídící schopnosti	7	10	Řídící schopnosti	0	0
Znalost platné legislativy v oboru	23	32	Znalost platné legislativy v oboru	0	0
Orientace a praxe v oblasti SQSS	15	21	Orientace a praxe v oblasti SQSS	0	0
Znalost a praxe v individuálním plánování	6	8	Znalost a praxe v individuálním plánování	0	0
Spolehlivost	11	15	Samostatnost	14	26
Jiné	6	8	Jiné	0	0
celkem požadavků	471		celkem požadavků	213	
celkem inzerátů	71		celkem inzerátů	53	
průměrný počet požadavků na 1 inzerát		7	průměrný počet požadavků na 1 inzerát		4



Graf 1: Požadavky na pozici sociální pracovník/pracovnice z pracovních nabídek na internetových serverech





Obsahová analýza inzerátů z roku 2012

Požadavek na vzdělání se vyskytoval celkem v 52 inzerátech z celkového počtu 53, což je 98 % všech inzerátů. Toto číslo lze očekávat, protože vzdělání sociálního pracovníka je dané a povinné ze zákona a zároveň se váže k profesi. Nejvíce preferované vzdělání bylo vyšší odborné, které bylo požadováno u 39 inzerátů (74 %), dále zaměstnavatelé požadovali střední odborné vzdělání v 11 % a stejně tak vysokoškolské v 11 %. V jednom inzerátu se vyskytl požadavek na základní vzdělání spolu s akreditovaným kurzem. Požadavek odpovídajícího vzdělání je co do četnosti na 1. místě mezi požadavky kompetencí vyžadovaných zaměstnavateli.

Komunikační dovednosti byly vyžadovány v 21 inzerátech, což činí 40 % z celkového počtu zkoumaných inzerátů. Co do četnosti to byla 3. nejčastěji požadovaná kompetence, po vzdělání a **práci s PC**, která byla vyžadována v 28 inzerátech (53 %) a umístila se na 2. místě.

Mezi prvními 5 požadavky se ve 3 případech požadují *formální kompetence* (vzdělání, čistý trestní rejstřík, řidičský průkaz), 1 *kompetence znalostní* (práce na PC) a 1 *dovednostní* (komunikační dovednosti).

Čistý trestní rejstřík byl požadován v 38 inzerátů, **řidičský průkaz skupiny B** v 36 % inzerátů. Ve 28 % inzerátů zaměstnavatelé požadovali schopnost **týmové práce**, ve 26 % **samostatnost**, ve 23 % **praxi v oboru** v rozmezí 1–5 let. Dále – seřazeno sestupně dle četnosti – zaměstnavatelé požadovali **flexibilitu, zdravotní způsobilost, empatii a kreativitu, specifické znalosti a dovednosti, minimální věk a křesťanské hodnoty**.

Obsahová analýza inzerátů z roku 2013

Požadavek na **vzdělání** se vyskytoval ve všech inzerátech. Zaměstnavatelé plně respektují fakt, že vzdělání sociálního pracovníka je dané a povinné ze zákona. Nejvíce preferované vzdělání je vzdělání dle zákona č. 108/2006 Sb., které bylo požadováno u 45 inzerátů (63 %). Vzdělání vysokoškolské bylo požadováno v 14 % inzerátů, vzdělání vyšší odborné bylo stejně jako středoškolské s akreditovaným kurzem požadováno v 11 % inzerátů, v 1 % inzerátů bylo požadované ZŠ vzdělání + akreditovaný kurz. Zaměstnavatelé nejčastěji (v 63 %) nespecifikují typ vzdělání, ale požadují, aby bylo v souladu se zákonem o sociálních službách. Požadavek odpovídajícího vzdělání je co do četnosti na 1. místě mezi požadavky kompetencí vyžadovaných zaměstnavateli.

Komunikační dovednosti byly vyžadovány v 35 inzerátech (49 %). Co do četnosti to byla 3. nejčastěji požadovaná kompetence, po vzdělání a **práci s PC**, která byla vyžadována v 43 inzerátech (61 %) a umístila se na 2. místě.

Praxe v oboru byla požadována ve 32 inzerátech (45 %) jako 4. nejčastěji se vyskytující požadavek. Na 5. místě se umístil požadavek **čistého trestního rejstříku** (37 %), dále zaměstnavatelé požadovali **znalost platné legislativy** v oboru (32 %), **flexibilitu** a určité **osobnostní vlastnosti a předpoklady** (shodně 25 %). Tyto osobnostní vlastnosti a předpoklady byly velmi různorodé, srovnáno sestupně co do četnosti: pracovitost, loajalita, otevřenost, čestnost, trpělivost, laskavost, pečlivost a pozitivní přístup. Zaměstnavatelé dále požadovali **týmovou práci** (23 %), **specifické znalosti a dovednosti** (v souvislosti se zaměřením nabízené pozice) a **orientaci a praxi v oblasti Standardů kvality sociálních služeb** (shodně 21 %), dále **zodpovědnost** (20 %), **pozitivní vztah k cílové skupině** a **psychickou odolnost** (17 %), **zdravotní způsobilost, ochotu dále se vzdělávat, organizační schopnosti, kreativitu, spolehlivost** (15 %), **křesťanské hodnoty** (13 %), **řídící schopnosti** (10 %). Mezi další požadavky, které se tak často nevyskytovaly, patří: **znalost a praxe v individuálním plánování, minimální věk** (18, 23 let), **empatie** a jiné (vysoké pracovní nasazení, ochota cestovat, společenské vystupování).

Srovnání inzerátů z let 2012 a 2013

Při srovnání prvních tří nejčastěji požadovaných kompetencí jsou požadavky zaměstnavatelů shodné. Na 1. místě **vzdělání**, na 2. místě **práce s PC**, na 3. místě **komunikační dovednosti**.

Co se týče druhů vzdělání, jsou zde významné odlišnosti. V roce 2012 zaměstnavatelé



upřednostňovali vyšší odborné vzdělání, v roce 2013 většina zaměstnavatelů požaduje vzdělání dle zákona č. 108/2006 Sb., tato formulace se v inzerátech z roku 2012 vůbec neobjevovala. Středoškolské vzdělání spolu s akreditovaným kurzem požaduje shodně 11% zaměstnavatelů. Rozdíl oproti roku 2012 je v mírném nárůstu požadavků na vysokoškolské vzdělání sociálního pracovníka.

Na 2. místě se umístila práce s PC, shodně se objevila v nadpoloviční většině inzerátů. 3. nejčastějším požadavkem zaměstnavatelů byly komunikační dovednosti, v roce 2012 byl požadavek ve 40% inzerátů, v roce 2013 dokonce téměř v polovině inzerátů.

Požadavek čistého trestního rejstříku byl v roce 2012 na 4. místě co do četnosti, v roce 2013 na místě 5., na 4. místě požadovali zaměstnavatelé praxi v oboru (45%), oproti tomu v roce 2012 zaměstnavatelé požadovali praxi v oboru ve 23% inzerátů. Řidičský průkaz zaměstnavatelé požadovali velmi často, v roce 2012 jako 5. nejčastější požadavek, v roce 2013 jako 4. nejčastější.

Těchto prvních 5 požadavků se vyskytovalo jak v inzerátech z roku 2012, tak i v těch z roku 2013 (viz Graf 1). Mezi dalšími požadovanými kompetencemi se již vyskytují kompetence, které jsou pouze v inzerátech z roku 2013, jako je např. požadavek na znalost platné legislativy (v roce 2013 na 6. místě), který se v inzerátech z roku 2012 nevyskytoval. Takovýchto unikátních požadavků, které se vyskytovaly pouze v inzerátech z roku 2013, je více, jak je patrné v Tabulce 1. Tento fakt komplikuje srovnání inzerátů mezi sebou, Tabulka 2 proto názorně uvádí pořadí v obou letech dle četnosti výskytu (pořadí).

Tabulka 2: Srovnání požadavků v inzerátech z roku 2013 a 2012 v pořadí dle četnosti

	požadavky v inzerátech 2013	požadavky v inzerátech 2012
1.	vzdělání	vzdělání
2.	práce s PC	práce s PC
3.	komunikační dovednosti	komunikační dovednosti
4.	řidičský průkaz sk. B, praxe v oboru (1–5 let)	čistý trestní rejstřík
5.	čistý trestní rejstřík	řidičský průkaz sk. B
6.	znalost platné legislativy v oboru	týmová práce
7.	časová flexibilita, osobnostní vlastnosti a předpoklady	samostatnost
8.	týmová práce	praxe v oboru (1–5 let)
9.	specifické znalosti a dovednosti, orientace a praxe v oblasti SQSS	flexibilita
10.	zodpovědnost	zdravotní způsobilost
11.	pozitivní vztah k cílové skupině, psychická odolnost	empatie, kreativita
12.	organizační schopnosti, zdravotní způsobilost, kreativita	specifické znalosti a dovednosti
13.	křesťanské hodnoty	křesťanské hodnoty, minimální věk (21, 23 let)
14.	řídící schopnosti	
15.	znalost a praxe v individuálním plánování	
16.	minimální věk (18, 23 let)	
17.	empatie	

Srovnání požadavků v inzerátech s Minimálním standardem vzdělávání ASVSP

Minimální standard byl jako měřítko vybrán proto, že je spojen s akreditačními požadavky na obor sociální práce (srov. MŠMT) a pro důvody zmíněné výše. Ačkoliv ne všechny školy jsou členy Asociace vzdělavatelů v sociální práci, jejími členy jsou významné osobnosti sociální práce v ČR, které ji pomáhaly formovat jako obor, její členové spolupracují s MPSV a pomáhají připravovat zákony týkající se sociální práce. V neposlední řadě Asociace sdružuje většinu vzdělavatelů v sociální práci a udává směr jejího budoucího vývoje. Navíc v Minimálním standardu je specifikováno, jak by měl vypadat absolvent oboru sociální práce. Tento profil absolventa dle Minimálního standardu nyní srovnáme s požadavky zaměstnavatelů tak, jak jsou uvedeny v inzerátech. Při srovnávání se nevyhneme zjednodušení a určité schematizaci, kdy budeme profil absolventa zjednodušovat tak, aby byl srovnatelný s požadavky v inzerátech (Tabulka 3).

Tabulka 3: Profil absolventa škol sociální práce

teoretické znalosti	psychologie, sociologie, právo, sociální politika, filosofie, teorie řízení, výzkumná metodologie
dovednosti	komunikační, psychosociálně terapeutické
schopnosti	organizační, komunitní sociální práce, výzkumná činnost
profesionalita	přehled o sociální problematice
praxe	po 2 letech manažerská činnost

Zdroj: Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP, 2011

Požadavek vzdělání je v souladu s profilem absolventa, celý Minimální standard v podstatě specifikuje, jak by vzdělání budoucího sociálního pracovníka mělo vypadat, a to nejen po stránce teoretické, ale i po stránce praktické. Zde hovoříme o vzdělání dle zákona o sociálních službách, Minimální standard je v souladu s tímto zákonem a jím vymezenou odbornou způsobilostí. Minimální standard konkretizuje požadavky na vysoké a vyšší odborné školy, jak by mělo vzdělání dle zákona o sociálních službách vypadat. Pokud bychom se zabývali pouze teoretickými znalostmi, Minimální standard specifikuje, v jakých disciplínách by měl být budoucí sociální pracovník vzdělán. V inzerátech se vyskytují požadavky na tyto teoretické znalosti a dovednosti: znalost platné legislativy v oboru (do jisté míry souvisí s přehledem o sociální problematice, jednoznačně se znalostí práva a sociální politiky), specifické znalosti a dovednosti v souvislosti se zaměřením nabízené pozice, např. znalost dluhové problematiky (zde můžeme de facto odkázat na celý profil absolventa a také na jeho specifické obohacení zaměřením konkrétní vzdělávací instituce, kdy toto rozšíření nabídky o specifické kurzy požaduje jak Minimální standard, tak akreditační požadavky; proměnnou hraje rovněž i volba skladby povinně volitelných a volitelných předmětů studentem), orientace a praxe v oblasti Standardů kvality sociálních služeb, znalost a praxe v individuálním plánování (tyto požadavky korespondují se znalostmi sociální politiky a teorie řízení, komunikačními a psychosociálně terapeutickými dovednostmi a organizačními schopnostmi; požadavek praxe lze plně splnit až po absolvování studia).

Minimální standard v profilu absolventa v souvislosti se schopností manažerské činnosti kromě teoretických znalostí jmenuje také praxi v oboru, kterou zaměstnavatelé požadovali poměrně často (2012 ve 23%, 2013 ve 45%), když uvádí, že absolvent by měl být po 2 letech praxe schopen manažerské činnosti přinejmenším na střední úrovni vedení (Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP, 2011). Tímto standard potvrzuje důležitost praktických zkušeností v oboru pro rozvoj dovedností a znalostí absolventů studia a kompetence dalšího odborného růstu dle Havrdové (1999); nepřímo je tak potvrzena i oprávněnost požadavku zaměstnavatelů na praxi v oboru.



Mezi praktické kompetence požadované zaměstnavateli patří komunikační dovednosti, které tvoří základ sociální práce s klientem, zmiňuje je jak Havrdová, tak i Minimální standard a co do důležitosti jsou tyto dovednosti stavěny na přední místa, stejně jako v požadavcích zaměstnavatelů (3. místo dle četnosti). Mezi další praktické kompetence patří organizační dovednosti, řídicí schopnosti a ochota dále se vzdělávat. První dvě v profilu absolventa Minimálního standardu nachází ekvivalent v podobě organizačních schopností, znalosti teorie řízení a schopnosti manažerské činnosti. Na ochotu dále se vzdělávat Minimální standard nenasedá, jde ale o jednu z kompetencí dle Havrdové (1999) – odborný růst, která by měla být na škole předávána v rámci nejrozšířenějšího kompetenčního modelu vzdělávání v sociální práci (Navrátilová, 2013:511), to samé platí i pro dvě dříve uvedené požadované praktické kompetence, poněvadž další kompetencí je přispívat k práci organizace, kam daná témata díky akcentu na fungování kultury organizace (Havrdová, 1999) rovněž spadají.

Co se týče znalosti teorie řízení a schopnosti manažerské činnosti, je zde určitý paradox: ASVSP sice tento požadavek uvádí v profilu absolventa jako dovednost absolventa školy sociální práce, avšak výuka managementu a řízení není uvedena v seznamu teoretických a praktických disciplín, které jsou závazné pro školy vzdělávající v sociální práci. Jak je uvedeno výše, tuto oblast jistě pokrývá pouze kompetenční model vzdělávání v sociální práci, popř. specifika studijního programu školy. Tato oblast vzdělávání je tak na některých školách opomíjena a absolvent nemusí být pro tuto oblast dostatečně vybaven, což bez dalšího vzdělávání (pokud nemá dostatečně silnou kompetenci odborného růstu) nedožene ani dvěma lety praxe. Standard nechává tuto oblast čistě v gesci jednotlivých škol, ačkoliv je to znalost a schopnost natolik důležitá pro budoucí sociální pracovníky, protože jak uvádí Clark a Newman (1997), je třeba kombinovat manažerismus a profesionalitu sociální práce (Malík Holasová, Musil, 2013:247). Oddělením financování služeb státem od jejich poskytování došlo díky závislosti příjmů organizací veřejných služeb na úspěchu v soutěži k posílení uznání a vlivu manažerských postupů v rozhodování organizací, k posílení vlivu ideologie manažerismu a této ideologii odpovídající formě řízení. Jak uvádí Malík Holasová a Musil (2013:246), rozhodování o řešení jednotlivých případů v sociální práci do značné míry ovládly prvky manažerismu. Sociální pracovník rozhoduje na základě kategorizace potřeb a problémů klientů, na základě jasně stanovených kritérií pro rozhodování o uznatelných nárocích na uspokojení jejich potřeb a na základě směrnic pro výběr předem definovaných typů služeb, jenž lze poskytnout klientům. S managementem souvisí i kvalita služeb sociální práce. Dle Malík Holasové (2014:127) kvalitní služby sociální práce musejí být v souladu s celkovým řízením organizace. Pracovníci organizace musí brát v potaz, že sociální zařízení nejsou jen instituce poskytující pomoc, ale jsou to podniky, jejichž podnikové funkce musí být udržovány v chodu, aby mohl být naplněn účel poskytování pomoci. Za tímto účelem musí být organizace řízena a musí být realizovány úkoly vedení.

