

POSILÁNÍM 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.

POSILÁNÍM 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 vědecké disciplíny a k skvalitnění 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 rovnocenné kritéria kvality sociální práce,
 - postoje, které kladou důraz na propojení teoretického zdůvodnění postupů sociální práce s její praktickou orientací na problémy klientů a ich reálné možnosti,
 - soudržnost všech, kteří se angažují v 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 samých seba očima jiných.

Sociální práce / Sociálna práca

Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci

Časopis pre teóriu, prax a vzdelávanie v sociálnej práci

Vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Číslo/ročník: 1/2005

Adresa redakce: ASVSP, Gorkého 7, 602 00 Brno

tel.: +420 549 493 895

www.socialniprace.cz

e-mail: socialni_prace@quick.cz

Redakce: ThMgr. Stanislava Ševčíková; Pavel Bajer;

Ing. Miroslava Rákoczyová, Michal Šedivý, Bc. Marie Pavlíková

Foto na titulní straně: Libor Boček

Grafická úprava: Libor Boček, Graf B; Layout: Martin Málek

Předplatné: roční předplatné (4 čísla) pro studenty 236 Kč, občanské 356 Kč,

pro organizace 756 Kč; půlroční předplatné (2 čísla) pro studenty 118 Kč,

občanské 178 Kč, pro organizace 378 Kč

Evidenční číslo MK: MK ČR E 13795

Akademické statě procházejí dvojím recenzním řízením

Otištěné příspěvky nejsou honorovány. Redakce si vyhrazuje právo

upravit nevyžádané příspěvky do publicistické části.

ISSN: 1213-624

Redakční rada:

Mgr. Martin Bednář, Ph.D.

PaedDr. Oldřich Chytil, Ph.D.

doc. PhDr. Oldřich Matoušek.

doc. PhDr. Libor Musil, CSc.

PhDr. Eva Mydlíková

PhDr. Pavel Navrátil, Ph.D.

doc. PhDr. Milan Schavel, Ph.D.

doc. PaedDr. Štěpán Strieženec, CSc.

ThMgr. Stanislava Ševčíková

prof. PhDr. Anna Tokárová, CSc.

SP

SOCIÁLNÍ PRÁCE
SOCIÁLNA PRÁCA

ČASOPIS PRO TEORII, PRAXI A VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI
ČASOPIS PRE TEÓRIU, PRAX A VZDELÁVANIE V SOCIÁLNEJ PRÁCI

1/2005
Vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Aktivní politika zaměstnanosti



Editorial	1	Fakta, vyhlášky	27	Školy se představují	134	Akce, zprávy...	174
O čem se mluví	3	Pohledy na věc	36	Inspirace pro praxi	139	Kontakty	175
Anketa	25	Akademické statě	40	Recenze	149		

Milí čtenáři a čtenářky, dostáváte do rukou číslo 1/2005, věnované především aktivní politice zaměstnanosti. Češi a Slováci již pochopili, že nezaměstnanost je a do budoucna pro ně zůstane závažným problémem. Postupně rozeznávají sociální a ekonomické ztráty, které jednotlivcům, rodinám i celé společnosti nezaměstnanost přináší. Uvědomují si také, jak obtížné je řešit tento problém, a stejně tak už poznali, jak obtížné je řešit jeho důsledky.

V tomto čísle časopisu Sociální práce / Sociálna práca se věnujeme převážně otázkám spojeným s nezaměstnaností a intervencím, jež se na problém nezaměstnanosti zaměřují. V zemích Evropské unie tyto otázky patří k nejvíce akcentovaným. Evropská komise patrně nemohla pro Evropskou strategii zaměstnanosti formulovat významnější a náročnější cíle, než je „plná zaměstnanost, kvalita práce a sociální začleňování“. Kdo by s takovými cíli nemohl souhlasit? K jejich dosažení je však zapotřebí – jak už země Evropské unie zjistily – značného úsilí v mnoha oblastech veřejné a sociální politiky a stejně tak sociální práce. V tomto ohledu zatím nepanuje u nás a ani na Slovensku dostatečně silný sociální a politický konsensus. Pozornost věnovaná řešení otázek nezaměstnanosti je tak u nás přece jen menší, než je tomu v jiných zemích EU. Například rozsah realizovaných opatření ke snížení nezaměstnanosti je zatím mnohem omezenější, jejich

cílenost k potřebným skupinám nezaměstnaných mnohdy problematická, podobně jako adekvátnost opatření jejich potřebám. Stejně tak omezené jsou možnosti individuální práce s nezaměstnanými. A přece – celá tato oblast je u nás v pohybu a dochází postupně k rozvoji mnoha opatření a aktivit: Národní plán zaměstnanosti, nový zákon o zaměstnanosti, zavádění programů Evropského sociálního fondu a dalších strukturálních fondů, zvyšování účasti dalších subjektů, jako jsou neziskové organizace, aktivity nově utvořených krajů, reorganizace Správy služeb zaměstnanosti, rozvoj nových metod práce s nezaměstnanými atd., to vše zasluží pozornost.

Cílem většiny příspěvků prezentovaných v tomto čísle je nechat čtenáře nahlédnout pod pokličku problémů v oblasti nezaměstnanosti a jejich řešení a pomoci mu utvořit si plastický obraz – jak v hlavních konturách, tak i v důležitých dílčích aspektech: zejména ve vztahu k některým specificky ohroženým skupinám na trhu práce a k metodám řešení jejich problémů. Další články prezentované v tomto čísle se zabývají také specifickými životními situacemi, které řeší sociální práce, a to dobrovolnictví, vztah ke klientovi, krizovou intervencí, problematikou medicinalizace, možností využití specifických metod pro léčbu drogově závislých a pohledem na sociální školství.

Co vás v letošním ročníku čeká? Opět se budeme pokoušet o skloubení praktické a akademické sociální práce. Vždy přibližně polovinu

EDITORIAL

časopisu vyhrazujeme každé části. Prioritou je pro nás co největší pestrost a aplikovatelnost příspěvků v praxi v obou částech. A navíc, aktuality, informace o konferencích a nabídky vzdělávání, které se nevejdou do tištěné verze časopisu, jelikož i nadále budeme vycházet čtvrtletně, publikujeme na našich webových stránkách, takže vás zveme k jejich pravidelné návštěvě. Jak budou tyto „aktuality“ vypadat, záleží

i na vás, proto budeme rádi za každou informaci, která je relevantní aktualitám a dění v sociální práci a příbuzných oborech.

Přejeme Vám i nám dobrý rok 2005, nejen při četbě časopisu Sociální práce / Sociálna práca.

Tomáš Sirovátka,
odborný garant čísla
Stanislava Ševčíková,
šéfredaktorka

DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH JE V BRNĚ SKORO POLOVINA

O ČEM
se mluví

Dlouhodobě nezaměstnaných je v Brně skoro polovina

Nový zákon o zaměstnanosti přináší další možnosti využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jaké změny poskytuje zákon v praxi pro úřady práce a jaké služby úřady práce poskytují, se dozvíte v rozhovoru s vedoucí odboru trhu práce, tiskovou mluvčí Úřadu práce Brno-město Mgr. Ivanou Drmolovou.

• Můžete na úvod říct, kolik máte v databázi dlouhodobě nezaměstnaných, když se řídíme definicí, že mezi dlouhodobě nezaměstnané se počítá člověk nezaměstnaný více než rok?

Údaje jsou k 31. 12. 2004, lednové ještě nemáme k dispozici, ale budou téměř stejné.

Podle evidence celkového počtu 21 000 uchazečů o zaměstnání máme v evidenci nad 12 měsíců 3 663 uchazečů a nad 24 měsíců 5 986 uchazečů, takže procentuálně vyjádřeno:



Mgr. Ivana Drmolová

Celkem dlouhodobě evidovaných, tzn. těch, kteří jsou v evidenci více než 12 měsíců, máme 46 %, což je číslo vysoké a v posledních letech počet dlouhodobě evidovaných uchazečů stoupá.

• Co přináší změna podmínek pro zařazení a vyřazení z evidence úřadu práce? Jaké budou mít dopady tyto nové podmínky na vaše současné klienty (evidované)? Očekáváte příliv, nebo úbytek? Proč?

Změna zákona o zaměstnanosti zatím nemá nějaký podstatný vliv na počet evidovaných uchazečů. Do budoucna by snad tato okolnost mohla situaci ovlivnit, protože úřad práce má více možností vyřadit uchazeče, kteří neplní podmínky, ale na dlouhodobé hodnocení je ještě brzy.

Co se týká úrovně nezaměstnanosti v posledních měsících, tak se dá říct, že nezaměstnanost ve městě Brně stagnuje. Od ledna došlo k nárůstu. Jde však o obvyklý jev, že na začátku roku počet uchazečů stoupá, protože dochází k ukončení pracovního poměru ke konci roku. Během dalších měsíců by se situace měla zklidnit a měli bychom se zase vrátit ke stagnaci.

O ČEM se mluví

DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH JE V BRNĚ SKORO POLOVINA

• Máte vypracovaná kritéria umísťování dlouhodobě nezaměstnaných do programů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)?

Co se týká aktivní politiky zaměstnanosti, tak nám zákon přinesl změny. Můžeme využívat více nástrojů aktivní politiky, nicméně nepřinesly nějakou zásadní změnu. Pokračujeme v trendu, který jsme nastoupili v minulém roce, zejména ve výběru vhodných uchazečů pro nástroje aktivní politiky, tzn. vytipování takových uchazečů, kteří jsou obtížně umísťitelní. Skupiny zůstaly zhruba stejné, dlouhodobá nezaměstnanost se týká především uchazečů o zaměstnání mladých, tzn. absolventů škol – středních a vysokých a mladých lidí do 25 let věku, potom se týká osob starších nad 50 let, osob se zdravotním postižením, maminek s malými dětmi a dlouhodobě evidovaných obecně.

• Budete mít kapacity k naplnění nástrojů APZ, například individuálních akčních plánů, větší motivace uchazečů o zaměstnání?

Individuální akční plány využíváme delší dobu, byly obsaženy už v předchozí novele zákona o zaměstnanosti. Jde o to, že se využívá různých poradenských aktivit, zvyšování motivace klienta k rekvalifikaci apod.

• Uplatňujete nové nástroje v rámci APZ, konkrétně příspěvek na dopravu zaměstnanců či příspěvek pro zaměstnavatele, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči?

Tento příspěvek využívat nebudeme, protože v Brně-městě by těžko mohl některý zaměstnavatel dokázat, že nemá možnost dopravit zaměstnance do zaměstnání. Tato možnost přichází do úvahy v okresech, kde není MHD.

Nejvíce využíváme nástroj Společensky účelné pracovní místo, tedy příspěvek na mzdové náklady.

• Podle jakého klíče rozhodujete, koho umísťovat do programů absolventů škol a koho na rekvalifikační stáže?

Rekvalifikační stáže nový zákon o zaměstnanosti už zrušil. Umísťování absolventů probíhá stejně jako v minulých letech. Absolventi jsou zařazeni do skupiny do 25 let věku nebo absolventi VŠ do 30 let věku, které přednostně zařazujeme do programů aktivní politiky zaměstnanosti, tzn. společensky účelná místa nebo rekvalifikační kursy.

• Jaká je situace ohledně rekvalifikačních kursů? Je jich dostatek, dá se hodnotit jejich úspěšnost?



Ilustrační foto: Pavel Bajer

DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH JE V BRNĚ SKORO POLOVINA**O ČEM
se mluví**

Do rekvalifikačních kursů zařazujeme takové uchazeče, kteří si se současnou kvalifikací nedokáží najít místo. Zohledňuje se i jejich chuť učit se něco nového. Při výběru kursu se řídíme poptávkou na trhu práce, nemělo by smysl rekvalifikovat uchazeče do profese, kde by neměli možnost uplatnění. Koncipujeme kursy podle poptávky zaměstnavatelů. Na rekvalifikaci není právní nárok, záleží na dohodě uchazeče s úřadem práce. Úspěšnost kursů je poměrně velká, sledujeme následné uplatnění, pohybuje se kolem 60 % absolventů kursu umístěných do tří měsíců. Možnost hledání nového zaměstnání po rekvalifikaci je zvýšená a zájem ze strany uchazečů existuje.

- **Existují kritéria, kdy organizuje rekvalifikační kurs úřad práce a kdy najatá firma?**

Rekvalifikační kurs vždy organizuje úřad práce a platí ho pro uchazeče celý. Organizuje se u vzdělavatelů, ti musí mít akreditaci od ministerstva školství a pro úřad práce kurs organizují. Úřad práce uzavře dohodu nejen s uchazečem, ale i se vzdělávacím zařízením.

- **Využívají možnosti rekvalifikací i lidé, kteří nejsou v evidenci úřadu práce?**

Zatím jsme žádné takové zájemce o rekvalifikační kurs neměli, předpokládám, že se to bude rozvíjet, ale vždy bude drtivá většina uchazečů o rekvalifikační kurs z řad nezaměstnaných.

- **Které skupiny patří ve vašem regionu k nejhůře zaměstnatelným? Kde vidíte příčiny? Máte konkrétní projekt pro nejhůře zaměstnatelné skupiny uchazečů?**

Nejhůře zaměstnatelní jsou lidé, kteří mají nějaké omezení, například lidé se zdravot-

ním postižením (máme jich v evidenci 2 600, tedy 12 % ze všech evidovaných uchazečů). Jejich dalšímu uplatnění se snažíme napomáhat i formami aktivní politiky zaměstnanosti. Problémem ovšem zůstává velký nedostatek firem, které by zaměstnaly lidi se zdravotním postižením. Potom je nezájem mezi zaměstnavateli o lidi s nízkou nebo žádnou kvalifikací.

Také lidé nad 50 let patří mezi osoby, které špatně hledají zaměstnání, protože zaměstnavatelé mají pocit, že starší člověk není tak perspektivní. Svou roli hraje i otázka mzdy, starší člověk by měl mít vyšší mzdu než absolvent. Tyto uchazeče také zařazujeme do aktivní politiky zaměstnanosti. Stalo se trochu i módou, že zaměstnavatel raději přijme mladou dívku než staršího člověka. Podle Zákoníku práce nesmí zaměstnavatel nikoho odmítnout z důvodu věku, ale zaměstnavatelé zákoník často obejdou a zdůvodní nepřijetí staršího člověka jiným důvodem.

- **Existují kursy pro lidi předdůchodového věku, aby se začlenili opět do pracovního procesu?**

Speciální kursy pro lidi předdůchodového věku neexistují, ale pokud mají zájem, jsou zařazeni mezi jiné uchazeče.

- **Jaká je situace ohledně zřizování společensky účelných pracovních míst? Bude jich více než v loňském roce?**

Situace ve zřizování společensky účelných pracovních míst a obecně aktivní politika zaměstnanosti v letošním roce se bude provádět zhruba na stejné úrovni jako v roce 2004.

Rozhovor připravil Pavel Bajer

Evropský sociální fond jako možnost financování projektů NNO

V tomto článku se záměrně nebudu zabývat programy poskytujícími pomoc v rámci předvstupního procesu, které měly za cíl připravit středoevropské státy na členství v Evropské unii. Jedná se o programy ISPA, SAPARD a PHARE. Důvod je prostý. Tyto programy pro Českou republiku již skončily se vstupem do Evropské unie (výjimkou je PHARE 2003 RLZ, u kterého se čeká na přerozdělení zbylých financí z předchozího kola). Více je možné se o nich dozvědět v mnoha již vydaných publikacích či na webových stránkách www.strukturalni-fondy.cz. Dále se tedy zaměřím na současnost a aktuální možnosti financování českých projektů z Evropského sociálního fondu.

Co je tedy Evropský sociální fond?

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze čtyř tzv. strukturálních fondů, kterými Evropská unie (EU) podporuje Politiku hospodářské a sociální soudržnosti. ESF je přitom klíčovým finančním nástrojem EU při realizaci Evropské strategie zaměstnanosti, podpory sociálního začleňování osob, rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Právně je ESF zakotven v Nařízení (ES) 1784/1999 Evropského parlamentu a Rady.

O výši a rozsahu podpory rozvoje do jednotlivých regionů EU (na základě územního členění tzv. NUTS)¹ je rozhodováno v pravidelných obdobích. Rozdělení českých lokalit do jednotlivých regionů NUTS II si můžeme ukázat pomocí tabulky:

Hodnocení potřebnosti podpory vychází z porovnání úrovně rozvoje jednotlivých regionů na základě statistických údajů. Podpora pak směřuje především do tzv. zaostávajících regionů. Programování je v EU založeno na principu zpracovávání víceletých rozvojových programů. Pro období 2000–2006 (pro ČR s možností čerpání prostředků do roku 2008) bylo připraveno celkem 195 miliard eur na podporu projektů ze všech čtyř strukturálních fondů a z toho 456,98 mil. eur z Evropského sociálního fondu.

Pro čerpání finančních prostředků z ESF bylo nutné, aby každý členský stát zpracoval tzv. programové dokumenty (operační programy, dále OP), které analyzují současný sociálně ekonomický stav v dané zemi a vyjmenovávají nejdůležitější oblasti potřebné podpory.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND JAKO MOŽNOST FINANCOVÁNÍ PROJEKTŮ NNO

O ČEM
se mluví

NUTS I	NUTS II (region soudržnosti)	NUTS III (kraj)
Česká republika	Severovýchod	Liberecký
		Královéhradecký
		Pardubický
	Severozápad	Ústecký
		Karlovarský
	Jihozápad	Plzeňský
		Jihočeský
	Jihovýchod	Vysočina
		Jihomoravský
	Střední Morava	Olomoucký
		Zlínský
	Moravskoslezský	Moravskoslezský
	Střední Čechy	Středočeský
	Praha	Praha

Česká republika má v Rámci podpory společenství připravené čtyři sektorové operační programy a jeden regionální pro Cíl 1 (Podpora zaostávajících regionů. Do tohoto cíle spadá celá Česká republika kromě Prahy.). Pro přehled jsou uvedeny níže:

- OP bude podporovat rozvoj podnikatelského prostředí, podnikání v průmyslu a v průmyslových službách, zvyšování konkurenceschopnosti české průmyslové produkce, výzkum a vývoj v průmyslu a rozvoj a zvýšení efektivity energetiky.
- OP bude alokovat významné nehmotné investice do regionů pro řešení problémů zaměstnanosti a adaptability lidských zdrojů, sociální integrace a rovnosti příležitostí a pro podporu rozvoje celoživotního učení.
- OP bude podporovat modernizaci a rozvoj dopravní infrastruktury celostátního významu a snižování negativních důsledků dopravy na životní prostředí. Dále bude podporovat ochranu životního

prostředí a jeho složek (vody, ovzduší a klimatu, nakládání s odpady), ochranu přírody a krajiny a odstraňování starých zátěží.

- OP bude podporovat rozvoj venkovských částí regionů, adaptaci českého zemědělství na evropský model, rozvoj multifunkčního zemědělství, zefektivnění multifunkční role lesů a rozvoj vodního hospodářství.
- je komplementární s operačními programy jednotlivých sektorů a s Fondem soudržnosti, rozšiřuje jejich dopad na místní úroveň a orientuje se na společné rozvojové potřeby regionů.

Pro region Praha, který svou ekonomickou výkonností silně převyšuje ostatní regiony v České republice a i některé v Evropské unii (HDP vyšší než 75 % průměru EU) byly zpracovány dva samostatné programy.

- programový dokument pro Cíl 2: Podpora strukturálně postižených regionů

O ČEM se mluví

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND JAKO MOŽNOST FINANCOVÁNÍ PROJEKTŮ NNO

- programový dokument pro Cíl 3:

Podpora přizpůsobování a modernizace politik a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti

Jednotlivé dokumenty, stejně jako příručky a manuály pro žadatele je možné nalézt a přečíst na webových stránkách www.strukturalni-fondy.cz.

Zbývají čtyři programy Evropské unie, které jsme si nepřiblížili. Jedná se o INTERREG III., URBAN II., LEADER+ a EQUAL. Tyto programy nespádají pod klasické programové dokumenty České republiky, ale k takzvaným iniciativám společenství. Iniciativy společenství patří k speciálním nástrojům strukturální politiky k řešení specifických problémů v rámci celé EU, pomocí mezinárodní spolupráce. Jsou vyhlašovány přímo Evropskou komisí. Nás bude dále zajímat iniciativa EQUAL.

- EQUAL: mezinárodní spolupráce při prosazování nových prostředků v boji proti všem formám diskriminace a nerovnosti na trhu práce. Tato iniciativa byla vyhlášena v návaznosti na předchozí iniciativy společenství ADAPT a EMPLOYMENT. U tohoto programu proběhlo již první i druhé konečné kolo výzev. U druhého kola již se konalo schvalování záměrů a v současnosti se podpořené projekty připravují. Nebude již tedy možné podávat nové záměry.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) připravilo tři programové dokumenty pro neinvestiční podporu z ESE. Jedná se o operační program r (OP RLZ), Jednotný programový dokument pro tzv. Cíl 3 regionu NUTS II hl. m. Praha (JPD 3) a Programový dokument pro iniciativu společenství EQUAL (jak již bylo řečeno, pro nové předkladatele z ČR uzavřený).

Finanční prostředky budou částečně použity i na financování projektů prostřednictvím u (SROP). Tento program byl zpracován ministerstvem pro místní rozvoj (MMR). OP RLZ a SROP zmíním podrobněji.

OP RLZ

Z výše uvedených možností OP RLZ tvoří základ pro realizaci podpory z ESE „V období 2004–2006 bude žadatelům poskytnuta v rámci tohoto programu podpora až 422,43 mil. eur (z čehož 103,6 mil. eur bude spolufinancováno ze státního rozpočtu). Globálním cílem OP RLZ je: „Dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin, při respektování principů udržitelného rozvoje.“ (MPSV, Příručka, 2004, str. 9–11). OP RLZ pod tímto globálním cílem vymezuje dále priority a 10 konkrétních opatření. Potenciální žadatel si pro svůj projekt musí vybrat pouze jedno nejvhodnější opatření.

- Priorita 1 – Aktivní politika zaměstnanosti
- Priorita 2 – Sociální integrace a rovnost příležitostí
- Priorita 3 – Rozvoj celoživotního učení
- Priorita 4 – Adaptibilita podnikání

Zároveň s těmito jednotlivými prioritami a opatřeními je kladen důraz na tzv. „horizontální témata“ celospolečenského významu. Tato témata jsou průřezová pro všechny programy. Principy těchto horizontálních témat jsou: rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místním iniciativám. Konkrétní podrobnější informace o pro-

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND JAKO MOŽNOST FINANCOVÁNÍ PROJEKTŮ NNO

O ČEM
se mluví

gramu OP RLZ naleznete na www.esfcr.cz.

Na těchto stránkách se nachází jak samotný dokument OP RLZ, tak tzv. Programový dodatek, který podrobně popisuje, jak bude OP RLZ implementován a realizován. Pro žadatele je však důležitý dokument Příručka pro žadatele, která dává podrobný a jasný návod, jak postupovat při vytváření projektu. Tyto dokumenty naleznete se stejným významem a budou vám pomoci i u programu SROP a JPD3.

U tohoto programu je jedno opatření, u kterého se odlišuje režim podávání žádostí i financování. Jedná se o Opatření 2.3. – Posilování kapacity poskytovatelů sociálních služeb. Toto opatření bude mít podobu tzv. Globálního grantu spravovaného organizací NROS (Nadace rozvoje občanské společnosti). Kontaktní osobou je v tuto chvíli David Stulík a podrobné informace o odlišnostech v podávání žádostí, včetně podrobného návodu a elektronického formuláře, naleznete na: www.nros.cz.

SROP

SROP podporuje především aktivity, které spadají do působnosti obce nebo krajů. Tím se liší od ostatních programů, u kterých je možnost realizace i působnosti státu. Globálním cílem SROP je: „Přispět k dosažení trvalého hospodářského růstu i růstu kvality života obyvatel na základě povzbuzování nových ekonomických aktivit s důrazem na tvorbu pracovních míst v regionálním měřítku, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, na všeobecný rozvoj lidských zdrojů a na prohlubování sociální integrace.“ (MMR, říjen 2004, 15.)

Tento program má čtyři priority, z čehož z ESF je částečně financována pouze třetí priorita. Konkrétně se jedná o opatření s číselným označením 3.2. Jelikož se jedná o jediné opatření, uvedu je konkrétněji:

- Priorita 3 – Rozvoj lidských zdrojů v regionech
- Opatření 3.2. – Podpora sociální integrace v regionech

Konkrétní podrobnější informace o programu OP RLZ naleznete na www.strukturalni-fondy.cz.

Jak mají potenciální žadatelé o dotaci z Evropského sociálního fondu postupovat (OP RLZ)?

Je velmi důležité vyhradit si na přípravu projektu dostatek času a lidských zdrojů s odbornými zkušenostmi, případně navázat spolupráci se solidní a osvědčenou odbornou firmou. U strukturálních fondů doporučuji začít s přípravou projektu nejpozději tři měsíce před podáním projektu (žádostí o dotaci).

Prvním krokem při přípravě takového projektu je zjištění poptávky, jak ze strany klientů, tak regionu. (Může být formou analýzy či studie, konkrétního šetření nebo prakticky zjištěných potřeb.) Doporučuji zajistit si písemný podklad pro doložení této poptávky do projektu. Pokud ve výše uvedených dotačních programech evropských fondů naleznete vhodné tzv. opatření, které nabízí podporu při řešení vámi zjištěného problému, můžete začít připravovat nabídku řešení tohoto problému – tzv. Záměr projektu.

Záměr projektu by měl jasně a stručně popisovat, jak a čeho chcete dosáhnout a do kterého programu – priority – opatření chcete směřovat. V záměru byste

O ČEM se mluví

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND JAKO MOŽNOST FINANCOVÁNÍ PROJEKTŮ NNO

měli písemně uvést i základní aktivity, které v projektu zamýšlíte. Nezapomeňte na stručnou charakteristiku problému, popis cílových skupin, kterým má projekt pomoci, popis cíle projektu jako ideálního stavu a samozřejmě samotnou strategii plánovaného postupu a metod. Ujistěte se, že podporované cílové skupiny a aktivity ve vámi vybraném opatření se shodují s vámi nabízeným řešením.

Jako následný krok doporučuji do záměru písemně zapracovat nutný soulad s místními, krajskými i národními plány a strategiemi. Prakticky každé město a kraj by mělo disponovat písemnou formou své strategie akčního plánu, či podobnou formou plánování podpory a rozvoje. Většinou je naleznete na příslušných webových stránkách kraje či města. Pro doložení souladu byste měli v projektu dané strategie nejlépe citovat, a to od nejnižší regionální úrovně po nejvyšší. Nezapomeňte uvést zdroj citované informace včetně stránky, na které se daný text nachází.

Důležitým krokem k úspěšnému projektu je opakovaná konzultace projektu s příslušnými úředníky, a to už od fáze záměru. Doporučuji však přijít už alespoň trochu připravení, jak tím, že budete mít rozepsaný váš záměr, tak tím, že se budete alespoň částečně orientovat v opatření a programu, pod který chcete svůj projekt podávat. Takovéto konzultace vám pomohou vyhnout se špatnému výkladu jednotlivých dokumentů a navrhování aktivit, které není zájem podpořit. Koho kontaktovat, se dozvíte snadno. Na každém krajském úřadě je tzv. Sekretariát regionální rady, kde by vám měli poradit u programu SROP a pro program OP RLZ jsou na vybraných úřadech práce (v kaž-

dém kraji se jedná o jeden) delegování pracovníci MPSV pro konzultace vašich projektů. Pokud si nebudete jisti, na kterém úřadě práce toto pracoviště naleznete, zkuste zavolat na již zmíněný Sekretariát regionální rady na vašem krajském úřadě a zeptat se. Konkrétní kontakty naleznete na stránkách www.strukturalni-fondy.cz (proklikajte postupně záložky v horní vodorovné liště: strukturální fondy/operační programy, zadejte konkrétní operační program a v menu vlevo klikněte poté na kontakty. Levé menu je totiž logicky provázáno s předchozí volbou).

Pak už můžete přistoupit k samotnému strategickému plánování pomocí tvorby samotného logického rámce. U programu SROP naleznete návod na jeho tvorbu přímo jako samostatnou podrobnou metodickou příručku ve formě přílohy. Opět na stránkách www.strukturalni-fondy.cz (pod položkou strukturální fondy/operační programy/společný regionální operační program/příručky). U programu OP RLZ máte na výběr ze dvou používaných typů. Záleží na vás, kterou verzi zvolíte. Podrobné instrukce naleznete v Příručce pro žadatele na str. 16–18 na stránkách www.esfcr.cz (pod položkou OP RLZ/příručky). Logický rámec byste si neměli nechávat na závěr tvorby projektu. Tím by nejen ztratil smysl, ale také se vám může stát, že na stávající text nepůjde „napasovat“. Smyslem logického rámce je nejen stručně shrnout základní informace o projektu, ale i ověřit intervenční logiku, upozornit na rizika a pomoci k jejich omezení a vytvořit ucelený funkční koncept vedoucí k jasným výsledkům. Stává se, že během tvorby logického

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND JAKO MOŽNOST FINANCOVÁNÍ PROJEKTŮ NNO

O ČEM
se mluví

rámcem zjistíte, že jste na některou část zapomněli nebo že váš projekt má slabá místa, která je třeba ošetřit. Při opačném postupu se vám bude projekt obtížně přizpůsobovat zjištěným skutečnostem.

V další fázi vás čeká vyplnění samotného elektronického formuláře pomoci počítačového programu Benefit. Instalační soubor naleznete na výše uvedených stránkách. Návod na vyplnění a nápověda k jednotlivým polím žádosti jsou součástí nainstalovaného programu. V prvních kolech podávání žádostí velmi často docházelo k tomu, že žadatelé předkládali tištěnou verzi z tzv. neuzavřeného souboru, což je chyba. Pouze po uzavření se vám u souboru uloží tzv. specifický kód, který je nutnou součástí. Veškeré úpravy musíte udělat před uzavřením souboru, protože poté jej již neotevřete a můžete jej pouze uložit na disketu (CD) či tisknout.

K této elektronické žádosti budete přikládat výše uvedený záměr, logický rámec a další povinné přílohy. Seznam povinných příloh a podrobně rozepsané pokyny pro zpracování žádosti naleznete v příslušné příručce pro žadatele. *Důležitá rada.* V případě nejasností konzultujte, konzultujte a opět konzultujte.

K vypracování kvalitního a úspěšného projektu vám přejí mnoho sil a vytrvalosti.

Štěpánka Jakešová,
projektová manažerka
Diecézní charity Brno

Použitá literatura, primární zdroje:

- MMR, *Příručka pro žadatele. 2. kolo - Společný regionální operační program*, Praha, MMR, 1. října 2004, Pracovní verze - revize 2
- MPSV, *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantovým projektům Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů*, Praha, MPSV, 2004

Související literatura, sekundární zdroje:

- MPSV, *Operační program rozvoje lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu*, Praha, MPSV ČR - odbor 72, 2004
- MPSV, *Dodatek k programu. Operační program rozvoje lidských zdrojů*, Praha, MPSV, 20. května 2004
- Sodomka V., Špok R., *Příručka pro strukturální fondy Evropské unie pro neziskový sektor*, Praha, Europeum, 2004
- Evropský sociální fond - ESF v České republice*, <http://www.nvf.cz/esf/ceskyesf.htm>, poslední stažení 13. 12. 2004
- ESF, *Co je OP RLZ*, Praha, MPSV, 2004, <http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=5631>, poslední aktualizace 13. 10. 2004, poslední stažení 31. 1. 2005
- Evropský sociální fond*, <http://www.esfcr.cz>
- Strukturální fondy EU*, www.strukturalni-fondy.cz

¹ Z francouzského La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques

EURES usnadňuje mobilitu pracovních sil

Po vstupu České republiky do EU, tedy po 1. květnu 2004, se otevřely možnosti pro české občany pracovat v zemích EU/EHP. Překážkou mobility jsou jednak přechodná období (jen Velká Británie, Irsko, Švédsko a nové členské země EU otevřely pracovní trh bez omezení), jednak i neznalost možností mobility za prací. K informovanosti zájemců o práci v zahraničí by měly přispět nové služby úřadů práce – služby EURES. A cože to EURES vlastně je? Na to jsem se zeptala EURES poradkyně Úřadu práce v Pardubicích Radky Vojtíškové.

• *První otázka je nasnadě – co to tedy EURES je?*

EURES, Evropské služby zaměstnanosti, je informační síť, která prostřednictvím techniky a lidských zdrojů spojuje veřejné služby zaměstnanosti a úřady práce v zemích EU/EHP a Švýcarsku. Hlavním posláním EURES je usnadňování mezinárodní mobility pracovních sil. Služba je určena zájemcům o práci, zaměstnavatelům a dalším partnerům. Systém je založen na vzájemné výměně informací o volných pracovních místech, životních a pracovních podmínkách, stavu a trendech na trhu práce a vzdělávacích příležitostech v jednotlivých státech. V roce 2004 spolupracovalo při výměně informací 28 států.

• *Šbrneme-li to, jaké služby tedy EURES zájemcům o práci v zahraničí nabízí?*

Poskytujeme zejména poradenství a informace o možnostech zaměstnání v zemích EU/EHP zapojených do systému EURES, informace o postupech při zaměstnávání v jednotlivých zemích, aktuální nabídky vybraných volných míst

a zájemcům podáváme také informace o nezbytných krocích před přesunem za prací do jiné země. Rozvíjí se také spolupráce se zaměstnavateli.

• *Jaký je o tyto služby EURES zájem?*

Značný, největší počet zájemců o služby EURES zaznamenávaly úřady práce v prvních měsících po vstupu ČR do EU. V měsíci květnu 2004 navštěvovalo například jen Úřad práce v Pardubicích denně v průměru 10–15 lidí osobně, dalších 5–10 zájemců nám volalo denně telefonicky nebo se na nás obracelo s dotazy prostřednictvím e-mailu. Ke konci loňského roku došlo k mírnému snížení počtu vyjíždějících občanů za prací. Naopak služby EURES začali ve větší míře vyhledávat občané, kteří již v zahraničí pracovali, vrátili se zpět do ČR a uvažují o dalším výjezdu za prací, a dále ti, kteří se připravují na odjezd s větším časovým předstihem. Rovněž nás kontaktují občané EU, kteří se zajímají o práci v ČR.