Školy v současnosti rozvíjí studenty v oblasti komunikace, která spolu s time-managementem (řízení času a nakládání s ním) podle Hekelové (2012:17) prostupují všemi oblastmi manažerské činnosti a výrazně je všechny ovlivňují. Ať totiž manažer dělá cokoli, vždy se pohybuje v určitém časovém rámci a téměř vždy je nutné, aby se svým pracovním okolím kvalitně komunikoval. Manažerské činnosti, které by měly být rozvíjeny již při studiu, jsou: určování cílů a rozhodování o realizaci, organizování, motivování a komunikace, hodnocení, rozvoj lidí (včetně sebe) a průřezová koordinace (Drucker, 1986). Klasifikací činností je celá řada, jinou nabízí Hekelová (2012:17) – umět vést/řídit, organizovat, plánovat, kontrolovat/korigovat. K těmto činnostem se pak přímo vážou manažerské dovednosti, mezi které podle Koontze a Weihricha řadíme technické, lidské, koncepční a projekční dovednosti (Šimková, 2004:53). Technické dovednosti představují znalosti v běžně vykonávaných činnostech, tj. schopnost používat postupy, techniky... Lidské dovednosti znamenají schopnost pracovat s lidmi, vytvářet prostředí spolupráce, vést týmy, motivovat ostatní spolupracovníky atd. Koncepční dovednosti znamenají schopnost koordinovat a integrovat všechny zájmy a aktivity organizace (vidět souvislosti, odhalovat podstatné, vidět celkový obraz atd.). Projekční dovednosti znamenají schopnost nejen vidět problém, ale i navrhnout efektivní řešení daného problému



(Šimková, 2004:53). Jak je patrné z právě uvedeného, jde o dovednosti, které jsou vlastní i sociální práci. Je jen na vzdělavatelích, jaký akcent na jejich rozvoj klade v rámci výuky předmětů, které nemají termín manažerské přímo v názvu či anotaci. Žádoucí oblasti manažerského rozvoje pro pracovníky pomáhajících profesí, kde by vzdělavatelé mohli čerpat inspiraci, definovali Baštecká a Kinkor pro Remedium (2015) v následujících oblastech:

dovednosti: reflektovat a hodnotit, jak zachází se zodpovědností včetně uplatňování moci a jak podporuje otevřenost, nahléd na spolupráci u sebe i druhých, zadávat úkoly a delegovat je, vést porady, hodnotit sám sebe a pracovníky a vést hodnotící rozhovor, zpracovávat podněty pro stanovování svého profesního a osobního rozvoje, zacházet se změnami v organizaci i u sebe (včetně zavádění změn);

znalosti: základní nástroje pro vedení a rozvoj lidí v oblastech: přijímání a zácvk nových pracovníků, vedení porad, zadávání úkolů a kontrola (delegování a hodnocení), rozvoj a podpora pracovníků, odchody pracovníků, motivování, vnější podpory rozvoje, nástroje řízení sebe a vlastního rozvoje – zvládání zátěže, zacházení s časem a (etickými) konflikty a dilematy, motivování atp., co jako manažer ve své konkrétní situaci potřebuje, jaké nástroje má k dispozici, kam sáhnout pro to, co mu chybí, etické, kulturní a genderové souvislosti včetně vyrovnávání příležitosti;

postoje a hodnoty: rozvoje, rovnocenné spolupráce, otevřenosti a průhlednosti, přiměřené míry zodpovědnosti a moci, tvořivosti a nadhledu.

Osobní zkušenost autorky z rozhovorů s mnoha odborníky vstupujícími do neziskových organizací zejména v Čechách potřebu této dovednosti potvrzuje, poněvadž odborníci často zmiňovali při evaluaci zjištěnou špatnou efektivitu práce, ale také to, že pracovníci nebyli ochotni změnu dlouhodobě udržet, protože jim role „nepostradatelných a pracově přetížených zachránců“ vyhovovala. I absolventi bakalářského oboru na TF JU v Českých Budějovicích zpětnovazebně hodnotí bakalářské studium jako cenné pro získání odborných znalostí, ale zejména pro schopnost adekvátně reflektovat kontext situací a citlivě aplikovat hodnoty profese, přesto tito absolventi management hodnotí jako oblast, kterou by bylo ve výuce třeba posílit. Otázkou je, proč, když si část absolventů tuto slabinu uvědomuje, se v inzerátech požadavek neobjevuje. Je to proto, že zaměstnavatelé (často právě rovněž absolventi studia sociální práce) vědí, že absolvent tuto dovednost reálně nemá?⁴

Inzeráty obsahují jak požadavek na teoretické znalosti, v některých případech specifické, tak na praktické kompetence a praxi v oboru vůbec. Profil absolventa však obsahuje další znalosti a dovednosti, které by měl absolvent zvládnout a zaměstnavatelé je nevyžadují, alespoň ne explicitně v inzerátech na danou pozici. Jedná se o psychosociálně terapeutické dovednosti, schopnost komunitní sociální práce a výzkumnou činnost. Tyto poměrně zásadní dovednosti zaměstnavatelé neuvádějí ve svých požadavcích. Považují je za samozřejmé, nebo je samozřejmé, že se tyto dovednosti a schopnosti plně rozvinou až po nástupu do zaměstnání, anebo po nich ještě není poptávka? Z hlediska vize rozvoje oboru a optimálního výkonu sociální práce jde o zásadní oblasti, na které ale zaměstnavatelé, na rozdíl od vzdělavatelů, zdaleka hledět nemusí. Aktuálně se MPSV snaží podpořit rozvoj komunitní sociální práce, vzestup poptávky po této schopnosti je tak nabíledni.

Na druhou stranu zaměstnavatelé požadují určité kompetence, které Minimální standard vůbec nezohledňuje. Typickým příkladem je práce s PC, která je druhým nejčastějším požadavkem. Sociální pracovník v dnešní době musí umět pracovat na počítači, mnohdy pracuje s velmi složitými a uživatelsky náročnými programy a databázemi (obzvláště ve státní správě), s datovými schránkami a v neposlední řadě také s formuláři grantových žádostí. Minimálním požadavkem byla uživatelská znalost práce na PC. Kvalifikovaný sociální pracovník by měl umět více než to, protože práce s počítačem je nevyhnutelná a podstatná součást jeho práce. V praxi je rovněž velká výhoda a úspora času umět rychle psát a pracovat v základních programech alespoň MS Office.

⁴ Na tyto a další v textu položené otázky mohou odpovědět jen výstupy dalšího zkoumání na daná témata.



V Minimálním standardu tato povinnost není. Administrativním kompetencím se Minimální standard příliš nevěnuje, ale rozhodně je mohou svou nabídkou předmětů rozvíjet školy.

Řidičský průkaz, 4. a 5. nejčastější požadavek. Sociální pracovník by měl umět řídit automobil. V současnosti je získání řidičského průkazu investicí minimálně 7 tis. Kč a výše (hledat.com, 2013), přičemž pro studenta během studia vůbec nemusí jít o prioritu, a to i z finančního hlediska. V souvislosti s požadavkem na řidičský průkaz se velmi často objevoval dovětek „aktivní řidič“.⁵ Je otázkou, zda se zaměstnavatelé požadavkem na řidičský průkaz neochuzují o kvalitní uchazeče, kteří řidičský průkaz zatím nemají. Získání řidičského průkazu je otázkou několika měsíců a potřebných financí.

Čistý trestní rejstřík je velmi často požadovanou skutečností (4. a 5. místo). Jednání zaměstnavatelů je tak dle Odboru sociálních služeb a sociální práce MPSV (2012:1) v souladu se zákonem o sociálních službách, dle jehož ustanovení se požadovaná bezúhonnost⁶ prokazuje výpisem z evidence Rejstříku trestů. Osoba je povinna doložit, že nespáchala úmyslný trestný čin ani trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s vykonáváním činností při poskytování sociální služby nebo činností s nimi srovnatelných. Za povšimnutí stojí konstatování odboru, že požadavky na bezúhonnost pro výkon zdravotnických profesí jsou mírnější než požadavky na bezúhonnost profesí pedagogických a profesí přímo vykonávajících sociální služby a sociální práci, protože pro povolání zdravotnického pracovníka je považován za bezúhonného i člověk, který byl pravomocně odsouzen „za úmyslný trestný čin“ (2012:2). Tento požadavek zaměstnavatelů na čistý trestní rejstřík potvrzuje jejich orientaci v požadavcích zákona o sociálních službách.

Shrnutí

Vzhled a obsah inzerátů byl v roce 2013 velmi homogenní, inzeráty byly často kopíí zákona – požadavky v nich uvedené na předních místech byly: vzdělání / odborná způsobilost, zdravotní způsobilost, čistý trestní rejstřík. Požadavek způsobilosti k právním úkonům zaměstnavatelé neuváděli, patrně ho považovali za samozřejmý. Do jaké míry reflektují inzeráty požadavky i varianty zákona v oblasti vzdělání sociálního pracovníka? Sociální práci může vykonávat i absolvent jiného oboru, například speciální pedagog, expert na oblast práva. V roce 2012 by bylo možné, aby pozici sociálního pracovníka vykonával absolvent jiného oboru, který povoluje zákon. Dle inzerátů z roku 2013 by to však již možné nebylo, pokud by šlo o čerstvého absolventa bez praxe, protože se v inzerátech kromě požadavku na vzdělání objevily požadavky na specifické znalosti a dovednosti, které plně ovládá pouze absolvent – sociální pracovník. Pro nyní aktuální téma identity oboru sociální práce diskutované na různých úrovních jde o velice pozitivní fenomén. Pokud by se v roce 2013 o nabízená pracovní místa ucházel absolvent oborů mimo sociální práci, ale s odbornou praxí, musel by se dále vzdělávat ve znalostech a dovednostech pro sociální práci vhodných, čímž by potvrzoval svůj zájem o obor a odborný růst. I v tomto případě tak lze požadavky zaměstnavatelů z roku 2013 hodnotit pozitivně z hlediska posilování identity sociální práce.

Velký důraz na komunikační dovednosti reflektuje fakt, že rozhovor je hlavní metodou práce sociálního pracovníka a nástrojem pro vytvoření dobrého vztahu s klientem. Umění rozhovoru je zásadně důležité i pro celý proces spolupráce (Havránková, 2003:75; Matoušek, Hartl, 2003:53). Komunikace je dovednost, která se dá naučit a musí se o ni pečovat, musí se rozvíjet, musí být používána.

⁵ Aby člověk mohl být aktivním řidičem, musí mít k dispozici automobil a pravidelně řídit. Možná je to zvláštní, trochu komické srovnání, ale napadá nás, že pokud se studenti zemědělské fakulty během studia učí řídit traktor, proč by se nemohli studenti sociální práce během studia učit řídit osobní auto?

⁶ Jiný výklad bezúhonnosti nabízí Mezinárodní etický kodex IFSW ve svých principech. Dle něj sociální pracovníci mají jednat bezúhonným způsobem. To zahrnuje nezneužívání vztahu důvěry s lidmi, kteří užívají jejich služeb, rozeznávání hranice mezi osobním a profesním životem a nezneužívání svého postavení pro osobní obohacení nebo zisk (Mezinárodní etický kodex, 2004:33).



V inzerátech se vyskytují více či méně skryté požadavky na manažerské schopnosti sociálního pracovníka, které jsou někde při výuce opomíjeny. V inzerátech z roku 2013 se vyskytují požadavky na organizační a řídicí schopnosti, týmovou práci, flexibilitu, psychickou odolnost. Tyto schopnosti se student sociální práce musí učit jak teoreticky, tak prakticky ve vzájemné kooperaci. Tato oblast není jasně zmíněna v Minimálním standardu, ačkoliv obsah inzerátů signalizuje skutečnost, že zaměstnavatelé kladou na manažerské schopnosti stále větší důraz. S těmito schopnostmi souvisí také požadavek zodpovědnosti, v roce 2012 neuváděný.

Další s profesionální související byl požadavek pozitivního vztahu k cílové skupině. Kvalitní sociální práce se nedá dělat bez skutečného zájmu o člověka, bez vztahu.

Zvláštním faktem je pokles požadavků na empatii uchazeče. Předpokládají zaměstnavatelé tuto skutečnost automaticky, nebo jí nedávají až takovou váhu? Všeobecně se zdá, že zaměstnavatelé na prvních místech dávají přednost faktům, které se jednoduše doloží či prokážou. Může jít o „vstupní“, nepodkročitelná kritéria pro danou pozici, na která ovšem již nasedají osobnostní vlastnosti, které jsou náročněji ověřitelné či zpochybnitelné.

Požadavek křesťanských hodnot se vyskytuje stabilně zpravidla u nabídek církevních neziskových organizací často spolu s charitním citěním.

Zaměstnavatelé vyžadují u uchazeče nově ochotu dále se vzdělávat. Tato podmínka je nejen dána v zákoně a etickém kodexu, je to zároveň znak profesionality pracovníka svědčící o jeho profesní identitě a snaze odvádět kvalitní práci.

Závěr

Při srovnání inzerátů z roku 2012 a 2013 je patrný trend růstu požadavků na jeden inzerát. Je potěšující, že zaměstnavatelé specifikují požadavky na uchazeče a vymezují, jak by budoucí zaměstnanec měl vypadat, především formou požadavků na specifické znalosti a dovednosti v oblasti sociální práce. Tím pádem lze konstatovat, že narůstá poptávka po profesionálech sociální práce.

Jeden jev má ale vždy více interpretací – další nabízenou variantou je skutečnost, že sociální pracovník, absolvent současného vzdělání či vzdělávacích kurzů v sociální práci, nemá dovednosti požadované trhem práce a zaměstnavatelé si je tak musejí prostřednictvím inzerátů poptávat. Daný výrok potvrzuje též Chytil (2009:66–67), když uvádí, že školy kriticky nereflektují modernizační tendence a nenabízejí kompetence, po nichž je na trhu momentálně poptávka.

Ještě jedna interpretace tohoto zjištěného fenoménu je možná: Zaměstnavatelé mají možnost si mezi zájemci vybírat. Každý rok ukončují vzdělání a vzdělávací kurzy v sociální práci velké množství absolventů v každém kraji. Specifické požadavky na zaměstnance je totiž možné zadávat pouze tehdy, když je dostatečný výběr, pak se objeví i někdo z pravé části Gaussovy křivky zobrazující míru profesionality sociálních pracovníků.

Co z toho vyplývá? Sociální práce je dle analýzy opravdu disciplínou, která je „širokozáběrová“ a vyžaduje od profesionála sociální práce mnoho ovládat – od měkkých po tvrdé dovednosti. Zjištění odpovídá aktuálnímu stavu sociální práce, kdy opuštění moderního projektu zažehlo iluzi, že existuje pouze jedna správná cesta, jak interpretovat životní situace klientů, rozvíjí se reflexivní praxe, která se vedle košatého teoretického systému sociální práce zajímá o různé úrovně zkušenosti klienta i sociálního pracovníka (Navrátil, Matoušek, 2013:193–194).

Rozvojem po obou liniích (dle analýzy obzvláště té měkkých dovedností) směrem k absolventům studia sociální práce jako profesionálním sociálním pracovníkům by se měli zabývat vzdělavatelé v sociální práci. Asociace se k tomuto úkolu v Minimálním standardu zavazuje, stejně jako k reflexi stavu na trhu práce a tomu přizpůsobování výuky, ačkoliv platné znění Minimálního standardu je z roku 2011. Nicméně je třeba poznamenat, že v současné době na zasedáních valné hromady ASVSP probíhá diskuse o aktuálnosti koncepce a podoby Minimálního standardu a neustále se také inovují obsahy požadavků jednotlivých klíčových disciplín.

Další oblastí hodnou změny, jak ukazují výsledky analýzy, je uvedení v soulad obsahu požadavků



na vzdělávání v sociální práci a slibovaného profilu absolventa dle Minimálního standardu, co se týče manažerských a řídicích schopností. Minimální standard tuto trhem práce žádanou schopnost vyjmenovává v profilu absolventa, nereflexuje ji však dostatečně v seznamu požadovaných disciplín. Student tyto kompetence částečně získává alespoň při plnění své odborné praxe nebo při praktických cvičeních odborných předmětů. Dopad absence výuky těchto dovedností a znalostí je možné vidět v souvislosti s mnoha zaměstnavateli požadovanou praxí v oboru. U uchazečů, kteří mají praxi v oboru, je oprávněný předpoklad, že si již některé manažerské schopnosti osvojili a mají znalost toho, jak to v organizaci funguje, nebo si znalosti a dovednosti doplnili dalším vzděláváním.