EURES USNADŇUJE MOBILITU PRACOVNÍCH SIL

O ČEM
se mluví**• O práci v kterých zemích se čeští pracovníci nejvíce zajímají?**

Největší zájem je o práci ve Velké Británii a Irsku z důvodů volného přístupu na trh práce, schopnosti komunikovat v angličtině a u některých zájemců i s ohledem na jejich předchozí praxi v těchto zemích, zejména práci jako au pair nebo z účasti v různých mezinárodních programech v rámci studia.

Zájem by byl i o „německy mluvící“ země, ale vzhledem k opatřením přechodných období je pro české pracovníky přístup na trhy práce těchto zemí značně omezen. Naproti tomu nepříznivý demografický vývoj v zemích EU, kde do budoucna hrozí nedostatek kvalifikované pracovní síly, nutí tyto země k vytvoření podmínek pro mobilitu pracovní síly. Např. i sousední Rakousko a Německo pocítuje nedostatek některých profesí.

• Co struktura zájemců o práci v zahraničí?

Zhruba 50 % tvoří zaměstnaní, 30 % nezaměstnaní a 20 % studenti. Z hlediska kvalifikace převažují zájemci vyučení a středoškoláci. Zaznamenali jsme zájem i u lidí se základním vzděláním a samozřejmě také u vysokoškoláků.

Je třeba zmínit, že zájemci o práci v zahraničí nepožadovali v mnoha případech práci ve své profesní kvalifikaci a také netrvali na výkonu kvalifikované práce v zahraničí. Důvodem byla většinou neodpovídající úroveň jejich jazykových znalostí.

• A po čem je naopak poptávka ze strany zahraničních zaměstnavatelů?

Nabídky práce ze zahraničí směřují především k lidem se specifickými kvalifi-

kacemi a s odpovídajícími jazykovými znalostmi. Největší šanci mají zájemci s kvalifikací a praxí – ve zdravotnických oborech a sociální oblasti, technických oborech, v dopravě, výzkumu, v IT a v řemeslných oborech, dále pak specialisté, lidé s jazykovými znalostmi, lidé samostatní a schopní se o sebe postarat.

• Co vlastně lidi motivuje k práci v zahraničí?

Nejčastěji je to výdělek, zlepšení jazykových dovedností, získání zahraniční „praxe“, často chtějí také poznat jiné země a kultury v kombinaci s možností přivydělat si a pro některé je to i způsob řešení vlastní životní situace.

• Asi jsme v tomto krátkém rozhovoru nezodpověděli všechny otázky týkající se služeb EURES a pracovní mobility do zemí EU. Kde mohou případní zájemci nalézt podrobnější informace?

Mohou je najít na evropském portále pracovní mobility – <http://europa.eu.int/eures>. V průběhu roku 2004 byla vytvořena webová stránka služby EURES v ČR na portále MPSV – <http://portal.mpsv.cz/eures>. Zde mohou klienti nalézt informace o službě EURES v EU/EHP, službě EURES v ČR, dokumenty související s EU, informace pro zájemce o práci v ČR, informace pro zájemce o práci v EU/EHP i informace pro zaměstnavatele. Tato webová stránka je podle prvních hodnocení jednou z nejnavštěvovanějších na portále MPSV.

Rozhovor připravila Lenka Klimplová

Pozn.: Za pomoc při přípravě rozhovoru děkuji také vedoucí odboru trhu práce ÚP v Pardubicích Ing. Haně Procházkové.

Kluby práce nabízejí řadu možností nejen tělesně postiženým

Úřad práce Magistrátu města Brna již několik let úspěšně zavádí programy nejen pro tělesně postižené občany. Jak říká Kateřina Glozarová, která působí na oddělení poradenství na brněnském úřadu práce jako speciální poradce a psycholog, za posledních pět let se nabídka programů značně rozšířila. Čtyřlenný tým odborných poradců – psychologů pomáhá najít nezaměstnaným lidem novou rovnováhu v životě.

Úřad práce nenabízí svým klientům pouze zprostředkování nového zaměstnání, ale také **profesní a psychologické poradenství**.

Speciální poradce může s klientem probrat aktuální situaci a zkonzultovat jeho individuální možnosti. Nastíní konkrétní postup řešení a zprostředkuje návazné a externí poradenské služby či konzultace s lékařem. Poradenství dále obsahuje návrh na změnu či pomoc při vyhledání adekvátního rekvalifikačního kursu, posouzení osobnostních předpokladů klienta, pomoc v obtížných životních situacích způsobených dlouhodobou nezaměstnaností, ujasnění schopností a dovedností klientů, zorientování se na současném trhu práce či jiné potřebné konzultace.

Jak uvádí Glozarová, zvýšená pozornost se v rámci poradenských aktivit věnuje i prevenci nezaměstnanosti, zvládání svízelných situací v souvislosti se ztrátou zaměstnání a k získání praktických dovedností důležitých při hledání zaměstnání.

Nejvyhledávanějšími programy jsou především **skupinové klubové činnosti a aktivity**, kde se uplatňují také skupinové terapeutické prvky vedoucí ke snížení stresu

nezaměstnaných, k udržení celkové aktivity jedince a předcházení negativním důsledkům dlouhodobé nezaměstnanosti. Klienti se stávají flexibilnějšími, jistějšími a získají potřebné sociální dovednosti a informace.

„K typickým skupinovým poradenským programům se řadí **Job kluby – Kluby práce**. Zaměřují se především na vyhledávání volných míst a klienti mohou okamžitě reagovat na dostupné pracovní nabídky,“ přibližuje nejvíce atraktivní program Glozarová. Tato nabídka se kromě části praktické věnuje i teoretickým poznatkům z oblasti hledání zaměstnání. Podle slov poradkyně klienti ve velké míře využívají možnosti pomoci při přípravě na přijímací pohovor, napsání životopisu či žádosti o zaměstnání. Velký zájem je také o získání lepších dovedností v oblasti komunikace.

„Problémem pro řadu našich klientů může být samotné hledání práce, zvládání nepříznivých situací nebo neefektivní využití času,“ uvádí příklady nesnází Glozarová.

„Nejrůznějšími kursy či individuálními konzultacemi pomáhá odborný tým tyto potíže řešit. Klient si rovněž rozšíří pracovní právní povědomí, naváže sociální vztahy

KLUBY PRÁCE NABÍZEJÍ ŘADU MOŽNOSTÍ NEJEN TĚLESNĚ POSTIŽENÝM

**O ČEM
se mluví**

a kontakt s regionálním trhem práce,“ dodává.

Služeb Job clubů nevyužívají jen tělesně postižení. Podle Glozarové se pořádají i pro absolventy, dlouhodobě nezaměstnané nebo ženy po mateřské dovolené. A jak taková skupina pracovního klubu vypadá? „Skupinu tvoří přibližně deset až patnáct účastníků, které pojí podobný problém. Zpravidla proběhne pět až sedm společných schůzek s možností následného individuálního poradenství,“ popisuje práci s klienty.

U tělesně postižených ale stále zůstává problémem jejich omezení. Často takový člověk balancuje mezi svým přáním a tím, co skutečně může vykonávat. I v těchto případech nabízí poradenské centrum pomocnou ruku v podobě **bilanční diagnostiky**.

Uplatnění komplexních odborných diagnostických metod umožňuje optimální využití potenciality takto postiženého při jeho uplatnění na trhu práce. „Na základě projeveného zájmu klienta odborní psychologové komplexně posoudí osobnostní charakteristiky, schopnosti, dovednosti a aktuální kompetence klienta. Důležité jsou samozřejmě také jeho profesní zájmy a motivace, a to v souladu se zdravotním stavem,“ přibližuje bilanční diagnostiku Glozarová, která zdůrazňuje i nutnost úzké spolupráce s lékařem.

Pro klienty, kteří se ocitli teprve na počátku své cesty za hledáním adekvátní práce, se pořádají **motivační poradenské aktivity**. „Uchazeči si osvojí základní dovednosti a obdrží informace potřebné k hledání zaměstnání, získají základní přehled o možnostech úřadu práce a ujasní si své další kroky,“ říká Glozarová, která poskytuje také pomoc při určení profesní diagnostiky, nácviku komunikace, získání dovedností práce s počítačem či jiné aktivity přínosné pro klienta.

Zákon o zaměstnanosti přinesl také novinku v možnosti **pracovní rehabilitace** pro uchazeče o zaměstnání a pro osoby se zdravotním postižením. „Možnost pracovní rehabilitace není podmíněna evidencí na úřadu práce,“ doplňuje Glozarová.

Úřady práce rovněž poskytují pro **zvyšování kvalifikace a profesionálních dovedností** zdravotně postiženým občanům různé rekvalifikační kurzy. Jejich zaměření má velký rozsah, od specifických pro konkrétní profese až po nespecifikované pro širší oblast dovedností. Kurzy obsahují část motivační a informativní.

Klienti mohou také využít služeb Informačního a poradenského střediska při úřadu práce. Středisko se zabývá informační a poradenskou činností v oblasti volby a změny povolání, poskytuje informace o možnostech studia, doplnění si vzdělání, dále o požadavcích, které na zájemce kladou různé profese a následné možnosti uplatnění na trhu práce.

„Pomocí pro osoby se zdravotním postižením jsou i **nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**, které umožňují zřízení společensky účelného místa s poskytnutím dotací, chráněných pracovišť i chráněných dílen a možnost získání dotací k zahájení samostatné výdělečné činnosti,“ přibližuje služby tělesně postiženým občanům Glozarová. Samozřejmostí je i bezplatné pracovněprávní poradenství a také možnost konzultace s **posudkovým lékařem úřadu práce**. Ten může posoudit vhodnost zaměstnání vzhledem ke zdravotnímu stavu a je nápomocen při výběru vhodné profese, rekvalifikace nebo pracovních činností. Rýsuje se také možnost spolupráce s ergodiagnostickým pracovištěm.

Zpracovala Veronika Hrdá

Poradenské služby pomáhají předcházet psychickým problémům u nezaměstnaných

Lidé předdůchodového věku podle statistik těžko hledají nové pracovní místo. V důsledku dlouhodobé ztráty zaměstnání trpí mnohdy i psychickými problémy. Jak se věnuje úřad práce těmto osobám? I na tuto otázku odpovídá speciální poradkyně **Dagmar Borková z Úřadu práce Brno-město.**

• **Lidé předdůchodového věku mívají velké psychické problémy při ztrátě zaměstnání. Pomáhá nezaměstnaným úřad práce po psychosociální stránce?**

Lidé ve věku 50 let a více patří ke skupinám uchazečů, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči, což ostatně vyplývá i ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nepříznivá životní situace na ně doléhá v plné míře, většinou si uvědomují, že šance na získání vhodného zaměstnání jsou malé. Nedostatečná jazyková výbava, malá znalost obsluhy PC, zažitá pracovní postupy a stereotypy, mnohdy i obavy z nových věcí, změn obecně vytlačují uvedenou skupinu klientů mimo trh práce, narušují jejich společenské vztahy a vazby, což může skončit až sociálním vyloučením z uvedených struktur. A když se přidají negativní zkušenosti z hledání pracovních příležitostí, nelze se divit, že tito klienti časem ztrácejí sílu a snahu

bojovat o své pracovní příležitosti.

Objevuje se pasivita, beznaděj, pocity bezmoci, odevzdanost, někdy ukřivdenost, obviňování, ztráta smyslu života, fatalismus, dochází k psychosomatickým onemocněním, rozvoji sociálně-patologických jevů, snad i suiciditě.

Úřad práce kromě zprostředkovávání vhodného zaměstnání uvedeným klientům nabízí i komplex poradenských služeb, poradenství na úrovni zprostředkování – poskytování základních informací o možnostech ÚP, poradenství speciální, včetně psychologického poradenství a poradenství pro změnu povolání. Podpora je poskytována jednak individuálně, jednak formou skupinového setkávání, v tomto případě se jedná o motivační programy a Job cluby.

• **Můžete blíže specifikovat, jaké formy poradenství nabízíte?**

Seznámení se základními zásadami

PORADENSKÉ SLUŽBY POMÁHAJÍ PŘEDCHÁZET PSYCHICKÝM...

**O ČEM
se mluví**

duševní hygieny a relaxačními programy může pomoci najít východisko z krize a lépe zvládat krizové situace. Další skupinovou aktivitou je poradenský proces zvaný bilanční diagnostika – zejména pomáhá lidem ujasnit si svoje silné a slabé stránky, své profesní předpoklady. Výsledky standardizovaných testů, které uchazeči absolvují, jim mohou pomoci při nastínění další profesní kariéry. Poradenský proces je poskytován zcela v souladu s etickým kodexem pracovníka poskytujícího psychosociální pomoc, respektujeme práva klienta. Formou empatického naslouchání, citlivého přístupu je uchazeč provázen poradenstvím tak, aby se dokázal co nejdříve zařadit na pracovní trh. Mnohdy však naše možnosti nestačí, není v našich silách vyřešit všechny problémy klientů. Uchazeče tak směřujeme do různých odborných institucí, zdravotnických zařízení. Spolupracujeme s lékaři, neziskovými organizacemi, klinickými psychology, psychiatry, vysokými školami, státními institucemi. Při řešení pracovněprávních sporů mohou, a to nejenom uchazeči, využít bezplatného právního poradenství, které úřad práce také nabízí.

Poskytování poradenských služeb je významnou součástí činnosti úřadu práce. Společně s některými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, podpora rozvoje podnikání prostřednictvím příspěvků na zahájení podnikání) tvoří významnou složku služeb, které pomáhají nejohroženějším skupinám klientů, a tím tak umožňují u nich předcházet psychickým problémům, které se v době nezaměstnanosti mohou zejména u starších lidí objevit.

• Sleduje někdo komplex psychosociálních důsledků nezaměstnanosti?

Úřad práce spolupracuje s různými institucemi, školami a spolupodílí se na některých programech zaměřených na pomoc vybraným specifickým skupinám obyvatel. Tradiční je již spolupráce s Ústavem pro tělesně postiženou mládež na Kociánce a s Pedagogickou fakultou Masarykovy univerzity. Poradenství na úřadu práce je koncipováno jako komplex služeb směřovaných na odstranění, případně zmírnění psychosociálních důsledků nezaměstnanosti u člověka. U klientů, kterým poradenství nabídneme, vedeme v souladu se zákonem na ochranu osobních a citlivých údajů evidenci, ale získané údaje nejsou určeny ke statistickým účelům.

• Jak často se využívá možnost přezkoumat zdravotní stav uchazeče?

Uvedená možnost vyplývá přímo ze zákona o zaměstnanosti. Mohou ji využít přímo zprostředkovatelky, a to v případech uvedených v zákoně. Jedná se o tzv. přezkoumání zdravotního stavu uchazeče, který ze zdravotních důvodů odmítá přijmout doporučené zaměstnání. Mimo jiné je možné sporné případy přímo konzultovat se smluvním lékařem, který je k tomuto účelu určen. Jedná se zejména o posouzení schopností a zdravotního stavu, a mnohdy i nereálných představ uchazečů o jejich pracovním uplatnění na trhu práce. Dále vyjádření lékaře je také nutné v případech, kdy je uchazeč doporučován do vybraných rekvalifikačních kursů, např. stavební profese, kuchaři, číšníci, pekaři apod.

Rozhovor připravil Pavel Bajer

Krásné a kvalitní svíčky vyrobí v chráněných dílnách

Originální ruční práce, nejen v podobě svíček a košíků, vyrábějí už sedm let v chráněných dílnách ve Znojmě. Pro svůj estetický vzhled bývají vhodným dárkem či bytovým doplňkem.



Milan Svoboda

Posláním chráněných dílen, které fungují při Oblastní charitě Znojmo, je umožnit zaměstnání co největšímu počtu osob s tělesným a mentálním postižením, kterým byla přiznána změněná pracovní schopnost. „Snažíme se vytvářet pracovní prostředí podporující sebedůvěru uživatelů, podmínky pro jejich seberealizaci a poskytovat potřebnou pomoc nejen v zaměstnání, ale i v těžkých životních situacích. Prostřednictvím jejich zaměstnání chceme předcházet jejich sociálnímu vyloučení,“ říká vedoucí Milan Svoboda.

V současnosti pracuje v dílnách 28 klientů. „Náplní jejich práce jsou jednoduché činnosti, které mohou zvládnout, především výroba svíček, pletení košíků a šití, opravy na zakázku,“ vysvětluje asistentka Markéta Sochorová. V objektu dílen se také nachází prodejní sklad a prodejna všech výrobků chráněných dílen.

Chráněné dílny znamenají nejen zaměstnání, ale i částečný domov pro lidi,

kterí by se jinak ocitli v sociální izolaci.

„Pro ně jsme vytvořili chráněné dílny a dali jim pracovní místa. Všemožným způsobem se snažíme pro ně shánět finanční prostředky, aby mohli brát důstojnou výplatu,“ informuje M. Svoboda. Na Znojemsku je zhruba 15 % nezaměstnanost. Na zdejším úřadu práce registrují v současnosti zhruba 950 zdravotně postižených. „Těžko by proto naši klienti našli práci jinde, o tyto lidi není na pracovním trhu zájem,“ míní.

Jako první začala fungovat svíčková dílna, kde se vytvářejí svíčky různých tvarů, barev a dekorací. Zákazník si může přímo v dílnách objednat svíčku k různým slavnostním příležitostem podle vlastního návrhu. Velkou oblibu získaly svíčky svatební se dvěma knoty, narozeninové, ke křtu, vánoční či velikonoční. V současnosti zde vyrábějí kolem padesá-

KRÁSNÉ A KVALITNÍ SVÍČKY VYROBÍ V CHRÁNĚNÝCH DÍLNÁCH

**O ČEM
se mluví**

Výrobky z šicí a košíkářské dílny.

Foto: Pavel Bajer

ti druhů v několika barvách. Později přibyla šicí dílna, kde se šijí tašky a kapsáře z netkané textilie, batůžky ze šustákoviny, bavlněné a lněné patchworkové polštáře, přikrývky, sedáky, kuchyňské chňapky, povlečení a prostěradla. Košíkářská dílna zahájila svou činnost v prosinci 1998. „Pleteme různé košíkářské výrobky. Koše pradelní a hranaté, tácy, misky, košíky, proutěné vázy, obaly na květináče a jiné dekorativní předměty. Košíky upletené z přírodních materiálů mohou být vhodným doplňkem domova a zároveň slouží svému účelu. Jsou lehké, praktické, dobře snáší vlhkost a mezi ostatním bytovým zařízením působí velmi dekorativně. Dá se říci, že opleteme skoro vše,“ vypočítává vedoucí.

Nejobtížněji se prodávají výrobky právě z košíkářské dílny „Tlačí se k nám levnější výrobky z ciziny. Mrzí mě to z důvodu, že když dám vedle sebe zboží naše a zahraniční, cizí výrobky mají poloviční kvalitu materiálu i zpracování. Bohužel nejsme tak bohatý stát, aby si lidé mohli koupit kvalitní výrobky, proto dají přednost levnějšímu zboží, ale jak se říká, levně koupeno, dvakrát placeno,“ konstatuje M. Svoboda.

U výroby svíček hodně záleží na materiálu, který se dováží z Německa. Důležité je zvolit dobrý technický postup. Jde



o zdravotní materiál, pokud dítě svíčku olízne, nic se mu nestane. „Než dáme svíčku do prodeje, vyzkoušíme několik druhů knotů a zapálíme je. Když vidíme, že se svíčka někde propadá, knot vyměníme. Snažíme se co nejlépe využít parafín uvnitř, aby se pomalu stravoval spolu s knotem, tak aby parafín nestekl po okraji svíčky třeba na hezkou okrasnou misku,“ líčí postup. Na svíčky umějí dát v dílnách i potisk. Firma, která chce dát svým dobrým zákazníkům k Vánocům svíčky s potiskem, dodá podklady, loga a vše ostatní už udělají klienti. Také si lze objednat dárkové obaly na víno v podobě okrasného dřevěného bednění. Kromě toho nabízí chráněná dílna tampónový tisk, možnost cokoli tisknout na propisky, zapalovače, skleničky, různé plastové obaly. Dokonce udělají i potisky na tričko či na ubrus.

Šicí dílna se zabývá doplňkovým zbožím. „Šijeme i montérky. Nemáme však udělanou atestaci, protože stojí hodně peněz. Když však vezmu atestované a naše montérky, mnohdy je v nich velký

**O ČEM
se mluví****KRÁSNÉ A KVALITNÍ SVÍČKY VYROBÍ V CHRÁNĚNÝCH DÍLNÁCH***V košíkářské dílně oletou skoro vše...**Foto: Pavel Bajer*

rozdíl v náš prospěch, v kvalitě materiálu i v technickém zpracování a prošíti. Aby se atestace vyplátila, museli bychom vyrábět montérky ve velkém, což v chráněných dílnách nelze, už z důvodu malých prostor. Pokud však chcete kvalitní montérky pro své pracovníky, přijďte k nám," vyzývá M. Svoboda.

„Provozuschopnost chráněné dílny udržujeme horko těžko,“ nastavuje reálný pohled M. Sochorová. Část financí získává chráněná dílna prostřednictvím darů, dále z dotací úřadu práce, o příspěvku z Jihomoravského kraje zatím není rozhodnuto. „Usilujeme změnit obchodní politiku, aby nás více podporovali naši dodavatelé, kteří nám prodávají materiál za režijní částku. Firmám, které mají víc než 25 zaměstnanců, se nabízí využití možnosti tzv. náhradního plnění, tím, že se stanou odběrateli našich výrobků či

služeb,“ říká vedoucí dílen. Problém spočívá v tom, že majitelé nebo jednatele firem byli v minulosti o této možnosti málo informováni, přitom mohou ušetřit nemalou finanční částku.

Zákazníky pro odběr výrobků z chráněných dílen získávají rozličnými způsoby. „Prezentujeme své výrobky na veletrzích a výstavách. Nabízíme katalog našich výrobků, který visí i na našich webových stránkách. Sami kontaktujeme řadu firem. Na zaplacení reklamy rozpočet skutečně nemáme, občas pomohou některé firmy tím, že nám dají inzerát do novin za symbolickou částku. Hledáme různá řešení, jak obchodní politiku vylepšit, ale jsme teprve na začátku cesty, hlavně ať lidé poznají naše produkty a ty pak ‚mluví‘ samy za sebe,“ objasňuje M. Svoboda.

Pavel Bajer ■

Kde se můžete s výrobky chráněných dílen setkat

Březen:

16.-20. 3. Jarní veletrhy spotřebního zboží, Brno
Putování se Znovínem, Znojmo

Duben:

Den Země, Ekotek v Mikulově

Květen:

Vysoko, výše Vyšehrad, Praha
Dům a zahrada v Koněšíně

Červen:

Dobrý den, Kociánko, Brno
Mosty 2005, Přerov

Řemeslnický jarmark v Moravských Budějovicích
Abilympiáda v Pardubicích

Mezinárodní folklórní festival Strážnice

Září:

Do školy s úsměvem – tramvaj v Brně
Znojenské historické vinobraní

Říjen:

Dny duševního zdraví v Brně, Jarmark chráněných dílen
Dům a zahrada v Koněšíně

Listopad:

Rehaprotex, Pro váš úsměv, Brno
Moderní žena, Olomouc
Putování se Znovínem Znojmo

Prosinec:

Zámecké trhy v Jaroměřicích
Betlémské světlo v historické tramvaji, Brno

*Poznámka: Přesné termíny konání akcí zatím nejsou známy,
průběžně budou upřesňovány.*

Adresa:

Chráněné dílny Znojmo
Palackého 13
669 02 Znojmo

Tel.: 515 260 082, Fax: 515 220 768

e-mail: chrdilny.znojmo@caritas.cz • e-mail: milan.svoboda@caritas.cz

www.volny.cz/chrdilnyznojmo

Betánie zaměstnává osoby s psychickým postižením

Jak zapojit občany s psychickým postižením do pracovního procesu, ukazuje názorně zařízení Betánie, které provozuje Charita Olomouc. Jde o jediné chráněné pracoviště svého druhu v tomto regionu.

„Tato myšlenka vznikla někdy v průběhu roku 2000, kdy jsme cítili potřebu vytvořit v olomouckém regionu zaměstnání pro psychicky postižené obyvatele. Na přípravě projektu jsme pracovali celý rok a 1. 9. 2001 byl slavnostně zahájen provoz chráněného pracoviště,“ vrací se k počátkům vedoucí Betánie Kamila Šišková. „Naším cílem je provozování veřejných služeb – kavárny a prodejny výrobků chráněných dílen,“ dodává.

Nápad provozovat zařízení tohoto druhu existoval už delší dobu. Olomouc leží blízko Šternberka, kde se nachází psychiatrická léčebna, a v nemocnici v Olomouci funguje psychiatrické centrum, s nimiž vedoucí a sociální pracovníce spolupracují ohledně výběru klientů. V těchto zařízeních mají informaci, kam mohou klienty posílat v případě jejich zájmu pracovat. Lékaři a psychologové posílají do Betánie své klienty, o kterých vědí, že jsou schopni a ochotni pracovat.

„V roce 2001 se v Betánii vystříдалo 21 klientů, v roce 2002 to bylo 45 klientů

a během posledních dvou let v průměru 25 klientů. Dohromady to od roku 2001 dělá 117 osob s psychickým onemocněním,“ vypočítává sociální pracovníce Petra Rýznarová. Nejvíce klientů mělo schizoafektivní poruchu, dále zde pracovali či pracují lidé se schizofrenií, organickými poruchami nálad, organickými poruchami osobnosti atd. Většina z nich je v plném invalidním důchodě, popřípadě v částečném invalidním důchodě či mají změněnou pracovní schopnost. „Co se týká vzdělání, máme klienty od základního, přes odborné, střední odborné, až po vysokoškolské vzdělání, prakticky ve všech věkových skupinách. Komukoliv se může stát, že u někoho se projeví psychická nemoc až v pozdějším věku,“ objasňuje sociální pracovníce.

Celkem je v Betánii zřízeno 28 pracovních míst, z toho osm pro asistenty a sociální pracovníky a dvacet pro klienty. Hlavním přijímacím měřítkem je zájem klienta pracovat a rovněž kritérium pracovní rehabilitace, mezi něž patří: věk

BETÁNIE ZAMĚSTNÁVÁ OSOBY S PSYCHICKÝM POSTIŽENÍM

O ČEM
se mluví

Sociální pracovnice Petra Rýznarová (zleva), asistentka Hana Olbrichová a vedoucí Betánie Kamila Šišková.

Foto: Pavel Bajer

18 let, psychické onemocnění, doporučení od odborného lékaře a vstupní rozhovor se sociálním pracovníkem tohoto pracoviště. „Snažíme se přitom zjistit, jestli na práci klient má, nebo ne, jak dalece se nemoc projevila, dáváme mu možnost, aby se přišel podívat do provozu a prakticky si vyzkoušel, co ho čeká. Pokud klient nastoupí, většinou už zůstává,“ vysvětluje P. Rýznarová.

Klienti pracují v přízemním obchůdku, kde se prodávají výrobky chráněných dílen, a v poschodí v kavárně na pozicích číšník, servírka či pomocná kuchařka. Kuchařky slouží ve směně po třech, servírky a číšníci po jedenácti a v obchůdku prodávají dva klienti. „Pomocné kuchařky pracují na dvousměnný provoz, střídají se po pěti a půl hodinách, servírky a číšníci mají čtyřhodinovou službu ve směnách od 9 do 21 hodiny. Dole v obchůdku je pracovní doba rovněž čtyřhodinová,“ informuje sociální pracovnice.

Z pohledu asistentky je třeba hodnotit každého klienta individuálně. „Zákazníci si nestěžují. Máme knihu návštěv, kam zapisují svoje postřehy, připomínky a názory. Občas se objeví něco negativního, ale vesměs nás chválí, projevují spokojenost s obsluhou, oceňují, že je příjemná a milá,“ svěřuje se asistentka Hana Olbrichová. Při obsluze zákazníků v kavárně přicházejí i humorné situace. „Dříve se stávalo, že si zákazník něco objednal a klient mu přinesl něco jiného. Teď se stává, že si zákazník něco objedná a nepřinese mu to vůbec. Znamená to, že je na klienta objednávek moc a on třeba na jednu zapomene. Zákazníci většinou berou opomenutí s humorem a klidem anebo je vůbec nekomentují,“ líčí asistentka.

Martinu Ingrovou, jednu z klientek, vedla k přijetí práce v Betánii skutečnost, že má invalidní důchod a nechtělo se jí celý den sedět doma sama. V Betánii je

**O ČEM
se mluví****BETÁNIE ZAMĚŠTNÁVÁ OSOBY S PSYCHICKÝM POSTIŽENÍM**

velmi spokojená.. „Jsem zde už jeden rok, poslala mě sem moje psychiatricka, když jsem se pokusila o sebevraždu,“ prozrazuje. Na práci ji nejvíc baví obsluhování.

„Když už to jednou vypadalo, že přijdu se zákazníkem do konfliktu, přišla moje asistentka a konflikt vyřešila. Někdy se mi stává, že nemůžu chodit či mluvit, když nastane nápor a objednávek je moc, což bývá většinou přes poledne. Toto zaměstnání má výhodu, že můžu kdykoliv skončit a odjet domů, zastoupí mě totiž asistentka. V jiné práci si toto dovolit nemůžete,“ podotýká klientka.

Cílem zaměstnávání lidí s psychickým postižením je získání pracovních návyků. „Naučí se obsluze, pracovním dovednostem a jsou vybaveni pro život lépe, než kdyby zůstávali doma. Považuji za úspěch, když klient dostane odvahu jít někam pracovat,“ tvrdí vedoucí chráněného pracoviště, které klientovi nabízí bezpečné prostředí. Nemusí mít obavu, že když práci nezvládne, bude perzekvován nebo sankcionován. „Pokud vznikne problém se zákazníkem, který se projevuje nervózně či nepříjemně, jsme k dispozici my asistentky. Klienti cítí bezpečí, že za nimi někdo stojí, v případě problémů v nás mají oporu,“ poznamenává H. Olbrichová. Klienti mají také možnost učit se anglicky. „Chodí k nám totiž

i zákazníci-cizinci a chceme, aby klienti znali základní fráze, jako je například nabídnout čaj, kávu,“ sděluje sociální pracovnice.

Návštěvnost zařízení se různí podle toho, která část semestru právě probíhá. „Když mají studenti prázdniny nebo zkouškové období, míváme kavárnu prázdnější, když je po zkouškovém období, bývá obsazenější. Také v době obědů je zde samozřejmě plněji než v kteroukoliv jinou denní dobu,“ upřesňuje P. Rýznarová.

Z výrobků chráněných dílen se nejvíce prodávají svíce, keramika, tkané koberce, drobné keramické předměty, ponožky, batikovaná trička, šály či hedvábí. „Každý zákazník si najde to svoje. O výrobky je velký zájem, zvláště v předvánočním období,“ tvrdí sociální pracovnice.

Pro letošní rok plánují v Betánii, která sídlí na Wurmově ulici, zvětšení obchůdku s výrobky chráněných dílen a rovněž rozšíření kavárenského posezení pro imobilní občany, tzn. bezbariérový nájezd apod.

Projekt financuje dílem krajský úřad, dílem jej dotuje olomoucký magistrát a další prostředky pro zaměstnávání zdravotně postižených získává Betánie hospodářskou činností, kterou provádí.

Pavel Bajar

Otazníky aktivní politiky zaměstnanosti

Začátkem října loňského roku vstoupila v platnost novela zákona o zaměstnanosti. Ne náhodou se tedy letošní první vydání časopisu Sociální práce / Sociálna práca věnuje otázkám spojeným s těmito změnami. Anketu jsme však pojalí zešíroka.

Nezaměstnanost v ČR dobyla v loňském roce alarmující hranici deseti procent. Jde o celospolečenský problém, proto jsem se tentokrát vydala do ulic vyslechnout vox populi.

Náhodně vybraným Brňanům jsem položila dvě anketní otázky:

- 1. Proč je podle Vás v ČR momentálně tak vysoká nezaměstnanost?**
- 2. Myslíte si, že se u nás vyplatí nepracovat?**

Osloveným odborníkům byly pro možnost srovnání položeny stejné otázky. K dané problematice mají však přece jenom blíž, proto jsem přidala ještě třetí, rozšiřující otázku:

- 3. Jaká opatření postrádáte v systému aktivní politiky nezaměstnanosti?**

Pavla Navrátilová, nezaměstnaná, právě absolvovala rekvalifikační kurs ošetrovatelství, 26 let

1. Myslím si, že je to hlavně proto, že ti, co by rádi pracovali v určitém oboru, neseženou adekvátní uplatnění. U nás je navíc velmi problematické stěhovat se nebo dojíždět za prací. Nejsem příliš spokojená ani s činností úřadů práce. Například mně nebylo za půl roku nabídnuto vůbec nic. Takže se snažím pracovní příležitost sama aktivně vyhledávat.

2. Pokud mají práci „načerno“, určitě ano. Záleží na povaze, ale sehnat práci načerno dnes není problém.

Lenka Strnadová, zaměstnaná, prodavačka, 41 let

1. Největší problém vidím v tom, že i čerství absolventi jen těžko hledají práci. Myslím si ale, že sehnat práci není zas tak těžké, alespoň ne tady v Brně. Stačí jen chtít.

2. Podle mne schází dostatečná kontrola, zda lidé nepracují „načerno“. V takovém případě se jim taky samozřejmě vyplatí být nezaměstnaný.