Nabízeným substitučním řešením určitých nedokonalostí ve vzdělávání v sociální práci je na straně studentů např. výkon dobrovolnických činností, ke kterým by je měl vést už samotný charakter studia a jejichž prostřednictvím by už v průběhu studia měli získávat ucelenější pohled na praxi sociální práce a později by si na základě takto nabytých kompetencí měli snáze najít uplatnění na trhu práce a lépe se adaptovat na výkon povolání (Šiňanská, 2011; Šiňanská, Zemčáková, 2011). Na straně sociálních pracovníků v praxi je např. možné v souladu s Musilem (2011) posilovat motivaci sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání v oboru doplňujícím žádané a potřebné dovednosti, poněvadž nejen s odkazem na kompetenci odborně růst, ale i dle Etického kodexu (2004) se sociální pracovníci mají neustále snažit o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod. Rovněž mají spolupracovat se školami sociální práce, aby podpořili studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuálních praktických znalostí.

Odpovědnost za kvalitní vzdělávání v sociální práci je tak na samotných sociálních pracovnících a jejich aktivitě na různých úrovních sociální práce. V současné době nejasnosti vymezení a identity oboru to ale nemusí být jednoduchý úkol.⁷

Článek je koncipován s vědomím, že časový rozsah zkoumání je teprve dvouletý a směřování jevu nemusí být jednoznačné. Proto chceme v analýzách inzerátů dále pokračovat. Tímto textem jsme chtěly pozvednout tuto problematiku na hodnou dalšího zkoumání.

Použité zdroje

- ASVSP. 2013a. *Členové* [online]. [4. 12. 2013]. Dostupné z: <http://www.asvsp.org/clenove.php>
- ASVSP. 2013b. *Základní cíle* [online]. [7. 12. 2013]. Dostupné z: <http://www.asvsp.org>
- HLEDAT.COM. *Autoškola ceník řídicí průkaz B* [online]. [8. 12. 2013]. Dostupné z: <http://www.hledat.com/web?q=auto%C5%A1kola+cen%C3%ADk+ridicky+prukaz+B>
- BEDNÁŘ, M. 2013. Kvalita sociální práce. In: MATOUŠEK, O. et al. 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 518–520.
- BEDNÁŘ, M. 2009. Problematika etablování profese sociálních pracovníků posun vpřed nezaznamenala. *Sociální práce*, 9(3), 47–48.
- Definice sociální práce. 2008. *Sociální práce*, 8(2), 35–36.
- MPSV. 2008. *Doporučený postup MPSV č. 2/2008, pro posuzování vysokoškolských studijních programů či oborů pro výkon povolání sociálního pracovníka podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění* [online]. [4. 12. 2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14261/Posuzovani_vzdelani.pdf
- DRUCKER, P. F. 1986. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Truman Talley Books / E.P. Dutton.

⁷ Musil (2011) k tomu uvádí, že současný způsob výuky sociální práce navíc sociálním pracovníkům neumožňuje získat společenské uznání, poněvadž se dostatečně nevěnuje problémům v interakci (jediné vylučné odbornosti sociální práce), a tak dochází i ke špatnému pojetí témat identita oboru a role sociální práce.



- SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ. 2006. *Etický kodex Společnosti sociálních pracovníků ČR* [online]. [4. 12. 2013]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_sspr.pdf
- HAVRÁNKOVÁ, O. 2003. Případová práce. In: MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 67–81.
- HAVRDOVÁ, Z. 1999. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizoři v sociální práci*. Praha: Osmium.
- HEKELOVÁ, Z. 2012. *Manažerské znalosti a dovednosti pro sestry*. Praha: Grada.
- CHYTLIL, O. 2007. Důsledky modernizace pro sociální práci. *Sociální práce / Sociální práce*, 7(4), 64–71.
- KOPŘIVA, K. 2011. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál.
- MALÍK HOLASOVÁ, V. 2014. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada.
- MALÍK HOLASOVÁ, V., MUSIL, L. 2013. Manažerismus. In: MATOUŠEK, O. et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 246–248.
- MATOUŠEK, O., HARTL, P. 2003. Nároky sociální práce a syndrom vyhoření. In: MATOUŠEK, O. et al. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 51–60.
- Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy. *Sociální práce / Sociální práce*, 2004, roč. 2004, č. 4, přeložila M. Nečasová, s. 31–34.
- ASVSP. 2014. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP* [online]. Aktualizace k 6. 3. 2014. [4. 12. 2013]. Dostupné z: <http://www.asvsp.org/standardy.php>
- MPSV. 2014a. *Doprovodný text k pracovnímu dokumentu odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon)* [online]. Konzultační dokument MPSV pro období leden až březen 2014. [4. 6. 2014]. Dostupné z: http://www.socialniprace.cz/soubory/Doprovodny_text_k_pracovnimu_dokumentu_profesni_zakon_FINAL.pdf
- MPSV. 2014b. *Pracovní dokument odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon)* [online]. Konzultační dokument MPSV pro období leden až březen 2014. [4. 6. 2014]. Dostupné z: http://www.socialniprace.cz/soubory/Pracovni_dokument_profesni_zakon_FINAL.pdf
- MŠMT. *Kritéria posuzování žádosti o re/akreditaci („akreditační požadavky“) bakalářských a magisterských oborů studia sociální práce* [online]. [7. 10. 2013]. Dostupné z: www.msmt.cz/uploads/soubory/akak/pozadavky_ak_soc_prace.doc
- MŠMT. *Národní kvalifikační rámec terciárního vzdělávání SOCIÁLNÍ PRÁCE* [online]. [13. 9. 2014]. Dostupné z: <http://qram.reformy-msmt.cz/soubory-ke-stazeni/oblasti-vzdelavani/Strana-2>
- MUSIL, L. 2011. *Postzdněmoderní institucionalizace oboru a výzvy pro vzdělávání v sociální práci*. Přednáška realizovaná na zasedání VH ASVSP dne 11. 11. 2011, VOŠ Jasmínová, Praha. [7. 10. 2013]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=Em1HLLc1JqQ>
- MUSIL, L. 2013. *Stanovisko vědecké rady MPSV pro sociální práci k návrhu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a samosprávné profesní organizaci sociálních pracovníků* [online]. [9. 10. 2013]. Dostupné z: http://www.socialniprace.cz/soubory/stanovisko_VR_k_ZSPR_brezen2013.pdf
- NAVRÁTILOVÁ, J. 2013. Vzdělávání v sociální práci. In: MATOUŠEK, O. et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 509–511.
- NAVRÁTIL, P., MATOUŠEK, O. 2013. Sociální práce v době současné. In: MATOUŠEK, O. et al. 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 189–194.
- ODBOR SOCIÁLNÍCH SLUŽEB A SOCIÁLNÍ PRÁCE MPSV ČR. *Bezúhonnost osob, které vykonávají odbornou činnost v sociálních službách* [online]. [7. 12. 2013]. Dostupné z: odbor-socialni.kraj-lbc.cz/getFile/case:show/id:170760
- REMEDIIUM. *Manažerské dovednosti* [online]. [4. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.remedium.cz/vzdelavaci-programy/kurz-manazerske-dovednosti-pro-manazery-pomahajicich-profesi.php>
- MASARYKOVA UNIVERZITA, PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Studijní plány. Obor: Veřejná správa*.



[online]. [4. 12. 2013]. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/content/cs/studium/bakalarske-studium/studijni-plany/>

ŠIMKOVÁ, E. 2004. *Základy managementu a marketingu pro neziskové organizace*. Hradec Králové: Gaudeamus.

ŠIŇANSKÁ, K. 2011. Dobrovoľnícka činnosť študentiek a študentov Katedry sociálnej práce, Filozofickej fakulty, UPJŠ v Košiciach. In: *Realita a vízia sociálnej práce. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej pri príležitosti 20. výročia založenia prvej katedry sociálnej práce na Slovensku v dňoch 10.–11. 2. 2011*. Bratislava: Univerzita Komenského, 336–342.

ŠIŇANSKÁ, K., ZEMČÁKOVÁ, B. 2011. Význam dobrovoľníctva pre študentov stredných škôl. In: *Košické dni sociálnej práce. Prevencia sociálnej patológie v prostredí stredných škôl Košického samosprávneho kraja. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej dňa 25. 11. 2011 v Košiciach*. Košice: KSK, KSP FF UPJŠ v Košiciach, 160–164.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálnych službách.



Interkulturní kompetence jako faktor kulturně kompetentní praxe v sociální práci

Intercultural Competence as a Factor of Culturally Competent Practice in Social Work

Michaela Lukešová

Mgr. Michaela Lukešová¹ v současné době působí jako akademický pracovník na Ústavu pedagogických věd Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a specializuje se na sociální práci se zřetelem na sociokulturní diverzitu.

Abstrakt

Studie je zaměřena na současný trend sociální práce s lidmi sociokulturně odlišnými se zaměřením na interkulturní kompetence sociálních pracovníků. Autor se soustřeďuje na definování interkulturní kompetence, její vývoj a klíčové komponenty kompetencí, kterými by měl sociální pracovník disponovat v rámci kulturně kompetentní praxe. Následně autor prezentuje kritéria komunikační vhodnosti, efektivnosti a přizpůsobivosti jež mohou sloužit jako hodnotící měřítko interkulturně kompetentního jednání.

Klíčová slova

interkulturní sociální pracovník, interkulturní kompetence, interkulturní poradenství

Abstract

The study focuses on the current trend in social work with culturally different people, with a focus on intercultural competence of social workers. The author focuses on the definition of intercultural competence, its development and components of key competencies, which should have a social worker in the context of culturally competent practice. Subsequently, the author presents criteria of communication appropriateness, effectiveness and adaptability, which may serve as evaluation criteria of interculturally competent behavior.

Keywords

intercultural competence, intercultural counselling, intercultural social worker

¹ Kontakt: Ústav pedagogických věd, Fakulta humanitních studií, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, nám. T. G. Masaryka 1279, 760 01 Zlín, lukesova@fhs.utb.cz.



Úvod

S rostoucí globalizací narůstají konstantní interakce mezi lidmi, kulturami a civilizacemi a díky mobilitě a migraci se vytváří interkulturní společnost. Interkulturní² společnost je taková, ve které dochází ke vzájemnému setkávání, kulturní výměně, spolupráci a dialogu lidí, kteří jsou sociokulturně odlišní. Ačkoliv je Česká republika poměrně migračně mladá, začínají její političtí reprezentanti i obyvatelé pociťovat společenské, kulturní a demografické změny související se zvýšenou migrací do země. Soužití jedinců v tak sociokulturně pestré společnosti klade na její členy zvýšené nároky na toleranci, komunikační dovednosti a respekt k jinakosti a nese s sebou zvýšené riziko, že odlišnost bude potenciálním i reálným zdrojem nedorozumění a konfliktů vyplývajících z předsudků většinové společnosti vůči migrantům a jiným kulturám a naopak. Tyto konflikty mohou vyústit k desocializaci jedinců, kteří nejsou schopni stát se součástí společnosti a tím je jim upírána plná účast na společenském dění.

Uvedené jevy současné společnosti se neodmyslitelně musí odrážet v sociální práci, a proto účast v interkulturních situacích vyžaduje etablování profesí interkulturních pracovníků a definování jejich klíčových kompetencí. Východiska pro etablování profese interkulturních pracovníků spatřujeme v politickém dokumentu Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2013, kde se uvádí, že *záměrem veškerých integračních opatření je docílit oboustranně přínosného soužití nově přichozích i obyvatelstva přijímající země. Integrační politika musí flexibilně reagovat na nové skutečnosti a potřeby, a to jak cizinců, tak i české společnosti, podporovat sociální soudržnost země a posilovat vědomí vzájemné propojenosti migrace a integrace se sociálními, kulturními, ekonomickými a politickými aspekty života společnosti. Cílem integrace je dosáhnout nekonzfliktního a oboustranně uspokojivého společného soužití, vzájemného poznání a porozumění mezi cizinci i společností, ve které žijí, umožnit cizincům, aby byli schopni důstojného a samostatného života během svého pobytu v České republice. Záměrem všech aktivit integrační politiky je předcházet vytváření uzavřených komunit imigrantů, společenské izolaci a sociálnímu vyloučení cizinců* (Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2013, 2013).

Tuto potřebu vzniku nových profesí, interkulturních pracovníků můžeme sledovat zejména na půdě migračních nevládních organizací prostřednictvím jejich projektů, které začaly postupně rozvíjet koncept interkulturní asistence, komunitního tlumočení a interkulturní mediace, a danou činnost zarábaly do tří profesních specializací interkulturní mediátor, interkulturní pracovník a komunitní tlumočnick, o jejichž etablování a společenské uznání nyní usilují (Česká republika, 2014).

I přesto, že se sociální práce zavázala spolupracovat se všemi členy společnosti, v rámci kulturně kompetentní praxe se obvykle zaměřuje na práci s lidmi sociokulturně odlišnými.

Kulturní kompetence a sociální práce se potkávají především v souvislosti s cílovými skupinami, ale současně pracují s pojmy, jako jsou předsudky, xenofobie, rasismus, agresivita, násilí, a dále pak migrace, integrace a soužití kultur (Gulová, 2011). Alarmujícím problémem je extremismus, jehož příčiny mohou vyplývat z přílivu migrantů, kteří se zde mají zájem usadit. Bohužel jsou mnozí z nich vzhledem ke své složité situaci klienty sociální práce, a tedy patří k sociálně znevýhodněným skupinám, na které pohlíží většinová společnost s určitým despektem (Gulová,

² Termín interkulturní nevychází ze statického a konceptuálně podporovaného společenského uspořádání, ale zahrnuje v sobě vzájemnost, výměnu, dialog odlišných sociokulturních skupin, je tedy povahy dynamické (Buryánek, 2002). Stejný pohled prezentuje i Faltýn (2005), který charakterizuje pojem interkulturalita jako dynamickou výměnu statků, vzájemné ovlivňování světů; sociokulturní skupiny nejsou v intencích tohoto pojmu izolovanými entitami; předpokládá procesuální pojetí kultury (společnosti), kdy kultura existuje, reprodukuje se a proměňuje v neustálých procesech změny. Pojem multikulturní je chápán jako faktická existence kultur vedle sebe, a multikulturní výchova tudíž předává znalosti o reálních situacích minorit a o reálních multikulturních konstelacích společnosti. Pojem multikulturní tedy označuje pouze existenci několika kultur vedle sebe, neimplikuje však vzájemné styky, kulturní výměny, spolupráci a dialog.



2011). Obecně se tedy může jednat o cílovou skupinu imigrantů, již se odlišují statusem (uprchlík, azylant, oběť obchodování s lidmi aj.). V kontextu prostředí České republiky se jedná zejména o sociální práci v lokalitách podle struktury obyvatelstva. Jsou to například regiony s vysokým zastoupením romského obyvatelstva, u nichž je důležité věnovat pozornost tématům, jako je integrace, a zkušenosti zde mají např. s romskými asistenty. Interkulturní asistenci rozvíjí zejména Klub Hanoi, který se specializuje na vietnamskou menšinu. V roce 2007 jako první organizace vytvořili pilotní vzdělávací modul pro česko-vietnamské interkulturní asistenty, jejichž posláním je dovést příslušníky české a vietnamské kultury k efektivní komunikaci na profesionální úrovni (Interkulturní asistence, 2014).

V rámci projektu „Formování profese sociokulturní mediátor“ tým občanského sdružení InBáze ve spolupráci s ICP a o. s. Meta vypracoval profil interkulturního pracovníka/ce včetně popisu jeho činností a kompetencí. Profil interkulturního pracovníka/ce vidí v poskytování asistence (včetně tlumočení) při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi, podporování soužití majority a migrantů, napomáhání při integraci migrantů a migrantských komunit do majoritní společnosti. Kromě obecných kompetencí pracovní skupina (Interkulturní asistence, 2014) formulovala klíčové znalosti, dovednosti a postoje, kterými by měl interkulturní pracovník disponovat. Často to znamená schopnost zvládat úzkost způsobenou kulturní odlišností v interakci s klienty, jejichž perspektiva vidění světa může být odlišná nebo dokonce v konfliktu s osobními hodnotami a přesvědčením poradce. Sociální pracovníci, kteří přicházejí do přímé interakce s lidmi, již jsou sociokulturně odlišní, musejí užívat prvky potřebné k navázání účinné a smysluplné interkulturní komunikace, mezi které patří jazyk, neverbální komunikace, komunikační styl, hodnoty a názory. Musí mít znalosti odlišného kulturního pozadí a sociálního prostředí, ze kterého tyto jedinci pocházejí, ale taktéž tyto kulturní kořeny respektovat a tolerovat jiný pohled na svět.

Na tomto příkladu chceme uvést vzrůstající potřebu definování interkulturních kompetencí na půdě sociální práce v rámci realizace interkulturní praxe. Vzhledem k tomu, že interkulturní pracovník stále není etablovanou profesí v oblasti sociální práce, nemůžeme konstatovat, že tyto formulované kompetence jsou ty, které explicitně odrážejí interkulturní praxi sociální práce, ale můžeme vidět snahu o jejich formulování, protože i na těchto dílčích klíčových schopnostech je kulturně kompetentní praxe založena a označujeme je termínem interkulturní kompetence a jejími sub-složkami jsou právě zmíněné interkulturní znalosti, dovednosti a postoje.

Řešení této otázky spatřujeme ze strany různých subjektů. I podle Gulové (2011) neziskové organizace velmi často přebírají úkoly vlády a „hasí“ za ni nejožehavější problémy. Bohužel vazby mezi neziskovým sektorem, nevládními organizacemi a státní sférou nejsou dostatečně hluboké, chybí výraznější podpora a spolupráce. Problémem jsou také projekty, které jsou často skvělé, ale málokdy dostatečně udržitelné, aby přinesly dlouhodobější výsledky.

V rámci tohoto příspěvku chceme přiblížit odpověď na otázku, kterými interkulturními kompetencemi by měl disponovat interkulturní pracovník, aby se efektivně uplatnil v interkulturní praxi sociální práce. Snažíme se nalézt elementární souvislost mezi existujícím konsenzuálním modelem interkulturní kompetence, respektive mezi klíčovými komponenty interkulturní kompetence a kompetencemi, které jsou definovány jako stěžejní při práci s etnickými a národnostními menšinami a je nutné je rozvíjet v rámci vzdělávání sociálních pracovníků.

Chceme taktéž pojednat o možnostech dalšího uplatnění ve výzkumných šetřeních, tzn. ve kterých oblastech sociální práce je možné uplatnit interkulturní pracovníky, a taktéž zjistit možnosti analýzy interkulturních kompetencí těchto pracovníků.

1. Interkulturní kompetence potřebné pro účinnou interkulturní komunikaci

Mezi četnými konceptuálními definicemi kulturní kompetence v sociální práci ji Green (1982) poprvé definoval jako „schopnost poskytovat profesionální služby způsobem, který je v souladu s kulturou klienta a vyžaduje přizpůsobení svých pracovních úkolů a pracovních stylů kulturním hodnotám svých klientů“.



Kulturní kompetenci nechápeme jako cíl, kterého bychom měli dosáhnout, ale jako proces usilování stát se sebe-uvědomělou a diverzitu oceňující osobností. Fong (2009) kulturně kompetentní praxi popisuje následovně: *Jde o proces aplikování interkulturních znalostí, hodnot (postojů) a dovedností sociálních pracovníků do práce s osobami pocházejícími z kulturně odlišného prostředí*. Kulturně kompetentní praxe je proces, ve kterém sociální pracovníci, pracující s lidmi sociokulturně odlišnými, shromažďují poznatky o jejich kulturních hodnotách a tradicích a jsou schopni posoudit, poskytnout a hodnotit intervence, které odpovídají dané kultuře. Z této základní definice Fonga také vycházíme pro konkretizaci interkulturních kompetencí.

Pojem kulturně kompetentní praxe je často nahrazován pojmem interkulturní kompetence, ale po porovnání definice kulturně kompetentní praxe a interkulturní kompetence je zřejmé, proč tomu tak je.

Již od 80. let 20. století se poprvé začíná v USA hovořit o multikulturních kompetencích v souvislosti s poradenskou psychologií a zlepšování kvality poskytovaného psychologického poradenství v multikulturním prostředí (Pope, Reynolds, 1997).

Sue et al. jako první popsali tři složky multikulturních kompetencí: vědomí, znalost a dovednost. Tento trojsložkový model měl sloužit ke zlepšování kvality poskytovaného psychologického poradenství v multikulturním prostředí (in Pope, Reynolds, 1997).

Tento trojdimenzionální model reflektoval potřebu zkvalitnění komunikace a samotné práce pracovníků v poradenství, kteří přicházeli ve svém zaměstnání do neustálého kontaktu s klienty odlišného sociokulturního původu.

V současných odborných publikacích se setkáváme v terminologickém vymezení pojmů interkulturní kompetence a multikulturní kompetence (případně i interkulturní komunikační kompetence) s nesystematičností. V konceptuálním rámci studie upřednostňujeme termín interkulturní před termínem multikulturní na základě výše uvedených generalizací, přičemž používáme oba termíny interkulturní i multikulturní, abychom ctili dikci každého autora.

Všechny definice multikulturních kompetencí, které uvedeme, chápou pojem kompetence jako komplexní soubor několika složek, ke kterým se nejčastěji řadí znalosti, dovednosti, schopnosti, postoje a komunikace. Na schopnost být kulturně citlivý a odpovědný upozorňuje Mueller a Popeová (2001). Kulturní senzitivitu a interkulturní kompetence dávají do souvislosti Morgensternová a Šulová (2009). Kulturně senzitivní člověk by měl disponovat interkulturními kompetencemi (souhrn znalostí, schopností a dovedností a osobnostních rysů), které mu napomohou orientovat se a prosadit se v dnešní kulturně různorodé společnosti. Při definici multikulturních kompetencí vycházíme nejprve z obecného hlediska, které reprezentuje definice, že multikulturní kompetence představují souhrn znalostí, vědomostí, dovedností, schopností a postojů, které si žáci či studenti osvojují v procesu multikulturní výchovy (Hladík, 2006). Jde o poměrně širokou a obecnou definici, která dostává konkrétní obsahovou náplň díky Popeové a Reynoldsové, které v roce 1997 definovaly multikulturní kompetence jako „vědomí, znalosti a dovednosti nezbytné pro efektivní práci napříč kulturními rozdíly různých skupin“. Přiměřenou obecnost a zároveň přesnost nalézáme v instrumentálně-racionální definici Deardorff (2009), která na základě realizovaného výzkumu oslovila 23 odborníků na oblast multikulturních kompetencí z USA, Kanady a Velké Británie. Výsledkem byla konsenzuální definice, ve které jsou multikulturní kompetence chápány jako „*schopnost efektivně a vhodně komunikovat v interkulturní situaci, která je založena na interkulturních znalostech, dovednostech a postojích*“. Mnoho odborníků dosáhlo takového konsenzu i v sociální práci, kdy v jejich příspěvcích nalézáme tvrzení, že: „*kulturní vědomí, kulturní znalosti, dovednosti a postoje jsou považovány za klíčové komponenty kulturní kompetence v praxi sociální práce*“ (Suh, 2004:96).

Obecně byly interkulturní kompetence definované odborníky zaměřeny především na komunikaci a chování v interkulturní situaci (kontaktu). Deardorff na základě odborníky obecně přijímaných



a vysoce hodnocených základních prvků interkulturní kompetence vytvořila její pyramidový model³ (2004:196).

Obdobnou definici a model interkulturní kompetence představuje Bennett (2003), která vidí interkulturní kompetenci jako schopnost komunikovat účinně a odpovídajícím způsobem v různých kulturních kontextech. Podle modelu sestávají interkulturní kompetence ze sad *mindset* (kognitivní proměnné), *skillset* (dovednosti v chování) a *heartset* (afektivní proměnné). Jiný rámec pro rozvíjení multikulturních poradenských kompetencí vytvořili Sue et al. (1992, 1996). Tento rámec definuje kompetence, kterými by kulturně kompetentní poradce měl disponovat (mj. vědomím sebe sama, povědomím o kultuře klienta a dovednostmi intervence, včetně verbálních a neverbálních komunikačních dovedností a schopností), a spolupracovat s tlumočníky nebo kvalifikovanými bilingvními poradci na pomoci klientovi. Tyto jsou taktéž obsaženy v modelu Deardorff. Postoje, znalost a dovednost jsou klíčové komponenty multikulturních kompetencí, které nyní přiblížíme.

Postoje poradce k jiným kulturám

Základním stavebním kamenem pro rozvoj interkulturní kompetence jsou nezbytné postoje (což můžeme vidět i na obr. 1). Zejména se jedná o postoj tolerance, respektu a otevřenosti k odlišným skupinám a životním formám, včetně vědomí potřebnosti osobní angažovanosti. Sociální pracovníci by měli respektovat různé aspekty a projevy odlišných sociokulturních vzorců, aktivně se zapojovat do potírání intolerance a diskriminace a podílet se na spravedlivém řešení konfliktů vzniklých na základě sociokulturních odlišností.

Postoje a motivace obsahují mimo jiné zvědavost, vnímavost, trpělivost, vytrvalost, pružnost, iniciativu při zkoumání jiných kultur, respekt k hodnotám a přesvědčením druhých, odvahu brát na sebe odpovídající rizika a snahu o harmonii ve skupině a mezi lidmi (Launikari, Puukari, 2009).

Znalost jiných kultur jako základ účinné interkulturní komunikace

Východiskem pro interkulturní komunikaci je taktéž oblast **znalostí**. Znalostní oblasti zahrnují sebevědomění, kulturně specifické informace, vzorce vývoje identity a také porozumění kulturním adaptačním procesům. V zájmu efektivní práce s lidmi z odlišných kultur si poradci musí nejprve uvědomit vlastní hodnoty, předsudky a přesvědčení a mít konkrétní znalosti o svém rasovém a kulturním dědictví. Poradce by měl rozumět tomu, jak jeho zázemí ovlivňuje způsob, jakým osobně komunikuje a poskytuje poradenskou pomoc.

Aby mohl poradce poskytnout klientům pomoc, musí s nimi navázat dobrý vztah. Jestliže chceme získat uznání a komunikovat s etnickými minoritami efektivně, je vhodné mít nějaké znalosti o jejich kulturním, historickém, sociálním a náboženském zázemí a také o současné sociopolitické situaci. To znamená uznat, že existují rozdíly, jež je důležité v každé interkulturní situaci oceňovat a respektovat.

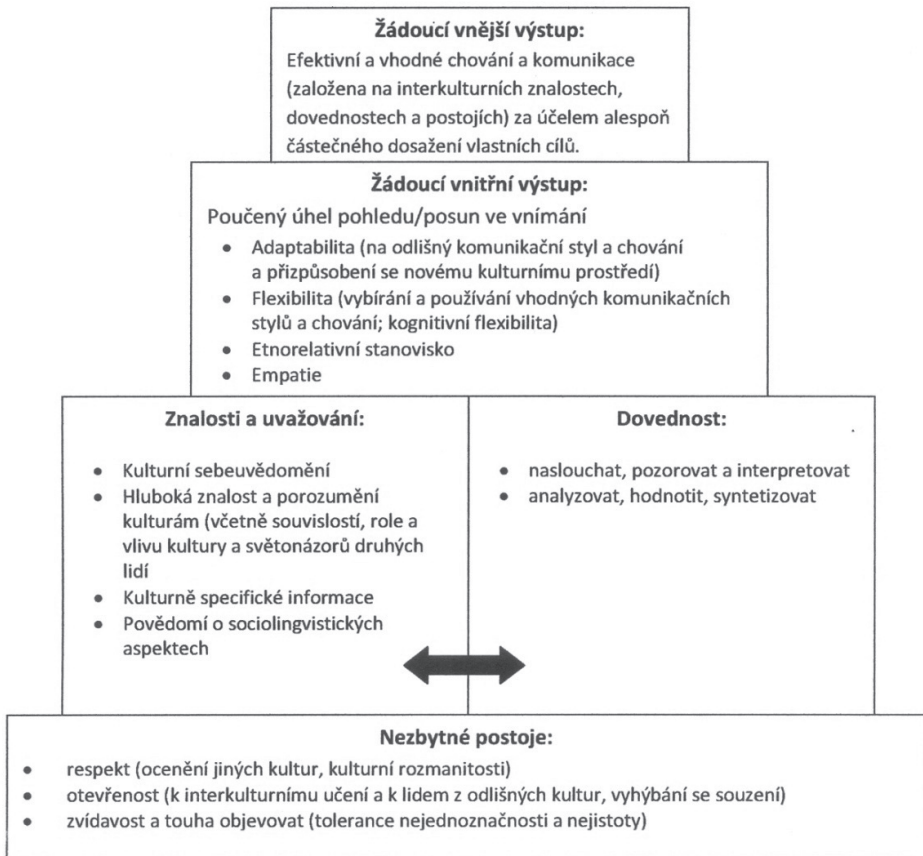
Poradenství jako dovednost v chování

Za unikátní v Pyramidovém modelu Deardorff (2009) považuje zdůraznění významu jak vnitřních, tak vnějších výstupů interkulturní kompetence. Vnitřní výstupy zahrnují intrapersonální změny,

³ Odborníci zabývající se problematikou multikulturních kompetencí taktéž přistupují k jejich modelování. Modelováním kompetencí máme na mysli proces konceptualizace a systematizace dílčích prvků (nejčastěji dílčích kompetencí) v komplexnější útvar – model. Modely multikulturních kompetencí představují pohledy na problematiku, které jejich tvůrci propagují a někdy i empiricky ověřují. Z českých autorů uvádíme Hierarchický model Průchy (2006), jenž svou konstrukcí odpovídá „standardům“ modelů zahraničních. Ze zahraničních je to např. Trojsložkový model multikulturních kompetencí – A (Awareness), K (Knowledge), S (Skills) Popeové a Reynoldsové (1997), Model interkulturní komunikační kompetence (Intercultural Communicative Competence – ICC) Fantini (2000) a Pyramidový a procesní model interkulturní kompetence Deardorff (2004).



Obrázek 1: Pyramidový model interkulturní kompetence (Deardorff, 2009)



kteří sice ne nezbytně, ale přece jen významně ovlivňují vrchol pyramidy, kterými jsou výstupy vnější (interpersonální), tzn. efektivní, komunikativní chování a dosahování individuálních cílů způsobem, který je založen na interkulturních znalostech, dovednostech a postojích.

Pokud se konkrétněji zaměříme na intrapersonální změny, jež se u jedince dějí na základě osvojených postojů, znalostí a dovedností, může konstatovat, že si utváří takové schopnosti, které jsou nezbytné pro efektivní a vhodnou komunikaci v interkulturní situaci. Jedná se zejména o schopnost empatie, schopnost zaujmout etnorelativní stanovisko a být přizpůsobivý a adaptabilní na odlišný komunikační styl a chování.

Empatie je klíčová vlastnost poradenství a zároveň dovednost potřebná v interkulturní komunikaci. Bennett (1993) ji definuje jako pokus pochopit díky představě nebo porozumění hledisko druhého a toto porozumění mu sdělit. Interakce s kulturně odlišnými klienty a projevení empatie během poradenského procesu mohou být náročné a emočně vyčerpávající. Je proto vhodné znát určitá pravidla pro empatické reakce v průběhu multikulturního poradenského sezení. Ridley a Udipi (2002) uvádějí následující obecné rady pro projevení empatie: odpovídat na základní témata (tj. pozorně naslouchat, vyjadřovat jádro sdělení klienta jeho slovy), napravit nedorozumění (tj. ověřovat svůj výklad u klienta), nepředstírat porozumění (tj. žádat více informací / další objasnění), užívat čas způsobem, který odráží empatii (nespěchat, dobře si promyslet, co klientovi říci/odpovědět). A jak projevit empatii s ohledem na kulturu? Musíme si dávat pozor na vlastní kulturní předpojatost



a předsudky, vyhnout se stereotypům, zabývat se kulturními a rasovými tématy v prvních fázích poradenského procesu a používat kulturní schémata.