Gina Bosáková, zaměstnaná, vedoucí prodejny, 42 let

1. Podle mne hodně lidí nechce dělat. Znáám ve svém okolí rodiny, které ze sociálky vyjdou, tak proč by pracovali.

2. Při práci „načerno“ ano. Znáám případ, kdy upozornili sociálku na člověka, který zaměstnává načerno, a přesto se nic nestalo. To se mi vážně nelíbí.

ANKETA**OTAZNÍKY AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI****Ing. Libor Černý, ředitel úřadu práce Frýdek-Místek**

1. Zdůvodňovat vysokou nezaměstnanost v ČR z naší pozice je velmi složité. Regionálně si dovoluji vidět jako jednu z hlavních příčin velký úbytek pracovních příležitostí pro určitou skupinu kvalifikace v okruhu působnosti našeho úřadu práce. Ten zřejmě ani do budoucna nebude vyrovnán, protože je navíc kombinován s nesnadností dostupného stěhování za prací.

2. Podobně jako u první otázky je odpověď nesnadná. Z pozice člověka práci majícího je to možná vidět jinak než z pozice nezaměstnaného, jemuž leckdy nic jiného nezbyvá (viz druhá část odpovědi na první otázku).

3. V systému aktivní politiky zaměstnanosti postrádáme větší zapojení obcí a nestátních institucí do realizace opatření k ovlivňování nezaměstnanosti a vyčleňování z trhu práce. V rámci dotační politiky včetně Evropských sociálních fondů by nejen v rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů, ale i ve všech ostatních měly být jedním z požadovaných opatření kroky umožňující zapojení nezaměstnaných osob.

Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc., proděkan pro vědu a výzkum na Fakultě sociálních studií MU Brno

1. Jde samozřejmě o komplex příčin. Důležitá je celá řada aspektů ekonomického rámce zaměstnanosti (růst a konkurenceschopnost, zdanění práce, relace

produktivity a mezd, nastavení dávkových systémů, atd.). Za nejvýznamnější ale považuji procesy strukturální změny a modernizaci ekonomiky (tyto zejména plodí regionální rozdíly a dlouhodobou nezaměstnanost). Naštěstí na nás nedopadají tak silně, jako je tomu na Slovensku nebo v Polsku. I přesto pro nás zůstává výzvou podpora adaptace na tyto změny, které budou ještě ve velké intenzitě probíhat v procesu integrace naší země do Evropy. V tom může sehrát pozitivní roli řada oblastí a opatření veřejné a sociální politiky.

2. O tom, že pro skupiny s nízkými příjmy jsou zisky z práce v porovnání se sociálními dávkami malé, dobře víme a vícekrát jsme to analyzovali. Na druhé straně víme, že jak život na sociálních dávkách, tak i práce v nejistém a špatně placeném zaměstnání znamenají nízký životní standard. Někdy bývají dokonce spojeny s materiální a psychickou depřivací. Je třeba si proto klást spíše otázku typu co učinit, aby byla práce produktivnější a přínosnější.

3. Těžko říci, že bych formálně něco zcela postrádal. Spíše je to oblast slabá jako celek: důrazem na ni kladeným, vloženými personálními kapacitami a zdroji, účastí různých subjektů, koordinací... A hlavně je pak slabá v podpoře zaměstnatelnosti (či jak se říká „rozvoje lidských zdrojů“) právě u těch lidí, kteří to nejvíc potřebují.

Přípravila Petra Zoubková ■

Nový zákon o zaměstnanosti

Dne 1. října 2004 začíná platit nový zákon o zaměstnanosti. Nová právní úprava výrazně napomůže zvýšit zaměstnanost a snížit míru nezaměstnanosti.

Zákon upřesňuje a zpřísňuje postupy a podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Důvodem je především více motivovat uchazeče o zaměstnání, aby během doby, kdy jsou vedeni v evidenci, spolupracovali s úřadem práce.

Úřady práce například nebudou moci zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání osoby, které mají uzavřen pracovní právní vztah, a OSVČ. Dále pak člena dozorčí rady, společníka nebo jednatele společnosti – tady ale bude nově platit, že pokud budou mít osoby v těchto funkcích příjem nižší, než je polovina minimální mzdy, bude je moci ÚP do evidence zapsat.

Zpřísňují se také podmínky pro vyřazení z evidence úřadů práce. Z evidence bude vyřazen člověk, který např. odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítá se podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu, nespolečuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace) anebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Ten budou úřady práce povinny nabídnout absolventům. Pokud tento individuální akční plán uchazeč přijme a nesplní podmínky, které si sám nastavil, může být vyřazen.

Mezi hlavní principy nového zákona o zaměstnanosti dále patří:

Absolventi budou moci být evidováni,

ale nebude se jim do odpracované doby započítávat doba studia. K tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, budou muset splnit základní podmínku jako všichni ostatní – v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Do odpracované doby se absolventům budou započítávat veškeré pracovní poměry, které budou zakládat účast na sociálním pojištění (pracovní poměry, dohody o pracovní činnosti...).

Nová právní úprava zpřísňuje podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, mění výši podpory v nezaměstnanosti a délku podpůrčí doby.

Výše podpory je v současné době první tři měsíce 50 % předchozího příjmu a po zbytek podpůrčí doby pak 40 % předchozího příjmu. Podle nového zákona by se výše podpory měla ve zbytku podpůrčí doby zvednout na 45 %. Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60 % předchozího příjmu.

Zvýšení podpory v dalších třech měsících na 45 % je v souladu s úmluvou MOP (Mezinárodní organizace práce) č. 168, podle které by měly minimální dávky v nezaměstnanosti činit alespoň 45 % předchozího čistého příjmu.

Aby uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti, zůstává základní podmínka – v uplynulých třech letech musí odpracovat alespoň 12 měsíců. Zůstává také podmínka, že nesmí

**fakta,
VYHLÁŠKY...****NOVÝ ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI**

pobírat starobní důchod, ale nově může být v důchodovém věku.

Délka podpůrčí doby zůstává pro uchazeče do 50 let věku 6 měsíců. Lidé, kterým je 50–55 let, budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpůrčí doba prodlouží na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění.

Toto opatření by mělo usnadnit starším lidem hledání nového zaměstnání. Ve většině případů mají totiž mnohem horší podmínky než lidé mladší. Navíc by toto opatření mělo částečně eliminovat i počet lidí, kteří odcházejí do předčasného důchodu. A v neposlední řadě je to jakási odměna pro lidi, kteří po většinu života pracovali.

Úprava částečné nezaměstnanosti

Lidé, kteří budou pobírat podporu v nezaměstnanosti, budou mít možnost si přivydělat. A to maximálně do výše poloviny minimální mzdy – dnes je to 3 350 Kč. Přivydělat si mohou maximálně 20 hodin týdně.

Možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti je ve světě zcela běžná věc. Jedná se skutečně jen o přivýdělek, protože s částkou maximálně 3 350 korun je velmi těžké vyjít. Důležitý je také fakt, že takto si lidé zachovají určité pracovní návyky a neztratí chuť pracovat. A v neposlední řadě tím, že budou své příjmy legalizovat, se omezí práce načerno a tato skutečnost se pozitivně promítne i do oblasti daní a pojištění.

Stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce v souladu s požadavky Úmluvy MPO č. 181 o soukromých

agenturách práce

Agentury práce

- zprostředkovávají pracovní místa přímo,
- slouží jako informační a poradenská střediska,
- „pronajímají“ své zaměstnance jiným zaměstnavatelům.

Nový zákon o zaměstnanosti by měl zajistit, aby člověk, který je zaměstnancem agentury a pracuje pro jinou firmu, měl zaručeny stejné podmínky jako ostatní zaměstnanci dané firmy (pracovní doba, výše mzdy). Opatření je plně kompatibilní s právem EU.

Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce

Nový zákon vytváří podmínky pro širší zaměstnanost zdravotně postižených osob. Obsahuje dosavadní povinnosti pro zaměstnavatele – např. vytváření vhodných pracovních míst, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob, a kromě toho stanoví i povinnosti nové, jako např. spolupráci s úřadem práce při provádění rehabilitace.

Pro zaměstnavatele, který chce vytvořit vhodné pracovní místo, zůstává nadále možnost požádat úřad práce o finanční příspěvek.

Možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení a povinnost fyzické osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu

Úřad práce bude mít možnost nechat na vlastní náklady přezkoumat zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který např. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo který uvádí nejrůznější zdravotní důvody bránící mu v nástupu do zpro-

NOVÝ ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

**fakta,
VYHLÁŠKY...**

středkovaného zaměstnání.

Zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání

- kromě stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti budou zavedeny i nové příspěvky v rámci APZ:

Příspěvek na dopravu zaměstnanců bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, které vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců.

Příspěvek na zapracování může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené, zdravotně postižení, lidé nad 50 let). Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

Zůstává příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, který může zaměstnavatel pobírat, pokud zavádí např. nový způsob výroby.

Překlenovací příspěvek může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu tří měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce (dnes 2 050 Kč).

Nový zákon obsahuje i investiční pobídky, které platily v zákonu předchozím.

Rekvalifikace budou moci absolvovat i ti, kteří nejsou vedeni v evidenci uchaze-

čů o zaměstnání, ale spolupracují s úřadem práce jako zájemci o zaměstnání.

Úprava postavení občanů států EU na trhu práce v České republice (dále jen ČR) v souladu s požadavky stanovenými v právních aktech EU – občané jiných členských států EU, kteří budou v České republice pracovat, budou mít stejné postavení jako občané České republiky. Včetně jejich rodinných příslušníků.

Zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti v souladu s požadavky Směrnice Rady ze dne 22. 6. 1994 č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci:

Právní řád České republiky v současné době vůbec neupravuje práci dětí mladších 15 let. Práci mladistvých ve věku od 15 let do 18 let upravuje v případech, kdy je vykonávána v pracovněprávních vztazích podle Zákoníku práce. Přitom Směrnice Rady stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Např. by měly přijmout opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené Směrnicí pro práci mladistvých. Některá z těchto opatření je nutné nově zapracovat do právního řádu České republiky. Důležité postavení při zabezpečování úkolů v této oblasti bude náležet úřadům práce. Z tohoto důvodu bylo nutné platný stav právních předpisů v oblasti zaměstnanosti doplnit. Současně s novým zákonem o zaměstnanosti začne platit i tzv. doprovodný zákon, který mění 54 zákonů. Jedním z nich je i Zákoník práce. Jeho novela zakazuje práci dětí do 15 let věku.

Podle nového zákona o zaměstnanosti:

- bude povolena pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní,

**fakta,
VYHLÁŠKY...****NOVÝ ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI**

- povolení k činnosti bude vydávat příslušný úřad práce,
- povolení se nebude vyžadovat pouze v případě, že se bude jednat o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavech sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystoupení nedostane žádnou peněžní odměnu.

Celá tato právní úprava je ve smyslu evropské směrnice, která umožňuje členským státům zakázat práci dětí a naopak za určitých ochranných podmínek práci dětí povolit. „Povolení činnosti dítěte“ budou vydávat úřady práce v místě trvalého bydliště dítěte nebo v místě, ve kterém se dítě zdržuje. O vydání povolení úřad práce rozhodne ve správním řízení v obvyklé lhůtě 30 (max. 60) dnů a pro své rozhodnutí si může vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro ně nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Dítě může tuto činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost. Povolení je nutné na všechny činnosti dítěte.

Za činnost dítěte, pro kterou je vždy nutné povolení, se považuje činnost

- a) umělecká a kulturní - vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů) a provádění úkonů zejména

v oblasti hudební, pěvecké a taneční,

- b) reklamní - provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,

- c) sportovní - provádění výkonů na veřejnosti.

Novela také obsahuje maximální délku doby, po kterou může dítě činnost vykonávat:

do 6 let = maximálně 2 hodiny denně
a maximálně 10 hodin týdně

6-10 let = maximálně 3 hodiny denně
a maximálně 15 hodin týdně

10-15 let = maximálně 4 hodiny denně
a maximálně 20 hodin týdně

Od 22 do 06 hod. Zákoník práce činnost dětem zakazuje.

Písemnou žádost o povolení činnosti dítěte podává jeho zákonný zástupce nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte příslušnému úřadu práce, který o povolení rozhoduje. Na žádosti je nutné vyjádření provozovatele činnosti a praktického lékaře pro děti a dorost. Vzor „Žádosti o povolení činnosti dítěte“ bude od 1. října 2004 k dispozici na úřadech práce.

Sankce: dodržování povinností vyplývajících z právní úpravy výkonu činnosti dítěte budou kontrolovat úřady práce:

- pokud ten, pro koho dítě práci vykonává, nějakým způsobem poruší předpisy, může dostat pokutu až do výše 2 mil. Kč,
- v případě, že dítě bude činnost provádět bez povolení na základě jednání rodiče, pak může být toto chování kvalifikováno jako správní přestupek a rodič může být pokutován až do výše 100 tisíc Kč.

**V Praze dne 30. 9. 2004 Kateřina
Beránková, tisková mluvčí MPSV ■**

Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004–2006

I. Souvislosti a cíle národní politiky zaměstnanosti

Hlavním hospodářským cílem vlády České republiky je podpora hospodářského růstu a zaměstnanosti podněcováním zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti. Současně neodkladným úkolem je upevnění kontroly nad vývojem veřejných financí. Smyslem je zrychlit proces dohánění hospodářské úrovně členských států EU před rozšířením k 1. 5. 2004, aniž by došlo k zanedbání environmentálních a sociálních požadavků.

Dosažení vysoké růstové dynamiky je také nezbytnou podmínkou pro změnu trendu vývoje zaměstnanosti v České republice. Klíčem k této strategii je zlepšování podnikatelské kultury a zkvalitňování podnikatelského prostředí spolu s opatřeními zaměřenými na zpružnění nabídkové strany trhu práce (úpravami systému sociálních dávek, reformou vzdělávacího systému, podporou dalšího odborného a profesního vzdělávání jako součásti zaváděného systému celoživotního učení) a v neposlední řadě také podpora výzkumu, vývoje a inovací. Všechna tato opatření musejí odpovídat principům udržitelného rozvoje.

Hospodářská politika bude orientována na rychlejší ekonomickou konvergenci

a zvyšování adaptability ekonomiky, aby se snížilo riziko zpomalování hospodářského růstu vyvolaného působením asymetrických šoků. Ačkoliv se charakteristiky české ekonomiky od počátku transformace přiblížily charakteristikám zemí EU, přetrvává určitá nesladěnost ekonomických cyklů a strukturální odlišnosti, které nezmizí ani po vstupu do eurozóny. Pro zajištění dostatečné reakční schopnosti české ekonomiky je klíčová stabilizující fiskální politika, pružnost na trhu práce a trhu produktů a dobře fungující finanční trhy.

Fiskální reformy zabrání, aby se stav veřejných financí stal bariérou pro vstup do eurozóny nejen vzhledem ke schodkům, ale i pro nedostatečné strukturální přizpůsobení, zejména výdajové strany. Fiskální politika musí být připravena plnit svou makroekonomickou stabilizační funkci a zároveň být konzistentní s ostatními strukturálními politikami podporujícími zlepšování konkurenční schopnosti české ekonomiky v podmínkách jednotného trhu.

Vláda si je plně vědoma nezbytnosti dokončení reformy veřejných financí jako zásadního předpokladu pro splnění maastrichtských kritérií. Nadměrné rozpočtové deficity a nepříznivé trendy zvyšování zadluženosti byly doprovod-

**fakta,
VYHLÁŠKY...****NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI NA LÉTA 2004–2006**

ným jevem transformace a z ní vyplývajícího obrovského transformačního břemene, nových požadavků na vytváření infrastruktury a na ochranu životního prostředí a potřeby přibližovat se k hospodářské výkonnosti EU. Fiskální konsolidace proběhne postupně, v přiměřeném časovém úseku a udržitelným způsobem.

Ve shodě s výše zmíněnými ambicemi a v duchu Lisabonské strategie stanovila vláda ČR v roce 2004 následující priority:

- podporu hospodářského růstu a konkurenceschopnosti;
- zaměstnanost;
- reformu veřejných financí;
- udržitelný rozvoj.

Plnění tří průřezových cílů**a) Plná zaměstnanost**

Dosažení plné zaměstnanosti lze dosáhnout prostřednictvím realizace komplexního politického přístupu zahrnujícího opatření na straně poptávky i nabídky, čímž dojde ke zvýšení míry zaměstnanosti směrem k lisabonským a stockholmským cílům.

Přijaté politiky budou přispívat k dosažení následujících průměrných ukazatelů za EU:

- celkové míry zaměstnanosti 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010
- míry zaměstnanosti žen 57 % v roce 2005 a 60 % v roce 2010
- míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (55–64 let) 50 % v roce 2010.

Jakékoli národní cíle by měly být v souladu s výsledkem očekávaným na úrovni EU a měly by brát v úvahu specifické okolnosti v dané zemi.

V plnění **kvantitativních cílů** lisabonského procesu v oblasti zaměstnanosti ČR dosud nedosahuje stanovených hodnot, stejně jako většina členských států EU. Ale již dnes některé členské země splňují cíle (některé dokonce i u všech tří ukazatelů), které si EU klade pro rok 2010.

Následující tabulka poskytuje srovnání plnění kvantitativních cílů zaměstnanosti s některými členskými zeměmi, včetně zemí srovnatelných počtem obyvatelstva s Českou republikou (v procentních bodech).

Země	Celková míra zam. 2003	Změna oproti 2002	Míra zam. žen 2003	Změna oproti 2002	Míra zam. starších osob 2003	Změna oproti 2002
Německo	64,8 %	-0,6	58,8 %	-0,1	39,3 %	+0,6
V. Británie	71,8 %	+0,1	65,3 %	0,0	55,5 %	+2,0
Dánsko	75,1 %	-0,8	70,5 %	-1,2	60,2 %	+2,3
Nizozemí	73,5 %	-0,9	65,8 %	-0,4	44,8 %	+2,5
Průměr EU 15	64,3 %	+0,1	56,0 %	+0,4	41,7 %	+1,6
Průměr EU 25	62,9 %	+0,1	55,0 %	+0,3	40,2 %	+1,5
ČR	64,7 %	-0,7	56,3 %	-0,7	42,3 %	+1,5

NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI NA LÉTA 2004–2006

**fakta,
VYHLÁŠKY...**

Pokud jde o celkovou míru zaměstnanosti, dosahuje ČR vyšší podíl, než je průměr EU, ale srovnání s porovnatelnými zeměmi, jako je Holandsko či Dánsko, ukazuje, že za nimi zaostáváme o 9 až 10 procentních bodů. Proti předchozímu roku se plnění ČR snížilo o 0,7 p. b. vzhledem ke snížení počtu zaměstnaných v roce 2003.

Dosažení střednědobého cíle, tj. podílu 67 % do roku 2005 včetně, ukládá zvýšit celkovou zaměstnanost v průběhu 2 let o 2,3 p. b., tj. dosáhnout ve zbývajících dvou letech ročního přírůstku cca 1,2 p. b. (tedy trojnásobek přírůstku v roce 2002!). V míře zaměstnanosti žen ČR došlo v r. 2003 ke zhoršení pozice ČR. Přes pokles o 0,7 % ale i nadále dosahujeme vyšší hodnotu, než je průměr staré EU a nové EU. V loňském roce to byl jediný ukazatel, kde ČR dosahovala hodnoty stanovené jako střednědobý cíl pro 2005. Ve srovnání s předchozím rokem rovněž poklesl podíl srovnatelných členských zemí (Dánska, Holandska) v rozmezí -1,2 až -0,4 %. Výchozí základna těchto zemí ale zůstává výrazně vyšší než v ČR (o deset až patnáct procentních bodů). Průměrný roční přírůstek staré i nové EU je na rozdíl od ČR pozitivní.

Zlepšení dosáhla ČR pouze v ukazateli míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (+1,5 %), je ale plně srovnatelný s ostatními členskými zeměmi. Dánsko a Holandsko mělo přírůstky ještě vyšší. Zlepšení tohoto ukazatele je odrazem již učiněných úprav podmínek nároku na předčasný odchod do důchodu. Další připravované změny v důchodovém systému (zvýšení věkového limitu pro odchod do starobního důchodu, další znevýhodnění předčasněho důchodu) vytvoří další předpoklady

pro dosažení dlouhodobého cíle. K dosažení 50% podílu ale zbývá zvýšit zaměstnanost do roku 2010 o téměř 8 p. b.

b) Zlepšování kvality a produktivity práce

Lepší kvalita v práci je úzce spojena s pohybem směrem ke konkurenceschopné a na znalostech založené ekonomice a měla by být dosahována prostřednictvím společného úsilí všech aktérů a zejména prostřednictvím sociálního dialogu. Kvalita práce je vícedimenzionální koncepce týkající se jak charakteristik pracovních míst, tak i širšího trhu práce. Zahrnuje vnitřní kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání a rozvoj kariéry, rovnost pohlaví, ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, flexibilitu, začlenění a přístup na trh práce, organizaci práce a rovnováhu mezi životem a prací, sociální dialog a zapojení zaměstnanců, rozmanitost a nediskriminaci a celkový pracovní výkon. Zvyšování míry zaměstnanosti musí jít ruku v ruce se zvyšováním růstu celkové produktivity práce. Kvalita při práci může pomoci zvýšit produktivitu a synergie mezi oběma těmito faktory by se měla plně využít. To představuje specifickou výzvu pro sociální dialog. Konkrétní naplnění těchto cílů v národní politice bude odrazem naplnění priorit č. 3, 4, 6 a 7 Hlavních směrů zaměstnanosti.

Zvyšování míry zaměstnanosti je dále závislé na flexibilní vzdělanostní struktuře obyvatelstva, na přístupu ke vzdělání a reakci vzdělávací soustavy na ekonomické a společenské potřeby.

**fakta,
VYHLÁŠKY...****NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI NA LÉTA 2004–2006**

c) Posilování sociální soudržnosti a začleňování

Zaměstnanost je klíčovým nástrojem k sociálnímu začlenění. Politika zaměstnanosti by měla v synergii s otevřenou metodou koordinace na poli sociální ochrany usnadňovat účast na zaměstnanosti prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat potíráním diskriminace na trhu práce a předcházením vylučování lidí ze světa práce.

Hospodářská a sociální soudržnost by se měla posilovat snižováním regionálních disparit v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, řešením problémů zaměstnanosti v méně rozvinutých oblastech EU a podporou hospodářsko-sociální restrukturalizace. Hlavní pozornost v NAPZ bude v této souvislosti věnována realizaci priorit č. 1, 8, 9 a 10.

Strategií a hlavním nástrojem ČR v boji s chudobou a sociálním vyloučením bude, jako v ostatních členských státech EU, Národní akční plán sociálního začleňování (NAPSD). Vláda ČR usnesením č. 1241 ze dne 10. prosince 2003 schválila Společné memorandum o sociálním začleňování ČR a EK. Společné memorandum o sociálním začleňování bylo podepsáno 18. prosince 2003 ministrem práce a sociálních věcí a evropskou komisařkou zaměstnanosti a sociálních věcí.

Specifická doporučení Rady EU České republiky pro rok 2004

Míra zaměstnanosti v České republice je o něco vyšší, než je průměr EU-15. Nezaměstnanost je zhruba na úrovni průměru EU-15, ale od poloviny 90. let pozvolna roste. Míra zaměstnanosti starších zaměstnanců se blíží průměru

EU, je však nízká, zvláště v případě žen, vzhledem k nízkému zákonnému věku odchodu do důchodu. Významné jsou regionální nerovnováhy.

Zvyšování adaptability zaměstnanců a podniků

Při provádění strategie hospodářského růstu a růstu zaměstnanosti potřebuje Česká republika zajistit, aby vývoj mezd zůstal v souladu s vývojem produktivity. Relativně vysoké daňové zatížení pracovních příjmů a nemzdové náklady práce brzdí tvorbu pracovních míst a vytlačují nízko kvalifikovanou pracovní sílu z trhu práce do sociálních dávek a/nebo do nenahlášené práce. Provázaná reforma systému daní a dávek by tedy měla více odrazovat od závislosti na sociálních dávkách a zajistit, že se řádná práce vyplatí.

Přilákání více osob na trh práce a učinnější práce reálnou volbou pro všechny

I když je vyšší než průměr EU, mělo by být zvyšování účasti žen a starších zaměstnanců prioritou. V tomto ohledu by mohlo významně přispět posilování pobídek k práci na částečný úvazek. Větší úsilí je nutné vyvinout k integraci nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. To je třeba zejména v regionech mimo Prahu a pro romskou populaci. Vyžaduje to aktivní a preventivní opatření trhu práce kombinovaná s opatřeními proti diskriminaci, se silným důrazem na vzdělávání, odbornou přípravu, podporu podnikání a tvorbu pracovních míst. Prioritou by měla být modernizace veřejných služeb zaměstnanosti.

Vyšší a účinnější investování do lidské

NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI NA LÉTA 2004–2006**fakta,
VYHLÁŠKY...****ho kapitálu a celoživotního vzdělávání**

V návaznosti na nedávno přijatou strategii rozvoje lidských zdrojů se zdá zvyšování účasti v terciárním vzdělávání

a v odborné přípravě, jak celkově, tak pro nízko kvalifikované osoby, zásadní pro trvalou tvorbu pracovních míst a podporu profesní a územní mobility. ■

II. Reakce národní politiky zaměstnanosti na priority Hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a na specifické doporučení Rady EU České republiky

Priorita č. 1**AKTIVNÍ A PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ PRO NEZAMĚSTNANÉ A NEAKTIVNÍ OSOBY****Priorita č. 2****TVORBA PRACOVNÍCH MÍST A PODNIKÁNÍ****Priorita č. 3****ŘEŠENÍ ZMĚN A POSILOVÁNÍ ADAPTABILITY A MOBILITY NA TRHU PRÁCE****Priorita č. 4****PODPORA ROZVOJE LIDSKÉHO KAPITÁLU A CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ****Priorita č. 5****ZVYŠOVÁNÍ NABÍDKY PRACOVNÍCH SIL A PODPORA AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ****Priorita č. 6****ROVNOST ŽEN A MUŽŮ****Priorita č. 7****PODPORA INTEGRACE OSOB ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE A BOJ PROTI JEJICH DISKRIMINACI****Priorita č. 8****ZAJISTIT, ABY SE VYPLÁCELO PRACOVAT, PROSTŘEDNICTVÍM POBÍDEK KE ZVYŠOVÁNÍ ATRAKTIVITY PRÁCE****Priorita č. 9****TRANSFORMOVAT PRÁCI NAČERNO NA ŘÁDNÉ ZAMĚSTNÁNÍ****Priorita č. 10****ŘEŠENÍ REGIONÁLNÍCH NEROVNOSTÍ V ZAMĚSTNANOSTI**

Pozn. red.: Plné znění Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004–2006 naleznete na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5769/NAPZ.pdf>

Programy První příležitost a Nový start by měly pomoci rizikovým skupinám

Řadu podnětů ke zvýšení zaměstnanosti nabízí Národní akční plán zaměstnanosti (NAPZ) vydaný ministerstvem práce a sociálních věcí. Jeho priority nastiňuje ve svém Pohledu na věc Mgr. Jana Majerová, vedoucí oddělení specifických podpor zaměstnanosti z odboru Správy služeb zaměstnanosti MPSV ČR.

Co přinesl NAPZ za povinnosti a příležitosti ÚP?

Jedním z cílů národní politiky zaměstnanosti, stanoveným v Národním akčním plánu zaměstnanosti na léta 2004–2006, je podpora zaměstnanosti. Na základě doporučení Rady Evropské unie k provádění politiky zaměstnanosti členských států, respektive ve vazbě na specifická doporučení pro ČR, byly stanoveny priority a opatření k naplnění těchto cílů. Jednou ze stanovených priorit jsou aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby. Zde se současně předpokládá působení nové právní úpravy, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který nabyl účinnosti od 1. 10. 2004. Zákon o zaměstnanosti

obsahuje řadu nových opatření v aktivní politice zaměstnanosti, mimo jiné rozšíření příspěvků pro zaměstnavatele zaměřených zejména na podporu tvorby nových pracovních míst, dále nové nástroje pro zlepšení poradenské a zprostředkovatelské činnosti apod. Zákon nově umožňuje mj. vytváření cílených programů k řešení zaměstnanosti, a to jak na celostátní, tak na regionální úrovni. Jedním ze stanovených opatření NAPZ je, že úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty zaměří své působení na skupinu osob dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s cílem jejich zapojení do programů aktivní politiky zaměstnanosti.

Je třeba zmínit vazbu na priority a opatření programových dokumentů, které se týkají využití finančních prostředků

PROGRAMY PRVNÍ PŘÍLEŽITOST A NOVÝ START BY MĚLY POMOCI...**POHLEDY
na věc**

z Evropského sociálního fondu. Jedná se o Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha (JPD 3) a Program Iniciativy Společenství EQUAL. V rámci Opatření 1.1 OP RLZ Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání a Opatření 1.1 JPD 3 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti jsou vyhlašovány výzvy pro předkládání grantových projektů zaměřených na tato opatření. V případě regionální výzvy je vyhlašovatelem úřad práce.

Na co se z pohledu NAPZ zaměří MPSV?

Pro oblast aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby je stanoveno pokračování ve stávajících úspěšných programech prevence před dlouhodobou nezaměstnaností První příležitost a Nový start. První příležitost je program určený pro uchazeče do 25 let a do šesti měsíců jejich evidence na úřadu práce. V případě realizovaného programu Nový start určeného věkové skupině nad 25 let a do 12 měsíců evidence na úřadu práce je cílem vytvoření podmínek pro jeho plošné zavedení na všechny úřady práce (doposud je pilotně realizován deseti úřady práce).

Jaké jsou současné priority aktivní politiky zaměstnanosti?

Priority a cíle aktivní politiky zaměstnanosti byly stanoveny zejména s ohledem na opatření vyplývající z NAPZ. Jedná se o zaměření z hlediska skupin nezaměstnaných, tzn. riziková skupina mladí do 25 let, riziková skupina starší nad 50 let a riziková skupina dlouhodobě nezaměstnaných. V této souvislosti byl stanoven podíl pro jejich zařazení do programů APZ z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce. Dále jde o zaměření na využití konkrétních nástrojů APZ, tzn. zejména na rekvalifikace a pracovní rehabilitaci, společensky účelné pracovní místo – vyhrazené a veřejně prospěšné práce. Při naplnění výše uvedených cílů vychází úřad práce z objemu finančních prostředků určených k realizaci APZ a z aktuální a očekávané situace na trhu práce. V této souvislosti se předpokládá posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli např. prostřednictvím seminářů, konferencí nebo setkání se zaměřením na vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu.

Rozhovor připravil Pavel Bajer



Personální agentury už nemohou zaměstnávat na dohodu o provedení práce

Nový zákon o zaměstnanosti, přijatý loni v říjnu, přináší kromě jiného i podstatné změny pro personální agentury. Jak se tedy vypořádávají s těmito změnami, jsme se zeptali Ivany Příbylové, vedoucí pobočky agentury Start v Brně.

Brněnská pobočka poskytuje své služby již od roku 1991, kdy se stala jednou z prvních personálních agentur v České republice, přinášející zaměstnavatelům na místním trhu práce výhodnou formu vyhledávání kvalifikované pracovní síly a uchazečům o zaměstnání rozšíření možností nalezení odpovídajícího uplatnění. Start poskytuje svým zákazníkům, jak společností, tak i uchazečům o zaměstnání, takzvanou úplnou službu, tedy i specifickým skupinám na trhu práce, například starším osobám nebo zdravotně postiženým

Jaké změny vám tedy přinesl nový zákon o zaměstnanosti?

Hlavní změnou pro nás je, že agentury práce nesmějí zaměstnávat na dohodu o provedení práce, což znevýhodňuje především studenty, kteří musejí odvádět část platu na sociální a zdravotní pojištění. A i my za ně tyto dávky musíme odvádět, tudíž vlastně také my zdražujeme naše služby pro naše klienty (tedy firmy hledající zaměstnance). Tím pádem jsme přišli o velkou část zájemců o brigády a také o klienty, kteří by je zaměstnali.

V současné době se tedy soustředíme na klienty, kteří zaměstnávají na delší pracovní úvazek, minimálně na půl roku. Přičemž naši zaměstnanci obdrží klasickou pracovní smlouvu. Na druhou stranu se na nás ve větší míře obracejí zájemci z úřadů práce, kteří si chtějí přivydělat k hmotnému zabezpečení. Ale musím přiznat, že i když je tady tak vysoká nezaměstnanost, přesto máme problém sehnat pracovníky na dělnické pozice, protože se jim údajně nevyplatí pracovat za peníze, které jim nabízíme. Musím říct,

PERSONÁLNÍ AGENTURY UŽ NEMOHOU ZAMĚSTNÁVAT...

POHLEDY na věc

že jižní Morava je v tomto ohledu velmi specifický region. I když nabízíme příplatky na dojíždění, popřípadě ubytování v místě zaměstnání, velký zájem o dojíždění za prací není. Jedná se samozřejmě o dělnické pozice. Máme firmy, které zaměstnávají naše agenturní pracovníky na vyšších pozicích (například management), ale jde především o případy, kdy je zaměstnanec tři měsíce pod námi a potom přejde přímo pod danou firmu. V podstatě si tím daná firma jakoby „prodlužuje zkušební dobu“.

Proč si myslíte, že byl zákon v této podobě vlastně přijat?

Na to nedokážu odpovědět. Jako pozitivum vidím, že si mohou přivydělat uchazeči z úřadu práce. Nicméně lidé evidovaní ÚP jsou velmi těžko „zaměstnatelní“ tak jako tak. Část z nich si přivydělává načerno a většina podle mne ani

nemá zájem si přivydělat. Takže se spousta z nich u nás jen tak „otočí“ pro razítko, že se ucházeli, ale evidentně z jejich strany není o zaměstnání zájem. Co se týče zaměstnávání studentů, tam zákon přináší pozitiva i negativa. Studenti vysokých škol musí v průběhu studia odpracovat rok na dohodu o pracovní činnosti, jinak nemají po ukončení studia nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Stěžejním důvodem, proč byl zákon v této podobě přijat, je patrně hlavně nastavení rovných podmínek pro zaměstnance pracující pod agenturou a pro stále zaměstnance. Finální výsledek, alespoň tak, jak to vidím já, je ten, že opravdu zaměstnáváme nejvíce Slováků, protože místní pracovníci nemají převážně o dělnické pozice zájem.