Kulturní povědomí se také úzce váže k pojmu etnorelativismus. Etnorelativismus je přesvědčení, že každá skupina není centrální ani okrajová a odlišnosti od ostatních lze plně integrovat. **Etnorelativní stanovisko** obnáší cítit se dobře s mnoha standardy a obyčeji a mít schopnost přizpůsobit své chování a soudy různým interpersonálním situacím (Bennett, 1998).

Komunikace, vysílání a přijímání zpráv, je nedílnou součástí kultury. Kultura je významnou složkou komunikačního chování. Hall (1989) tvrdí, že kultura je komunikace. Komunikace se dělí do dvou klasických kategorií: verbální a neverbální. Ty jsou v praxi neoddelitelné. To, co je řečeno, je úzce propojeno s tím, jak je to řečeno. Dojem (tj. blízkost nebo odstup, spontaneita nebo rezervovanost), který o druhých lidech získáváme, je do velké míry založen na neverbální komunikaci (např. gesta, výrazy obličeje, oční kontakt, dotek, tělesná vzdálenost; Samovar, Porter, 1997). Právě **přizpůsobivost** (*adaptability*) odkazuje na naši schopnost adaptace na odlišný komunikační styl a chování a přizpůsobení se novému kulturnímu prostředí verbálně i neverbálně. Implikuje naši mentální, afektivní a behaviorální **flexibilitu** v průběhu vyrovnávání se s interkulturní situací. Adaptabilita signalizuje naše naladění na perspektivy, zájmy, cíle a přístupy druhého, ale také naši ochotu modifikovat vlastní chování a cíle k tomu, abychom se co nejvíce přizpůsobili dané interkulturní situaci (Ting-Toomey, 2009).

Na základě všech výše uvedených složek je možné dosáhnout **efektivního a vhodného chování** za účelem alespoň částečného dosažení vlastních cílů, což je také vrchol Pyramidového modelu podle Deardorff.

Vhodnost (*appropriateness*) se týká toho, do jaké míry je dané chování považováno za správné a v souladu s očekáváním druhého. K tomu, abychom v kulturní situaci jednali „správně“, potřebujeme nejen relevantní vědomosti o širších souvislostech, které mohou ovlivňovat interakci, ale také specifické znalosti, tzn. toho, co představuje vhodné, či nevhodné chování a jaké toto jednání může mít vliv na konstruktivní či destruktivní výsledek. Podle Ting-Toomey (2009) je vhodnost v komunikaci proces kulturně-senzitivního naladění, ve kterém si jedinci nejen osvojují znalosti hodnot a norem v situaci, ale jsou také schopni zručně tyto znalosti aplikovat v praxi.

Efektivita (*effectiveness*) koresponduje s komunikačními dovednostmi, které obsahují verbální i neverbální projevy chování, jež umožňují jedincům dosahovat jejich komunikačních cílů v interkulturních interakcích prostřednictvím vhodného a efektivního jednání. Ve verbální a neverbální komunikaci existuje velké množství kulturních rozdílů, které mohou ovlivňovat komunikaci a poradenský proces s jednotlivci z kulturně a jazykově odlišných prostředí. Jestliže jsou nesprávně pochopeny nebo interpretovány, mohou mnohé z těchto komunikačních rozdílů vážně ohrozit vztah mezi poradcem a klientem. Jestliže poradci nejsou s některými těmito odlišnostmi dostatečně obeznámeni, mohou také určité komunikační chování neúmyslně mylně interpretovat jako známky poruchy (Launikari, Puukari, 2009).

Odborníci identifikovali komponenty **interkulturně efektivního chování** (*interculturally effective behaviors*) a tím také dosáhli konceptualizace daného pojmu: **jazykové dovednosti** (*message skills*), **řízení interakce** (*interaction management*), **flexibilita chování** (*behavioral flexibility*), **řízení identity** (*identity management*), **kultivace vztahu** (*relationship cultivation*; Chen, 1989, 2005, 2010; Martin, Hammer 1989; Ruben, 1977; Spitzberg, Changnon 2009).

Jazykové dovednosti (*message skills*) se vztahují nejen k dovednostem užívání cizího jazyka, v případě setkání s lidmi, kteří pocházejí z jiných zemí, ale taktéž k elementárním jazykovým schopnostem a dovednostem v průběhu verbální i neverbální komunikace. Mezi tyto schopnosti a dovednosti řadíme schopnost vyjádřit své vlastní myšlenky jasně a stručně, obhájit si svůj vlastní názor, prezentovat informace tak, aby byly srozumitelné, efektivně pokládat a odpovídat na otázky. V návaznosti na mezilidské vztahy se jedná zejména o schopnost popsat názor druhého, vysvětlit odlišnost v názorech a vyjádřit pocity (Portalla, Chen, 2010).

Řízení interakce (*interaction management*) se vyznačuje schopností úspěšné diskuse, tzn. zahájení



a ukončení interakce založené na přesném posouzení potřeb a přání druhého, výměna rolí během diskuse apod. (Ruben, Kealley, 1979). Tuto dovednost sledávají Koester a Oebele (1988) jako důležitý element interkulturní komunikační kompetence, která se primárně týká procedurálních aspektů, které udržují interakci, a kompetence přímo souvisí se schopností jedince zvládat tyto procedurální aspekty.

Flexibilita chování (*behavioral flexibility*) se vztahuje ke schopnosti sledovat interakci, rozlišovat a volit vhodné chování a adaptovat se na specifické situační kontexty. Duran (1983) uvádí, že v průběhu interakce si jedinci musí volit vhodné chování, ale zároveň upravovat cíle tak, aby se efektivně adaptovali na danou situaci. Jedinci, kteří jsou flexibilní v chování, jsou přesní a přizpůsobiví v průběhu získávání informací a jsou schopni volit takové strategie chování, které napomáhají dosahování komunikačních cílů (Chen, Starosta, 1996).

Rízení identity (*identity management*) se utváří a ovlivňuje převážně v procesu interakce internalizací zkušeností. Nezáleží na tom, zda je tato komunikace s členem rodiny, vrstevníkem, či náhodným členem společnosti, každý jedinec hraje roli při určování identity jedince a tato identita musí být v průběhu interakce respektována. Tato schopnost je taktéž významným elementem v případě efektivní komunikace v interkulturním kontextu. Jak uvádí Collier (1989), interkulturně kompetentní jedinec se vyznačuje schopností si efektivně a vhodně počínat s kulturní identitou druhého jedince, která je viditelná, ale připomíná, že je mnoho různých identit, které jsou v průběhu interakce schovány pod povrchem.

Kultivace vztahu (*relationship cultivation*) vyjadřuje schopnost vytvořit mezi komunikujícími partnery takový vztah, který bude splňovat jejich potřeby, a oba budou dosahovat pozitivních výsledků v průběhu interakce (Portalla, Chen, 2010).

V souhrnu můžeme říci, že multikulturní poradenství a interkulturní komunikace neznamenají, že poradci by měli vědět co možná nejvíce o různých kulturách, ale spíše že by si měli být vědomi dopadů kultury na osobnost, chování a komunikační styl poradce i klienta (Metsänen, 2000) a být přizpůsobiví a flexibilní.

2. Rozvoj interkulturních kompetencí prostřednictvím vzdělávání sociálních pracovníků

Schopnost vstupovat do interkulturních (potenciálně či už dokonce přímo konfliktních) situací, pochopit je ve všech kulturních dimenzích a adekvátně reagovat vyžaduje kvalitní systematickou přípravu již v průběhu vzdělávání (Byram, 2001).

V českém prostředí jsme nenalezli autora či klíčový strategický dokument, který vymezuje rámcový program rozvoje interkulturní kompetence sociálních pracovníků či charakterizuje jejich obsah.

V rámci vzdělávání sociálních pracovníků je možné sledovat dvě roviny rozvoje interkulturních kompetencí.

První rovinou je hlavní proud vzdělávání, tedy vzdělávání na úrovni základního, středoškolského či vysokoškolského studia. V rovině základního vzdělávání strategický dokument, který vymezuje průřezové téma Multikulturní výchova a možný rozvoj osobnosti žáka v této oblasti, je Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání (2005).

Na úrovni středoškolského a vysokoškolského studia v rámci oboru sociální práce již můžeme uvést specifikaci klíčových kompetencí podle Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP), která vymezila Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP (2014) na úrovni vyššího odborného a vysokoškolského vzdělávání a jehož základním cílem je rozvoj a podpora kvality vzdělávání v sociální práci. Tento dokument navrhuje minimální soubor studijních disciplín, mezi které mj. spadá i disciplína „Menšinové skupiny“. Tato disciplína rozšiřuje základní koncepty sociální práce o znalosti a dovednosti pro lepší pochopení a orientaci v sociálních problémech vyplývajících z postavení menšin a vzájemných vztahů s majoritou v současné etnické a kulturně rozmanité společnosti. Dokument neopomíjí definovat cílové kompetence, kterými jsou znalosti (např. zná a chápe základní pojmy související se sociální prací s menšinami, zná zásadní právní dokumenty a instituce v této oblasti a zná základní sociokulturní charakteristiky hlavních etnických



menšin ČR) a dovednosti (např. je schopen rozpoznat a reflektovat své zásadní kulturní postoje a jejich důsledky pro sociální práci s klientem v menšinovém postavení, umí reflektovat a eliminovat mocenské aspekty v polaritě menšina vs. většina, chápe menšinovost jako relativní pojem, který se týká každého jednotlivce ve společnosti, dovede účelně využívat znalostí o sociokulturních charakteristikách menšiny v komunikaci s jejími příslušníky, umí vhodně aplikovat přístupy sociální práce s menšinami; Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP, 2014).

Druhou rovinou vzdělávání sociálních pracovníků je další profesní vzdělávání (minimálně podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). V rámci tohoto vzdělávání si mohou sociální pracovníci rozvíjet interkulturní kompetence prostřednictvím různých kurzů, stáží či prostřednictvím účasti na školicích akcích se zaměřením na interkulturní problematiku, které organizuje např. již zmíněná Asociace vzdělavatelů v sociální práci, Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, Profesní komora sociálních pracovníků aj.

Je důležité, aby profesionálové v pomáhajících profesích v České republice byli připraveni na setkání s odlišnými kulturami, uměli pozitivně zacházet s rozdíly a nabízet účinnou pomoc, která usnadní začleňování migrantů do hostitelské země. Migrace podobně jako religiozita je antropologickou konstantou, se kterou počítáme a zaměřujeme se na příležitosti a obohacení, které přináší – s reálným vyhodnocením rizik (např. obchod s lidmi). Nejlepší přípravou, a taktéž v ní můžeme vidět pomyslnou třetí rovinu vzdělávání sociálních pracovníků, je osobní zkušenost s migrací – např. dlouhodobější pobyt v jiné zemi. Dále je důležité studium odborné literatury a cizích jazyků, zájem o rozličné kultury, blízké vztahy s migranty a četba beletrie nejlépe z pera migrantů samotných, která se zaměřuje na proces migrace a integrace (Dohnalová, 2012).

Získávání kulturní způsobilosti je celoživotní proces, který vyžaduje průběžné sebehodnocení, neustálý rozvoj dovedností a získávání znalostí o kulturně odlišných skupinách obyvatelstva. Tak nazírá na rozvoj interkulturní kompetence Americká asociace sociálních pracovníků NASW, která v roce 2001 vydala příručku Standardy pro kulturní kompetenci v sociální práci (2001), tvořící 10 částí, které jsou ovlivněny kulturou.

První standard popisuje oblast etiky a hodnot. Uvádí, že sociální pracovníci by měli pracovat v souladu s hodnotami, etikou a standardy své profese, měli by rozeznávat, jakým způsobem mohou být tyto hodnoty prospěšné.

Druhý standard apeluje na sebeuvědomění sociálního pracovníka. Ti by se měli snažit rozvíjet porozumění ve vztahu ke svým osobním a kulturním hodnotám a víře jako jeden ze způsobů uvědomění si důležitosti multikulturní identity v lidském životě.

Standard týkající se mezikulturních znalostí nabádá sociální pracovníky, aby pokračovali v rozvoji specializovaných znalostí a porozumění historii, tradicím, hodnotám, rodinným systémům a uměleckému vyjádření hlavních skupin klientů, kterým pomáhají.

Mezikulturní dovednosti jsou podle čtvrtého standardu chápány jako využívání vhodných metodologických postupů, dovedností a technik, které odrážejí jejich porozumění roli kultury v procesu pomáhání.

Pátý standard o vykonání služby říká, že sociální pracovníci by měli být zběhlí a pohotoví při poskytování dostupných služeb v komunitě a v širší společnosti a měli by být schopni poskytnout správná doporučení různým klientům

Následující standard se týká zmocňování a obhajoby, kdy by si sociální pracovníci měli být vědomi efektu sociálních metod a programů ve vztahu k různým klientům a zastávat se jich, kdykoliv to bude potřeba.

Sedmý standard popisuje různorodost v profesi. Sociální pracovníci by měli obhajovat a podporovat tendence k získání, přijímání, najímání a udržení rozmanitých pracovníků v sociálních programech, aby byla zaručena rozmanitost profese.

Participace na vzdělávacích a tréninkových programech napomáhá zlepšit kulturní kompetence v rámci profese a je součástí osmého standardu.

Oblasti jazykové rozmanitosti věnuje pozornost předposlední standard. Sociální pracovníci by



měli usilovat o to, aby informace a služby byly klientům poskytovány ve vhodném, nejlépe rodném jazyce, což zahrnuje i využití tlumočení.

Poslední standard je nazván mezikulturní vedení. Jedná se o to, aby sociální pracovníci byli schopni komunikovat a předávat informace o různých skupinách klientů dalším profesionálům, spolupracovníkům (NASW, 2001). Národní asociace sociálních pracovníků ke svému výčtu kulturních kompetencí přiřazuje i kompetence, které mají vztah ke klíčovým teoriím, ze kterých vychází kulturně kompetentní praxe. Jsou jimi ekologický přístup, teorie zmocňování a teorie založená na silných stránkách (Fong, 2009). Standardy neopomíjejí ani samotnou potřebu neustálého a celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků, které reaguje na aktuální celospolečenské problémy.

Souhrnně můžeme konstatovat, že potřeba standardizovat, resp. definovat soubor klíčových interkulturních kompetencí sociálních pracovníků je zřejmá a záměr všech citovaných organizací (popř. dokumentů organizací) je stejný. Nepodáváme vyčerpávající výčty modelů interkulturních kompetencí ani nepokrýváme komplexně oblast interkulturních kompetencí a jejich zavádění do oboru sociální práce. Jedná se o náměty, které se v praxi osvědčily a je možné je použít. V jednotlivých výčtech kompetencí sociálních pracovníků, kteří pracují s lidmi etnických a národnostních menšin, vidíme vyjádření určité způsobilosti k jednání, k činnosti a sledujeme jistou míru obecnosti, ale i konkrétnosti, i výčet kompetencí má logické uspořádání. Co je důležité, je sjednotit je pro sociální práci v České republice.

3. Doporučení pro výzkumné šetření

V rámci tohoto příspěvku jsme chtěli přiblížit odpověď na otázku, kterými interkulturními kompetencemi by měl disponovat interkulturní pracovník, aby se efektivně uplatnil v interkulturní praxi sociální práce. Chceme taktéž pojednat o možnostech dalšího uplatnění v výzkumných šetřeních, tzn. ve kterých oblastech sociální práce je možné uplatnit interkulturní pracovníky, a zjistit možnosti analýzy interkulturních kompetencí těchto pracovníků.

Obecně lze říci, že se interkulturní sociální pracovníci mohou uplatnit v takovém prostředí (organizaci či instituci), které můžeme charakterizovat jako kulturně různorodé a ve kterém je jeho pozice žádoucí a potřebná vzhledem k aktuální situaci.

První oblast, ve které se uplatní sociální pracovníci při práci s osobami pocházejícími z etnických a národnostních menšin, je zřejmá zejména ve vztahu k práci s uprchlíky či azylanty v rámci přijímacích středisek a pobytových a integračních zařízení (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005) a také zde spatřujeme možné uplatnění již citovaných interkulturních mediátorů, interkulturních pracovníků či komunitních tlumočnicků.