Rozhovor připravila Petra Zoubková



Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka CSc. je profesorem na katedře sociální politiky a sociální práce na FSS MU v Brně a ředitelem Institutu sociálních studií. Pravidelně přednáší v mezinárodním výukovém programu Univerzity v Leuven (BE) „Masters of European Social Security“. Vedl řadu národních i mezinárodních výzkumů v oblasti nezaměstnanosti, sociálního vyloučení, sociální politiky a politiky zaměstnanosti, výsledky publikoval v řadě monografií, v Sociologickém časopise, Politické ekonomii aj.

Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v České republice¹

Individual approach in activation policy in the Czech Republic

Abstrakt:

Článek hodnotí aktivační strategie uplatněné na českém trhu práce, s důrazem na individuální přístup v procesu zavádění individuálních akčních plánů. Analýza se opírá o případové studie provedené na pěti úřadech práce a ukazuje pozitivní přínosy, ale současně i nedostatky při uplatňování tohoto programu; tyto vyplývají zejména z nedostatečné kapacity zúčastněných institucí.

Abstract:

The article aims at activation strategies applied in the Czech Republic's labour market with emphasis on individual approach in the process of the implementation of Individual Action Plans. The analysis is based on case studies carried out in five local employment offices and shows the positive contributions of IAPs but also several implementation deficits which are mainly due to insufficient administrative capacity.

Úvod

Demografické změny, procesy globalizace, proměny trhů práce, individualizační a diferenciativní tendence ve společnosti, ekonomická omezení sociálního státu, to vše přináší nové výzvy pro sociální stát. Jednou z odpovědí na tyto výzvy je prosazování cíle plné zaměstnanosti a současně požadavku „aktivity“ ve smyslu účasti ve světě práce (srovnej van Berkel a Möller, 2002). Koncept „*Active Welfare State*“ (Giddens, 1998) se stává vodítkem pro jeho paradigmatickou změnu, když aktivační cíle stále více pronikají a ovlivňují všechny jeho oblasti. Explicitně se takový posun promítá zejména do Evropské strategie zaměstnanosti, jež patří ke klíčovým agendám EU a která též prověřuje účinnost „otevřené metody koordinace“. Zdá se zatím, že strategie „aktivace“ je přijímána – i když s různým akcentem – ve většině zemí EU bez ohledu na politickou orientaci vlád či na režim sociálního státu. Lze sledovat, že strategie aktivace obecně nachází podporu v liberální i v sociálně demokratické části politického spektra – byť se pojetí této strategie odlišují.

Zmíněná paradigmatická změna sociálního státu nebyla však zatím příliš silně reflektována v postkomunistických zemích, kde se projevuje více protichůdných tendencí. Ke strategii tržní transformace totiž patří mimo jiné od počátku výchova občanů k individuální zodpovědnosti, a to i pomocí ekonomických pobídek. Patří k ní i potřeba rozvíjet lidský kapitál na straně občanů jako podmínku jejich budoucí produktivity. Vedle toho však ke strategii transformace patří i omezení veřejných výdajů (srovnej Barr, 1994); přitom ovšem transformace přináší nová sociální rizika, potřebu jejich absorpce, a tedy i nové vyvolané výdaje (srovnej Offe, 1996). Uplatnění aktivačních strategií je tak ztíženo horšími ekonomickými možnostmi a zúženou kapacitou veřejných institucí.

Při absorpci nových rizik, včetně rizik nezaměstnanosti, byl za daných okolností zatím kladen větší akcent na redistribuční a kompenzační nástroje.²⁾ Naproti tomu aktivační opatření, jakož i celá oblast aktivní politiky na trhu práce za zeměmi EU zatím výrazně zaostávají (srovnej Cazes, Nešporová, 2003). Kompenzační strategie se však nezdají být účinným řešením nových sociálních rizik. V postkomunistických zemích střední Evropy totiž rostou veřejné výdaje, poklesla míra zaměstnanosti a nezaměstnanost je vysoká. Tento stav vyžaduje pak od politických reprezentací mnohé nepopulární kroky: snižování sociálních dávek, zejména podpor v nezaměstnanosti, zpřísnování podmínek pro odchod do předčasného starobního důchodu a další reformy v oblasti veřejných financí.

Proces přičlenění některých postkomunistických zemí k Evropské unii je spojen i s uplatňováním směrnic (guidelines) Evropské strategie zaměstnanosti a zaměřuje jejich pozornost k oblasti politiky zaměstnanosti a k aktivačním strategiím. Motivuje ji nejen tlak ze strany Evropské komise vykonávaný formou „otevřené metody koordinace“, ale i zájem těchto nových členských zemí o přístup k prostředkům Evropského sociálního fondu. Posun pozornosti k strategii aktivace je patrný jak v Národních akčních plánech zaměstnanosti, tak v praxi veřejných služeb zaměstnanosti nových členských zemí.

Lze ovšem očekávat, že aktivační strategie budou ovlivněny ideologickým diskursem

a specifickým pojetím strategie aktivace, stejně jako institucionálními podmínkami, v nichž se realizují.³⁾ Jak budou realizovány a jaké efekty budou mít aktivační strategie? Nakolik budou účinné pro začlenění nezaměstnaných na trh práce, případně pro jejich sociální inkluzi?

V této stati se pokusíme zhodnotit vstupní fázi zavádění aktivační strategie v oblasti politiky na trhu práce v České republice. Nejprve budeme charakterizovat obecné přístupy k aktivačním strategiím a roli individuálního přístupu v nich. Budeme se pak zabývat uplatněním aktivačních strategií v České republice a rozбором jejich vybraných prvků: konkrétně individuálními přístupy, jak je reprezentují Individuální akční plány realizované úřady práce. Budeme si všimat, do jaké míry je jejich realizace ovlivněna pojetím aktivační strategie a do jaké míry je ovlivněna implementačními podmínkami. Vycházíme zde z případových studií zpracovaných v pěti lokálních úřadech práce, které daný program Individuálních akčních plánů realizovaly v letech 2002 až 2003.

Aktivační strategie a role individuálního přístupu

Aktivační strategie patří k důležitým prvkům probíhající reformy sociálního státu. Jejich cílem je začlenit lidi schopné práce do systému placeného zaměstnání v co největších počtech a v co nejdelším období jejich životního cyklu.⁴⁾ K tomu je využito vhodné kombinace nejrůznějších opatření veřejné politiky, sociální politiky, politiky zaměstnanosti atp.

V dosavadních pracích o aktivačních strategiích byly rozlišeny dva modelové přístupy k cíli aktivace. Je to přístup *workfare*⁵⁾ versus přístup *insertion*⁶⁾ (Morel, 1998, in L'demel a Trickey, 2001) či *workfare* versus „severský produktivismus“ (Esping-Andersen, 1999) nebo *defenzivní* versus *ofenzivní přístup* (Torfing, 1999, in L'demel and Trickey, 2001) nebo *workfare model* versus *inkluzivní model* (Nicaise, 2002) nebo *paternalistický optimismus* („vnucená participace“) versus *aktivační optimismus* („inkluzie participací na trhu práce“) (van Berkel a Møller, 2002). Jejich základní charakteristiky je možno shrnout takto (viz str. 43):

Strategie aktivace je pak v procesu implementace charakterizována dalšími rysy: mírou individualizace přístupu ke klientům, mírou diferenciací politik, mírou decentralizace a mírou pluralizace subjektů intervencí. Uvedené prvky se projevují v obou polárních modelech (přístupech) v nestejně míře. Především však, jestliže se oba přístupy liší v pojetí cílů a principů aktivace, vymezení role a statusu klientů, liší se také v chápání významu a ve využití individuálního přístupu ke klientům.

Podle Nicaise (1995) lze přístupy k aktivním opatřením politiky na trhu práce rozdělit do dvou skupin. Pokud se zaměřují na vícenásobné příčiny, jsou značně individualizované, naproti tomu přístupy zaměřené na jednoduchý handicap (například na nedostatek profesních dovedností) jsou spíše standardizované. V prvním případě individualizované a komplexní programy podporující motivaci, sebedůvěru, znalosti, dovednosti, zkušenosti atp. se opírají o individuální přístup, založený na přesné identifikaci potřeb klientů a jejich kapacit, stejně jako na komunikaci s nimi a na jejich spoluúčasti. Opatření odpovídají individuálním potřebám (jsou na míru ušité). V případě „aktivace participa-

	WORKFARE MODEL	MODEL SOCIÁLNÍHO ZAČLENĚNÍ
DIMENZE		
Příčiny nezaměstnanosti a chudoby	Individuální selhání, nedostatečná pracovní etika, nedostatek dovedností Jednoduché příčiny	Souhra strukturálních a kulturních faktorů (segmentace trhu práce atp.) Složitější příčiny
Paradigma	Racionální jednání	Kulturní, sociálně-psycho- logické, racionální
Diskurs, z něhož politiky vycházejí	Závislost, pobídky, snížení výdajů sociálního státu, závazky a osobní odpovědnost	Sociální exkluze, sociální inkluze, sociální koheze
Ideologie	Pravicová	Levicová
Přístup politiky	„Ortodoxní konsensus“ Preventivní	„Reflexivní aktivace“ Kurativní
Cíle aktivace	Účast na trhu Flexibilita pracovní síly	Zaměstnatelnost Sociální začlenění
Cílové skupiny	Dlouhodobí klienti sociálního státu, příjemci dávek, „slabé“ skupiny	Univerzální pokrytí + preferenční péče pro nejvíce znevýhodněné
Principy aktivace a strategie	„Napřed práce“, donucení, „aby se práce vyplácela“	Vyvážená opatření: příjem, výcvik, práce, empowerment, rovné šance
Role klientů	Objekty intervence	Subjekty i partneři intervence
Status klientů	Podřízení, mají povinnosti, jsou vystaveni finančním, administrativním a legislativním tlakům	Partnerství, reciprocita, mají práva i závazky
Objekty aktivace	Klienti	Klienti a také instituce

cí“ – na trhu práce, výcvikových aktivitách (srovnej Berkel a Møller, 2002), jde o *bottom-up* přístup, kdy klienti mají svá práva a jsou aktivními účastníky opatření – subjekty intervence. Opatření vycházejí z potřeb a kapacity klienta a počítají s jeho účastí při jeho aktivaci. Je přitom nutné volit vhodné individuální strategie začlenění, odpovídající individuálním kombinacím znevýhodnění jak na trhu práce, tak i v jiných oblastech. Individuální přístup má centrální roli jak při stanovení individualizovaných cílů aktivace, tak při navržení a uplatnění individualizovaných opatření.

Naopak v případě „vnucené participace“ založeném na přístupu „*top-down*“ (shora dolů) jsou klienti pojmáni jako objekty intervence a nepočítá se příliš s jejich aktivní účastí v aktivaci – mají zejména za povinnost přijmout podmínky aktivace a podrobit se jim. Opatření vycházejí především z kapacity institucí: přístup, jenž zdůrazňuje racionální volbu (založenou hlavně na ekonomických pobídkách), pracuje s modelem aktivace,

jenž může být uplatněn bez velkého ohledu na heterogenitu nezaměstnaných a na jejich individuální potřeby. Individualizovaných postupů je zapotřebí spíše při individuálním ukládání aktivačních závazků a při kontrole jejich naplnění klienty. Takový individuální přístup je pak především instrumentální.

K posouzení charakteru a implementace individuálních přístupů v první fázi uplatně-

	WORKFARE MODEL	MODEL SOCIÁLNÍ INKLUZE
DIMENZE		
Cíl individuálního přístupu	Prevence závislosti specifických kategorií klientů	Sociální inkluze konkrétních jednotlivců
Role individuálního přístupu	Formální, instrumentální	Substanciální
Volby klientů	Velmi omezené nebo neexistují	Široké možnosti voleb (forem aktivace)
Forma implementace Pozornost potřebám klientů	Stereotypizovaná, formalizovaná, omezená individualizace	Plně individuální, ne nutně formalizovaná, potřeby klienta jsou v centru
Typické strategie individualizace	Pobídky (pozitivní i negativní sankce) pro kategorie klientů, kontrola jednotlivých klientů	Univerzální, ale přitom individuální: empowerment a rozvoj lidského kapitálu

ní aktivačních strategií v České republice se pokusíme alespoň rámcově využít uvedené rozlišení typů strategií aktivace a odpovídajících typů individuálního přístupu.

Implementace individuálního přístupu v aktivačních strategiích v ČR v iniciační fázi

Kontext a diskurs uvedení aktivačních strategií v České republice, role EU

Podstata tržní transformace spočívá v re-komodifikaci: v privatizaci vlastnictví, zavedení vztahů tržní směny včetně směny práce za mzdu – a tedy v aktivaci lidí na trhu práce. Nikoliv už cestou „nucené práce“ či pracovní povinnosti, jako tomu bylo v příkazové ekonomice, ale cestou individuální zainteresovanosti a ekonomických pobídek. Můžeme to interpretovat jako závislost na trhu, kdy ekonomické pobídky vedou subjekty k osobní odpovědnosti a k participaci na trhu práce.

Není proto divu, že od počátku transformace byla v postkomunistických zemích velká pozornost věnována otázce pracovních pobídek na formálním trhu práce. Byla pro to řada dalších důvodů: pobídky v novém prostředí ještě nefungují spolehlivě vzhledem k nízkým mzdám, relativně dobře dostupným příležitostem v neformální ekonomice, neefektivnímu výkonu státní správy při eliminaci šedé ekonomiky a také dalším okolnostem – za významné jsou považovány zvláště zakořeněné „kulturní“ návyky a spoléhání se na stát z dob komunismu.

Růst nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti⁷⁾ spolu s rozmachem

šedé ekonomiky vedl pak v profesním diskursu pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti k formulaci běžně sdílené hypotézy o relativně významném podílu „nepravé nezaměstnanosti“. ⁸⁾ Tato hypotéza byla a je do značné míry opakována masovými médii a sdílена veřejným míněním. V polovině roku 1999 – když už nezaměstnanost dosahovala 8–9 % – 54 % dotázaných v ČR sdílelo názor, že nezaměstnaní často nebo velmi často zneužívají podpory v nezaměstnanosti, a opět 54 % uvedlo, že nezaměstnaní často nebo velmi často pracují v nelegálním zaměstnání; 49 % dotázaných konečně uvedlo, že nezaměstnaní jsou často nebo velmi často pasivní při hledání zaměstnání (Sirovátka, 2002: 338). ⁹⁾

Nepravá nezaměstnanost je ovšem tvořena dvěma skupinami nezaměstnaných: jednak těmi, kteří jsou aktivní v šedé ekonomice, jednak těmi, kteří jsou „pasivní“ a dávají přednost životu na sociálních dávkách. Hypotéza o významu šedé ekonomiky v postkomunistických zemích není sice přesvědčivě kvantifikována, každodenní zkušenost však přináší četné argumenty. Kromě toho je zde i nepřímá evidence: data z Výběrových šetření pracovních sil napovídají na silný „*entitlement effect*“ (efekt z nároku na dávky), když na konci roku 2002 byl počet registrovaných nezaměstnaných výrazně vyšší než počet těch, kteří ve výběrových šetřeních pracovních sil deklarovali, že nemají placené zaměstnání a jsou registrováni: rozdíl byl 38 % z počtu nezaměstnaných registrovaných na úřadech práce, když výrazně vyšší počty registrovaných na úřadech práce oproti Výběrovým šetřením pracovních sil byly zjištěny v kategorii krátkodobě nezaměstnaných, především mužů, což naznačuje pravděpodobné aktivity v neformální ekonomice při současné registraci na úřadech práce.

Hypotézu o „pasivitě“ nezaměstnaných zase podporuje okolnost, že výše poměru náhrady souhrnu dostupných sociálních dávek pro nízkopříjmové skupiny populace je v ČR relativně vysoká: například pro úplné i neúplné domácnosti se dvěma dětmi, kde je jen jeden zaměstnaný s výdělkem na úrovni dvou třetin průměrné mzdy, je v počátku nezaměstnanosti poměr náhrady kolem 80 % a od 6. měsíce pak 100 %, což je srovnatelné např. se situací ve Švédsku (OECD 2002).

Diskuse o potřebě aktivace se za těchto okolností v ČR soustřeďuje především na problém nepravé nezaměstnanosti. Ukazuje se ovšem, že ačkoliv je problém nepravé nezaměstnanosti znám a pracovníky veřejných služeb zaměstnanosti i sociálních referátů pojmenován, úzkým hrdlem jejího omezení je nedostatečná personální kapacita a profesionalita pracovníků úřadů práce a pracovníků sociálních úřadů, které vyplácejí dávky sociální pomoci. Zákon o zaměstnanosti umožňuje vyřadit nezaměstnané při odmítnutí vhodného pracovního místa ¹⁰⁾ nebo při porušení spolupráce s úřadem práce. ¹¹⁾ Podíl sankčně vyřazených v odtoku z registrů úřadů práce činí dlouhodobě kolem 10 % počtu vyřazených z registrů, což se zdá být vysoké číslo, nedosahuje však zdaleka odhadované úrovně „pasivních“ nezaměstnaných.

Při pracovním zatížení 300–500 klientů na pracovníka těchto institucí, který je v přímém styku s klienty, je individuální podpora při získávání zaměstnání, stejně jako kontrola aktivit při hledání práce problematická, nehledě na neprovázanost spolupráce mezi těmito institucemi. Při růstu nezaměstnanosti a počtů klientů sociální péče se totiž

v posledních šesti letech relativní personální kapacita institucí snižovala.

Za těchto okolností byly cesty k aktivaci klientů hledány vedle zpříšňování kontrol procesu hledání zaměstnání především ve dvou oblastech: jednak zpříšňováním legislativy zakládající nárok na dávky a jednak ve snižování poměru náhrady vyplývajícího z dávek.¹²⁾ Navíc se ale v omezeném rozsahu a v závislosti na omezených personálních kapacitách veřejných služeb zaměstnanosti rozvíjely individuální i skupinové poradenské aktivity na úřadech práce. Na všech úřadech práce fungují vcelku dobře Individuální poradenská střediska pro mládež, poskytující radu při volbě povolání i hledání zaměstnání. Vedle toho téměř všude jsou zavedeny kluby práce vedené obvykle pracovníky s potřebnou kvalifikací (typicky psychology). Na mnoha místech země se provádějí specializované aktivační projekty pro mladé lidi, zahrnující i vysoce individualizovaný přístup.¹³⁾ Obecně je možno říci, že v této oblasti dominuje práce s mladými lidmi, i když existují rovněž kluby práce pro dlouhodobě nezaměstnané dospělé. Rozsah těchto aktivit – v relaci na počty nezaměstnaných – je však stále nízký.

Od roku 1996 vzrostla nezaměstnanost z 3,5 % na konci roku na 9,4 % na konci roku 1999 a v dalším období ještě narostla (na 10,3 % na konci roku 2003). Dlouhodobá nezaměstnanost narostla v tomto období z 20 % na 40 % počtu nezaměstnaných, a její podíl tak patří k nejvyšším v Evropě. Problém „závislosti“ na dávkách se stal akutním, když je v zemi od roku 1999 asi 11–12 % domácností registrovaných jako příjemci opakovaných dávek sociální péče a průměrná doba pobírání sociálních dávek v roce 2002 dosáhla 18 měsíců, medián 13 měsíců (Sirovátka, Trbola, 2003).

V dosavadních aktivačních strategiích převažovala však defenzivní strategie založená na sankcích a zvýšení pobídek omezením nároků na dávky. „Ofenzivní“ aktivační strategie založené na individuálním přístupu spojeném s programy aktivní politiky zaměstnanosti se sice rozvíjejí, ale nepatří zatím k rozsáhle využívaným instrumentům. Poradenské kapacity veřejných služeb zaměstnanosti i prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti jsou totiž dost omezené. V důsledku trojnásobného růstu nezaměstnanosti Česká republika sice zvýšila v průběhu let 1997 až 1999 výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, nicméně stále jsou tyto výdaje pod úrovní běžnou v zemích EU – představují necelých 0,2 % HDP, tj. přibližně dvakrát, spíše čtyřikrát méně než v zemích se srovnatelnou mírou nezaměstnanosti.¹⁴⁾ Vybrané prostředky ze sociálního pojištění pro nezaměstnanost jsou asi trojnásobně vyšší proti výdajům na nezaměstnanost, ale vláda je v současné době využívá pro deficitní důchodový účet. V rámci reformy veřejných financí v roce 2003 pak vláda rozhodla o snížení podílu prostředků určených na politiku zaměstnanosti v rámci vybraných odvodů na účely sociálního pojištění, a to z 3,6 % na 1,6 % objemu mezd, ve prospěch důchodového účtu. Lze to považovat za signál úmyslu nevydávat na ofenzivní strategie aktivace ani v budoucnu o mnoho více finančních prostředků, než je tomu nyní.

Vstup do EU však přináší určitý posun. Na jedné straně nutnost stabilizovat (tedy omezit) veřejné rozpočty k naplnění vstupních podmínek znamená reálné limity zdrojů použitelných ve prospěch aktivních politik, na druhé straně přináší též tlaky ve formě směrnic EU v oblasti zaměstnanosti na jejich rozšiřování. V důsledku toho se mění

klíčové programové materiály. Česká republika přijala v roce 1999 v souvislosti s přípravou vstupu do EU Národní akční plán zaměstnanosti, koncipovaný podle směrnic EU. V prvním pilíři (zaměstnatelnost) deklarovala náročný závazek směrnice 1 „prevence a aktivace“ (přejímaný pak v dalších Národních akčních plánech v následujících letech). Národní akční plán ale neměl vazby na státní rozpočet a nezměnilo se nijak kapacitní zajištění veřejných služeb zaměstnanosti ani nedošlo k navýšení prostředků na opatření aktivní politiky zaměstnanosti či k rozšíření poradenských aktivit pro nezaměstnané.

S růstem dlouhodobé nezaměstnanosti a s blížícím se vstupem do EU deficit adekvátních aktivačních individualizovaných opatření nabýval na významu. Národní akční plán na rok 2002 proto otevřeně konstatoval, že Správa služeb nezaměstnanosti nedisponuje zdroji, jež by umožňovaly naplnit směrnici 1 EES. Nicméně došlo v zájmu naplnění směrnice 1 (prevence a aktivace) k rozhodnutí zintenzívnit zprostředkovatelsko-poradenskou práci s nezaměstnanými s cílem omezit přítok do dlouhodobé nezaměstnanosti. Ve vztahu k potřebě aktivace se tento postup dokonce jevil být vhodným a „finančně nenáročným“ nástrojem eliminace pasivity a závislosti části nezaměstnaných na sociálních dávkách. Formou realizace toho záměru se staly podle vzoru řady zemí EU Individuální akční plány.

Implementace Individuálních akčních plánů

Individuální akční plány byly v průběhu roku 2002 a 2003 zaváděny jako pilotní projekt na 15 vybraných úřadech práce (celkem je úřadů práce v zemi 77). Na pěti z nich byl realizován program „První příležitost“ pro nezaměstnané do 25 let, na pěti z nich program „Nový start“ pro nezaměstnané nad 25 let, na pěti z nich oba programy. Profil programu individuální práce s nezaměstnanými je popsán v příloze. Souběžně bylo prováděno na těchto úřadech vyhodnocení fáze implementace, strategie byla zlepšována a bylo rozhodnuto o plošném zavedení IAP pro skupinu nezaměstnaných do 25 let na všech úřadech práce a později v návaznosti na to (od roku 2006) i pro skupinu nad 25 let. Zde vycházíme z případových studií implementace na vybraných úřadech práce. 15)

1. Pojetí cílů IAP

Při formulaci konkrétních cílů IAP úřady práce akcentovaly jako hlavní cíl především zvýšení orientovanosti, odpovědnosti, samostatnosti a aktivity uchazečů při hledání zaměstnání (jeden z úřadů například pro IAP navrhuje užít označení OSA („Odpovědnost, samostatnost, aktivita“)).

Vedle toho úřady práce deklarovaly současně cíl a záměr prohloubit své vlastní činnosti a zkvalitnit je: zlepšením komunikace jak s nezaměstnanými, tak i se zaměstnavateli při zprostředkování zaměstnání. Akcentovaly přitom roli informovanosti klienta, individuálního přístupu k němu, respektování jeho pracovního potenciálu, časového plánování součinnosti s ním. Dále všechny úřady práce akcentovaly cíl zkvalitnit vlastní aktivní přístup k vyhledávání pracovních míst a získat ke spolupráci zaměstnavatele větším respektováním jejich potřeb. V neposlední řadě ÚP zdůraznily cíl adresnějšího

využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, stejně jako lepší propojení zprostředkovatelských a poradenských aktivit.

Hlavní akcent při implementaci programu spíše korespondoval se strategií „paternalistického optimismu“, „vnucené participace“, což odpovídá převládajícímu veřejnému diskursu o kontextu aktivace. Nicméně v implementační fázi úřady práce zjevně pracovaly s širším trsem cílů, jež do určité míry korespondují i s inkluzivní participativní strategií. Komplexita cílů byla, zdá se, rozeznána až v samotném průběhu implementace formou pilotních programů.

2. Cílová skupina a výběr účastníků

Přes veškerá organizační opatření při realizaci programu (viz dále) úřady práce narazily na své kapacitní limity, když počty uchazečů na zprostředkovatelku se pohybuji obvykle mezi 250 až 500 klienty, někde i více.¹⁶⁾ Aplikací IAP na vybranou kohortu nezaměstnaných docházelo tedy běžně k časovým problémům a na úřadech práce s vysokým počtem klientů, a tím k oddalování návštěv jiných klientů než těch, kteří se účastnili projektu.

Omezené personální kapacity vedly též k tomu, že uplatnění IAP vycházelo z principu dobrovolnosti účastníků. Původním záměrem a stanoveným úkolem bylo učinit nabídku IAP všem uchazečům. Z tohoto modelu okamžitě vybočily úřady práce s vysokou nezaměstnaností, kde takový úkol nebylo možné kapacitně zvládnout. Výběr byl prováděn na základě individuálních posouzení případů. Tato směrovala zjevně k určité klasifikaci uchazečů, do určité míry založené na stereotypu – jak to obecně popsal Lipsky (1980). Program totiž úřady práce zaměřily na ty uchazeče, kteří na jedné straně byli posouzeni jako uchazeči bez dobrých vyhlídek na trhu práce, ale na druhé straně s dostačující úrovní motivace k tomu, aby bylo možné s nimi efektivně spolupracovat. Úřady práce nezahrnuly tedy do experimentu ty uchazeče, kteří se jeví jako dostatečně aktivní, motivovaní a jejich potřeby spočívaly podle úsudku zprostředkovatelek spíše v pouhém získávání informací od úřadu práce („*tito klienti si dokážou pomoci a najít místo sami*“). Nezahrnuly ani ty uchazeče, kteří měli příliš komplikovanou životní situaci, jež by vyžadovala v první řadě intervenci jiných institucí, a přijetí zaměstnání nebylo z pohledu úřadu práce v blízké době reálné, či uchazeče, kteří se jeví zprostředkovatelkám jako „neumístitelní“, protože sociálně nepřizpůsobiví. I když některé úřady práce oslovily většinou i tyto uchazeče, právě takoví často odmítli účast (tvořili tak už zmíněnou skupinu odmítajících). I ostatní úřady práce postupně dospěly k obdobným výběrovým principům.

Zařazenou skupinou do projektu pak typicky byli uchazeči sice neorientovaní, třeba i nedostatečně aktivní, s kumulovanými handicapem na trhu práce, někteří vysoce motivovaní, někteří méně, nicméně nebyly u nich zjišťovány zásadní problémy ztěžující spolupráci. „Samovýběr“ uchazečů, podobně jako výběrová kritéria uplatněná úřady práce se tedy projeví především v naplnění požadavku motivovanosti uchazečů ke spolupráci.

Nejčastěji byla do experimentu na počátku při oslovení zapojena asi čtvrtina uchaze-

čů, u kterých to teoreticky bez uplatnění zmíněných výběrových kritérií přicházelo v úvahu (tedy těch, kteří neodešli dosud z registru). Úspěšnost uzavření IAP s těmi, kterým byl nabídnut, se pohybovala ve většině případů od poloviny do dvou třetin oslovených. Asi čtvrtina oslovených nabídku odmítla pro nezáměr o takovou formu spolupráce, případně neměli o spolupráci s úřadem práce zájem vůbec, ostatní pak dílem proto, že v době nabídky IAP spoléhali na jinou možnost získání pracovního uplatnění, dílem proto, že měli jiné plány (studium, mateřská péče, vojenská služba, důchod atp.).

IAP pak uzavíralo podle odhadu něco pod 15 % uchazečů kohorty potenciálních účastníků (registrovaných v příslušném období), na úřadě práce s vysokou nezaměstnaností jen kolem 6 % u skupiny do 25 let a 1–2 % u skupiny nad 25 let. Na úřadě práce s podprůměrnou nezaměstnaností to bylo až 30 %. I tato množství účastníků vyčerpala kapacity zúčastněných úřadů práce více méně do krajnosti. Institucionální podmínky si tedy vynutily výrazné omezení počtů účastníků programu a jejich výběr podle odhadované účelnosti: to znamená podle individuální „potřeby“ účasti a vedle toho i podle předpokladů úspěšnosti účasti v programu. Na jedné straně tak byla porušena zásada univerzálního přístupu k programu, na druhé straně díky selektivitě při neodpovídajících institucionálních kapacitách bylo možno zachovat prostor pro individuální práci, jenž je důležitým předpokladem pro zaměření programu na potřeby klientů při jeho implementaci. Nicméně zásada individuálního přístupu byla i tak uplatněna jen částečně, protože čas na individuální práci se často nedostával a spolupráce se stávala formální. Na druhé straně zkušenosti úřadů, kde byl větší časový prostor k individuální práci, ukázaly, že u některých uchazečů, kde zájem o spolupráci s úřadem práce nebyl nepředpokládán, došlo v případě zařazení do programu IAP ke zlepšení jejich úrovně motivace i spolupráce.¹⁷⁾

Ukázalo se tak, že v průběhu implementace dochází ke zpřesňování a redefinici cílů programu v závislosti na institucionálních podmínkách implementace a že podmínky implementace ovlivňují zpětně a dost podstatně celkové pojetí a strategii implementace programu.

3. Aktivace k individualizaci na úrovni instituce

Pilotní projekt individuální aktivace na jedné straně výrazně zúčastněné instituce zatížil, přispěl však podstatně k procesu „učení“ organizace a k procesu vnitřní reorganizace jejích činností směrem k rozšíření možností pro individuální práci.

Základním opatřením bylo na některých úřadech práce oddělení evidenčních činností (včetně hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti) a zprostředkovatelsko-poradenských činností a tomu odpovídala i selekce pracovníků pro poradenské činnosti (formou IAP). To umožnilo celkové zvýšení výkonnosti v individuální práci s klienty. Takové rozdělení činností sice na některých úřadech práce zvýšilo počet uchazečů na zprostředkovatelsko-poradkyni (a to na 300–500), ale umožnilo jim lépe se soustředit na poradenské aktivity. Nedošlo tak k celkovému zvýšení jejich pracovní zátěže.

Dalším opatřením bylo využití týmových forem práce při zajišťování individuálního

přístupu k IAP a třetím pak efektivní kombinace individuálního a skupinového poradenství.

Týmová práce měla při implementaci význam ve více ohledech:

- umožnila výměnu informací a tvorbu efektivních postupů, metodické sjednocování a řešení obtížných případů uvnitř skupiny zprostředkovatelů;
- umožnila zavést supervizi kvality IAP;
- umožnila zlepšit koordinaci činností a spolupráce s dalšími útvary v rámci úřadu práce;
- vedle toho docházelo ke styku s dalšími pilotními skupinami na jiných úřadech práce.

Na některých úřadech práce byly nové formy skupinové práce systematicky rozpracovány a formalizovány: formoval se organizační tým (úloha koordinace) a metodický tým (úloha rozvíjet pracovní postupy a kontrolovat jejich kvalitu).

Propojení individuálního poradenství včetně diagnostických metod a skupinových aktivit informačního, poradenského i motivačního typu se ukázalo být jedním z klíčových prvků zvyšujících účinnost aktivit spojených s IAP.

Zavádění IAP tedy významným způsobem změnilo způsob organizace práce v činnostech evidence, zprostředkování a poradenství. Přispělo ke zkvalitnění poradenských činností, jejich supervizi a metodickému ujednocování. Zvýšilo podstatně roli diagnostiky, skupinového poradenství a motivačních aktivit, rekvalifikačních programů.

Formalizace procesu práce s klientem vedla – přes zjevnou stereotypizaci klientů ve fázi výběru do programu – k prohloubení individuálního přístupu ke klientům jak při výběru, tak při další práci s nimi.

4. Role a pojetí individuálního přístupu

Kvality individuálního přístupu spočívají především v jeho kapacitě umožňující zohlednit potřeby klientů a nabídnout možnost volby využití individuální kapacity klientů. I když program neměl předem stanovené standardy kvality ani kritéria jejího sledování, úřady práce v procesu implementace rozeznaly, že dosažení stanovených cílů nespočívá ve formálním uzavření dohody o IAP, ale ve zvýšení intenzity i kvality individuální práce.

Zdá se, že právě vědomí nedostačujících kapacit stále vracelo úřady práce k úvaze o tom, jak kapacity co nejúčelněji použít a zda prováděná činnost je smysluplná a kvalitní služba z hlediska potřeb klienta a jeho aktivace a zda využívá jeho celkový potenciál.