V návaznosti na možnost realizace výzkumného šetření v této oblasti můžeme uvést jak kvalitativní, tak kvantitativní orientaci. V rámci kvantitativního výzkumného šetření je možné realizovat *analýzu interkulturních kompetencí pracovníků v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.*

V případě volby kvalitativní strategie je možné se orientovat na *interakční styl sociálního pracovníka a užívání interkulturních kompetencí při poradenství a asistenci migrantům podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.* Samozřejmě nezavrhujeme využití opačných strategií u jednotlivých výzkumných problémů.

Další významná oblast, ve které sledujeme uplatnění interkulturních pracovníků, je v rámci sociální práce v průběhu řešení interkulturních konfliktů, s využitím interkulturní mediace.

Interkulturní mediace je disciplína, která se snaží o etablování na půdě sociální práce, a vidíme zde mnoho výzev. Podle Palaščíkové, Dohnalové, Vlastníkové (2014) interkulturní mediace a její metodologie není explicitně vázána pouze na situace konfliktu. Její rámec je poněkud širší a spadají do něj také aktivity, které ve společnostech etno-kulturně rozdílných vedou ke vzájemnému sblížení a poznávání rozdílných kultur, zdůrazňování pozitivních aspektů kulturní diverzity a obecné vytváření mírových hodnot v podmínkách rovnosti. Takovou mediaci



nazýváme preventivní a jde o aktivity orientované na předcházení konfliktu. Ve své nejširší rovině si interkulturní mediace klade za cíl celkovou transformaci společnosti právě směrem k aktivnímu občanství (transformační/kreativní mediace). Vzhledem k tomu, že se interkulturní mediace v České republice stále rozvíjí, hledá své uplatnění i metodologii, shledáváme potřebu výzkumných šetření v oblasti *kvalitativní strategie (zejména s využitím např. fenomenologického zkoumání v rámci analýzy dobré praxe na poli interkulturní mediace)*. Vzhledem k tomu, že hlavním tématem příspěvku jsou interkulturní kompetence sociálních pracovníků, můžeme formulovat např. výzkumnou otázku: *Kterými interkulturními kompetencemi musí disponovat interkulturní mediátoři, aby si získali důvěru při řešení sporů?*

Poslední oblast, ve které vidíme uplatnění interkulturních pracovníků a kde je nutné diskutovat o potřebě rozvoje interkulturních kompetencí, je oblast sociální práce ve školství. *Jaké je možné uplatnění interkulturních sociálních pracovníků ve školství a které interkulturní kompetence při své praxi využívají?* To jsou jen stručné náměty pro výzkumné šetření v této oblasti, které je žádoucí ještě více rozpracovávat.

Závěr

Tento příspěvek se soustředil na představení kritérií efektivní interkulturní komunikace. Pokud chceme udržovat sociální vztahy a zlepšovat je, potřebujeme spolupracovat a lépe rozumět jeden druhému. Pak se může vyvíjet stabilnější lidská komunikace, založená na ochotě všech lidí zapojit se do společnosti a pomoci komunikace pracovat na dobrých vztazích s ostatními.

To, zda interkulturní komunikace uspěje, nebo selže, závisí především na komunikujících. V interkulturní interakci by každý z nás měl mít silnou vůli překonávat potenciální mezery v komunikaci a usilovat o lepší vzájemné porozumění. K přerušení komunikace mezi poradcem a klientem vede jedině nedostatek upřímné dobré vůle.

Použité zdroje

- ASVSP. 2014. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP* [online]. Asociace vzdělavatelů v sociální práci. [11. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.asvsp.org/standardy.php>
- BENNETT, M. 1993. Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In: PAIGE, M. R. (Ed.). *Education for the Intercultural Experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press, 21–71.
- BENNETT, M. 1998. *Basic Concepts of Intercultural Communication. Select Readings*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- BURYÁNEK, J. 2002. *Interkulturní vzdělávání II.: Doplněk k publikaci Interkulturní vzdělávání nejen pro středoškolské pedagogy*. Praha: Člověk v tísni.
- BYRAM, M. 2001. *Developing Intercultural Competence in Practice*. Clevedon: Multilingual Matters.
- COLLIER, M. J. 1989. Cultural and Intercultural Communication Competence: Current Approaches and Directions for Future Research. *International Journal of Intercultural Relations*, 13(3), 287–302.
- DEARDORFF, D. K. 2004. *Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States*. Dissertation. North Carolina, Raleigh: North Carolina State University.
- DEARDORFF, D. K. 2009. Implementing Intercultural Competence Assessment. In: DEARDORFF, D. K. (Ed.). *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA: SAGE, 477–492.
- DOHNALOVÁ, E. 2012. *Úvod do sociální práce s migranty*. Olomouc: CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc.
- DURAN, R. L. 1983. Communicative Adaptability: A Measure of Social Communicative Competence. *Communication Quarterly*, 31(4), 320–326.



- FALTÝN, J. 2005. *Teoretická východiska multikulturální andragogiky*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK & Člověk v tísni, společnost při ČT, o. p. s.
- FANTINI, A. E. 2000. A Central Concern: Developing Intercultural Competence [online]. In: *SIT Occasional Papers Series Addressing Intercultural Education, Training & Service*. Spring 2000. World Learning School for International Training the Experiment. [11. 5. 2010]. Dostupné z: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.117.8512&rep=rep1&type=pdf#page=33>
- FONG, R. 2009. Intercultural Competence in Social Work. In: DEARDORFF, D. K. (Ed.). *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. California: Thousand Oaks.
- GULOVÁ, L. 2011. *Sociální práce pro pedagogické obory*. Praha: Grada.
- GREEN, J. W. 1982. *Cultural Awareness in the Human Services*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- HALL, E. 1989. *Beyond Culture*. New York: Anchor Books / Doubleday.
- HLADÍK, J. 2006. *Multikulturální výchova: Socializace a integrace menšin*. Zlín: UTB.
- CHEN, G. 1989. Relationship of the Dimensions of Intercultural Communication Competence. *Communication Quarterly*, 37(2), 118–133.
- CHEN, G. 2005. A Model of Global Communication Competence. *China Media Research*, 1(1), 13–11.
- CHEN, G. 2010. The Impact of Intercultural Sensitivity on Ethnocentrism and Intercultural Communication Apprehension. *Intercultural Communication Studies*, 19(1), 1–9.
- CHEN, G., STAROSTA, W. J. 1996. Intercultural Communication Competence: A Synthesis. *Communication Yearbook*, 19, 353–383.
- CHEN, G., STAROSTA, W. J. 2000. The Development and Validation of the Intercultural Communication Sensitivity Scale. *Human Communication*, 3, 1–15.
- InBÁZE, o. s., 2014a. *Česká republika* [online]. [11. 3. 2014]. Dostupné z: <http://interkulturniprace.cz/interkulturni-mediace/ceska-republika/>
- InBÁZE, o. s., 2014b. *Interkulturní asistence* [online]. [11. 3. 2014]. Dostupné z: <http://interkulturniprace.cz/interkulturni-mediace/ceska-republika/interkulturni-asistence/>
- LAUNIKARI, M., PUUKARI, S. 2009. *Multikulturální poradenství. Teoretické základy a osvědčené postupy v Evropě*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance.
- MARTIN, J. N., HAMMER, M. R. 1989. Behavioral Categories of Intercultural Communication Competence: Everyday Communicators Perceptions. *International Journal of Intercultural Relations*, 13, 303–332.
- MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. 2010. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál.
- METSÄNEN, R. 2000. Multicultural Counselling. In: ONNISMAA, H., PASANEN, T. *Guidance as a Profession and as a Science 2: Operational Contexts of Guidance*. PS: Kustannus, 180–195.
- MORGENSTERNOVÁ, M., ŠULOVÁ, L. 2007. *Interkulturní psychologie: rozvoj interkulturní senzitivity*. Praha: Karolinum.
- MUELLER, J. A., POPE, R. L. 2001. The Relationship Between Multicultural Competence and White Racial Consciousness among Student Affairs Practitioners. *Journal of College Student Development*, 2, 133–144.
- MV ČR. 2013. *Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2013* [online]. [11. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>
- NATIONAL ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS. 2001. *NASW Standards for Cultural Competence in Social Work Practice*. Washington DC: NASW.
- PALAŠČÁKOVÁ, D., DOHNALOVÁ, E., VLASTNÍKOVÁ, J. M. 2014. *Perspektivy interkulturní mediace v českém prostředí* [online]. [Migraceonline.cz](http://migraceonline.cz). [11. 3. 2014]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/perspektivy-interkulturni-mediace-v-ceskem-prostredi>
- POPE, R. L., REYNOLDS, A. L. 1997. Student Affairs Core Competencies: Integrating Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills. *Journal of College Student Development*, 3, 266–277.

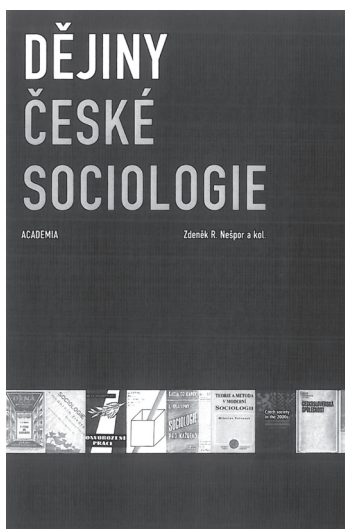


- PORTALLA, T., CHEN, G. 2010. The Development and Validation of the Intercultural Effectiveness Scale. *Intercultural Communication Studies*, 19(3), 21–37.
- PRŮCHA, J. 2006. *Multikulturní výchova: Příručka (nejen) pro učitele*. Praha: Triton.
- MŠMT. 2005. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání* [online]. [3. 11. 2014]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/skolskareforma/ramcove-vzdelavaci-programy>
- RIDLEY, C. R., UDIPI, S. 2002. Putting Cultural Empathy into Practice. In: PEDERSEN, J., DRAGUNS, W., LONNER, W., TRIMPLE, J. (Eds.). *Counselling across Cultures*. CA: Thousand Oaks, 313–333.
- RUBEN, B. D. 1977. Guidelines for Cross-cultural Communication Effectiveness. *Group and Organization Studies*, 2(4), 334–479.
- RUBEN, B. D., KEALEY, D. J. 1979. Behavioral Assessment of Communication Competency and the Prediction of Cross-cultural Adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 3(1), 15–47.
- SAMOVAR, L., PORTER, E. 1997. An Introduction to Intercultural Communication. In: SAMOVAR, L., PORTER, E. *Intercultural Communication. A Reader*. Belmont, CA: International Thomson Publishing.
- SPITZBERG, B. H., CHANGNON, D. 2009. Conceptualizing Intercultural Competence. In: DEARDORFF, D. K. (Ed.). *The Sage Handbook of Intercultural Communication*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2–52.
- SUE, D. W. et al. 1992. Multicultural Counseling Competencies and Standards: A Call to the Profession. *Journal of Counseling and Development*, 70(4), 477–486.
- SUH, E. 2004. The Model of Cultural Competence Through an Evolutionary Concept Analysis. *Journal of Transcultural Nursing*, 15(2), 93–102.
- TING-TOOMEY, S. 2009. Intercultural Conflict Competence as a Facet of Intercultural Competence Development. In: DEARDORFF, D. K. *The Sage Handbook of Intercultural Competence*. CA: SAGE.

Zdeněk R. Nešpor a kol.: Dějiny české sociologie. Praha: Academia, 2014.

Po dílčích studiích věnovaných dějinám české sociologie se čtenáři mají možnost seznámit podrobně s celou její historií. Autorský kolektiv vedený Z. R. Nešporem představil práci logicky rozčleněnou do čtyř kapitol.

První kapitola pojednává o prehistorii a počátcích české sociologie před rokem 1918. Pozornost je soustředěna na takové osobnosti, jako Masaryk, Fouska, Chalupný a Beneš. Připomenutý je rovněž podíl německy píšících autorů a křesťanských sociologů. Druhá část je nazvaná Sociologie jako svobodná věda ve svobodné společnosti 1919–1948. Podrobně jsou přiblíženy obory disciplíny, osobnosti, konkrétní situace i publikační aktivity tohoto období. Nabízí se možnost nahlížet do životních osudů jednotlivých aktérů i do „zákulisí“ dobové sociologie, přibližují se její výsledky i slabá místa. Představeny jsou teoretické i empirické snahy tehdejších autorů. Poprvé v ucelenější podobě se posuzuje přínos sociologů, kteří po událostech roku 1948 emigrovali nebo byli nuceni opustit obor. Samostatná pozornost je orientována na takové postavy meziválečné sociologie, jakými byli Bláha, Fišer, Machotka, Ullrich a Mertl. Třetí kapitola s titulkem Česká sociologie v období komunistické vlády 1948–1989 pokrývá nejrozsáhlejší období. Pozornost je soustředěna na obnovení a rozvoj sociologie v šedesátých letech. Zvláště jsou analyzovány cesty sociologie v sedmdesátých a osmdesátých letech, s důrazem na počátky normalizace. V kontextu existence Československa se věnuje



prostor i charakteristice vývoje slovenské sociologie.

Poslední kapitola se zaměřuje na sociologii v transformaci po roce 1990.

V rámci prezentace meziválečné sociologie se dostává i na málo publikovanou historii sociální politiky a na osobnosti, které ji koncipovaly. Tehdejší autoři pracovali s jejím užším a širším pojetím. Sociální politika v užším smyslu usilovala „o pozvednutí tříd, které žily v nejtěživějších sociálních podmínkách“ (s. 253). V širším chápání se měla snažit

o harmonické uspořádání celé společnosti.

Koncepci sociální politiky koncem 19. století začali utvářet národohospodáři. Přidali se k nim právníci, úředníci pojišťoven a státní správy, zatímco profesionálních sociologů působilo v této sféře méně. Publikace přibližuje čtenářům taková jména, jako A. Bráf, K. Engliš, L. Winter nebo B. Fouska. Tématy sociální politiky se zabývala celá řada odborných časopisů. Např. Obzor národohospodářský od r. 1896 v každém ze svých předválečných ročníků přinášel několik příspěvků týkajících se sociální politiky. Ve dvacátých, třicátých letech se řada rozšířila. Od roku 1920 to byla Sociální práce, v letech 1932–1948 Sociální pracovnice, od roku 1931 časopis pražských sociologů Sociální problémy. Není možné vynechat ani Československý statistický věstník, resp. Statistický obzor. Vedle časopiseckých studií byla k dispozici celá řada knih. Už před I. světovou válkou, v roce 1909, vyšla práce F. Reyla Úkoly sociální politiky. V meziválečném období to byly např. Základy

sociální politiky J. Macka. Vše nasvědčovalo tomu, že sociální politika po vzniku samostatného státu získala v jistém smyslu prioritní postavení. Ovšem i samotní sociologové se podíleli na identifikaci sociálních problémů, zejména svými výzkumy. V jejich pracích se vyskytují poznatky, na něž by se dalo mnohdy navazovat i dnes, např. na průzkum nezaměstnaných B. Zwickera během hospodářské krize v letech 1934–1935 (s. 165). K dispozici jsou i výsledky dalších šetření, např. z roku 1931 výzkum téměř 14 tisíc pražských rodin žijících pod hranicí stanovené chudoby. Analýza stavu teorie a výzkumu v oblasti sociální politiky opravňuje k vyslovení hypotézy, že se vytvořila „česká škola sociální politiky“ (s. 262).

V meziválečné dvacetileté etapě, díky předchozím dobrým základům, tradicím, osobnostem, bylo v propojení společenských věd a sociální politiky vykonáno mnoho. Autor této části J. Rákosník konstatuje, že odpověď na otázku, jestli období po roce 1950 představuje nebo nepředstavuje jasnou diskontinuitu, bude potřebné ještě dále hledat.

Vlivu sociologie a dalších společenských věd na sociální politiku od roku 1990 se věnoval J. Večerník. V závěru svých analýz uvádí, že dnešní

česká sociální politika má sice jisté akademické zázemí, je však budována bez jejího širšího přispění. „V případě, že se na její formulaci podílejí pracovníci akademické sféry, kritériem pro jejich výběr je spíše politický aktivismus“ (s. 589).

Pokud se od sociální politiky vrátíme zpět k sociologii, k hodnocení jejího vývoje, zesnulý M. Petrušek nabízí čtenáři bilancující kritické i sebekritické pohledy, ať už na praktické aktivity nebo teoretickou úspěšnost českých sociologů, na jejich působení ve společnosti, ale i na mezinárodní postavení, konkrétní ohlasy, či renomé.