Zvýšily se profesní a obecné kvalitativní požadavky na pracovnice-zprostředkovatelky: především požadavky na komunikační schopnosti a dovednosti v jednání s klientem, na schopnosti individuální a skupinové práce s klienty, na schopnosti analyzovat a vyhodnocovat informace. Protože narostla intenzita práce s klientem, bylo třeba přesněji specifikovat potřeby klienta, zprostředkování se tak stalo více cílené. Bylo nutno vyhledávat stále intenzivněji co nejvhodnější zaměstnání, podle potřeb klienta i podle potřeb zaměstnavatele. Bylo průběžně potřeba mít k dispozici alespoň nějaká volná pracovní místa – nabídky pro klienta, jinak IAP ztrácí pro klienta smysl. Bylo současně nutno

motivovat zaměstnavatele ke spolupráci a nabídce míst – neustálou komunikací i větší uvážlivostí při nabídkách vhodných klientů jako potenciálních zaměstnanců.

Zprostředkovatelky musely prohlubovat znalost trhu práce, získávat a hodnotit informace.¹⁸⁾

Nepřekvapuje proto, že úřady práce nedosahovaly vždy zamýšlených výsledků. U řady klientů, především těch, co byli označeni jako nemotivovaní a neochotní ke spolupráci, se zdály uzavřené a rozpracované programy IAP poněkud ploché, formální – „*nebylo tam co napsat*“. Právě řešení obtížnějších případů přesahovalo jak kapacitní, tak i odborné možnosti zprostředkovatelek a vyžadovalo si (podle slov pracovníků úřadů práce samotných) předání klientů specializovanější poradenské službě, jež však nebyla úřadům práce dostupná nebo nebyla dostupná v potřebné kapacitě. Jen částečně to úřady práce řešily různými formami supervize, konzultací a metodického ujednávání svých postupů.

Objektivně vzato, jeví se některé Individuální akční plány při malé kapacitě na individuální práci s klientem a při malé profesionalitě, neumožňující vždy zvládnout obtížné případy, jako formální. Svědčí o tom i obsah těchto plánů: popisují někdy vcelku běžné postupy hledání zaměstnání, jež by proběhly v každém případě, a nevybočují tak příliš z rutinní zprostředkovatelské praxe. Na druhé straně se princip individualizace ve smyslu otevřenosti potřebám klientů prosadil v mnohem větší míře než předtím: projevuje se už v pečlivější anamnéze a vypracování individuálního profilu uchazeče, v aktivním vyhledávání vhodných míst a jejich adresné nabídce klientům.

5. Role klienta a možnosti volby

Protože úřady práce neměly při zavedení programu k dispozici dostatečné a potřebné kapacity, klienti měli možnost volby své účasti v IAP. Pro ty, kteří na nabídku přistoupili, se tak rozšířily jim poskytované služby a byla tak lépe realizována jejich práva na pomoc při podpoře k získání zaměstnání. Klienti byli více angažováni v dialogu s institucí, neboť společně s ní formulovali návrhy postupu a posuzovali jejich smysluplnost. Na druhé straně byli mnozí klienti již ve fázi nabídky této služby opomenuti, na základě rozhodovací volnosti a profesionálního rozhodnutí poskytovatelů služeb.

Po zavedení individuální práce ve formě IAP se vynořuje ještě jiný problém: jak dále postupovat s těmi, kteří nebyli úspěšní v průběhu IAP při získání zaměstnání? Právě v těchto případech by měla následovat intenzivnější poradenská práce a/nebo nabídka podpory vhodně volenou formou – s pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Některé úřady práce postupovaly zařazováním neúspěšných případů po skončení období IAP do klubů práce, to proto, aby udržely jejich další motivaci a aktivitu. Je také třeba poznamenat, že všechny úřady práce uplatňují při využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti definovaná kritéria, jež zahrnují preference pro dlouhodobě nezaměstnané. Nicméně možnosti využití těchto aktivačních nástrojů, stejně jako kapacita odborného poradenství, nedostačují potřebám. Možnosti volby klientů v tomto směru tedy zůstaly stejně omezené, jako byly předtím.

Problémem, který souvisí s další aktivitou a perspektivou v programu neúspěšných

klientů po ukončení IAP, jsou pak nenaplněná očekávání (motivovaných) klientů – do uzavření IAP vkládají naděje, jež nemůže úřad práce za stávajících podmínek zaručit, například poskytnutím možné účasti v programech subvencovaných míst či rekvalifikací.

Těto otázky nebyl však úřady práce v době experimentu přikládán příliš velký význam – souvisí to s tím, že hlavní cíl byl jimi definován jako „aktivace“ formou vnucené participace (aplikovaný ovšem pro omezený okruh vybraných klientů), nikoliv jako „příležitost pro každého“. Nicméně se ukazuje, že po uplynutí období IAP zůstává dále 30 až 40 % účastníků programu dále v registru, aniž by bylo možné jim učinit další nabídku uplatnění, a úřady práce začínají reflektovat toto „omezení volby“ jako problém – protože snižuje motivaci klientů.

Závěry

Aktivační politiky v České republice nejsou zatím příliš rozvinuté. Individuální přístup sice uplatňují úřady práce běžně, ale v relativně malém rozsahu. Důvodem jsou implementační podmínky, především nedostatečná kapacita institucí státní správy, ale stejně tak převládající diskurs strategie aktivace jako vnucené participace. Tomu odpovídá i snížený důraz na individualizaci. Daný přístup v sobě zahrnuje některé rysy poplatné „dědictví minulosti“, využívá však jiných prostředků – na místo právních sankcí a donucení k placené práci zákonem dříve nastoupily dnes ekonomické pobídky. Tento přístup vychází také z nových realit, jako je vysoká dlouhodobá nezaměstnanost, částečně promísená s nepravou nezaměstnaností kombinovanou s nelegální prací či preferencí sociálních dávek. Současný model vnucené participace je však nedůsledný: implementační podmínky (nedostatečná administrativní kapacita a profesionalita) neumožňují důslednou a efektivní kontrolu individuálního naplnění požadavků na aktivní hledání zaměstnání.

Vliv Evropské strategie zaměstnanosti prosazované formou otevřené metody koordinace se projevuje velmi silně na úrovni programových dokumentů a zavádění nových forem uplatňování aktivačních přístupů. Při jejich implementaci, například na úrovni Individuálních akčních plánů, dochází v národním kontextu k posunu v definici cílů tak, jak to odpovídá modelu vnucené participace: právo na intervenci a rovnováha mezi právy a povinnostmi jsou zatlačeny poněkud do pozadí a akcent je kladen jednostranně na odpovědnost a povinnosti klienta. Nicméně přenos principu aktivace a individualizované formy aktivace navozuje implementační podmínky, kdy se osobnost a potřeby klienta dostávají přece jen stále více do centra pozornosti a mění přístupy k němu.

Při přenosu této formy aktivace ovšem sehrává dosavadní pojetí cílů aktivace, stejně jako implementační podmínky spočívající v nízkých počtech a nízké profesionalitě příslušných pracovníků, v malých možnostech nabídek aktivačních příležitostí, značnou roli: jejich vlivem se individuální přístup stává někdy jen formálním naplněním stanoveného postupu práce.

Ani vnucená participace není uplatněna důsledně. Stejně jako malé možnosti účasti v programech aktivní politiky znemožňují dát účastníkům Individuálních akčních plánů

garanci na aktivity podle jejich individuálních potřeb, nedávají personální kapacity veřejných služeb zaměstnanosti možnost důsledného povolání klientů k odpovědnosti a povinnostem.

Převládající přístup je proto možné chápat jako nedokonalou nebo částečnou politiku vnucené participace. Specifické implementační podmínky však korigují tento model ještě v dalších směrech. Jednak si vynucují výběr užšího okruhu účastníků, když jsou s ohledem na nedostatečné kapacity institucí a jejich racionální využití vylučování právě ti potenciální účastníci, kteří jsou méně kooperativní, a měli by tedy být podle cíle „motivace k vyšší odpovědnosti“ a strategii vnucené participace zařazeni do programu především.

Strategie výběru neodpovídá proto plně deklarovanému cíli. Aby práci s klienty bylo možné zvládnout, v programu jsou zařazeni spíše ti, kteří spolupracují, ukazuje se však, že mají jisté handicap – stojí pak za to jejich potřeby diagnostikovat a řešit. To přináší další posun v postupech. Aby takový úkol byl dosažen, musí totiž instituce veřejných služeb zaměstnanosti prohloubit individuální přístup k nim i k zaměstnavatelům a musí také podstoupit proces „institucionálního učení“ a vnitřní reorganizace.

Tyto přinejmenším dílčí změny modelu vnucené participace, uskutečňující se v procesu implementace, navozují podmínky pro rozvoj modelu inkluzivní participace. Na druhé straně možnosti volby pro potenciální či aktuální účastníky programu jsou nedostačující (jen malá část z nich může vstoupit do programu a jen malá část z účastníků nalezne možnost další podpory v případě, že zlepšení procesu hledání zaměstnání jim samo o sobě nepomůže).

Shrnuto, definice cílů a podmínky implementace aktivačních strategií v České republice odpovídají modelu vnucené participace, což poněkud mění převažující „evropské“ pojetí tak specifické formy aktivace, jako jsou Individuální akční plány, které nese obvykle více prvků individualizace a inkluze participací.

Na druhé straně použití specifických forem aktivace převzatých v procesu učení se z příkladů zemí EU při implementaci IAP pozměňuje výchozí český model vnucené participace směrem k větší individualizaci a rozvoji inkluzivních prvků individuálních strategií.

Komplexní interakce cílů aktivačních strategií definovaných v národním kontextu, cílů definovaných na úrovni EU, přebíraných forem individualizované aktivační strategie a konečně institucionálních podmínek realizace cílů a forem aktivace má řadu nezamýšlených důsledků pro výslednou podobu intervencí. S ohledem na to, že uplatnění individuálních přístupů v aktivačních strategiích je v počátcích, lze očekávat jejich dynamický rozvoj, zejména v případě zlepšení podmínek jejich implementace.

Použitá literatura:

BARR, N. (ed.). **Labour Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe. The Transition and Beyond.** New York: Oxford University Press, 1994.

CAZES, S., NESPOROVA A. **Labour Markets in Transition. Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe.** Geneva: ILO, 2003.

- ESPING-ANDERSEN, G. **Social Foundations of Post-industrial Economies**. Oxford: Oxford University Press, 1999.
- GIDDENS, A. **The Third Way: The Renewal of Social Democracy**. Cambridge: Polity Press, 1998.
- LIPSKY, M. **Street Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services**. New York: Russell Sage Foundation, 1980.
- L'DEMEL, I., TRICKEY, H. (eds.). **An Offer You Can't Refuse. Workfare in International Perspective**. Bristol: The Policy Press, 2001.
- MOREL, S. **American workfare versus French insertion policies in application of Common's theoretical framework**. Paper presented at Annual Research Conference of the Association for Public Policy and Management. New York, 29–31 October, 1998.
- NICAISE, I. **Labour Market Programmes for the Poor in Europe. Pitfalls, Dilemmas and How to Avoid Them**. Aldershot: Ashgate, 1995.
- OECD. **Benefits and Wages. OECD Indicators**. Paris: OECD, 2002.
- OFFE, C. **Disorganised Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 1995.
- OFFE, C. **Modernity and the State: East, West**. Cambridge: Polity Press, 1996.
- SIROVÁTKA, T. **Opinions of Czechs about the Welfare State**. *Czech Sociological Review*, Vol. 38 (3): 327–344, 2002.
- SIROVÁTKA, T., TRBOLA, R. **Příjemci dávek sociální péče z titulu sociální potřeby**. Výzkumná zpráva. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003.
- TORFING, J. **Workfare with Welfare: recent reforms in Danish welfare state**. *Journal of European Social Policy*, Vol. 9 (1): 5–28, 1999.
- VAN BERKEL, R., MØLLER, I. H. **The Concept of Activation**, pp. 15–44, in Van Berkel, R., Møller, I. H. (eds.). **Active Social Policies in the EU. Inclusion through Participation?** Bristol: The Policy Press, 2002.
- VAN BERKEL, R., ROCHE, M. **Activation Policies as Reflexive Social Policies**. Pp. 197–224, in Van Berkel, R., Møller, I. H. (eds.). **Active Social Policies in the EU. Inclusion through Participation?** Bristol: The Policy Press, 2002.

Příloha

Postup při implementaci IAP v České republice (rok 2002–2003, pět pilotních projektů)

IAP byl uzavírán na základě dobrovolnosti se skupinou mladých uchazečů o zaměstnání nejčastěji v 3. až 5. měsíci nezaměstnanosti. U ostatních uchazečů (nad 25 let) byl uzavírán v 5. až 8. měsíci. Proces práce s klienty měl tyto fáze:

- (1) Informování uchazečů o možnosti uzavření a realizace IAP a o jeho účelu na skupinových informativních schůzkách, typicky po 2. měsíci evidence.
- (2) Příprava: shromažďování a vyhodnocování informací o uchazečích („anamnéza“, včetně využití metod bilanční diagnostiky), další informování potenciálních účastníků programu.

(3) Nabídka a projednání návrhu na IAP, následně jeho uzavření/podpis (ve 3.–5. měsíci nezaměstnanosti v případě uchazečů do 25 let, s ostatními nad 25 let v 5.–8. měsíci).

(4) Spolupráce s klientem při realizaci plánu, plánování a plnění jeho aktivit, včetně případné účasti ve specifických aktivačních programech nebo v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti (3.–6. měsíc nezaměstnanosti, respektive 5.–12. měsíc).

(5) Kontrola a zhodnocení IAP, navržení dalšího postupu (6. měsíc, respektive 12. měsíc).

IAP tedy byl realizován u mladých lidí v průměru po dobu až 4 měsíců, u dospělých až 7 měsíců. Přitom v prvních měsících jeho realizace byl kladen důraz především na aktivaci klienta a individuální práci s ním ke zvýšení jeho vlastního úsilí a zefektivnění hledání zaměstnání, ve střední časové fázi bylo více využito různých forem skupinových aktivit – klubů práce, motivačních kursů, případně rekvalifikačních programů. V závěrečné fázi byly ve větší míře využívány různé formy finanční podpory při pracovním umístění.

¹⁾ Tato studie byla podpořena Grantovou agenturou České republiky (grant 403/03/1007 „Sociální exkluze a sociální inkluze v české společnosti“). Kontakt na autora: e-mail: sirovatk@fss.muni.cz.

²⁾ Rostoucí nezaměstnanost byla tlumena spíše pomocí strategie exkluze z trhu práce (Offe, 1985): předčasnými důchody, případně prodlužováním rodičovské dovolené, a vedle toho zaváděním dávek sociální pomoci a případně dávek částečné kompenzujících příjmy znehodnocované růstem inflace a cen bydlení.

³⁾ Například nízká úroveň výkonu státní správy je předmětem důrazné kritiky Evropské komise vůči novým členským zemím.

⁴⁾ I když jde také o jiné formy aktivace, jako je dobrovolná práce a vzdělávání (Berkel, Roche, 2002).

⁵⁾ Jedná se o specifickou formu „přinucení“ k práci, když zachování nároků na sociální dávky je podmíněno přijetím nabídky účasti v specifickém pracovním či výcvikovém programu (obvykle veřejné práce, motivační kursy atp.).

⁶⁾ Můžeme přeložit jako „včlenění“ (do trhu práce).

⁷⁾ Představovala v ČR v roce 2003 40 % registrovaných nezaměstnaných a přes polovinu nezaměstnaných podle Výběrových šetření pracovních sil.

⁸⁾ Běžné uváděné odhady pracovníků úřadů práce hovoří o třetině nezaměstnaných.

⁹⁾ Výzkum Efekty transformace sociální politiky, kvótní výběr, N = 1,319, Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita.

¹⁰⁾ Vhodné pracovní místo může být místo s nižší mzdou a s nižšími kvalifikačními požadavky. Přihlíží se ovšem zejména ke zdravotnímu stavu a rodinné situaci (pečovatelské závazky) nezaměstnaného.

¹¹⁾ Výklad legislativy dává velký prostor pro rozhodovací volnost – například při nedodržení termínu schůzky bez omluvy atp.

¹²⁾ Dávky v nezaměstnanosti byly v roce 1998 sníženy z 60 % na 50 % a z 50 % na 40 % dřívější mzdy (první tři měsíce a druhé tři měsíce nezaměstnanosti). Podobné životní minimum bylo valorizováno podle růstu cen (opožděně) a zaostalo za růstem mezd. Nárok na dávky v nezaměstnanosti byl zpřísněn požadavkem odpracovat souvisle 6 měsíců, pokud byly dávky čerpány už v předchozím období. Ministr práce a sociálních věcí přišel pak v roce 2003 s návrhem zrušit nárok na podporu v nezaměstnanosti pro absolventy škol, jenž byl uplatněn při tvorbě nového zákona o zaměstnanosti (přiját v říjnu 2004).

¹³⁾ Jde například o projekt Most vyvinutý podle britského vzoru a zahrnující individuální diagnostiku, poradenství, pracovní výcvik a subvencované zaměstnání, následně vedení kariéry.

¹⁴⁾ V roce 2002 to bylo 0,17 % HDP, což je dvakrát méně ve srovnání s Velkou Británií, třikrát méně ve srovnání s Maďarskem a čtyřikrát až šestkrát méně ve srovnání se Španělskem, Finskem či Německem.

¹⁵⁾ V našem hodnocení čerpáme z poznatků z pěti lokalit, z nichž tři pracovaly s oběma skupinami nezaměstnaných, jedna se skupinou do 25 let a jedna se skupinou nad 25 let. Poznatky byly získány formou expertních studií zadáných realizátorům, analýzou dokumentů o programech a rozhovory s realizátory programů.

¹⁶⁾ Pokud mají být kontakty s klienty dostatečně časté a hlavně kvalitní, jak by odpovídalo potřebě IAP, odhaduje většina expertů úřadů práce, že by bylo zapotřebí snížit workload na 150–200 klientů na zprostředkovatelku. Pak by bylo možno mít s uchazečem minimálně kontakt dvakrát v měsíci po 20 až 30 minutách. Tyto podmínky však úřady práce neměly.

¹⁷⁾ Obecně byl sledován pozitivní psychologický efekt individualizace spočívající v tom, že klienti oceňovali projev této formy „osobního“ zájmu ze strany úřadů práce.

¹⁸⁾ Zvýšení těchto nároků s sebou přineslo zvýšené požadavky na personální práci úřadů: na výběr, vzdělávání a odměňování zprostředkovatelů-poradkyň. Těmto požadavkům však není snadno dostát: české služby zaměstnanosti nemají systém odborné přípravy pracovníků. Odměňování je považováno vedoucími pracovníky úřadů práce za nedostačující a personální kapacity poradenství a zprostředkování za nejužší profil práce veřejných služeb zaměstnanosti (v průzkumu, jenž jsme v roce 2003 provedli na všech úřadech práce v ČR, 350 vedoucích pracovníků úřadů práce hodnotilo personální kapacitní zajištění klíčových činností s klienty na „školní“ stupnici 1 až 5 průměrnou známkou 3,5 a možnosti adekvátního odměňování kvality práce známkou 4,3).

*MUDr. Ondřej
Pěč pracuje jako
psychiatr, psy-
choterapeut
a ředitel
Psychoterapeuti-
cké a psychoso-
matické kliniky
ESET a součas-
ně je předsedou
občanského
sdružení
ESET-HELP,
které provozuje
sociální služby
pro osoby se
závažnou
duševní poru-
chou.*

Přechodné zaměstnávání

v pracovní rehabilitaci závažně duševně nemocných

Transitional employment as a form of vocational
rehabilitation in serious mental illnesses

Abstrakt:

Autor se zabývá vývojem a základními charakteristikami přechodného zaměstnávání jako formy pracovní rehabilitace u osob se závažnou duševní poruchou. Článek rovněž shrnuje metodologii přechodného zaměstnávání a výsledky zahraničních vyhodnocovacích studií. Další část je věnována zkušenostem s přechodným zaměstnáváním v našich podmínkách, včetně vyhodnocení dopadu přechodného zaměstnávání u vzorku 50 klientů zařazených do tohoto programu. V jednoročním sledování absolventů přechodného zaměstnávání se zvýšila jejich zaměstnanost, výdělek a snížil se počet dní psychiatrické hospitalizace.

Abstract:

The author deals with a development and basic characteristics of transitional employment as a form of vocational rehabilitation in persons with serious mental illness. The article also summarizes a methodology of transitional employment and results of evaluation studies in abroad. Next part of this article is dedicated to experiences with transitional employment in our conditions together with an evaluation of an outcome of transitional employment in a cohort of 50 clients included to this program. There has been an increase of independent employment days, of clients' earnings and a decrease in psychiatric hospitalization days in a one-year follow up of clients who finished the program.

Úvod

Cílem tohoto článku je podat přehled o vzniku a vývoji přechodného zaměstnávání ve světě, popsat jeho základní charakteristiky včetně metodologie a shrnout výsledky zahraničních vyhodnocovacích studií o přechodném zaměstnávání. Dalším záměrem je také ukázat, jak a s jakými odlišnostmi a výsledky se tato forma pracovní rehabilitace uplatňuje v našich podmínkách.

Vývoj ve světě a charakteristiky přechodného zaměstnávání

Přechodné zaměstnávání je jedna z rozšířených forem pracovní resocializace in vivo pro závažně duševně nemocné (schizofrenní poruchy, afektivní poruchy, těžší poruchy osobnosti) (Pěč, 1997).

Koncept přechodného zaměstnávání vychází z modelu „clubhouse“, je jeho součástí, i když je přechodné zaměstnávání rozvíjeno jako samostatná služba mimo tento model. Je proto na místě se nejprve ohlédnout za **historií a ideou modelu „clubhouse“**. Vznik „clubhousů“ začíná ve čtyřicátých letech předchozího století, kdy dr. Hiram Johnson zakládá svépomocnou skupinu pacientů se závažnou duševní poruchou propuštěných z hospitalizace za účelem podpory v oblasti práce a bydlení. Tato skupina se jmenuje WANA („We are not alone“) a postupně v roce 1949 zakládá v New Yorku tzv. Fountain House Foundation. Členové klubu – uživatelé si najímají zdravé profesionály nejprve pro administrativní činnosti, později také pro sociální práci. V průběhu času Fountain House získává podporu od státu a vlastní prostory k činnosti. Za ředitele Johna Bearda v padesátých letech se začal systematictěji rozvíjet pracovní program „clubhousu“. Vzniká snaha umisťovat duševně nemocné do běžných pracovních míst na částečný úvazek vedle důrazu na integraci těchto lidí do „normálních“ aktivit (např. návštěva restaurací nebo baseballových utkání) (Anderson, 1982). Mottem „clubhousu“ je víra v potenciální produktivitu lidí s nejzávažnějšími duševními nemocemi s tím, že motivujícím a integrujícím faktorem je práce. Kromě přechodného zaměstnávání spadá do aktivit clubhousu tzv. pracovní den (Work Ordered Day) – neplacená účast členů v různých činnostech klubu během dne, dále program pro bydlení, podpora vzdělávání, rekreační aktivity, ale i tzv. nezávislá zaměstnání či podporované zaměstnání (Glickman, 1992a, b). V sedmdesátých a osmdesátých letech dochází k poměrně výraznému rozšíření „clubhousů“ nejen v rámci Spojených států, ale i v Kanadě, Jižní Africe a v Evropě. V roce 1987 existuje celkem 220 „clubhousů“. V devadesátých letech vzniká mezinárodní organizace pro vývoj, trénink a rozšíření „clubhouse“ systému – tzv. Mezinárodní centrum pro vývoj „clubhousů“ (International Center for Clubhouse Development – ICCD) s internetovou adresou: www.iccd.org.

Máme-li shrnout **základní principy a charakteristiky** přechodného zaměstnávání, dostaneme se k následujícím bodům:

- Uživatelé přechodného zaměstnávání pracují po omezenou dobu (obvykle šesti měsíců) na běžných pracovních místech mimo vlastní organizaci (nejčastěji pomocné administrativní práce, úklid, poslíček, kopírování, editace do PC apod.) na zkrácený úvazek. Místa nevyžadují žádnou zvláštní pracovní kvalifikaci. Pro každé místo přechod-

ného zaměstnávání je zavedena informační karta s popisem práce a s důležitými kontakty.

- Jediným kritériem pro zařazení do programu je zájem pracovat, odpadá předchozí vyšetřování pracovních funkcí.

- Asistenti přechodného zaměstnávání na pracovních místech nejprve sami pracují, testují je a vyhodnocují, poté klienta zaučují, pracují tedy po určitou dobu společně s uživatelem. V dalším průběhu poskytují uživateli průběžnou podporu.

- Uživatel je za práci finančně odměňován (podle počtu odpracovaných hodin).

V případě výpadku uživatele může zastoupit jiný uživatel nebo i sám asistent přechodného zaměstnávání.

Po ukončení programu může uživatel nastoupit do běžného zaměstnání, či podporovaného zaměstnání, anebo vyzkoušet jiné místo přechodného zaměstnávání. Na závěr přechodného místa obdrží uživatel také certifikát o absolvování programu.

Přechodné zaměstnávání slouží ke znovunabytí schopnosti pracovat, vytvoření smyslu pro povinnost, posílení sebedůvěry a získání schopnosti jednat s lidmi a udržovat s nimi vztahy. Přechodem na jiné přechodné místo jsou u klienta podporovány adaptační schopnosti. Selhání na přechodném místě je chápáno jako legitimní zkušenost, uživatel se zapojuje do dalšího jiného přechodného místa (Probst, 1982, Fountain House, 1992, Lodin, 1992).

Z charakteristik přechodného zaměstnávání vyplývá, že kromě práce s uživateli je jedním z podstatných úkolů profesionálů přechodného zaměstnávání **vývoj nových přechodných míst**.

V „clubhousech“ na tuto činnost mají specializované sociální pracovníky, vývoj nového přechodného místa trvá zhruba 1,5 až 2 roky. Z doporučených strategií se uvádí následující:

- Duševně nemocní upřednostňují spíše pracovní pozice „bílých límečků“ (messenger, pomocná administrativa, kopírování, editování) než „špinavější práce“ (sklady, pomocní dělníci, úklidy).

- Tzv. „studené telefonní kontakty“ na různé firmy mají mnohem menší úspěšnost než získávání míst přes existující kontakty (doporučení od stávajících firem s přechodným zaměstnáváním, doporučení či kontakty vlastních činovníků organizace, doporučení a kontakty přes známé).

- Lze vytvořit „akční výbor“ z různých pracovníků organizace pro vývoj nových míst.

- Při úvodním interview s novým potenciálním zaměstnavatelem je zapotřebí vysvětlit problematiku duševní nemoci, informovat o systému přechodného zaměstnávání včetně předání písemných informačních materiálů či letáků, sdělit výhody pro zaměstnavatele (neplacení sociálně zdravotního pojištění, levná služba, splnění povinnosti zaměstnanosti osob se ZPS). Je třeba však také zdůraznit, že zaměstnavatel po skončení šestiměsíční lhůty nemůže pracovníka přijmout na stálý pracovní poměr na toto místo.

- V případě, že zaměstnavatel nemá k dispozici vhodné místo pro přechodné zaměstnávání, navrhnout mu vytvoření úplně nového pracovního místa v podniku, ve kterém by se mohl duševně nemocný uplatnit (pomocné kancelářské práce).

- Zorganizovat pro zaměstnavatele návštěvu stávajících přechodných míst.

Při úvodním testování přechodného místa se doporučují tyto zásady:

- Pracovat po nějakou dobu jako budoucí uživatel.
- Jedno místo na plný úvazek lze rozdělit na dva částečné úvazky.
- Žádat zaměstnavatele, zda by nemohl pro uživatele nevhodné a komplikované

činnosti zaměřit za jednodušší úkoly.

- Činnosti by neměly být komplikované, spíše repetitivní a strukturované.
- Nevhodným prostředím je například nepřátelský nebo netrpělivý vedoucí či spolu-

pracovníci.

- Zahájit nové pracovní místo umístěním uživatele se středním stupněm postižení (jedna směna) a alternovat ho uživatelem jen s lehkým postižením – tzv. ringer (druhá směna). Je to vhodnější než začínat s „dobrymi“ uživateli a pak je zaměňovat za uživatele s těžším postižením (Fountain House, 1983).

Bilby zformuloval výčet základních odpovědností asistenta přechodného zaměstnávání (Bilby, 1992):

- Učí uživatele zvládat zadané činnosti a zasazuje se o pozitivní vztah mezi uživatelem a zaměstnavatelem.

- Vybírá uživatele k umístění do pracovních míst.

- Poskytuje podporu v utváření vztahu ke spoluzaměstnancům.

- Kontinuálně trénuje uživatele na pracovním místě a vytváří podpůrné a spolehlivé vztahy.

- Sestavuje a obnovuje tréninkové materiály.

- Udržuje kontakty mezi uživatelem a zaměstnavatelem i po tréninku.

- Zajišťuje pokrytí absencí, není-li uživatel schopen pracovat.

- Vyhovuje zájmu zaměstnavatele, včetně i vyřazení uživatele z práce.

Asistenti přechodného zaměstnávání poměrně často řeší otázku, koho z uživatelů zaměstnat při omezeném počtu přechodných míst. Jednou z možností, jak se rozhodnout, je pořadí, podle toho, kdo se přihlásí dříve, nebo na základě předchozí zkušenosti s uživatelem nebo prostě podle doporučení asistentů (doporučený seznam zájemců). V každém případě je nezbytná důkladná znalost předností, nevýhod, motivací a předchozích zkušeností na straně zájemce a na druhé straně i dobrá obeznámenost asistenta s přechodným místem.

Co by se mělo učinit před zařazením uživatele na přechodné místo? Od uživatele by se měli asistenti dozvědět následující: co je pro něho nejsmyslupnější, jaké jsou jeho krátkodobé a dlouhodobé cíle, jak se zařazení do práce na něm odrazí vzhledem k fyzické zátěži, pracovní době, finanční odměně, dopravě do práce, jaká jsou jeho očekávání. Měli by uživatele obeznámit se speciálními požadavky pracovního prostředí, s pracovní dobou, s termínem nástupu. V „clubhousech“ jsou pořádány pro zájemce informativní kurzy o přechodném zaměstnávání, během denních klubových činností se zájemci o přechodná místa neformálně s pracovními místy seznamují (nástěnky, fotografie), pro zájemce lze uskutečnit i exkurzi na přechodných místech. V rámci klubu se mohou zájemci o místa s asistenty předem seznámit a asistenti mohou lépe poznat dovednosti uživatelů a vhodněji pro ně volit přechodné místo.

Vlastní trénink na přechodných místech trvá zhruba v rozsahu tří až deseti dnů. Ukončení tréninku je individuální, lépe více tréninku než méně. Hlavním úkolem asistentů není kontrola uživatele, ale podpora vedoucí k úplnému zvládnání práce a vytváření vlastních pracovních zkušeností. Jednou z variant tréninku je systém, kdy uživatel, který končí na přechodném místě, zaučuje nového uživatele. Po určitou dobu se tedy dva uživatelé na jednom místě překrývají. Nevýhodou tohoto řešení je však ztráta kontaktu mezi asistenty a zaměstnavatelem.

Na trénink navazují podpůrné intervence asistentů na přechodném místě. Doporučuje se návštěva každý druhý či třetí týden, jinak kdykoliv telefonický kontakt a také kdykoliv, vyskytne-li se nějaký problém. Tyto intervence mají za úkol: zmírnit problémy, které vyvstávají na straně zaměstnavatele, posílit adaptaci na pracovní prostředí, dojednat se zaměstnavatelem co nejvhodnější pracovní podmínky.

Pro zaměstnavatele, a tím i pro udržení přechodného místa, je důležité zabezpečit pokrytí absencí. Nejschůdnějším řešením je pokrýt tuto absenci uživatelem, který dané pracovní místo zvládá. Není-li však taková možnost, musí asistent na místě uživatele po nutnou dobu pracovat sám.

V některých případech jsou asistenti oprávněni vyřadit uživatele z pracovního místa. Je tomu tehdy, přeje-li si sám uživatel místo předčasně ukončit, chce-li zaměstnavatel uživatele z pracovního místa vyřadit, nebo není-li uživatel schopen práci zvládat nebo není s to akceptovat pracovní prostředí. S těmito pravidly však musí být uživatelé obeznámeni dopředu. Po předčasném ukončení se hledá pro uživatele další uplatnění na jiném přechodném místě.

Shrnutí výsledků zahraničních vyhodnocovacích studií

Řada studií vyhodnocovala různé kvantitativní poměry přechodného zaměstnávání jako služby (Mastboom, 1992, Macias a kol., 1999): na jednom šestiměsíčním přechodném místě stráví asistent v průměru asi 60 hodin, většina (77 %) „clubhousů“ v USA je propojena s komunitními centry duševního zdraví, počet pracovních míst, se kterými má většina „clubhousů“ navázanu spolupráci, se pohybuje mezi 5 až 23 pozicemi, průměrný poměr mezi asistenty a uživateli byl zjištěn 1:6,8. Vedle těchto kvantitativních poměrů byl vyhodnocován i efekt přechodného zaměstnávání. Poměr uživatelů, kteří se udrží v nezávislém zaměstnání šest měsíců po ukončení přechodného zaměstnávání, se ve vyhodnocovacích studiích pohybuje mezi 35–40 %. Studie, která srovnávala přechodné zaměstnávání a podporované zaměstnání, zjistila sice lepší efekt u přechodného zaměstnávání, ale metodologicky nebyla jednoznačná (Noble, 1991, Bond a kol., 1999). Efekt přechodného zaměstnávání byl srovnáván i s asertivní komunitní léčbou (PACT) (Macias, 2001). U uživatelů asertivní komunitní léčby byla zjištěna nesignifikantně lepší zaměstnanost, avšak absolventi přechodného zaměstnávání byli zaměstnáni déle, na kvalitnějších místech a s lepšími výdělky.

Zkušenosti s přechodným zaměstnáváním v ČR

Do 90. let dvacátého století se pracovní rehabilitace závažně duševně nemocných

u nás odehrávala téměř výlučně v prostředí psychiatrických léčeben či jiných lůžkových psychiatrických zařízení. Společenské změny po roce 1989 umožnily vznik nestátních neziskových organizací, vedených profesionály (psychiatry, klinickými psychology, sociálními pracovníky), které se začaly zabývat pracovní rehabilitací závažně duševně nemocných v prostředí, které je blíže přirozeným životním podmínkám klientů. V první polovině devadesátých let to byly především chráněné dílny. Ve druhé polovině devadesátých let však část profesionálů zabývajících se pracovní rehabilitací shledávala, že chráněné dílny málo umožňují přístup klientů na otevřený trh práce, a začali proto orientovat služby na přechodné zaměstnávání a později i podporované zaměstnání. Jako první začalo přechodné zaměstnávání rozvíjet v roce 1995 občanské sdružení ESET-HELP, později i další neziskové organizace: Péče o duševní zdraví – Region Pardubice, Fokus Praha, Fokus Myklub, Mens Sana. Blíže se zaměřím na přechodné zaměstnávání v občanském sdružení ESET-HELP, kde existují zatím nejdelší zkušenosti.

Ve srovnání s „clubhouse“ systémem, který vznikl na bázi svépomocného hnutí uživatelů, se ve sdružení ESET-HELP postupovalo obráceným směrem. Nejprve vznikla služba přechodného zaměstnávání z iniciativy profesionálů, poté centrum denních aktivit jako klubové zázemí pro uživatele přechodného zaměstnávání a v nedávné době jsou podporovány svépomocné aktivity uživatelů a aktivní zapojení uživatelů do rozhodovacích procesů ve službách. ESET-HELP provozuje 6–8 přechodných míst, službu zabezpečují 2–4 sociální pracovníci, empirický poměr mezi asistenty a uživateli je zhruba 1:4. Jako smluvní partneři se na zajištění přechodných míst vystříдалo zhruba 40 různých firem s různými druhy činností: messenger, pomocné kancelářské práce, úklid, údržbář, editace dat, drobné ruční práce, zahradnické práce, práce ve skladu. Pro navázání kontaktů s novými zájemci je vyčleněn kontaktní den, je organizována podpůrná skupina složená ze zájemců, aktuálně zařazených uživatelů a absolventů přechodného zaměstnávání. Součástí služby je také job club. Asistenti s uživateli sestavují individuální rehabilitační plány, výstupní hodnocení po ukončení přechodného místa. Práce asistentů je pravidelně supervidována. Organizační odlišností oproti „clubhousu“ je odlišný systém uzavírání smluv: sdružení uzavírá smlouvy s firmami o pracovních místech, firmy platí sdružení za zajištění služby. Smlouvy s uživateli uzavírá rovněž sdružení, od kterého uživatelé dostávají stimulační odměny podle odpracované doby.

Podrobněji vyhodnocovalo občanské sdružení ESET-HELP výsledky služby u 50 uživatelů, kteří absolvovali přechodné zaměstnávání mezi roky 1996 až 1998: průměrný věk byl 35 let; 46 % tvořily ženy; 66 % tvořili svobodní a ovdovělí, 22 % rozvedení a jen 12 % ženatí či vdané; z 52 % šlo o středoškoláky a z 18 % o vysokoškoláky; 52 % trpělo schizofrenní poruchou, 20 % afektivní poruchou a 28 % poruchou osobnosti; 88 % klientů bylo v předchozí době psychiatricky hospitalizováno; 84 % pobíralo invalidní důchod (průměr 4,8 let). U 30 uživatelů, kteří absolvovali alespoň 3 měsíce přechodného zaměstnávání, se zvýšil během jednoho roku po ukončení přechodného zaměstnávání počet dní v nezávislém zaměstnání průměrně o 91 dnů, běžné zaměstnání si vytvořilo a udrželo 30 % klientů, signifikantně se zvýšil i jejich výdělek ve srovnání s rokem před vstupem do služby (průměrně o 17 356 Kč ročně), signifikantně se snížil i prů-

měrný počet dní psychiatrické hospitalizace za rok o 22,73 dne (viz tab. č. 1). Uživatelé pokládali za nejdůležitější na přechodném zaměstnávání zlepšení finanční situace, získání možnosti vyzkoušet si svoje pracovní dovednosti a umožnění kroku k vlastní samostatnosti (Vocelová, 1999).

Tab. č. 1: Změny před vstupem do přechodného zaměstnávání a rok po jeho ukončení ve sledovaných proměnných

	Před vstupem do přechodného zaměstnávání	1 rok po ukončení přechodného zaměstnávání	Rozdíl	Hladina význam- nosti t-test
Průměrný počet dní hospitalizace za rok	42,6 dne	19,9 dne	22,73 dní	0,0048
Průměrný počet dní strávených v zaměstnání mimo přechodné zaměstnávání za rok	15,5 dne	106,0 dne	91,33 dne	0,000
Průměrný roční výdělek mimo přechodné zaměstnávání	1 825 Kč	19 190 Kč	17 356 Kč	0,04

Diskuse a závěr

Přechodné zaměstnávání je rozšířenou formou pracovní rehabilitace závažně duševně nemocných ve světě. Přechodné zaměstnávání vzniklo po druhé světové válce v USA jako součást modelu „clubhouse“ – organizací řízených klienty a do sedmdesátých let dvacátého století došlo k jeho rozšíření do dalších zemí. U nás vznikaly formy pracovní rehabilitace zaměřené na otevřený trh práce, a tedy i přechodné zaměstnávání, teprve v polovině devadesátých let. V našich podmínkách byli iniciátory vzniku a rozvoje přechodného zaměstnávání profesionálové, nikoliv klientské hnutí. Aktivní zapojení klientů do řízení služeb se rozvíjí až následně.

V naší praxi se jeden asistent věnuje méně klientům, než je tomu v zahraničí (poměr asistent ku počtu klientů 1:4 versus 1:6,8). Poměr klientů, kteří se udrží v běžném zaměstnání po ukončení přechodného zaměstnání, je srovnatelný (35–40 % v zahraničních studiích při půlročním sledování vůči 30 % v našem ročním sledování). Počet klientů, kteří ve sledovaném vzorku v našich podmínkách nedokončili program, je však nezanedbatelný (40 %).

Ve sledování v našich podmínkách se rovněž snížila doba psychiatrické hospitalizace

po absolvování programu, což je v souladu s uváděným efektem pracovních rehabilitačních programů (Bond a kol., 1999).

Použitá literatura:

- ANDERSON, S. B. **Fountain House and the Development of Clubhouse Culture**. New York: Fountain House, 1982, s. 12–19.
- BILBY, R. **A Response to the Criticism of Transitional Employment**. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 1992, roč. 16, č. 2, s. 69–82.
- BOND, G. R., DRAKE, R. E., BECKER, D. R., MUESER, K. T. **Effectiveness of Psychiatric Rehabilitation Approaches for Employment of People with Severe Mental Illness**. *Journal of Disability Policy Studies*, 1999, roč. 10, č. 1, s. 18–52.
- FOUNTAIN HOUSE: **Essential Characteristic of the Fountain House Transitional Employment Program**. Nepublikovaný materiál, 1992.
- FOUNTAIN HOUSE: **Transitional Employment Development Strategies**. New York: Fountain House, 1983.
- GLICKMAN, M. **The Voluntary Nature of the Clubhouse**. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 1992a, č. 2, s. 39–40.
- GLICKMAN, M. **What if Nobody Wants to Make a Lunch. Bottom Line Responsibility in the Clubhouse**. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 1992b, roč. 16, č. 2, s. 15–17.
- LODIN, S. **The Meaning of Transitional Employment**. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 1992, roč. 6, č. 2, s. 85–86.
- MACIAS, C., JACKSON, R., SCHROEDER, C., WANG, Q. **What is a Clubhouse? Report on the 1996 ICCD Clubhouse Survey**. *Community Mental Health Journal*, 1999, roč. 35, č. 2, s. 181–190.
- MACIAS, C. **An Experimental Comparison of PACT and Clubhouse. Final Report. Massachusetts Employment Intervention Demonstration Project**. New York: Fountain House, 2001.
- MASTBOOM, J. C. M. **Forty Clubhouses: Model and Practices**. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, roč. 16, č. 2, 1992, s. 20–38.
- NOBLE, J. H. **Benefits and costs of supported employment for people with mental illness and with traumatic brain injury in New York State**. New York: The Research Foundation of State University of New York, 1991.
- PĚČ, O. **Přechodné zaměstnávání**. *Česká a slovenská psychiatrie*, 1997, Supplementum č. 2, str. 61–63.
- PROBST, R. **The Standards for Clubhouse Programs: Why and how they were developed**. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 1982, roč. 16, č. 2, s. 25–30.
- VOCELOVÁ, K. **Přechodné zaměstnávání**. Diplomová práce. Filosofická fakulta UK, katedra sociální práce, Praha 1999.

Mgr. Andrea Zemanová¹⁾ je absolventkou odboru psychológie na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave, Slovenská rep. V rámci svojho štúdia absolvovala študijné pobyty vo Viedni a Brémach. Venuje sa najmä oblasti pracovnej a organizačnej psychológie.

Multidisciplinárny tím a úlohy psychológa v procese pracovnej integrácie jedincov so zdravotným postihnutím

The multidisciplinary team
and the roles of a psychologist
in the process of job integration
of individuals with disability

Abstrakt:

Predkladaný článok hovorí o potrebe a význame multidisciplinárneho odborného tímu pri integrácii zdravotne postihnutých ľudí do pracovného procesu. Zameriava sa predovšetkým na prínos psychológov a ich špecifickej činnosti pre uvedený odborný tím. Zloženie tímu vrátane požiadaviek na odbornosť a kvalifikácie členov tímu, a to tak na úrovni európskej, ako aj slovenskej reality, sú ťažiskom tohto článku. Stať o úlohe psychológa v pracovnej integrácii naznačuje taktiež potenciál, ktorý sa dá v tejto oblasti rozvinúť.

Abstract:

This article is about the need and the meaning of multidisciplinary team in the process of job integration of people with disabilities. Particularly, it is focused on the contribution of psychologists and its specific activities for

this kind of specialized team. The structure of team, as well as requirements of team members' expertness and qualification, both on the European and Slovak realities level, is the crux of the article. Section about the task of psychologist in job integration indicates also the potential, which can be developed in this field.

Zloženie multidisciplinárneho tímu

V predkladanom článku sa pokúsime poukázať na možnosti využitia psychologických služieb v rámci pracovnej integrácie osôb so zdravotným postihnutím. Zloženie a poslanie tímu pre pracovnú integráciu jedincov so zdravotným postihnutím u nás nie sú zatiaľ dostatočne špecifikované a legislatívne ukotvené.

Áká je celoeurópska realita? Pre prvotnú inšpiráciu prinášame v prílohe č. 1 prehľad o zložení multidisciplinárnych tímov pri práci so zdravotne postihnutými ľuďmi v niektorých európskych krajinách. Tabuľku sme rozsahom upravili pre naše účely. Celkovo vypovedá o situácii v trinástich štátoch. Sedem z nich uvádza vo svojom tíme i psychológa, pričom šesť využíva služby psychológa pri vypracovaní rehabilitačného plánu ľudí s postihnutím, ďalej pri ich sprevádzaní počas rehabilitácie, ergoterapii, integrácii a s nimi súvisiacej diagnostike osobnosti, intelektu, schopností a zvyškového potenciálu, a taktiež pri identifikácii špeciálnych vzdelávacích potrieb.

Vo všeobecnosti je najrozšírenejšou kombináciou povolání v tíme: lekár, sociálny pracovník a psychológ. V 6. kapitole bodu 2.5 s názvom „Poradenstvo“, v Odporúčaní č. R(92) 6 Výboru ministrov Rady Európy (2003) sa trvá na tom, aby tím určite obsahoval poradcu, lekára a sociálneho pracovníka. Keďže poradenstvo tvorí súčasť základov psychologického akademického vzdelania, tento fakt poukazuje na oprávnenosť psychológa byť súčasťou tímu zúčastňujúceho sa pracovnej integrácie ľudí so zdravotným postihnutím. Okrem spomínaných profesií sa ďalej, podľa vyššie uvedeného prehľadu o zložení multidisciplinárnych tímov, do procesu pracovnej integrácie a pomoci občanom so zdravotným postihnutím podľa špecifických požiadaviek zapájajú prípadne fyzioterapeut, špecialista na trh práce, predstaviteľ spomedzi zamestnávateľov, zdravotné sestry, právnicki, špeciálni pedagógovia, poradcovia pre povolania, andragógovia, ergoterapeuti a iní.

Samozrejme, v slovenskej realite nie je momentálne možné takéto širokospektrálne zloženie interne zamestnaného tímu. Preto často

Mgr. Elena Kopcová²⁾ pôsobí na Katedre psychológie FiFUK v Bratislave ako interná doktorka. Je externou spolupracovníčkou n. o. Agentúry podporovaného zamestnávania v Bratislave, ktorá napomáha zdravotne postihnutým nezamestnaným začleniť sa do pracovného procesu. Zároveň je projektovou manažérkou v Asociácii supervízorov a sociálnych poradcov v Bratislave.

mnohí odborníci pôsobia ako externí spolupracovníci (lekár – špecialista, psychológ z centier poradensko-psychologických služieb, fyzioterapeut, zamestnávateľ, právnik sociálnej poisťovne, poradca úradu práce atď.). Zároveň interne zamestnaní odborníci na pracovnú asistenciu nezamestnaným so zdravotným postihnutím pri integrácii do pracovného procesu (najčastejšie sociálny pracovník, špeciálny pedagóg, andragóg atď.) pôsobia zároveň ako špecialisti na trh práce, ergoterapeuti, poradcovia pre výber povolania apod. Miera, do akej je psychológ zapojený do procesu pomoci klientom v rámci ich pracovnej integrácie, je závislá najmä od zamerania a vyťaženia konkrétnej organizácie zo strany klientov a predurčuje aj potrebu interného začlenenia psychológa do odborného tímu alebo externej spolupráce s organizáciou.

Úzka a dynamická spolupráca medzi spomínanými odborníkmi v tíme je veľmi potrebná. Neznamená to len „posúvanie“ klienta od jedného odborníka k druhému za účelom vypracovania posudku a rehabilitačného plánu, ale najmä prepájanie výsledkov jednotlivých odporúčaní a zistení vyšetrení, ktoré naznačí efektívny a pre klienta prospešný rehabilitačný a terapeutický plán s cieľom úspešnej pracovnej integrácie do konkrétneho vybraného zamestnania. Súvisí to i so značnou heterogennosťou zdravotne postihnutých klientov vyplývajúcou z rôznych druhov, typov a stupňov postihnutí. Nie je jednotný recept na pracovno-integračný či rehabilitačný postup pre každý druh zdravotného postihnutia. Úspech vyžaduje predovšetkým dostatočnú vzájomnú komunikáciu a špeciálne školený tím, nakoľko každý občan so zdravotným postihnutím vyžaduje individuálny prístup. Tento prístup závisí od postihnutia, ktoré je u každého iné (má inú mieru, stupeň a dynamiku vývoja) a na takomto prístupe musí pracovať aj multidisciplinárny tím.

Požiadavky na odbornosť členov multidisciplinárneho tímu

Čo sa týka kvalifikácie alebo výškolenia členov odborného tímu v rámci pracovnej integrácie, teda aj psychológa, v 10. kapitole Odporúčania č. R(92) 6 Výboru ministrov Rady Európy (2003: 56) s názvom „Vzdelávanie ľudí zapojených do rehabilitačného procesu a do procesu sociálnej integrácie ľudí so zdravotným postihnutím“ sa v bode 5.1 „Vzdelávanie zamestnancov profesijnej integrácie“ uvádza, že: *„zamestnanci zodpovední za zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím by mali pred získaním takejto práce prejsť výberom. Ako doplnok ku základnému vzdelaniu by mali pred alebo krátko po prebratí úloh navštevovať úvodné kurzy, ako aj ďalšie vzdelávanie týkajúce sa povahy handicapov a rozličných typov zamestnaní pre ľudí so zdravotným postihnutím.“*

My očakávame, že zamestnanci profesijnej integrácie postihnutých ľudí by mali mať prehľad o povahe handicapov, ich dôsledkoch, úlohách (pracovnej) rehabilitácie, aspektoch komunikácie so zdravotne postihnutými a ich motivácie, o význame a aspektoch primeranej komunikácie v rámci tímu. Nevyhnutné je taktiež neustále oboznamovanie sa so sociálno-administratívnymi opatreniami, ako aj s aktuálne sa meniacou legislatívou v tejto oblasti, a získavanie prehľadu o nových podporných programoch. Školenie by malo zahŕňať poznatky z rôznych vedných odvetví. Okrem úzkej spolupráce v rámci

multidisciplinárneho tímu profesijnej integrácie sa zdôrazňuje spolupráca s rozličnými agentúrami, priemyselnými a dobrovoľnými organizáciami.

Úlohy psychológa v pracovnej integrácii

Úlohy a výzvy pre psychológa v multidisciplinárnom tíme v rámci pracovnej integrácie ľudí so zdravotným postihnutím vidíme najmä v týchto oblastiach:

- rôzne intervenčné programy - nielen v rámci prevencie sociálnej patológie, ale aj napríklad v rodine zdravotne postihnutého klienta (podiel rodiny najmä v otázkach motivácie, dodávaní sebadôvery a podpory vytrvalosti v záujme o prácu je u zdravotne postihnutého klienta výrazný). Prácu s rodinou do svojho programu už zaradila nadácia Salva Vita z Maďarska ako súčasť programu služieb podporovaného zamestnávania v Euroregióne (Kovago, 2003). Výrazná je aj pomoc psychológa pri zvládaní rôznych problémov na pracovisku, prípadne v rámci pracovného procesu atď.

- psychodiagnostika - významne súvisí s výberom povolania, so začlenením klienta do pracovného procesu, jeho úspechom pri vykonávaní práce a jeho pretrvaním v nej. Psychológ diagnostikou špeciálnych schopností alebo vlôh, či záujmov napomáha určení správneho potrebného druhu vzdelávania a prípravy pre trh práce. Taktiež výber primeranej práce na základe intelektovej kapacity a osobnostných charakteristík môže zabrániť nielen zlyhaniu v budúcom zamestnaní, ale naopak posilniť osobnosť klienta a rozvinúť jeho pracovný potenciál.

- tréningy sociálnych zručností - potrebných najmä pri integrácii ľudí so zdravotným postihnutím medzi bežnú populáciu. Využívajú sa najmä behaviorálne techniky (napr. pre prijatie do práce je potrebné absolvovať prijímací pohovor u samotného zamestnávateľa, tzn. pomôcť klientovi zvládnuť jednotlivé fázy prijímacieho pohovoru).

- motivácia v rámci pracovnej integrácie - Úrady práce sociálnych vecí a rodiny SR a poradenské informačné centrá pri nich zriadené uvádzajú zlú spoluprácu s ľuďmi so zdravotným postihnutím (ich návštevy často končia po pár stretnutiach, na ktorých zdravotne postihnutí ľudia pôsobia dojmom, že sa im nechce pracovať). To však môže súvisieť s nenadobudnutím dôvery v pracovný personál vyššie uvedených inštitúcií. Tieto problémy vyplývajú taktiež z obáv klientov súvisiacich s neznámym prostredím, dlhým obdobím nezamestnanosti, strachom z práce medzi bežnou populáciou a iných faktorov. Preskúmanie možných príčin zlyhania v prvých fázach pracovnej integrácie na pracovisku naznačí nielen vhodný poradenský plán, ale často aj možné využitie terapie.

Záver

Vzťah jednotlivca k práci je determinovaný mnohými faktormi, ktoré pôsobia v rôznej intenzite v priebehu individuálnej životnej dráhy. Človek osobitným spôsobom nielen spracúva informácie a požiadavky prostredia, ale pretvára si ich aj do vlastných jedinečných zoskupení poznatkov, hodnôt, motívov, cieľov a činností. A práca v nich zohráva významnú rolu. Človek si ju uvedomuje v jej všeobecnej i konkrétnej podobe, hodnotí jej význam, prispôsobuje si ju na svoj spôsob a sám sa prispôsobuje jej požiadavkám. Práca teda zaujíma určité miesto v hierarchii hodnôt každého človeka. Je účelom aj

prostriedkom dosahovania osobných životných cieľov a uspokojovania potrieb. Miera, do akej sú tieto potreby uspokojované a ciele naplňované, súvisí s úsilím, intenzitou a smerom jeho životnej aktivity, ktorá je súčasťou celkovej životnej spokojnosti a úspešnosti.

Základným snažením každého poradcu pre človeka so zdravotným postihnutím, teda aj psychológa, by malo byť pomôcť mu k prežívaniu plnohodnotného života. To môže nastať, ak človek prijme svoje postihnutie. Vtedy je na polceste k spoznaniu vlastných možností a efektívnemu využitiu svojich potenciálov. Premena vlastného postihnutia na pozitívnu silu vo svojom snažení môže znamenať naplnenie života.

Použitá literatúra:

Assessing Disability in Europe – Similarities and Differences. In: **Integration of People with Disabilities.** Strasbourg: Council of Europe Publishing.

Koherentná politika rehabilitácie pre ľudí so zdravotným postihnutím. Odporúčanie č. R(92) 6 Výboru ministrov Rady Európy. Bratislava: Informačná kancelária Rady Európy v Bratislave, 2003.

KOVAGO, E. **Situácia podporovaného zamestnávania v roku 2003 v Maďarsku.** In Kol. **Služby podporovaného zamestnávania v Euroregióne.** Zborník z medzinárodnej konferencie 2003. Bratislava: Agentúra podporovaného zamestnávania, 2003, s. 28–32.

ZEMANOVÁ, A. **Možnosti využitia psychodiagnostiky u zdravotne postihnutých ľudí za účelom ich zamestnania.** Škol. KOPCOVÁ, E. Bratislava: Univerzita Komenského, Filozofická fakulta, Katedra psychológie, 2004.

Príloha č. 1: Úloha multidisciplinárnych tímov (podľa Assessing Disability in Europe – Similarities and Differences. Integration of people with disabilities). ■

Krajina	Multidisciplinárny tím	Účel	Členovia	Metódy práce
Belgicko	Nie	Individuálne vyšetrenie a vedenie		Multidisciplinárna syntéza prípadu, po individuálnom vyšetrení odborníkom (vo flámskej komunite)
	Áno	Posúdenie handicapu a rozhodnutie o „integračnom protokole“	Vo všetkých tímoch: lekári, sociálni pracovníci, psychológovia	Prezentácia a diskusia o prípade multidisciplinárnou (posudzovateľskou) komisiou (vo všetkých oblast-

MULTIDISCIPLINÁRNY TÍM A ÚLOHY... / A. ZEMANOVÁ, E. KOPCOVÁ

AKADEMICKÉ
statě

			Vo väčšine tímov: iní experti-paramedics (logoterapeuti, pracovní terapeuti, fyzioterapeuti), právnici, experti pre prípravu na povolanie, zvyškoví výchovní pedagógovia	ných jednotkách)
Fínsko	1. Nie oficiálne 2. Áno	2.a Komunálne služby 2.b Technická pomoc a rehabilitácia	2.a Komunálne služby: sociálni pracovníci, psychológovia, liečební lekári, atď. 2.b Lekári, psychológovia, sociálni pracovníci	2.a Posúdiť kapacitu a potreby osoby 2.b Posúdiť celkovú situáciu a naplánovať vhodné služby a rehabilitáciu
Maďarsko	Áno		2. Lekári sociálnej poisťovne (interná medicína, chirurgia, neurológia)	
Island	Áno	Posúdenie rehabilitačného potenciálu uchádzača	Lekár, sociálny pracovník, fyzioterapeut, psychológ a predstavitelia iných disciplín (podľa potreby)	Interview/vyšetrenie uchádzača každým členom + oddelené diskusie na posúdenie rehabilitačného potenciálu + formulovanie individuálneho plánu
Taliansko	Áno	Posúdenie stupňa zníženia pracovnej schopnosti a status zdravotného postihnutia	Sociálna poisťovňa, pracovní a klinickí špecialisti (neurológovia) Pre status zdravotného postihnutia tiež sociálny manipulant	Interview, lekárske posúdenie, rozhodnutie

**AKADEMICKÉ
statě****MULTIDISCIPLINÁRNÝ TÍM A ÚLOHY... / A. ZEMANOVÁ, E. KOPCOVÁ**

Litva	MSEC ³⁾	Posúdiť poruchu, pracovnú kapacitu a stratu príjmu	3. Lekári, sociálni pracovníci, odborníci na trh práce, predstavitel' zamestnávateľov a psychológ	Lekárska evidencia, lekárske posúdenie funkčnej kapacity, pracovných a sociálnych údajov, vyšetrenie odborníkom
Luxembursko	Áno	Posúdiť stav závislosti, starostlivosti a potrebnej pomoci, domáca alebo inštitucionálna starostlivosť, rehabilitačný plán	Lekári, psychológovia, ergoterapeuti, sociálni asistenti, zdravotné sestry	Lekárske posúdenie (príčiny a okolnosti závislosti) a posúdenie stavu závislosti založené na 4 otázkach

¹⁾ Kontakt na autorku: Andrea Zemanová, Okružná 689/5, 022 04 Čadca, e-mail: reuska24@yahoo.es.

²⁾ Kontakt na autorku: Elena Kopcová, Katedra psychológie FIF UK, Bratislava, e-mail: elena.kopcova@fphil.uniba.sk.

³⁾ Major and Special Events Committee – Komisia pre závažné a mimoriadne prípady

Využitie aktívneho sociálneho učenia programového vo vzdelávaní nezamestnaných

Utilization of active social computer based learning in training and education of unemployed

Abstrakt:

Autor analyzuje nezamestnanosť ako záťažovú životnú situáciu. Štúdia je výsledkom rozsiahlejšieho skúmania mladých nezamestnaných metódou aktívneho sociálneho učenia programového (ASUP). Táto metóda sa osvedčila aj pri riešení problému súvisiaceho so stratou práce, najmä zámerným zdokonaľovaním sociálnych zručností, schopností a ich uplatnením v spoločenskom styku. Výskum sa zaoberal aj postojmi zamestnávateľských subjektov a ich predstaviteľov k problémom nezamestnaných. Metódu je možné využiť aj v príprave sociálnych poradcov a socioterapeutov.

Abstract:

The author analyses unemployment as an endurance life situation. Studies is a result of a sizable research of young unemployed people by using of method (ASUP) – active social computer based learning. The above-mentioned method proved to be competent when solving problems related to loss of a job as well, foremost by deliberated innovation of social skills, competences and their introducing into social communication. The research also treated the attitudes of employer subjects and their representatives towards the problems of unemployed. The method can be used in training of social counsellors and socio-therapists.

PhDr. Igor Kredátus pracuje na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Kežmarku ako riaditeľ v rámci odboru služieb zamestnanosti. Zároveň sa venuje lektorskej činnosti v oblasti vzdelávania nezamestnaných. Od roku 2000 je externým lektorom Združenia K.A.B.A. Slovensko.

Úvod

Potreba pomoci evidovaným nezamestnaným ako špecifickej skupine rizikových občanov založená len na dobre mienených radách je nedostačujúca.

Strata práce predstavuje životnú záťažovú udalosť stresového charakteru, ktorá vyvoláva neurotické ťažkosti depresívneho a úzkostného rázu, pričom ani telesné zdravie neostáva bez porúch. Zhoršuje sa sociálny status, nová sociálna situácia znamená obmedzovanie kontaktov často vedúcich k sociálnej izolácii.

Kvalifikovaná pomoc v takýchto situáciách predpokladá poznanie procesov, ktoré sa odohrávajú v jednotlivcovi, čo je ochotný prijať, s čím nesúhlasí, ako vníma svoj aktuálny stav. Problémy nezamestnanosti sú interdisciplinárne. Naučiť sa riešiť problémy spojené so stratou práce vyžaduje od každého človeka zmenu prístupu k neprežitým situáciám a skúsenostiam, vyrovnanie sa s chýbajúcou odvahou a zručnosťou zvládať a riešiť nepredvídateľné životné záťaže vedúce k zmene prístupu v pracovnom a životnom uplatnení.

Štúdia je stručným výťahom teoretických východísk a výsledkov rozsiahlejšieho experimentálneho skúmania mladých nezamestnaných, ktoré autor realizoval metódou aktívneho sociálneho učenia programového (ASUP) v šiestich skupinách (n = 11) a v skupine vybraných (ochotných) zamestnávateľských subjektov (n = 7).

Metóda ASUP nebola, podľa nám dostupných prameňov, v práci s nezamestnanými doteraz aplikovaná. Aj preto učenie a nácvik spôsobilosti realizovať sociálny styk prostredníctvom ďalšieho vzdelávania, rozvoj vlastných schopností a zručností považujeme za nevyhnutný spôsob rozširovania osobnostnej dimenzie človeka.

I. Nezamestnanosť ako záťažová životná situácia a vzdelávacie aktivity v nej

Pod pojmom životná situácia rozumieme všetky faktory pôsobiace na ľudskú osobnosť a determinujúce jej celkové správanie a činnosť (Čáp, Dytrych, 1968). Životnú situáciu tvoria všetky **subjektívne faktory**: motívy, schopnosti, vedomosti a ďalšie psychologické osobitosti, ako aj všetky prvky zo života, ktoré mali vplyv na aktuálny stav človeka. Do životnej situácie spadajú však všetky **objektívne faktory** z fyzikálneho prostredia, ako aj tie, ktoré sú svojou povahou **sociálne**, tj. vyplývajú z užšieho alebo širšieho sociálneho prostredia.

Nezamestnanosť ako psychologický a existenčný problém kladie zvýšené nároky na človeka, na jeho adaptačné mechanizmy; vyžaduje nezvyčajnú aktivitu a prispôbovanie sa novoutvorenej situácii, čo pôsobí ako psychická záťaž, tj. záťažová situácia (Kredátus, 1989). V takejto situácii je človek, nezamestnaný o to viac, nedôverčivý, bojazlivý, s rezonujúcim pocitom zlyhania. Je psychicky a sociálne neistý a rýchlo sa stáva sociálne závislým. Vzorce správania a prežívanie dobrovoľne nezamestnaných ľudí sú často doprevádzané psychickými problémami. Pre spoločenské prekonávanie tejto bariéry je potrebné emocionálne podnetné a sociálne dôverné prostredie, podporujúce jeho rozhodovanie sa a realistickú sebareflexiu. Spolu s posilňovaním vedomia nutnosti spolupráce komunikačných schopností a riešenia záťažových situácií (konfliktov a stresov) tvoria základ pre vzdelávacie aktivity s nezamestnanými.

1.1. Ciele vzdelávania nezamestnaných

Vzdelávanie nezamestnaných nie je riešením hospodárskych problémov nezamestnanosti, ale dôležitým nástrojom jej sociálneho prekonania a je potrebné chápať ho komplexne. Obsahuje podporu nezamestnaného človeka predovšetkým v dobrej ponuke vzdelávacích možností a jeho prípravu pre čoraz tvrdšie podmienky na trhu práce (Siegrist, 1998).

Cieľom všetkých vzdelávacích podujatí, kurzov, rekvalifikácií pre nezamestnaných je zlepšenie ich predpokladov uplatniť sa na trhu práce. Ak oblasťami vzdelávania dospeých sú profesijné, všeobecné a občianske, sociokultúrne vzdelávanie a vzdelávanie v sociálnej oblasti (rekvalifikácie), pre nezamestnaných sú spravidla najžiadanejšie tie, ktoré môžu stotožniť so svojimi záujmami a potrebami. Môžu sa dotýkať všetkých vyššie spomenutých oblastí, pričom vždy pôjde o špeciálnu skupinu, vybranú z veľkého počtu ľudí, tzv. cieľovú skupinu.

Členovia všetkých skupín nezamestnaných však postupne strácajú kontakt s objektívnou realitou, ktorú predstavovala práca, pracovné prostredie a medziľudské vzťahy v ňom. Tieto faktory zapríčiňujú vznik a vývin silnejších pocitov straty spoločenskej užitočnosti.

2. Sociálne učenie, aktívne sociálne učenie a aktívne sociálne učenie programové

Už sme uviedli, že nezamestnanosť pôsobí ako situácia psychickej záťaže, a preto sa do popredia dostáva **ľudské sociálne učenie**, v ktorom sa človek učí zo zmien, ktoré sám svojou aktívnou činnosťou vyvoláva vo vlastnom prostredí. V rizikovej skupine, akou sú nepochybne mladí nezamestnaní, je proces učenia, a readaptácia, resocializácia a reedukácia v ňom, nevyhnutne potrebný. V tejto štúdii sú procesy sociálneho učenia charakterizované a modifikované do sféry životných zmien, ktoré vyvolal stav nezamestnanosti.

2.1. Sociálne učenie (SU)

Všetky druhy učenia človeka sa uskutočňujú v sociálnych podmienkach. Podobne ako pohybové schopnosti a zručnosti aj sociálne schopnosti a zručnosti sa dajú naučiť. Vo väčšine prípadov sa však nedajú nadobudnúť alebo zlepšiť tradičnými vzdelávacími metódami.

Podstatou sociálneho učenia je **sociálna interakcia**, ktorá predstavuje základné východisko pre osvojovanie sociálnej skúsenosti. Je to aktívne osvojovanie si tých foriem správania, ktoré iní ľudia podnecujú a posilňujú. Ide tiež o odnaučenie takých spôsobov a vzorcov správania, ktoré iní ľudia vo väčšine prípadov odsudzujú, alebo zakazujú, napr. fajčenie, abúzus alkoholu, gambling (Kredátus, 1989, 2000).

Pri sociálnom učení vznikajú interakčné vzťahy vzájomným odovzdávaním informácií v priebehu a výsledkoch spoločnej činnosti. Tým sa vytvárajú individuálne a sociálne spätné väzby, ktoré koordinujú nielen aktivity jednotlivcov, ale i normy, ktoré skupina uznáva, a tiež sociálne vzťahy, ktoré pôsobia motivačne.