Autoři jednotlivých kapitol recenzované publikace nabízejí detailní pohled hlavně na dávnější minulost sociologie, odkazují na velké množství pramenů a mohou být dobrým průvodcem a inspiračním zdrojem jak sociologů, tak specialistů v oblasti sociální politiky nebo sociální práce. Kniha může být podnětná i pro pracovníky zabývající se teorií a výzkumem v této oblasti, protože naznačuje potřebu kompetentnosti, širokého rozhledu a vědecké pokory jako základních předpokladů úspěchů ve vědě.

Ján Mišovič,

*Katedra etiky, psychologie a charitatívnej práce
Teologická fakulta JU*

Barbara Havelková, Blanka Bellak-Hančilová (eds.): **Co s prostitucí? Veřejné politiky a práva osob v prostituci.** Praha: Sociologické nakladatelství, 2014.

Monografia Barbary Havelkovej a Blanky Bellak-Hančilovej *Co s prostitucí? Veřejné politiky a práva osob v prostituci* predstavuje čitateľom a čitateľkám dva odlišné pohľady na

problematiku konsenzuálnej prostitúcie z hľadiska teórie a praxe verejnej politiky Českej republiky. Autorky predstavujú nevidanú publikáciu, ktorá je svojím zameraním na skúsenosti



a názory sociálnych pracovníkov a pracovníčok prínosom nielen pre verejnú diskusiu na tému prostitúcie, ale i jedinečným študijným materiálom pre študentov a študentky sociálnej práce ako v Českej republike, tak i na Slovensku.

Už v úvode sú čitatelia a čitatelky oboznámení s nejednotnosťou feministickej literatúry a s dvoma odlišnými perspektívami, ktoré autorky zastávajú. Sú to menovite pozícia sexuálnej práce a pozícia proti sexuálnej dominancii. Pozícia sexuálnej práce pracuje primárne s pojmom „sex biznis“ a nepovažuje prostitúciu za inherentný problém. Za problematiku považuje len rizikové podmienky, v ktorých sa prostitúcia často vykonáva. Opozičným prístupom je pozícia proti sexuálnej dominancii, ktorá podľa autorky Barbory Havelkovej spochybňuje patriarchálne štruktúry, ktoré prostitúciu legitimizujú pre klientov, stigmatizujú však osoby v prostitúcii. Nakoľko však autorka Blanka Bellak-Hančilová zastáva pozíciu sexuálnej práce (spomínaného sex biznisu), autorky priznávajú, že ani v terminológii predkladanéj monografie nepanuje zhoda. Oba prístupy pracujú s odlišnými diskurzívnymi rámcami a kategóriami. Jednotlivé príspevky monografie tak vychádzajú z odlišných konceptov. Cieľom tejto monografie je predstaviť nie len rôzne teoretické východiská, ale autorky sa tiež zaoberajú súčasnou právnou úpravou v Českej republike a rôznymi legislatívnymi návrhmi, ktoré boli v medziach českej verejnej správy a samosprávy doteraz predložené. Svojím zameraním na životné podmienky a právny status osôb v prostitúcii autorky a autori príspevkov jasne vstupujú do diskusie so zámerom poukázať na prekerný status a problematiku stigmatizáciu osôb v prostitúcii. Zhodujú sa, že „súčasti väčšieho rešpektovani postoje osob v prostituci / sexuálne pracujících by měla být též snaha o jejich destigmatizaci, bez které žádná právní úprava nebude efektivní“ (s. 43).

Monografia *Co s prostitucí?* je rozsiahla

publikácia, ktorá spája rôzne prvky teórie a empirického výskumu. V prvej kapitole sa autorky venujú rôznym zahraničným teóriám úpravy prostitúcie ako i operacionalizácii pojmov. Poukazujú na potrebu jednotných kategórií v právnej úprave, zároveň však píše o problematike zjednodušovania diverzity sociálnej reality. Pre potreby svojej monografie a samotného výskumu vytvárajú simplifikovanú klasifikáciu na červený, oranžový a zelený segment podľa podmienok, za ktorých osoba do prostitúcie vstupovala a vďaka ktorým v nej zotráva. Zatiaľ čo červený a zelený segment reprezentujú konvenčné a zároveň stereotypné ponímanie binarity dobrovoľnej a nedobrovoľnej prostitúcie, oranžový segment predstavuje najväčšiu skupinu osôb v prostitúcii, ktorých dobrovoľnosť je pomerne sporná. Slobodnú voľbu zostať v prostitúcii spochybňujú diskriminačné podmienky, ako i stav zraniteľnosti (napr. bezdomovectvo, závislosť, atď.). V druhej kapitole Blanka Bellak-Hančilová oboznamuje čitateľov a čitateľky s axiómou holandského a švédskeho modelu právnej úpravy. Zdôrazňuje, že zatiaľ čo je cieľom niektorých modelov prostitúciu odstrániť, iné sa usilujú o minimalizáciu rizík pre osoby, ktoré poskytujú komerčné sexuálne služby. Na základe spomínanej axiomy sa autorka venuje i konvenčnej klasifikácii právnych úprav a píše

o piatich možných modeloch. Autorka každý z týchto modelov podrobne opisuje, vysvetľuje ako ich ideologické východiská, tak i právnú subjektivitu aktérov/aktérok, či pozíciu potenciálnych prostredníkov/prostredníčok. Autorka pracuje s extenzívnym množstvom dát a výskumov, pričom s ohľadom na doteraz publikované zahraničné práce porovnávajúce jednotlivé modely ide vskutku o jedinečnú komparatívnu analýzu.

Súčastou monografie je tiež príspevok Barbory Havelkovej o využití právneho princípu rodovej rovnosti pre zlepšenie postavenia osôb



v prostitúcii. Autorka v úvode tohto príspevku argumentuje, že asymetrické preferenčné zaobchádzanie s klientelou, ktoré je bežné v trestnom, správnom, policajnom či zdravotnom práve v mnohých krajinách (i v Českej republike), je v rozpore s princípom rovnosti pohlavia. Prístup rodovej rovnosti tiež zdôrazňuje prostitúciu ako dôsledok patriarchálnych spoločenských štruktúr, ktoré pertraktujú túto inštitúciu ako patológiu vychádzajúcu nie z dopytu, ale z ponuky. Autorky sa ďalej v monografii venujú analýze vývoja českej verejnej politiky v oblasti prostitúcie na národnej a samosprávnej úrovni. Poukazujú na rozsiahle právne vákuum, v ktorom sa osoby v prostitúcii nachádzajú. Podľa Barbary Havelkovej táto verejná politika konzervuje stereotypné ponímanie prostitúcie len v červenom a zelenom segmente. Ak sa osoba v prostitúcii už nachádza, podmienky, v ktorých prostitúciu vykonáva, prestávajú byť v záujme štátnych orgánov. Autorka tak dôvodí, že feministická perspektíva v českej verejnej politike „*téměř zcela absentuje*“ (s. 122).

Rozhodne najprínosnejšími príspevkami monografie sú tri záverečné kapitoly, ktoré využívajú kvalitatívne metódy z oblasti obsahovej a diskurzívnej analýzy. Prvou spomínanou kapitolou je analýza názorov expertov a expertiek na fenomén prostitúcie v Českej republike, ktorá vychádza z 25 rozhovorov s odborníkmi a odborničkami z oblasti mimovládnych organizácií, štátnej správy a samosprávy a osobami činnými v trestnom konaní. Príspevok tak predstavuje kvalitatívny príklad aplikovanej metódy „process tracing“, keďže na základe výpovedí odborníkov a odborničok analyzuje diskurzívne, právne, politické i kultúrne aspekty inštitúcie prostitúcie v českej verejnej správe. Z analýzy rozhovorov autorky zdôrazňujú primárne problematiku rozlišovania prostitúcie na výhradne dobrovoľnú a nedobrovoľnú, ako i sociálnu exklúziu a stigmatizáciu, ktoré sú s prostitúciou spojené. Nasledujúci príspevok

Terezy Hendl prináša diskurzívnu analýzu českého mediálneho priestoru. Autorka pracuje s článkami venovanými tematike prostitúcie v periodiku MF Dnes a Právo v rokoch 2009 a 2010. Výsledkom je kritická analýza ľavicového i pravického mediálneho diskurzu v Českej republike, ktoré sú oba príznačné reprodukciu rodových a xenofóbnych stereotypov. Záverečná kapitola *Zkušenosti sociálních pracovníků a pracovníků s prostitucí* je kolektívnym príspevkom autorov a autoriek pracujúcich v prostredí sociálnej práce. V tomto príspevku zdieľajú svoje skúsenosti s prácou s osobami v prostitúcii, pričom sa venujú práve otázkam toho, ako štátna regulácia ovplyvňuje bezpečnosť, sociálny status, ekonomickú situáciu, či prístup k zdravotným službám osôb v prostitúcii.

Monografia *Co s prostitucí?* ponúka kritický pohľad na diskurz prostitúcie a sociálnu realitu tohto fenoménu v Českej republike. Do súčasných diskusií však prináša nový diskurzívny rámec zameraný na rodovú rovnosť a ľudské práva, ktorý je podľa autorov a autoriek monografie nielen nepritomný v českom prostredí, ale je dokonca nepopulárny. Jedným z odporúčaní, ktoré môžu čitateľky a čitatelia v závere publikácie nájsť, je práve výzva českej spoločnosti viesť ďalšie diskusie a v prvom rade uplatniť princípy participatívnej demokracie a poskytnúť osobám v prostitúcii ich vlastný hlas, ktorý v súčasnosti nemajú ani v českých médiách. Napriek tomu, že je monografia venovaná českému prostrediu, publikácia je jednoznačne vhodná ako študijný materiál i pre slovenských vedeckých pracovníkov a pracovníčky či už v oblasti práva, politických vied, alebo sociálnej práce. Možno práve táto publikácia i v slovenskom akademickom a politickom prostredí podnieti ďalší výskum a debatu o právach osôb v prostitúcii.

Veronika Valkovičová,

*Agentura Evropské unie pro základní práva
EU Agency for Fundamental Rights, Vídeň*



Michaela Skyba, Denisa Šoltésová: Service-learning vo vzdelávaní (školských) sociálnych pracovníkov a pracovníčok.

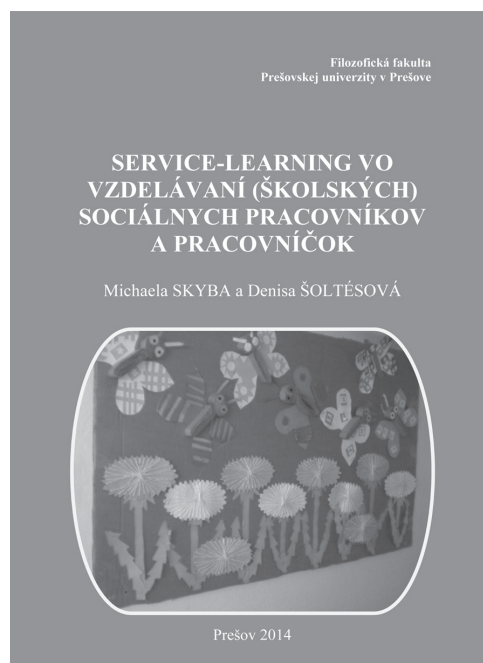
Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej
univerzity v Prešove, 2014.

Vysokoškolská učebnica *Service-learning vo vzdelávaní (školských) sociálnych pracovníkov a pracovníčok* je dielom autoriek Denisy Šoltésovej a Michaely Skyba pôsobiacich na Inštitúte edukológie a sociálnej práce Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove. Autorky vstupujú na pole školskej sociálnej práce, ktorá predstavuje významnú, no v podmienkach Slovenskej republiky doposiaľ málo prebádanú oblasť sociálnej práce. Svojím obsahom a spracovaním predstavuje táto vysokoškolská

učebnica vhodné východisko pre získanie základného prehľadu o oblasti školskej sociálnej práce s využitím metódy service-learning. Ambíciou autoriek bolo ponúknuť vybrané aspekty predmetnej problematiky, nie poskytnúť vyčerpávajúce východiská, čo sa im aj podarilo. Teoretickú základňu podľa slov samotných autoriek dopĺňajú „skúsenosti nadobudnuté počas realizácie tejto metódy v univerzitných podmienkach v rámci pregraduálnej prípravy sociálnych pracovníkov a pracovníčok“. Teoretické východiska predmetnej problematiky oživuje množstvo konkrétnych príkladov z praxe školskej sociálnej práce realizovanej na Slovensku, ktoré dokresľujú predstavu študentov a študentiek o service-learning vo vzdelávaní sociálnych pracovníkov a pracovníčok a tiež zabezpečujú zaujímavé a pútavé čítanie. V texte je jasné, že ho písali autorky s praktickými skúsenosťami.

Učebnica je veľmi konzistentne a logicky členená. Obsahuje tri základné, ďalej členené kapitoly. Okrem aplikačného rozmeru učebnice študenti a študentky nepochybne ocenia tiež *Zhrnutia* a *Otázky a námety na diskusiu* na konci každej kapitoly.

Vo východiskovej, prvej kapitole autorky približujú ekologický referenčný rámec školskej sociálnej práce, ktorý považujú za ústredný, a ponúkajú operacionalizáciu kľúčových pojmov (*systémové úrovne prostredia, reziliencia a protektívne a rizikové faktory*). V rámci úloh školských sociálnych pracovníkov a pracovníčok približujú roly (*poradca, spolupracovník,*





terapeut, facilitátor...), v ktorých sociálni pracovníci a pracovníčky vystupujú. Následne ponúkajú legislatívny rámec a súčasný stav rozpracovanosti problematiky školskej sociálnej práce v podmienkach Slovenskej republiky.

Po oboznámení sa s problematikou školskej sociálnej práce učebnica plynule prechádza do druhej kapitoly, venujúcej sa service-learningu v školskej sociálnej práci. Pútavosť tejto kapitoly je zaistená zhusťou a zrozumiteľnou prezentáciou pojmového aparátu týkajúceho sa service-learningu – od základných charakteristík obsahujúcich špecifiká i jednotlivé fázy tejto metódy v príprave školských sociálnych pracovníkov a pracovníčok, cez vybrané štandardy kvality service-learningu, service-learning vo vzdelávaní v školskej sociálnej práci po proces service-learningu, približujúci jednotlivé fázy realizácie tejto metódy. Pre študentov a študentky bude pravdepodobne najatraktívnejšia podkapitola venujúca sa úlohám a zapojeniu študentov a študentiek v procese service-learningu, vhodne ilustrovaná príkladmi. Záverečná tretia kapitola je venovaná supervízií v service-learningu. Vychádzajúc z reflexívnej

povahy sociálnej práce autorky oboznamujú s cieľmi supervízie v rámci service-learningu a taktiež popisujú špecifiká tútorskej supervízie. Približujú zážitkové/skúsenostné učenie opierajúc sa o teoretické východiská formulované Johnom Deweyom. Osobitá pozornosť je venovaná procesu intervízie, špecifickej forme supervízie v rámci service-learningu.

Vysokoškolská učebnica s tematikou *Service-learning vo vzdelávaní (školských) sociálnych pracovníkov a pracovníčok* zrkadlí potrebu súčasnej spoločnosti. Učebnica je písaná veľmi zrozumiteľným jazykom a svojou jasnou a konzistentnou štruktúrou predstavuje prínosný a prehľadný materiál pre študentov a študentky študijného odboru sociálna práca, ale aj študijných odborov iných pomáhajúcich profesií, najmä andragogiky, špeciálnej a sociálnej pedagogiky či psychológie.

Anna Jasková,

Filozofická fakulta

Prešovskej univerzity v Prešove

Inzerce

Témata připravovaných čísel

2015

Ročník 15

- 1/2015: **Sociální práce a sociální služby**
- 2/2015: **Pracovní podmínky sociální práce**
- 3/2015: **Klinická sociální práce**
- 4/2015: **Moc a bezmoc v práci s klientem**
- 5/2015: **Special English Issue 2015**

Publikujeme texty i **mimo** tato témata.

Speciální anglická vydání nemají **žádné tematické zaměření** a publikují různorodé akademické texty (studie, výzkumy, analýzy).

Upozornění pro autory:

Do publikačního řízení, které sestává z *posouzení oborové přiměřenosti* článku členem redakční rady a standardního anonymního *recenzního řízení*, průběžně přijímáme akademické články i **mimo vlevo uvedená témata**.

Anotace čísel (texty editorů o zaměření čísla) a veškeré důležité termíny naleznete na našich webových stránkách.

akademik@socialniprace.cz
www.socialniprace.cz

Online prakticko-publicistická část časopisu na www.socialniproce.cz

Online publicisticko-praktická část časopisu je dostupná **pouze předplatitelům časopisu jako celku** (tištěná akademická část + online prakticko-publicistická část). Ostatním čtenářům budou texty zpřístupněny s **časovým odstupem** přibližně jednoho roku.

Přístupy do online publicistiky zřizujeme v měsíčních intervalech, a to na základě uhrazeného předplatného. V případě, že jste časopis zakoupili mimo distribuční firmu SEND Předplatné a máte zájem o přístup k publicistice časopisu, kontaktujte prosím paní Olgu Cídlou (olga.cidlova@socialniproce.cz), která vám online přístup zřídí.

Obsah prakticko-publicistické části čísla 1/2015

O čem se mluví

Reflexe praxe

Zuzana Ningerová: *Sociální práce je neměřitelná, je neviditelná*

Esej

Libor Novosád: *Problematické okolnosti sociálních služeb a rizika transformace jejich rezidenční formy*

Reflexe praxe

Jiří Frýbert: *Za hranice individuálního plánování*

Komentář

Vilém Kmuniček: *K financování nestátních neziskových organizací*

Inspirace pro praxi

Metodický návod

Milena Johnová, Dana Kořínková: *Uplatnění svéprávnosti lidí s postižením jako úkol sociální práce*

Inspirace

Pavel Pěnkava: *Socioterapie jako metoda působení na postoje a jednání klienta*

Profil

Ratolest Brno zapojuje děti do rozhodovacích procesů

Profil

RUBIKON Centrum: *Problematika zaměstnávání osob s trestní minulostí aneb „Máte záznam? Máte smůlu.“*

Profil

Case management ve Sdružení Práh

Fakta, legislativa, dokumenty

Expertiza

Ladislav Loebe: *Individuální plánování sociálních služeb: legislativa a praxe*

www.socialniprace.cz

aktuální zprávy
pozvánky na konference
zajímavé výzkumy
ankety k tématům čísel
duely osobností
záznamy přednášek odborníků

nabídka zaměstnání v oboru
pozvánky na vzdělávací akce
disertace a jiné diplomové práce
možnost založení vlastního blogu
informace o školách sociální práce
nabídka publikací



on-line prodej a distribuce časopisu

- databáze placených čísel
- časopis k dispozici pro PC, Mac a mobilní zařízení s iOS nebo Android
- po nabití kreditu je časopis k dispozici téměř okamžitě
- platby kartou, systémem Paypal či pomocí SMS
- dostupnost zakoupeného čísla časopisu je garantována po dobu dvaceti let

www.floowie.com/cs/avsp



on-line diskuse, ankety a aktuální zprávy

- distribuce aktuálních informací
- zprostředkování zajímavých akcí
- výzvy k diskusi a účasti v anketách

www.facebook.com/socialniprace



on-line videa a záznamy přednášek

- zprostředkování přednášek osobností sociální práce, sociální politiky, sociologie apod.
- prostor pro šíření zpráv prostřednictvím videa

www.youtube.com/user/socialniprace

Veřejný závazek časopisu

Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci
Časopis pre teóriu, prax a vzdelávanie v sociálnej práci

Posláním časopisu Sociální práce / Sociálna práca je:

- podporovat schopnost české a slovenské společnosti řešit životní problémy lidí prostřednictvím sociální práce;
- podporovat kvalitu sociální práce a profesionalizaci praxe sociální práce;
- přispívat k rozvoji sociální práce jako vědní disciplíny a ke zkvalitnění vzdělávání v sociální práci;
- podporovat zájmy poskytovatelů a uživatelů sociálních služeb.

V zájmu dosažení těchto cílů bude časopis v rámci obce sociálních pracovníků a s nimi spolupracujících a pomáhajících pracovníků jiných oborů podporovat:

- postoje, které považují odbornost a lidskost za rovnocenná kritéria kvality sociální práce;
- postoje, které kladou důraz na propojení teoretického zdůvodnění postupů sociální práce s její praktickou orientací na problémy klientů a jejich reálné možnosti;
- soudržnost všech, kteří se angažují ve prospěch řešení problémů klientů prostřednictvím sociální práce;
- otevřenou, odlišnosti chápající, poučenou a věcnou diskusi v rámci obce sociálních pracovníků;
- chuť a zájem sociálních pracovníků vidět sebe samé očima jiných.

Posláním časopisu Sociální práce / Sociálna práca je:

- podporovat schopnost české a slovenské společnosti řešit životné problémy lidí prostredníctvom sociálnej práce;
- podporovat kvalitu sociálnej práce a profesionalizáciu praxe sociálnej práce;
- prispievať k rozvoju sociálnej práce ako vedeckej disciplíny a k skvalitneniu vzdelávania v sociálnej práci;
- podporovať záujmy poskytovateľov a užívateľov sociálnych služieb.

V záujme dosiahnutia týchto cieľov bude časopis v rámci obce sociálnych pracovníkov a s nimi spolupracujúcich a pomáhajúcich pracovníkov iných odborov podporovať:

- postoje, ktoré považujú odbornosť a ľudskosť za rovnocenné kritériá kvality sociálnej práce;
- postoje, ktoré kladú dôraz na prepojenie teoretického zdôvodnenia postupov sociálnej práce s jej praktickou orientáciou na problémy klientov a ich reálne možnosti;
- súdržnosť všetkých, ktorí sa angažujú v prospech riešenia problémov klientov prostredníctvom sociálnej práce,
- otvorenú, odlišnosti chápajúcu, poučenú a vecnú diskusiu v rámci obce sociálnych pracovníkov;
- chuť a záujem sociálnych pracovníkov vidieť samých seba očami iných.

Anotace čísla 2/2015

Pracovní podmínky sociální práce

Pracovné podmienky sociálnej práce

Sociální práce v České republice, podobně jako i v celé západní Evropě, čelí v druhém desetiletí jednadvacátého století mnoha náročným výzvám. Dopad úsporných opatření vede v mnoha zemích ke zvyšování chudoby a nerovnosti při současném omezování služeb sociálního státu. V souvislosti s dominancí neoliberalní ideologie dochází k neřízené privatizaci sociálních služeb, individualizaci rizika (potíží klientů) a rozšiřování manažerismu a byrokratizace v rámci celého výkonu sociální práce. Důsledky těchto změn se významně promítají do pracovních podmínek sociálních pracovníků, které jsou mnohdy až nedůstojné.

Nemám zde na mysli v prvé řadě finanční ocenění této náročné práce, ale především celkový postoj společnosti a zaměstnavatelských organizací k profesi sociálního pracovníka. Sociální pracovníci jsou málokde ceněni jako plnohodnotní profesionálové, kteří ve společnosti zajišťují směrodatné hodnoty. Jsou-li ovšem ve společnosti solidarita, spolupatričnost, začlenění, úcta a respekt



důležitými hodnotami, profese sociálních pracovníků by měl být obzvláště ceněna. Nebo žijeme v zemi, která takové hodnoty nectí a nepotřebuje?

Doc. PhDr. Pavel Navrátil, Ph.D.

editor čísla

Inzerce

Témata připravovaných čísel

2016

Ročník 16

1/2016: **Sociální práce, aktér sociální politiky**

2/2016: **Bydlení chudých**

3/2016: **Sociální práce a sociální podnikání**

4/2016: **Sociální práce a násilí na ženách**

5/2016: **Special English Issue 2016**

Publikujeme texty i **mimo** tato témata.

Speciální anglická vydání nemají **žádné tematické zaměření** a publikují různorodé akademické texty (studie, výzkumy, analýzy).

Upozornění pro autory:

Do publikačního řízení, které sestává z *posouzení oborové přiměřenosti* článku členem redakční rady a standardního anonymního *recenzního řízení*, průběžně přijímáme akademické články i **mimo** **vlevo uvedená témata**.

Anotace čísel (texty editorů o zaměření čísla) a veškeré důležité termíny naleznete na našich webových stránkách.

akademik@socialniprace.cz
www.socialniprace.cz

Pokyny pro autory

(zkrácená verze, plný text je dostupný na www.socialniprace.cz)

Časopis vychází čtyřikrát ročně v českém a slovenském a jedenkrát ročně v anglickém jazyce a publikuje co nejdílejší spektrum článků relevantních pro sociální práci. Články mohou být zaměřeny na jakýkoliv aspekt praxe, výzkumu, teorie či vzdělávání. Časopis je rozdělen na tištěnou akademickou část a online publicistiku dostupnou na www.socialniprace.cz. Zatímco vakademická část referuje o výzkumu a informuje o zajímavých knihách, on-line publicistická část je určena pro publikaci tematicky atraktivních námětů z praxe zpracovaných různorodými publicistickými žánry. Tištěná část časopisu má následující strukturu:

1. Editoriál
2. Studie, výzkumy, analýzy
3. Recenze knih

1. Pokyny autorům studií, výzkumů a analýz

Redakce přijímá příspěvky, které odpovídají profilu časopisu. Zasláný příspěvek musí být určen výhradně pro publikaci v časopise Sociální práce / Sociální práce. Počet příspěvků od jednoho autora je omezen na dva za jeden rok.

Nabídka rukopisů a recenzní řízení

Akademickým textem se pro účely našeho časopisu rozumí výzkumná, popř. přehledová stať (teoretická, historizující aj.). Předpokladem zařazení příspěvku do recenzního řízení je skutečnost, že v textu autor systematicky pracuje s relevantními prameny, objasňuje výzkumnou metodologii a s ohledem na svůj výzkumný cíl prezentuje také zjištění. Vzhledem k profesnímu charakteru časopisu preferujeme texty, které obsahují vedle zmíněných aspektů také aplikační dimenzi, v níž autor objasňuje relevanci svých zjištění v kontextu sociální práce.

Recenzní řízení je oboustranně anonymní a je prováděno dvěma na sobě nezávislými recenzenty. Studentské práce procházejí jedním recenzním řízením. Práce jsou posuzovány po stránce obsahové i formální. V případě potřeby může být práce vrácena autorům k doplnění či k přepracování. Na základě posudků bude rozhodnuto o jejich přijetí či odmítnutí. Ve sporných případech rozhoduje editor čísla. Redakci se prostřednictvím e-mailové komunikace zasílají dvě provedení rukopisu. Jedno z nich nesmí obsahovat žádné údaje, které by mohly vést k identifikaci autora. Druhé provedení přispěvatel odešle v kompletní verzi.

Redakce si vyhrazuje právo provádět drobné stylistické úpravy. Nevyžádané rukopisy a přílohy se nevracejí.

Rozhodnutí o vydání

O výsledku recenzního řízení je autor vyrozuměn nejpozději do šesti měsíců od data obdržení staťi.

Náležitosti rukopisu

Text musí být napsán v souladu s platnými jazykovými normami (viz plná verze Pokynů autorům na www.socialniprace.cz).

- I. **Titulní strana** obsahuje výstižný a stručný název práce v češtině – nebo slovenský ekvivalent – a v angličtině, jména všech autorů, biografickou charakteristiku a v poznámce pod čarou také afilaci autora.
- II. Český nebo slovenský **abstrakt** v rozsahu maximálně 200 slov.
- III. **Klíčová slova** v češtině (slovenštině).
- IV. **Abstrakt** v angličtině v rozsahu maximálně 200 slov.
- V. **Klíčová slova** v angličtině. Použijte prosím max. dvouvýrazová slovní spojení.
- VI. **Vlastní text** (rozsah maximálně 10 000 slov).
- VII. **Seznam citované literatury: Autory žádáme, aby zvýšenou pozornost věnovali přesnému a korektnímu odkazování** (viz plná verze Pokynů autorům na www.socialniprace.cz).
- VIII. Tabulky a grafy: **Tabulka nesmí být širší než 14 cm. Výška písma alespoň 8–10.** Při grafech používejte laskavě výrazně kontrastní barvy (upozorňujeme, že časopis je černobílý).

2. Publikáční etika a jiné informace

Rukopisy jsou posuzovány v publikačním řízení sestávajícím z posouzení 1. oborové přiměřenosti článku jedním členem redakční rady a 2. oboustranně anonymního recenzního řízení dvěma odborníky z veřejného seznamu recenzentů umístěného na našich webových stránkách.

Texty jsou posuzovány výhradně na základě jejich intelektuální hodnoty bez ohledu na autorovu rasu, pohlaví, sexuální orientaci, vyznání, etnický původ, občanství nebo politické názory.

Redakce časopisu SP/SP vynaloží veškeré úsilí k zachování nestrannosti recenzního řízení, aby nedošlo k odhalení identit aktérů recenzního řízení.

Autor, u něhož byl prokázán plagiát nebo falšování dat, ztrácí možnost v časopise SP/SP publikovat.

Autor zasláním příspěvku uděluje souhlas k užití svého příspěvku v elektronických databázích, ve kterých je časopis SP/SP indexovaný. Časopis je též volně dostupný na webových stránkách www.socialniprace.cz.

Pretisknout část uveřejněného textu nebo jeho užití v jiné publikaci lze jen s citací původu textu.

Notice to Contributors

(short version, full text is available at www.socialniprace.cz)

The journal Czech and Slovak Social Work is published four times in the Czech and Slovak language and once in the English language each year. The journal publishes the widest range of articles relevant to social work. The articles can discuss on any aspect of practice, research, theory or education. Our journal has the following structure:

- Editorial
- Articles (academic part)
- Book reviews

1. Instructions to authors of academic articles

Editors accept contributions that correspond to the profile of the journal (see "Our mission"). The contribution has to be designated only for publishing in the journal Czech and Slovak Social Work. It can also be a contribution which has already been published in another journal, after being reviewed and supplemented.

The offer of manuscript receipt and review procedure

The academic text intended for publishing in the journal should be a research or overview essay (theoretical, historical, etc.). For the article to be accepted to the review procedure, the author of the text must work systematically with the relevant sources, explain the research methodology and present a conclusion with regard to the research goal. Because the journal has a specific professional nature, texts are preferred which also contain application aspects where the author explains the relevance of their conclusions in the context of social work.

The review process is reciprocally anonymous and is carried out by two independent reviewers. Student works are subject to single review process. Academic and student works are judged in terms of content and form. If necessary, a work may be returned to the authors for supplementation or rewriting. Based on the assessments of the review process a decision will be made to either accept and publish the article in our journal or to reject it. The Chairman of the Editorial Board will decide in questionable cases. Please send two versions of the article to the editor via e-mail. The first one may contain information which could reveal the identity of the author. The second version should be the complete and final text.

Decision to publish

Authors are informed about the result of the review process within six months from the date of receipt of the text/manuscript.

Manuscript requirements

The text must be written in accordance with applicable language standards.

- I. **Front page** contains a descriptive and brief title of the article in English; the names of all authors, biographical characteristics and also contact affiliation of all authors in the footnote.
- II. **Abstract** in English with a maximum of 200 words.
- III. **Keywords** in English.
- IV. **The text of the article** (maximum of 10,000 words).
- V. **List of references:** Authors are requested to pay attention to correct and accurate referencing (see full Notice to Contributors on www.socialniprace.cz).
- VI. **Tables and charts:** tables must not be wider than 14 cm. Font size is to be at least 8 to 10 points. In the charts, please use contrasting colours (mind the journal is black-and-white only).

2. Ethics and other information

Manuscripts are assessed in the review proceedings which comprise 1) the assessment of professional appropriateness by one member of the Editorial Board, and 2) bilaterally anonymous review by two experts from the list of reviewers posted on our website.

The text is assessed exclusively on the basis of its intellectual value, irrespective of the author's race, gender, sexual orientation, religion, ethnic origin, citizenship or political views.

The editors of the journal make every effort to maintain impartiality of the review proceedings not to disclose the identity of the reviewers and other participants in the proceedings. The author whose work was demonstrably proved to contain plagiarisms or forged data shall lose an opportunity of publishing in the Journal.

By sending the article, the authors give their consent to its use in the electronic databases where the Journal is indexed. The Journal is freely available at HYPERLINK „<http://www.socialniprace.cz>“.

Poslední vydaná čísla



ISSN 1213-6204 (Print)
ISSN 1805-885X (On-line)

www.socialni prace.cz