Termín sociálne učenie je súhrnným označením *pre situáciu, keď učenie človeka prebieha pod vplyvom sociálnych faktorov*, ktoré sa uplatňujú nielen pri monadickom

ale i pri dyadickom a tiež pri skupinovom učení. Ľudské učenie je teda učením sociálne sprostredkovaným a patrí k vývojovo najvyšším druhom učenia (Sedlák, 1984).

Jeden z možných výkladov charakterizuje **sociálne učenie ako učenie sa rolám**, tj. učenie sa konať, cítiť a vnímať podobným spôsobom ako konajú, cítia a vnímajú ostatní ľudia, ktorí zaujímajú v spoločnosti rovnaké miesto. Pri sociálnom učení sa človek akoby učil žiť medzi ľuďmi. Jediniec si pri styku s druhým človekom alebo skupinou osvojuje spôsobilosti, zručnosti a postoje potrebné k styku s ľuďmi; preberá do svojho individuálneho hodnotového systému morálne, právne, kultúrne a ďalšie hodnoty a normy. Uskutočňuje sa to najčastejšie prostredníctvom základných foriem sociálneho učenia, ktorými sú: napodobňovanie, sociálne spevňovanie a identifikácia.

Nezamestnaný sa učí novú rolu tým, že sa správa v súlade s normami a hodnotami, ktoré vyžaduje jeho doterajší stav. Dochádza k utváraniu konformných sociálnych vzťahov, osvojovaniu si sociálnej skúsenosti iných nezamestnaných.

2.2. Aktívne sociálne učenie (ASU)

V teórii učenia sa v r. 1972–1976 vyčleňoval termín aktívne sociálne učenie (Linhart, 1972; Perlaki, 1976; Sedlák, 1984) a bol presne vymedzený a diferencovaný od pojmu sociálne učenie. Vyššie uvedení autori charakterizujú **ASU ako program pre zámerné zdokonaľovanie určitých sociálnych činností, individuálnych a sociálnych schopností a zručností človeka**.

Z uvedeného vyplýva, že ASU je vzájomné pôsobenie jedného alebo viacerých jedincov na ostatných členov v rámci skupiny, na formovanie ich sociálnych postojov. Je to ovplyvňovanie jedinca skupinou a skupiny jedincom – členom skupiny. Pri skupinovom riešení problémov, záťažových situáciách, sa cvičia tiež **rozhodovacie procesy**, na ktorých efektívnosť má vplyv množstvo vstupných informácií.

2.3. Aktívne sociálne učenie programové (ASUP)

ASUP je jednou z modifikácií aktívneho sociálneho učenia a vznikla v r. 1976. Autor Jiří Sedlák (1984: 21) vymedzil ASUP ako „**osvojovanie poznatkov, návykov, zručností a rozvíjanie schopností ich uplatnením v spoločenskom styku**“.

ASUP nie je celkom novou metódou. Nadväzuje na tzv. **problémové vyučovanie**, ktoré bolo aplikované v pedagogickom procese na školách (Mojžíšek, 1986). Metóda ASUP tento postup modifikuje a prenáša aj za hranice školských a vzdelávacích inštitúcií.

Jeho vznik mal praktickú príčinu: ani cieľavedomý výchovno-vzdelávací proces nevedol automaticky k rozvoju spoločenského styku medzi ľuďmi, a to nielen v cieľavedomom osvojovaní informácií v normálnych, ale i v zhoršených situáciách. ASUP tým zvyrazňuje nielen kvalitu komunikácie, ale i kvalitu spoločenského kontaktu vo vzťahu k životným záťažovým situáciám. Je určené pre zámerné zdokonaľovanie vybraných sociálnych činností, spôsobilostí a zručností nielen v rôznych profesiách (sociálni pracovníci, manažéri a ďalší), ale aj pri riešení osobných, pracovných, rodinných a študijných problémov. Jeho určením sa rozširujú aj ciele, ktorých vrcholom je naučiť sa vzájomnej komunikácii a rešpektovaniu hodnôt druhých osobností i spoločenských hodnôt.

Už samotný termín aktívne sociálne učenie programové (ASUP) poukazuje na skutočnosť, že **je procesom zámerného zdokonaľovania určitých sociálnych činností**, pre

zvyšovanie sociálnej spôsobilosti človeka a efektívnosti jeho sociálneho správania. ASUP je zamerané na riešenie záťažových situácií, ktoré sú odvodené zo životných skúseností a v prípade nezamestnaných aj zo životných osudov účastníkov. **Táto metóda je tak diagnostická ako formatívna.** Diagnostická preto, že pre skupinové riešenie si zisťuje najpálčivejšie otázky, nezhody, konflikty, frustrácie z najbližšieho okolia a života účastníkov, formatívna preto, že pri skupinovom riešení každý účastník aktívne rieši záťažovú situáciu, má svoju stratégiu, pritom ale v jednotlivých fázach dochádza k zmenám, k stotožneniu sa s najefektívnejším riešením, čo v konečnom hodnotení formuje postoje k problému, vplýva na osobnosť riešiteľa.

3. Stručne o cieľoch a výsledkoch výskumu

Reálne prostredie úradu práce, skúsenosti z individuálnej poradenskej činnosti, príprava a lektorský výkon v skupinovom poradenstve pre nezamestnaných prostredníctvom neziskového združenia K.A.B.A. Slovensko evokovali u autora snahu **rozšíriť nástroje, formy a metódy v obsahovej i inštrumentálnej zložke prípravy nezamestnaných** na vylúčenie z trhu práce, na vnímanie daného stavu, ale najmä na kontrolu vlastnej situácie, získavanie stratených hodnôt a **istoty v sociálnych rolách.**

Tým, že náš výskum sme realizovali metódou aktívneho sociálneho učenia programového (ASUP), jeho ciele sa sústredili a rozšírili na:

- a) Poznávanie reakcií mladých ľudí na stav nezamestnanosti, predovšetkým na stratu profesijnej roly a sociálnej úspešnosti, čo vedie
- b) k obmedzeniu, či strate sociálnych kontaktov, sociálnej identity a sebaúcty. To je životná záťažová situácia, ktorú
- c) mladý nezamestnaný neprežil, pretože ešte nepracoval, alebo pracoval a v takejto situácii sa neocitol, teda nevie, nedokáže, či nechce ju riešiť. Zvládanie týchto záťažových situácií, konfliktov, frustrácií a stresov je možné sa učiť, trénovať.
- d) Získavanie poznatkov zo stretnutí **so zamestnávateľmi, názory na reagovanie nezamestnaných uchádzajúcich sa u nich o prijatie na isté pracovné pozície, riešenie ich problémov manažérskym prístupom**, akceptovanie možností uchádzačov, ale aj zamestnávateľských (vlastníckych) priorít sleduje vo svojich cieľoch tento výskum. Takéto **postoje zamestnávateľských subjektov nie sú bežné** a zaradenie tejto problematiky do komparácie v našom výskume **bolo experimentom a nenárokuje si zovšeobecnenie.**

Z uvedených cieľov sa odvíjali aj **hypotézy**, v ktorých dominoval predpoklad, že tréningom (sociálnym učením) bude mať riešenie problémových situácií v šiestich skupinách nezamestnaných stúpajúci trend v tvorbe znakovito-významových jednotiek (ZVJ), pričom ZVJ je návrh na riešenie záťažovej situácie, problému rôzneho stupňa a originality. Je to operacionalistická jednotka, ktorá je prostriedkom k vyjadreniu efektivity ASUP. To isté sme predpokladali aj v skupine predstaviteľov zamestnávateľských subjektov.

Výber skúmaného súboru sa uskutočnil vo viacerých etapách, pričom do šiestich výskumných skupín boli zaradení len tí, ktorí súhlasili s možnosťou prípravy a zdokona-

lenia ich sociálnej spôsobilosti a sociálnych zručností metódou ASUP (66 klientov). Z uvedeného počtu bolo vytvorených šesť skupín ($n = 11$) podľa nasledovných kritérií: podľa dĺžky doby evidovanej nezamestnanosti – I. skupina od 1–6 mesiacov, II. skupina od 7–18 mesiacov; podľa pohlavia a dĺžky doby EN (7–12 mesiacov) – III. skupina – ženy, IV. skupina – muži; podľa fyzického veku – V. skupina od 20–23 rokov, VI. skupina od 24–26 rokov. Skupinu podľa dosiahnutého stupňa vzdelania sme nevytvorili, pretože bolo nedostatočné zastúpenie vzdelanostných stupňov, a preto nebola možná komparácia riešení členmi jednotlivých vzdelanostných stupňov. V súbore bolo 5,28 % (v abs. vyjadrení 8) mladých nezamestnaných, ktorí nemali pracovnú skúsenosť.

Pri vytváraní skupiny zamestnávateľov sme sa sústredili na tých, ktorí majú manažérske skúsenosti, prichádzajú do styku s nezamestnanými, alebo sú úspešnými živnostníkmi či podnikateľmi. Oslovili sme 17-ich, ochotní boli siedmi, a to: špičkoví manažéri z troch prosperujúcich akciových spoločností, top manažér spoločnosti s ručením obmedzeným, vedúci štátnej vzdelávacej inštitúcie, majiteľ a zároveň odborný vedúci stavebného podniku, majiteľ – živnostník výroby a predaja odevov.

3.1. Realizácia výskumu

Výskum sa uskutočnil v dvoch etapách. V **prípravnej** sme sa zamerali na spracovanie tých životných situácií, ktoré nezamestnaným a ich rodinám vznikajú. Sústredili sme sa predovšetkým na prvky analýzy chybných riešení, riskovania, tvorivosti, rozhodovania a uspokojenia. Počas 245 exploračných stretnutí sme zisťovali najviac frekventované problémové, konfliktné, frustrujúce a stresové situácie, s ktorými sa EN najviac stretávajú, a na ich základe sme spracovali 14 najtypickejších a závažných problémov (príkladov). Z nich sme vybrali sedem príkladov (problémových, konfliktných situácií) pre nezamestnaných a sedem pre zamestnávateľské subjekty. K uvedeným príkladom sme formulovali pomocné otázky k riešeniu. Príklady boli upravené tak, aby boli primerane zložité, aby umožňovali dopĺňovanie deja. V štruktúre problému, v jeho opise sme ponechali dejové medzery, ktoré si každý riešiteľ doplní sám podľa svojich skúseností, čo mu uľahčuje riešenie a vžitie sa do opísanej situácie. Uvádzame príklad č. 7 s názvom – Zarobíte si:

Na chodbe úradu práce sa rozprávajú traja známi. Sú evidovanými nezamestnanými.

„Neboj sa, Emil, a ani ty, Štefan,“ hovorí štyridsaťročný Marek dvom, takmer o polovicu mladším nezamestnaným. „Ak chcete, môžete od zajtra nastúpiť do práce tam, kde som ja,“ láka ich ďalej Marek.

„Ale veď to musíme oznámiť tu, na úrade práce,“ namietajú mladí.

„Čo ste spadli z brušky? To nemusíte. Ja to už dávno tak robím. Zarobíte si a nič sa nikomu nestane. Nadalej zostanete v evidencii nezamestnaných. Tak rozmýšľajte!“ Emil a Štefan stáli a pozerali v nemom úžase na Mareka.

I. Vaše konkrétne riešenie:

II. Ďalšie možné varianty riešenia:

III. Dopĺňujúce otázky:

1. Ako by ste sa rozhodli, keby ste boli na mieste Emila a Štefana?

2. Zhodnotte reči a ponuky štyridsaťročného Mareka a ich možný dopad na osud dvoch mladých mužov.

3. Charakterizujte stav právneho vedomia troch účastníkov rozhovoru, ale aj nezamestnaných všeobecne.

Intenzívna časť (realizačná etapa) výskumu sa uskutočnila v skupinách, vždy formou minikurzu v trvaní 4–5 hodín. V priebehu riešenia problémových situácií sme zaznamenávali počet vystúpení každého člena pri jednotlivých príkladoch a pomocou súčtu jednotlivých vystúpení všetkých riešiteľov nám vznikol číselný rad. Z neho sa vytvoril celkový vývojový trend aktivity riešiteľov a spolu s kvalitatívnou analýzou návrhov na riešenie tvorili základ štatistického spracovania. Za jeho základ bola zvolená korelačná a regresná analýza časového radu znakových významových jednotiek (ZVJ) tvorených v skupinách podľa dĺžky doby nezamestnanosti, veku, pohlavia a ich kombináciách. Identicky sme spracovávali riešenia problémov v skupine manažérov zamestnávateľských subjektov.

Výsledky, závery a možné aplikácie výskumu

Metóda ASUP ako metóda prípravy na riešenie situácií a problémov, ktoré prináša nezamestnanosť, sa uplatnila pri hľadaní východísk a adaptačných procesov pre jej zvládanie. Vo výskumnom procese sa ich hľadanie stalo cieľom a potrebou členov riešiteľských skupín, pretože sa stretli so spoločnými porovnateľnými problémami a získali pre tieto problémy porovnateľné riešenia.

Ukázalo sa, že také faktory, akými sú vek, vzdelanie, pohlavie, dĺžka doby nezamestnanosti, pracovné zaradenie pred vznikom stavu nezamestnanosti významne ovplyvňujú variabilitu efektivity ASUP. Osobitne zdôrazňujeme zistený vzťah medzi dĺžkou pracovného pomeru, dĺžkou doby evidencie v nezamestnanosti účastníkov riešiteľských skupín a ich aktivitou v ASUP. Korelačný koeficient u žien je $r_{xy} = 0,850$ a u mužov $r_{xy} = 0,848$.

Naše skúmanie potvrdilo, že riešenie problémových situácií (tvorba ZVJ) v skupine nezamestnaných má stúpajúci trend, pretože v tomto procese sú spojené spoločným diagnostickým a poznávacím znakom, ktorým je nezamestnanosť. V prežívaní tohto stavu sa uplatňujú individuálne skúsenosti, ale aj interindividuálne sociálno-psychologické vzťahy medzi členmi skupín. Všetky skupiny riešili rovnaké príklady, pričom prežité situácie a problémy v nezamestnanosti sa nezhromažďovali rovnako dlho. Aj preto sa proces porovnávania (komparácie) svojho riešenia s návrhmi iných členov dostáva do tvorivej roviny a má bezprostredný vplyv na sebauvedomovací a sebahodnotiaci proces. Nezamestnaný prejavuje svoj názor, obhajuje ho, ale aj kritizuje, porovnáva a prijíma najvhodnejšie riešenie. Okrem toho verejne komunikuje, vystupuje, prekonáva tie zábrany, ktoré ho predtým viedli k neadekvátnemu reagovaniu a riešeniu situácie.

Podstatným faktorom efektivity ASUP v skupinách nezamestnaných je výber problémových situácií, keď ich výber a zostavenie z ich živých osudov zaujme riešiteľov a podmieňuje ich aktivitu.

Výskum nám ukázal, že počas ASUP prebiehala séria rozhodovacích aktov, ktoré sú

možnými stratégiami riešenia problémových situácií. Boli to napríklad hodnotiace stratégie jednotlivca s úplným alebo čiastočným prijatím riešenia skupinou, ale aj absolútne odmietnutia. V uvedenom príklade „Zarobíte si“ išlo o postupné kroky stotožnenia sa s odmietnutím návrhov Mareka členmi učiacej sa skupiny. Zároveň sme pozorovali, že správna funkcia komunikácie a informácií v skupine záleží na pravdivosti, podrobnosti, zrozumiteľnosti a prístupnosti.

Pre aplikáciu v praxi považujeme za dôležité uviesť, že v typoch interakcií sme neprehliadli konfrontácie a korekcie možnosti riešenia jednotlivcom v skupine, pričom kooperácia s ostatnými členmi ostáva neporušená. Nesúhlas, oponentúra, námietky a polemika sa dotýka predovšetkým vyslovených návrhov riešenia problémov (príkladov) inými riešiteľmi.

Výskum priniesol poznatky o sociálnej percepcii a vzájomnom vzťahu členov riešiteľských skupín, pojal otázky individuálnej a sociálnej prevencie, v ich rámci tiež interakčné faktory, ako sú mechanizmy vyrovnávania sa so stavom nezamestnanosti (vzdor, podliehanie, fatalizmus), sociálna podpora rodiny, náhradné životné ciele.

Zaradenie ochotných predstaviteľov zamestnávateľských subjektov do výskumu a ich prínos pre riešenie problémov evidovaných nezamestnaných bolo dôkazným potvrdením potreby rozvíjať spoluprácu medzi úradmi práce a zamestnávateľmi. Význam ich účasti v našom výskume, napriek malému počtu, je predovšetkým v tvorbe konštruktívno-analytických a odporúčajúcich riešení problémových situácií (príkladov).

Kvantita i kvalita riešení vyplýva z motivačných tendencií: prosperita vedeného podniku, efektívne vedenie ľudí v ňom a manažérske aspirácie. Pre ilustráciu uvedieme, že siedmi účastníci vytvorili 126 riešení problémových situácií zhrnutých do siedmich príkladov, z toho 99 (78,57 %) v kvalite konštruktívno-analytického a 27 (21,43 %) v odporúčajúcej forme riešenia.

Nie je možné na tomto mieste uviesť ďalšie závery vyplývajúce z ďalšieho skúmania. Výskum však potvrdil, že ASUP je metódou, ktorú spolu s ďalšími vzdelávacími a tréningovými formami a metódami môžeme využívať pri odstraňovaní straty identity nezamestnaných, najmä mladých, zvyšovať sociálnu kompetenciu a v jej rámci sociálny styk, interakciu, percepciu a komunikáciu. Poznatky nášho výskumu je možné rozvinúť nielen v práci s nezamestnanými, ale túto metódu (ASUP) odporúčame využiť a aplikovať taktiež pre zamestnancov úradov práce.

Použitá literatúra:

BANDURA, A., WALTERS, R. H. **Social learning and personality development**. New York: Holt Rinehart and Winston, 1970.

BUCHTOVÁ, B. **K psychologické dimenzi nezamestnanosti**. Brno: ESF MU, 1992.

ČÁP, J., DYTRYCH, Z. **Utváření osobnosti v náročných životních situacích**. Praha: SPN, 1968.

KREDÁTUS, I. **Program pre mladých živateľov rodín**. In Východoslovenské noviny.

Tatranský denník, roč. III, č. 104, 2001, s. 1.

KREDÁTUS, I. **Program podpory zamestnávania mladých ľudí v okrese Kežmarok**.

- Noviny Kežmarok, roč. IX, č. 11, 2001, s. 4.
- KREDÁTUS, I. **S cieľom zlepšiť zamestnateľnosť Rómov.** Podtatranské noviny, roč. XLIII, č. 34, 2002, s. 1.
- KREDÁTUS, J. **Abstinencia v záťažových životných situáciách.** Košice: Krajský ústav národného zdravia, 1989.
- LINHART, J. **Proces a struktura lidského učení.** Praha: Academia, 1972.
- MAREŠ, P. **Nezaměstnanost jako sociální problém.** Praha: Sociologické nakladatelství, 1994.
- MOJŽÍŠEK, L. **Vyučovací metody.** Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1986.
- NAKONEČNÝ, M. **Sociální psychologie.** Praha: Academia, 2000.
- PERHÁCS, J. **Vzdelávanie multiplikátorov pre nezamestnaných.** In **Sociálna práca a ľudské práva.** Zborník referátov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, s.166–170, 1997.
- PERLAKI, I. **Spätná väzba v procese aktívneho sociálneho učenia.** In **Československá psychologie**, roč. 20, 1976, s. 129–136.
- SEDLÁK, J. **Otázky sociálního učení.** Brno: Universita J. E. Purkyně, 1984.
- SIEGRIST, M. **Vzdelávanie nezamestnaných.** In Zborník z vedeckej konferencie. Bratislava: Katedra andragogiky Filozofickej fakulty Univerzity Komenského, s. 64–69, 1998.
- TOKÁROVÁ, A. **Sociálne aspekty výchovy a vzdelávania.** In **Sociálny potenciál človeka – možnosti a obmedzenia vzdelávania dospelých a sociálnej práce.** Zborník referátov z vedeckej konferencie. Prešov – Humenné: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity a Nemocnica s poliklinikou, s. 8–13, 2000.
- ŽIAKOVÁ, E., ČECHOVÁ, J., KREDÁTUS, J. **Psychosociálne aspekty sociálnej práce.** Acta Facultatis philosophicae Universitatis Prešovensis. Vysokoškolská učebnica. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2001.

Ing. Ladislav
Sojka, CSc.
pôsobí na
Katedre manaž-
mentu Fakulty
manažmentu
Prešovskej
univerzity ako
odborný asistent.
Orientuje sa na
problematiku
kvality a špeciali-
zuje na kvalitu
pracovného
života. Ďalšie
oblasti jeho
odborného
záujmu sú
personálny
manažment,
motivačné
systémy a regio-
nálny manaž-
ment.

Sociálne dimenzie kariérneho rozvoja

Social dimensions of the career develepment

Abstrakt:

Príspevok analyzuje hlavné problémy súvisiace s plánovaním a realizáciou kariérneho rozvoja. Kariérny rozvoj je tu ponímaný v súlade s poznatkami znalostného manažmentu ako získavanie intelektuálneho kapitálu. Na základe tejto skutočnosti hodnotí taktiež kvalitu pracovných miest, prostredníctvom novozavedeného ukazovateľa „kariérneho potenciálu“. Tento potenciál je v tomto prípade považovaný za nástroj riešenia sociálnej situácie.

Abstract:

The report describes main problems related to career path planning and development. Career is defined in accordance with a knowledge management, as the intellectual capacity building. Quality of job posts is evaluated by an indicator „Career Potential“. This potential is considered as a tool for social problem solution.

Úvod

Pod pojmom *kariéra* sa vo vedomí väčšiny ľudí vybaví vertikálny posun po rebríčku podnikovej a spoločenskej hierarchie. Rovnako vo vedomí ľudí pretrváva názor, že kariéra sa týka relatívne úzkeho okruhu pracovníkov, väčšinou v manažérskych pozíciách podnikov alebo spoločenských organizácií. Tieto názory pretrvávajú z obdobia plánovaného hospodárstva, keď jediný spôsob slušnejšie zabezpečiť seba aj svoju rodinu bolo napredovanie po rebríčku funkcií, ktoré muselo byť navyše podporené odpovedajúcim politickým zabezpečením.

Zmenou politického systému, zmenou podnikateľského prostredia, zmenami v metódach a formách riadenia sa nielen kariéra ale aj kariérny rozvoj ocitli v inej pozícii a nadobudli iné dimenzie. Ukazuje sa, že pri správnom manažovaní procesu kariérneho rozvoja môže byť tento vhodným nástrojom pre riešenie sociálnych problémov. Cieľom predmetného príspevku je poukázať na tieto súvislosti.

I. Vymedzenie pojmov

Klasickou definíciou kariéry je definícia Z. Baumana (1967): „Zo sociologického hľadiska je jadrom pojmu kariéra premiestňovanie z nižších sociálnych pozícií na pozície vyššie. Kariéra je typom vertikálnej sociálnej mobility jednotlivcov.“

Andragógický slovník (2000) charakterizuje kariéru ako súbor aktivít jednotlivca zameraných na rozvoj osobného potenciálu, či ako profesionálnu dráhu, na ktorej človek získava nové skúsenosti a realizuje svoj osobný potenciál, alebo priebeh pracovného zaradenia od vstupu do prvého zamestnania až po trvalé ukončenie spravidla odchodom do dôchodku.

Všetky pramene vlastne definujú kariéru ako vertikálnu profesionálnu mobilitu, dosahovanie prestíže a pozícií. Len F. Bělohávek a J. Koubek poukazujú aj na osobný rozvoj v súvislosti s kariérou. Toto sú ciele, ktoré je potrebné zdôrazniť, keďže práve získavané know-how môže byť významným impulzom pri riešení sociálnej situácie.

Kariéra je celoživotný proces práce človeka na sebe; je to proces, ktorý mu umožňuje udržať sa konkurencieschopným na trhu práce. Pritom dosiahnutie pozície, postupu v zamestnaní, je skôr len vedľajším produktom. Vertikálna sociálna mobilita nie je cieľom ani prostriedkom, ale len možným výsledkom úspešnej kariéry.

Na základe uvedeného sa zdá, že najviac vyhovuje definícia Bělohávkova, ktorá hovorí: „Kariéra je dráha životom, obzvlášť profesionálnym, na ktorej človek získava nové skúsenosti a realizuje svoj osobný potenciál.“ (Bělohávek, 1978.)

Veľmi dôležitým pojmom, ktorý zaviedol Schein (1978), je *kariérová kotva*. Kariérová kotva predstavuje súbor subjektívne vnímaného vlastného talentu, motívov i hodnôt a slúži k vedeniu, usmerňovaniu a integrácii kariéry.

Existuje päť typov kariérových kotiev:

- technicko-funkčná kompetencia,
- manažérska kompetencia,
- istota,
- kreativita,
- autonómia.

Z uvedeného prehľadu kariérnych kotiev je zrejmé, že manažérske kompetencie sú len jednou z možných kotiev. Aj ďalšie štyri kotvy dávajú plnohodnotnú šancu na osobný rozvoj.

Pokiaľ sa jedná o rozdelenie základných druhov kariéry, tak existujú dva základné typy, a to:

- tzv. „komínový“, pri ktorom jednotlivec postupuje vo vertikálnom smere v jednom

odbornom zameraní (napr. od radového obchodníka po riaditeľa pre obchod na generálnom riaditeľstve),

- polyfunkčný (medziodborový), pri ktorom pracovník prechádza pozíciami v rôznych odboroch a získava širokospektrálne skúsenosti.

Zo sociálneho hľadiska je evidentné, že medziodborový typ kariéry je výhodnejší z hľadiska sociálnej ochrany pracovníka, nakoľko mu poskytuje väčšie možnosti na trhu práce.

1.1 Súčasné pohľady na kariéru

Ako vyplynulo z analýzy väčšiny definícií kariéry, ale aj z praktického ponímania tohto pojmu, kariéra je tradične ponímaná ako stupienok v rebríčku podnikovej hierarchie. Celkove nazeranie na tento problém sa však začína meniť koncom minulého storočia. Túto zmenu determinujú najmä tieto skutočnosti:

a) Rozpad mamutích podnikov a organizačných štruktúr a vznik „plochých“ flexibilných štruktúr. Výraznejší podiel zaujímajú maticové a projektové štruktúry, strategické podnikateľské jednotky, kde už klasická hierarchická štruktúra stráca na význame, čím sa stráca aj prestíž s ňou spojená.

b) Nástup znalostného manažmentu. Do popredia sa dostáva intelektuálny kapitál. Prestíž a s ňou spojené hmotné, ale aj morálne ocenenie získavajú vlastníci intelektuálneho kapitálu.

c) Masívny nástup akreditácie a certifikácie, a to ako v produktovej oblasti, tak aj v oblasti ľudských zdrojov. Pre budúceho zamestnávateľa certifikát, ktorý udelila nezávislá certifikačná organizácia, znamená viac ako prípadná funkcia, ktorú v existujúcej firme adept zastával.

d) Nástup personálnych agentúr na pracovný trh, ktoré buď vo forme leasingu, alebo systematickým hľadaním ľudských zdrojov pre partnerské firmy výrazne rozširujú potenciálne možnosti uplatnenia pre pracovníkov disponujúcich intelektuálnym kapitálom v akejkoľvek forme.

e) Outsourcing, práca pre pôvodného zamestnávateľa, avšak na základe živnostenského oprávnenia, majúca v plnom rozsahu atribúty podnikateľskej činnosti. V takomto prípade ide o kontraktačný vzťah a hierarchické pozície už vo vyčlenenom subjekte nehrajú primárnu rolu.

Spoločným znakom všetkých uvedených aspektov je, že sa výrazne do popredia dostávajú **znalostné kompetencie**, namiesto kompetencií funkčných. Hodnota pracovného miesta sa už neposudzuje len podľa toho, akú momentálnu finančnú odmenu držiteľovi poskytuje, ale aj podľa miery potenciálneho príspevku ku zvýšeniu jeho intelektuálneho kapitálu. Dá sa teda tvrdiť, že každé pracovné miesto má v sebe určitý kariérny (rozvojový) potenciál.

Identifikovanie tohto potenciálu tvorí jadro procesu manažovania kariéry. Pri správnom manažovaní a využití môže predstavovať silný motivačný, ale aj sociálny nástroj. V ďalšej časti práce bude pojem **kariérny potenciál** ponímaný ako „**súhrn všetkých potenciálnych pracovných miest, ktoré môže jednotlivec zastávať po úplnom zvládnutí**

úloh príslušného pracovného miesta bez toho, aby si menil dosiahnutý stupeň vzdelania, resp. bez toho, aby sa rekvalifikoval“ (definícia autora).

2. Súčasný stav v plánovaní kariéry

Je treba hneď na úvod povedať, že neboli v dostupnej literatúre zistené súborné relevantné výsledky výskumov. Na základe výsledkov viacročných sledovaní v rámci diplomových prác študentov personálneho manažmentu sa dá povedať, že v priemere 22 % podnikov na Slovensku sa zapodieva problematikou kariérneho plánovania. Pre zaujímavosť podľa Scholtza (2002) je to v Nemecku 49 %, v USA 75 %, v Rakúsku 44 %, v Španielsku 7 %.

Ak sa má v plnom rozsahu využiť potenciál, ktorý kariérne plánovanie poskytuje pre obe zúčastnené strany, tj. pre zamestnanca aj pre organizáciu, žiaduce je rozanalyzovať celý proces plánovania a dosahovania kariéry práve s ohľadom na nové skutočnosti, ako aj s ohľadom na sociálne aspekty, ktoré táto oblasť generuje. Pritom je treba zdôrazniť, že cieľom plánovania kariéry nie je zastávať určitú pozíciu, ale byť pripravený na zastávanie určitej pozície. V tomto procese majú nezastupiteľnú rolu tak zamestnanec, ako aj firma. V ďalšej časti sú uvedené základné metódy a postupy manažovania kariérneho rozvoja s cieľom, aby sa využila aj jeho sociálna dimenzia.

3. Metódy manažovania kariérneho rozvoja

3.1 Politika kariérneho rozvoja

Východným dokumentom pri stanovovaní kariérnej politiky je podnikateľská stratégia, formulovaná do súboru strategických cieľov. Personálna stratégia tvorí integrálnu súčasť podnikateľskej stratégie. Kariérna politika ako komponent personálnej stratégie potom určuje:

- akým spôsobom bude firma zabezpečovať svoje pracovné sily, tzn. z interných, alebo externých zdrojov,
- na báze akých kritérií, v prípade interných zdrojov, bude umožnený kariérny rozvoj,
- akými metódami bude zabezpečovať tento rozvoj.

Neexistuje všeobecne platný návod, preto je možné uviesť len určité všeobecné zásady a odporúčenia. Firma si musí spracovať svoju vlastnú politiku pri zohľadnení svojich konkrétnych špecifik podľa okolností, v ktorých pôsobí. V prípade, že firma postaví svoju politiku na interných zdrojoch, potom sú v súlade so Scholtzom (2000) možné tri prístupy:

- a) multifunkčný prístup vzdelávania, kedy sa pripravuje celá skupina pracovníkov na potenciálne potreby v budúcnosti,
- b) kontingenčný prístup je zameraný na určité vybrané oblasti, ktoré s vysokou pravdepodobnosťou pokrývajú aj alternatívne potreby (napr. počítačový experti pokrývajú aj potreby na programovanie NC strojov),
- c) adresný prístup, vzdelávanie a rozvoj sa orientuje len na konkrétne a exaktne formulované potreby.

Uvedené prístupy, aj keď to explicitne nie je uvedené, sú do značnej miery determinované aj ekonomickými možnosťami firmy a prínosmi, ktoré z toho firma očakáva.

Pritom ide aj o prínosy, ktoré sa v korunách ťažko vyčíslujú, ako je napr. lojalita, zlepšenie imidžu firmy a pod. Ide tu o to, na základe akých kritérií bude firma vykonávať kariérny rozvoj, keďže v takomto prípade rieši zamestnanca z hľadiska sociálnej stránky aj tým, že zvyšuje jeho cenu na trhu práce. V prípade, že absolvovanie vzdelávacích aktivít je spojené s certifikáciou, ktorá má platnosť aj v rámci EU, dáva mu významný nástroj na riešenie svojej sociálnej situácie. Ako všeobecné kritérium by malo i v tomto prípade platiť pravidlo rovnakej príležitosti pre všetkých, pričom tí, ktorí majú pre určitý druh činnosti lepšie predpoklady, by mali mať prednosť.

Z uvedeného je zjavné, že implementáciou politiky kariérneho rozvoja firma už vedome alebo nevedome aplikuje prvky znalostného manažmentu. Vytvárajú sa zároveň predpoklady pre obojstranný prospech; tzn. firmy aj jednotlivca. Peter Senge (1995) formuloval päť kľúčových faktorov učnivej organizácie:

- spoluvlastnená vízia,
- systémové myslenie,
- individuálne majstrovstvo,
- mentálne modely a tímové učenie sa.

Učnivá organizácia nutne, v súlade s Burgerom (2002), potrebuje:

- uplatňovať metódy manažmentu poznatkov na úrovni pracovného tímu,
- vhodný riadiaci štýl manažérov investujúcich časť zdrojov do tvorby a zmeny mentálnych modelov,
- prajné prostredie v organizácii, tj. vhodná organizačná kultúra.

3.2 Metódy rozvoja kariéry

Čo sa týka metód vzdelávania a kariérneho rozvoja, tie sú dostatočne popísané v iných štúdiách a publikáciách. Je však potrebné ich stručne zosumovať a upozorniť na niektoré jednoduché, ale malo využívané techniky

- a) v práci (on the job),
- b) popri práci (along the job),
- c) mimo práce (out of the job).

Vzdelávanie (rozvoj) v práci poskytuje najlepšie možnosti, nakoľko obvykle nevyžaduje dodatočné vysoké náklady a výluku z práce; jeho výsledky sú dobre merateľné a verifikovateľné. Vyžaduje si však obojstranne cieľavedomý prístup ako zo strany zamestnanca, tak aj zo strany firmy. Možné metódy a techniky sú nasledujúce:

- koučovanie,
- mentorovanie,
- rotácia,
- rozšírenie práce,
- obohatenie práce,
- práca na projektoch,
- účasť v krúžkoch kvality, ap.

Firma si pomocou uvádzaných metód zabezpečuje rezervoár pracovných síl. Pracovníci získavajú poznatky a skúsenosti bez toho, aby si to uvedomovali. Ich cena na vnútornom trhu práce na vonkajšom trhu práce aj na medzinárodnom trhu práce, rastie.

Vzdelávanie a rozvoj pri práci predstavuje získavanie poznatkov a skúseností v rámci seminárov a školení ako aj v rámci víkendových sústreďení, ap.

Vzdelávanie a rozvoj mimo práce predstavuje špecifickú skupinu, ktorá sa začína uplatňovať najmä v poslednej dobe v rámci outplacementu. Je prejavom starostlivosti firmy o svojich zamestnancov v prípadoch, keď je jasné, že dôjde k ich uvoľneniu. Tento druh rozvoja má rýdzo sociálny charakter.

3.3 Role subjektov v procese kariérneho rozvoja

V procese manažovania kariéry majú rozhodujúcu rolu dva subjekty, a to organizácia a zamestnanec. Organizácia je v tomto procese reprezentovaná obvykle personálnym útvarom.

Jednotlivé role sú detailne popísané v nasledujúcich podkapitolách.

3.3.1 Rola jednotlivca (zamestnanca)

Zamestnanec v súvislosti s plánovaním a dosahovaním kariéry musí:

- poznať svoj kariérny (rozvojový) potenciál,
- mať záujem rozvíjať kariéru,
- mať potešenie z kariéry,
- podávať výkon,
- podieľať sa na spracovaní plánu kariérneho rozvoja a plniť úlohy z neho vyplývajúce,
- poznať možnosti vo firme aj mimo nej, vrátane možnosti započatia vlastného podnikania,
- vhodným spôsobom sa exponovať.

3.3.2 Rola organizácie

Organizácia v procese plánovania a rozvoja kariéry by mala zabezpečovať:

- informácie o možnostiach kariéry,
- umožniť odborný rast,
- spracovať plány kariérneho rozvoja a kontrolovať stav ich plnenia,
- spracovať modelové kariérne dráhy,
- spracovať analýzy práce a špecifikácie práce pre jednotlivé pracovné miesta
- stanoviť jasnú a dobre komunikovateľnú kariérnu politiku.

Ako už bolo uvedené, kariérny rozvoj je predmetom a náplňou znalostného manažmentu. Tento si vyžaduje spracovanie konkrétnych postupov a odpovedajúce kádrové a organizačné zabezpečenie. Konkrétna forma riešenia závisí od veľkosti, charakteru a kultúry organizácie. Ak hovoríme o znalostnom manažmente, ide predovšetkým o vytváranie infraštruktúry pre správu znalostí, budovanie kultúry znalostí a zabezpečenie

nie spoľahlivého a efektívneho fungovania celého systému. Tieto okruhy činnosti by v tej či onej podobe mali byť zabezpečované v každej organizácii. Avšak je na jej rozhodnutí, či bude pre túto oblasť menovať manažéra znalostí (Knowledge Officer), alebo bude táto oblasť obsiahnutá v náplni niektorého z liniových manažérov, obvykle v personálnom útvere.

3.3.3 Východziu základňu tvoria analýzy práce

Po vymedzení politiky kariérneho rozvoja a vymedzení rolí jednotlivých subjektov je základom pre akékoľvek plánovanie analýza práce. Analýzy práce, východzie alebo opakované, sa spracovávajú pre všetky rozhodujúce miesta (pozície). Obvykle sa spracovávajú dotazníkovou metódou. Typické univerzálne a najčastejšie používané dotazníky sú:

- Position Analysis Questionare (PAQ),
- Genfer schéma,
- REFA schéma.

Dotazníky PAQ majú celosvetové rozšírenie a boli spracované McCormikom (1981). Genfer schéma a REFA schéma sú typické pre nemecky hovoriace krajiny. Dotazník PAQ je založený na rozdelení aktivít do 6-tich hlavných skupín činnosti so 194 položkami, ktoré detailne popisujú jednotlivé kategórie.

Na báze analýzy práce sa spracovávajú tieto dokumenty:

- popisy práce,
- analýzy práce,
- výkonové charakteristiky.

Popisy práce sú profilom práce, zatiaľ čo špecifikácie práce sú profilom ľudských charakteristík. Výkonové charakteristiky hovoria o tom, podľa akých kritérií sa hodnotí výkon na príslušnom pracovnom mieste, teda čo sa od držiteľa pracovného miesta očakáva. Okrem uvedených výstupov z analýzy sa dá spracovať aj ďalší veľmi dôležitý dokument pre potreby plánovania kariéry, a to kariérny potenciál pracovného miesta.

Kariérny potenciál pracovného miesta (ako bol definovaný v prvej kapitole) je súhrnom všetkých potenciálnych pracovných miest, ktoré môže držiteľ pracovného miesta zastávať po úplnom zvládnutí úloh na príslušnom pracovnom mieste bez toho, aby si menil dosiahnutý stupeň vzdelania, resp. bez toho, aby sa rekvualifikoval.

Ináč povedané ide o famílie prác, ktoré vyžadujú rovnaké vzdelanie, prax, schopnosti a skúsenosti a ktoré je jednotlivец schopný zvládnuť po bežnom zapracovaní. Pri podrobnejšom skúmaní kariérneho potenciálu sa zisťuje, že tento môže byť inherentný, alebo kultivovaný.

Inherentný potenciál je taký, ktorý je vlastný tomuto pracovnému miestu. Je v ňom obsiahnutý a držiteľ pracovného miesta ho zvláda bez toho, aby si to zvlášť uvedomoval, resp. bez toho, aby si zvyšoval kvalifikáciu.

Kultivovaný potenciál je taký, ktorý si držiteľ pracovného miesta cielavedome rozvíja a získava ďalšie poznatky a skúsenosti. Je potrebné upozorniť, že ide o všetky potenciálne pracovné miesta, tj.:

- vo firme, v ktorej je momentálne zamestnaný,
- v iných analogických firmách,
- v prípadnom vlastnom podnikaní.

Kariérny potenciál teda predstavuje určitý „tromf“ ako na strane držiteľa pracovného miesta, tak aj na strane firmy.

Na strane firmy môže byť tento „tromf“ využitý v personálnom marketingu. Pracovníkovi dáva šancu a prehľad, kde všade má možnosť uplatniť sa, vrátane vlastného biznisu. Z toho vyplýva, že kariérny potenciál pri správnom manažovaní predstavuje aj významný sociálny faktor, (ktorý práve v situácii, v akej sa nachádzame) môže pomôcť riešiť jeho sociálnu situáciu.

Záver

Ako z uvedeného príspevku vyplýva, každé pracovné miesto má určitý kariérny potenciál.

Je však nevyhnutné tento identifikovať a posúdiť z hľadiska možnosti jeho uplatnenia na vnútornom (firemnom) trhu práce, vonkajšom – národnom trhu práce, na medzinárodnom trhu práce, ale aj z hľadiska využitia v súkromnom podnikaní. Zo strany firmy sa predpokladá, že cieľavedome poskytuje informácie o kariérnych možnostiach, popisoch práce a špecifikáciách práce. Zároveň musí cieľavedome využívať existujúce techniky na zvyšovanie úrovne znalosti. Na strane zamestnanca musí existovať predovšetkým záujem, snaha podávať výkon a exponovať sa a v určitých prípadoch obetovať aj finančné prostriedky na vzdelávanie, najmä ak je potrebné získať certifikát s platnosťou mimo firmu.

Pri takomto ponímaní kariérneho rozvoja je nosným prvkom znalostný manažment, a nie iba urputná snaha dosiahnuť a udržať určitú pozíciu či plat. Cieľom je byť pripravený zastávať určitú pozíciu, príp. pozície, ktoré tvoria obsah kariérneho potenciálu. Treba ešte zdôrazniť, že sa nejedná len o kariérny rozvoj manažérskych pozícií, ale všetkých, vrátane robotníckych. Z tohto pohľadu potom kariérny rozvoj predstavuje významný nástroj riešenia sociálnej situácie na globalizujúcom sa trhu práce.

Použitá literatúra:

- BAUMAN, Z. **Kariéra. Sociologické črty**. Praha: Mladá fronta, 1967.
- BURGER, I. **Aj Vašich ľudí možno naučiť**. *Manažér č. 3/2002*. Produkt siete Ibis partner, Bratislava.
- BĚLOHLAVEK, F. **Řízení lidských zdrojů**. Praha: Managment Press, 2001.
- MCCORMICK, E. J., ILGER, D. R. **Industrial psychology**. London: George Alen and Unwin, 1981.
- MAŘIKOVÁ, N., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A. **Velký sociologický slovník**. Praha, 1966.
- SENGE, P. M. **Piata disciplína manažmentu, systémové myslenie, predpoklad rozvoja organizácií**. Bratislava: Open windows, 1995.
- SCHOLTZ, CH. **Personalmanagement**. München: Verlag Franz Vahlen, 2000.

*Doc. PaedDr.
Milan Schavel,
Ph.D., pôsobí na
Fakulte zdravot-
níctva a sociálnej
práce TU
v Trnave,
Katedre apliko-
vanej sociálnej
práce. Okrem
iného sa podieľa
na tvorbe
štandardov
vzdelávania, je
spoluzakladate-
ľom Asociácie
vzdelávateľov
v sociálnej práci
na Slovensku.
V oblasti vzdelá-
vania v sociálnej
práci spolupra-
cuje aj s ďalšími
inštitúciami
a univerzitami
na Slovensku.*

Vzdelávanie v sociálnej práci, porovnanie obsahu štúdia na vybraných fakultách

Education in social work; the comparison
among contents of studies at selected faculties

Abstrakt:

Príspevok predstavuje genézu sociálneho školstva na Slovensku, poskytuje niekoľko informácií o vzdelávaní sociálnych pracovníkov v rámci inštitucionálnej prípravy ako aj v oblasti ďalšieho vzdelávania. Pre zainteresovaného čitateľa môže byť zaujímavé porovnanie obsahu štúdia v študijnom odbore sociálna práca v Čechách a na Slovensku podľa jednotlivých študijných okruhov. Príspevok môže byť inšpiratívny pre vzdelávateľov v sociálnej práci, niektoré zistenia poslúžia ako podklad pre Asociáciu vzdelávateľov v sociálnej práci na Slovensku pri spracovaní minimálnych štandardov vzdelávania v študijnom odbore sociálna práca, o ktoré sa tento subjekt v súčasnosti usiluje.

Abstract:

The contribution presents the genesis of social education in Slovakia, it presents number of informations about the education of social workers in framework of institutional preparation as well as in area of additional education. It might be interesting for an involved reader to look into the comparision of educational study contents of the field social work in Slovakia and in Czech republic according

to various spheres of education. This contribution may be inspiring for educators in social work; some findings can be used as a basis at the compilation of minimal standards of education in the field of social work for the Slovak Association of educators in social work that is drawing up the standards at present.

Úvod

V poslednom desaťročí sme sa stali svedkami prejavov nových sociálnych problémov, ktoré boli doposiaľ buď latentné, alebo sa vôbec neprezentovali. Ide najmä o niektoré sociálno-patologické javy a sociálne problémy, akými sú nezamestnanosť, bezdomovecstvo, prípadne chudoba. Tieto okolnosti si aj vplyvom legislatívnych zmien vyžiadali zmenu v prístupe ku klientovi. Nastal obrat v riešení zložitých sociálnych situácií; štát zmenil základnú filozofiu k riešeniu problémov; upúšťa od paternalizmu; prechádza od starostlivosti a zabezpečenia k sociálnej pomoci. Vyššie uvedené okolnosti si vyžadovali od sociálnych pracovníkov nové vedomosti a zručnosti, ktoré sa nedajú získať len formou ďalšieho vzdelávania alebo účasťou na poradách a odborných seminároch. Okrem iných aj tieto okolnosti podnietili zainteresovaných vzdelávateľov k opätovnému zavedeniu samostatného študijného odboru sociálna práca na univerzitách u nás. Spoločenská prax prijíma absolventov sociálnej práce rôzne a podobne aj medzi študentmi neustále prebiehajú diskusie o možnostiach ich uplatnenia po ukončení štúdia.

Veľká rôznorodosť v stupňoch požadovanej prípravy od stredoškolského až po univerzitné vzdelanie spôsobila, že nebolo možné, aby sa mechanicky prevzal niektorý z už vybudovaných zahraničných modelov prípravy sociálnych pracovníkov.

Od vzniku univerzitného študijného odboru sociálnej práce prešlo viac ako 10 rokov, proces sociálneho školstva je stále vo vývine. Považovali sme za vhodné po tomto období pozastaviť sa nad genézou formovania sociálneho školstva na Slovensku a nad porovnaním obsahu vzdelávania v oblasti sociálnej práce na vybraných fakultách v Čechách i na Slovensku, s cieľom poskytnúť aktuálny obraz na súčasný stav vzdelávania v tomto odbore.

1. Sociálne školstvo na Slovensku – história

Ak spomenieme vývoj sociálneho školstva na Slovensku, je bezpodmienečne nutný retrospektívny návrat na začiatok minulého storočia.

PhDr. Mária Davideková je odbornou asistentkou na Katedre aplikovanej sociálnej práce FZaSP TU v Trnave. Oblasť sociálneho školstva je súčasťou jej doktorandskej prípravy; zaoberá sa štúdiom obsahu vzdelávania v krajinách V 4.

Na rozdiel od situácie v Čechách bol pojem „sociálna práca“ začiatkom 20. storočia na Slovensku málo známy. Po vzniku I. ČSR navrhla Alice Masaryková zriadiť aj na Slovensku školu, ktorá by poskytovala potrebné vzdelanie sociálnym pracovníčkam. Dr. Alice Masaryková v roku 1920 na schôdzi Živeny – spolku slovenských žien, v čele s Elenou Maróthy-Šoltésovou, vyvinula mimoriadne úsilie, aby túto myšlienku uviedli do života (Levická, 2002).

Od februára 1920 sa Živena usilovala zabezpečiť finančné prostriedky na výstavbu školy. V roku 1922 bolo zriadené prípravné kuratórium školy, ktoré tvorili E. M. Šoltésová, František Mareš a Igor Dula. Základný kameň tejto školy bol slávnostne položený 9. 8. 1922. V tejto škole, známej ako *Ústav Milana Rastislava Štefánika*, sa začalo vyučovať už v školskom roku 1925/26. K jej slávnostnému otvoreniu v Turčianskom Svätom Martine došlo za prítomnosti prvého prezidenta ČSR Tomáša Garrigua Masaryka a jeho dcéry Alice Masarykovej.

Ústav M. R. Štefánika tvorili dve školy, a to:

1. *Dvojročná škola pre vzdelanie učiteliek gazdinského odboru*
2. *Dvojročná škola pre sociálno-zdravotnú starostlivosť*

Do školy sa prijímali minimálne 18-ročné absolventky dvojročnej rodinnej školy.

Škola pre sociálno-zdravotnú starostlivosť sa usilovala, aby jej žiačky získali seriózne teoretické poznatky pre praktické uplatnenie v živote. Vedenie školy sa tiež usilovalo o to, aby absolventkám bolo umožnené ďalšie vzdelávanie.

Vďaka spolupráci E. Maróthy-Šoltésovej s predstaviteľkami českého ženského školstva prišli na Slovensko Marie Štechová, Antonie Beranová, učiteľky vyšších dievčenských škôl, ktoré napomohli v počiatočnom období rozvoja školy. Prvou riaditeľkou školy sa stala Emília Adreasová, ktorá bola tiež českého pôvodu.

Mimoriadny význam mali tzv. *ľudové kurzy pre ženy*, ktoré sa začali organizovať priamo v Ústave M. R. Štefánika. Kurzy trvali 3–4 týždne, boli zamerané na problematiku sociálnej a zdravotnej výchovy, na šitie, varenie, vedenie domácnosti a podobne. Ústav M. R. Štefánika poskytoval vzdelávanie sociálnym pracovníkom až do roku 1953, kedy bola v jeho priestoroch zriadená zdravotná škola, ktorá tam pôsobí dodnes. (Levická, 2002.)

Po „februári 1948“ nastupuje obdobie komunizmu spojené s paternalistickým centrálnym riadeným a regulovaným prístupom v sociálnej oblasti, kde hlavným nástrojom pomoci bolo adresné poskytovanie sociálnych dávok. Sociálna sféra sa tak stala absolútnou doménou štátu, kde paternalistický prístup vylúčil akúkoľvek účasť iných než štátnych subjektov. Poskytovanie sociálnych služieb sa zúžilo na poskytovanie ústavnej starostlivosti v zariadeniach.

Štátny paternalizmus bránil v účasti občana riešiť vlastnú sociálnu situáciu alebo situáciu jeho rodiny. Jednoznačne možno povedať, že spoločnosť, resp. štát prebrali plnú zodpovednosť za jednotlivca, obmedzovali jeho rozvoj, pričom podporovali pohodlnosť a pasivitu. Toto obdobie neprezentovalo potrebu sociálnej práce ako prostriedku k intervencii zameranej na riešenie sociálnych problémov a potrieb človeka. Sociálny pracovník bol v postavení byrokrata a administrátora, jeho úloha sa vnímala ako posky-

ovanie starostlivosti prostredníctvom formálnej úradníckej práce (Schavel, 1999).

Takýto systém riadenia pretrvával až do deväťdesiatych rokov, kedy vzhľadom na spoločensko-ekonomickú situáciu narastajú sociálne problémy a sociálno-patologické javy; spoločnosť pociťuje akútny nedostatok sociálnych pracovníkov.

Na tento problém zareagovali mnohé školy a začali s profesionálnou prípravou sociálnych pracovníkov. Po takmer štyridsiatich rokoch je tu snaha opäť nadviazať na obnovu vzdelávania v sociálnej práci a jej rozvoj, ktorý bol v päťdesiatych rokoch prerušený.

2. Súčasný systém vzdelávania sociálnych pracovníkov na Slovensku

Transformácia systému sociálneho zabezpečenia po roku 1989 vyvolala potrebu zmeniť kvalitu a obsah sociálnej práce, jej profesionalizáciu a zintenzívnenie zvyšovania kvalifikácie odborných pracovníkov a ostatných zamestnancov pracujúcich v sociálnej sfére, čím sa po roku 1990 začali na Slovensku opätovne rozvíjať rôzne formy vzdelávania sociálnych pracovníkov.

Sociálna práca sa začala chápať ako špecifická odborná činnosť a profesionálna aktivita, ktorá si vyžaduje od svojich realizátorov, profesionálnych sociálnych pracovníkov špecifickú odbornú prípravu, dosiahnutie určitého veku, osobnostnej zrelosti, skúseností a uznávanie spoločensky preferovaných etických postojov (Schavel, 1999).

2.1. Inštitucionálne vzdelávanie sociálnych pracovníkov

Prípravu odborníkov pre sociálnu sféru zabezpečujú stredné a vysoké školy humanitného, ekonomického a iného zamerania. Sociálna sféra si vyžaduje široký záber profesijných činností, ktoré predpokladajú odborné vzdelanie. Jednotlivé profesie, ktoré akceptuje sociálna sféra, sú v rámci systému stredoškolského alebo vysokoškolského štúdia pripravované pre prax všeobecne. V súčasnosti sa na Slovensku štúdium sociálnej práce realizuje formou univerzitného a neuniverzitného štúdia. Sociálnych pracovníkov možno ešte dovzdelávať formou ďalšieho vzdelávania.

Stredné a vysoké školy poskytujú možnosť získania odborného vzdelania v *dennej a externej forme* na rôznej úrovni:

- stredné vzdelanie na úrovni maturity,
- vyššie odborné štúdium,
- bakalársky stupeň,
- magisterský stupeň,
- vo vedeckom doktorandskom štúdiu s možnosťou získať vedeckú hodnosť Ph.D.

Vysokoškolské vzdelávanie v sociálnej práci sa na Slovensku obnovilo až v roku 1990, kedy bolo na *Filozofickej fakulte UK v Bratislave*, v rámci Katedry sociológie, otvorené magisterské štúdium v odbore sociológia so špecializáciou na oblasť sociálnej práce. Špecializovať sa mohli študenti od tretieho ročníka. Neskôr prišlo k otvoreniu špecializácie *sociálna andragogika* na Katedre výchovy a vzdelávania dospelých – FiF UK Bratislava.

V roku 1991 sa na *Pedagogickej fakulte UK v Bratislave* otvorila prvá samostatná *Katedra sociálnej práce v SR*, čím sa vlastne položili základy odbornej, vysokoškolskej

prípravy pre sociálnych pracovníkov na Slovensku.

Neskôr postupne vznikli katedry sociálnej práce buď ako samostatné, alebo v rámci iných katedier aj na ďalších univerzitách.

Univerzitnou prípravou magisterského a bakalárskeho štúdia sociálnej práce sa ďalej zaoberajú:

- Trnavská univerzita v Trnave – v školskom roku 1993/94 začala pracovať Katedra sociálnej práce na Fakulte ošetrovateľstva a sociálnej práce Trnavskej univerzity (v roku 1997 prišlo k zmene názvu fakulty na Fakultu zdravotníctva a sociálnej práce TU),

- Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove – Katedra vzdelávania dospelých a sociálnej práce,

- Pravoslávna bohoslovecká fakulta Prešovskej univerzity v Prešove – Katedra základného bohoslovía a sociálnej práce,

- Filozofická fakulta Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre – Katedra etiky a sociálnej práce, od roku 2001 Fakulta sociálnych vied – Katedra sociálnej práce a sociálnych vied,

- Pedagogická fakulta UMB v Banskej Bystrici – Katedra pedagogiky a sociálnej práce.

K ďalším vysokým školám, ktoré realizujú vzdelávanie v sociálnej práci (so špecializáciami s rôznymi názvami: sociálna pedagogika, sociálna andragogika a pod.) patria:

- Filozofická fakulta UK v Bratislave – Katedra andragogiky a Katedra pedagogiky,

- Pedagogická fakulta UKF Nitra – Katedra rómskej kultúry,

- Národohospodárska fakulta EU Bratislava – Katedra sociálneho rozvoja a práce,

- Fakulta hospodárskej informatiky EU v Bratislave,

- Právnická fakulta UK v Bratislave – Katedra pracovného práva a sociálneho zabezpečenia.

Tieto univerzity pripravujú budúcich zamestnancov pre sociálnu sféru na úrovni *riadneho magisterského štúdia* v dennom štúdiu alebo v štúdiu popri zamestnaní.

Magisterské štúdium má podľa vysokoškolského zákona dva cykly, pričom I. cyklus je zhodný s bakalárskym štúdiom a nadväzuje naň. Druhý cyklus pripravuje sociálnych pracovníkov do oblasti riadenia, výuky, výskumu alebo pre náročnejšiu prax v sociálnej práci. Poskytuje všeobecný akademický rozhľad v špecializovaných pozíciách poradcov, mediátorov, supervízorov a metodikov v sociálnej práci.

Absolvent by mal získať prehľad o širokých politických a sociálnych súvislostiach spoločenských javov a procesov, o modeloch ich riešení, nahliadnutie do problematiky ľudských práv, prehľad o mechanizmoch diskriminácie a sociálneho bezprávia, o organizovaní a riadení spoločenských procesov. Program by mal poskytnúť študentom teoretické poznatky spolu s odbornou praxou.

Niektoré z týchto univerzít pripravujú sociálnych pracovníkov aj na úrovni odborného trojročného vysokoškolského *bakalárskeho štúdia*, respektíve v I. cykle magisterského štúdia v dennom aj externom štúdiu. Študijný program musí splniť základný vzdelávací štandard. Absolvent by mal byť všeobecne vzdelaný, pripravený na sociálnu prax a preukázať základné vedomosti odbornej práce s jednotlivcom, skupinou, rodinou a komunitou v súvislosti s ich sociálnou situáciou v širších spoločenských súvislostiach.

Po absolvovaní magisterského štúdia môže sociálny pracovník študovať na úrovni vedeckého *doktorandského štúdia* v trvaní 3–5 rokov.

Formy vysokoškolského a vyššieho odborného štúdia sociálnej práce dávajú absolventom predpoklady pre prácu s klientom a vykonávanie kvalitnej sociálnej práce. Obsah štúdia sociálnej práce poskytuje absolventom základné teoretické vedomosti a minimálne praktické zručnosti v rámci absolvovania odbornej praxe počas štúdia. Najmä riešenie zložitých sociálnych problémov si vyžaduje od sociálnych pracovníkov špecifické vedomosti a zručnosti, ktoré je potrebné dopĺňať formou permanentného vzdelávania.

2.2. Ďalšie vzdelávanie sociálnych pracovníkov

Cieľom ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov je podľa Machalovej (1997):

- rozvíjať ich adekvátne *sebapoznanie* prostredníctvom poznatkov, zážitku a skúsenosti vo vzdelávacom procese,
- podporovať ich vlastný *rozvoj osobnosti* a individualitu tak, že sa na vzdelávacom procese iniciatívne a aktívne zúčastňujú,
- rozvíjať profesijnú a zvlášť psychologickú *kultúru osobnosti* sociálnych pracovníkov,
- rozvíjať *profesijnú kompetenciu* sociálnych pracovníkov na interdisciplinárnom základe, v zmysle *integrovania poznatkov* rôznych vedných oblastí a ich praktickej aplikácie.

Priestor pre aktivity v ďalšom vzdelávaní sociálnych pracovníkov vytvára štát v rámci rezortného vzdelávania v pôsobnosti dvoch ministerstiev:

1. *Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR* (touto úlohou sa zaoberá Centrum vzdelávania)

2. *Ministerstvo vnútra SR* (konkrétne Inštitút pre verejnú správu)

Uvedené subjekty zabezpečujú a koordinujú systematické vzdelávanie sociálnych pracovníkov (z odborov sociálnych vecí úradov práce, sociálnych vecí a rodiny krajských a okresných úradov, zariadení sociálnych služieb, vrátane neštátnych subjektov).

V oblasti ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov sa aktivizuje najmä tretí sektor prostredníctvom občianskych združení a nadácií. Prínosom sú najmä vzdelávacie aktivity, ktoré sú akreditované v zmysle § 7 ods. 1 zákona NR SR č. 386/1997 o ďalšom vzdelávaní, podľa ktorého o akreditáciu môžu požiadať ustanovizne, ktoré spĺňajú stanovené podmienky. O udelení akreditácie pre konkrétnu ustanovizeň rozhoduje Akreditačná komisia Ministerstva školstva SR na ďalšie vzdelávanie.

Akreditovaný vzdelávací program musí mať pevne stanovený obsah, počet hodín, lektorské zabezpečenie, popísané metódy výuky a pod. Tieto pevne stanovené podmienky sú dôležité pre dodržiavanie nevyhnutnej úrovne vo vzdelávacom procese.

Ďalšie vzdelávanie zamestnancov pracujúcich vo verejnej správe je bližšie vymedzené v zákone NR SR č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a v zákone NR SR č. 553/2003 Z. z. o službe vo verejnom záujme.

3. Komparácia obsahu vzdelávania na vybraných fakultách

Sociálne školstvo (systém škôl sociálnej práce) tvorí časť inštitúcií vzdelávacieho systému, ktoré sú obsahovo zamerané na profesionálnu prípravu a zvyšovanie kvalifikácie sociálnych pracovníkov. Odborné vzdelávanie je základným predpokladom kvalitného výkonu sociálneho pracovníka. Napriek tomu, že sociálne školstvo na Slovensku a v Čechách je konštituované a v súčasnosti sa etabluje moderná koncepcia profesijnej – odbornej prípravy sociálnych pracovníkov, odborná verejnosť, ale aj samotní účastníci vzdelávania neustále poukazujú na značné diferencie v obsahu vysokoškolského štúdia študijného odboru sociálna práca. Aj z uvedeného dôvodu sme sa rozhodli porovnať obsah štúdia sociálnej práce na vybraných fakultách na Slovensku a v Českej republike a poukázať na prípadne rozdiely v obsahu štúdia.

V rámci prieskumu sme použili komparáciu – porovnávanie jednotlivých predmetov v rámci učebných okruhov.

Vybranými skúmanými subjektami boli fakulty univerzít v rámci Slovenskej a Českej republiky, ktoré sa intenzívne zaujímajú o skvalitňovanie obsahu štúdia sociálnej práce, vzájomne komunikujú a rozvíjajú aktivity a spoluprácu. Ide o nasledovné fakulty:

- Fakulta sociálnych štúdií Masarykovy univerzity v Brne,
- Zdravotné sociální fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budejovicích,
- Zdravotné sociální fakulta Ostravské univerzity,
- Pedagogická fakulta UK v Bratislave,
- Filozofická fakulta Prešovskej univerzity,
- Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce Trnavskej univerzity.

3.1. Spracovanie získaných údajov

Pri spracovaní údajov nášho prieskumu sme vychádzali predovšetkým zo študijných plánov a profilov absolventov vybraných vzdelávacích subjektov. Spracovanie získaných údajov bolo pomerne náročné.

Jednotlivé študijné plány sa líšili vo svojej štruktúre, hlavne z dôvodu zavádzania kreditného systému do štúdia niektorých fakúlt. Bolo taktiež zložité porovnávať hodinovú sadzbu jednotlivých predmetov. Diferenciácia pri ich sledovaní bola výrazná v rámci ich zaradenia v jednotlivých ročníkoch.

Predmety sme zosumarizovali do učebných okruhov. Údaje, ktoré sme získali z jednotlivých študijných programov fakúlt, sme spracovali do prehľadných tabuliek podľa učebných okruhov. Tabuľky sú spracované podľa stupňov vysokoškolského vzdelávania v sociálnej práci:

- bakalárske štúdium,
- magisterské štúdium.

Je len prirodzené, že na tomto mieste nie je možné uviesť všetky výsledky realizovanej komparatívnej štúdie. Z uvedeného dôvodu vyberáme len niektoré výsledky prieskumu.

POROVNÁVANIE JEDNOTLIVÝCH PREDMETOV V UČEBNOM OKRUHU

„VŠEOBECNÝ ZÁKLAD“

Tabuľka č. 1

Bakalárske štúdium

Predmet:	Zdrav. sociál. fak. České Budejovice	Zdrav.soc. fak. Ostrava	Fakulta soc. studií Brno	Pedag. fak. UK Bratislava	FiF Prešovskej univerzity	FZSP Trnava
Filozofia	+	+	+	+	+	+
Psychológia	+	+	+	+	+	+
Soc. komunikácia	+	+	+	+	+	+
Sociológia a soc. patológia	+	+	+	+	+	+
Cudzí jazyk	+	+	+	+	+	+
Demografia	-	+	+	+	-	+
Štatistika	+	-	+	+	-	+
Náuka o zdraví	+	+	+	+	-	+
Základy ekonomiky	+	-	+	+	-	+
Základy informatiky	+	+	+	+	-	+
Pedagogické disciplíny	+	-	+	+	+	+

+ je súčasťou všeobecného základu

- nie je súčasťou všeobecného základu

Pri sledovaní obsahu štúdia v učebnom okruhu **Všeobecný základ** bola zistená **zhoda** na troch fakultách, a to:

- Fakulta sociálnych studií Brno,
- Pedagogická fakulta UK Bratislava,
- Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce v Trnave.

V rámci porovnávania – komparácie uvedeného učebného okruhu sme zistili **zhodu** na všetkých fakultách v **týchto predmetoch**:

- **Filozofia,**
- **Psychológia,**
- **Sociálna komunikácia,**
- **Sociológia a sociálna patológia,**
- **Cudzí jazyk.**

POROVNÁVANIE JEDNOTLIVÝCH PREDMETOV V UČEBNOM OKRUHU

„PRÁVNÝ A SPOLOČENSKÝ KONTEXT“

Tabuľka č. 2 Bakalárske štúdium

Predmet:	Zdrav. sociál. fak. České Budejovice	Zdrav.soc. fak. Ostrava	Fakulta soc. studií Brno	Pedag. fak. UK Bratislava	FiF Prešovskej univerzity	FZSP Trnava
Sociálna politika	+	+	+	+	+	+
Základy práva	+	+	+	+	-	+
Právo soc. zabezpečenia	+	+	+	+	-	+
Ľudské a sociálne práva	+	+	+	+	-	+
Základy rodinného práva	-	+	+	+	-	+
Základy občianskeho práva	+	+	+	+	-	+
Trestné právo	+	+	+	+	-	+
Ústavné právo	-	+	+	+	-	+
Správne právo	+	+	+	+	-	+
Pracovné právo	+	+	+	+	-	+

+ je súčasťou právneho a spoločenského kontextu

- nie je súčasťou právneho a spoločenského kontextu

Pri porovnávaní obsahu štúdia v rámci učebného okruhu **Právny a spoločenský kontext** - Bc. štúdium, bola zistená **zhoda** v obsahu štúdia na **štyroch fakultách**:

- Zdravotne sociálna fakulta v Ostrave,
- Fakulta sociálnych študií v Brne,
- Pedagogická fakulta UK v Bratislave,
- Fakulta zdravotníctva a soc. práce v Trnave.

Zároveň uvádzame, že boli zistené 2 diferencie v obsahu štúdia, a to na fakultách:

- Zdravotne-sociálna fakulta v Českých Budějovicih absentuje v dvoch predmetoch:

Základy rodinného práva, Ústavné právo.

- Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, kde absentuje v deviatich predmetoch:

Základy práva, Právo soc. zabezpečenia, Ľudské a sociálne práva, Základy rodinného práva, Občianske právo, Ústavné právo, Správne právo, Pracovné právo, Trestné právo.

V rámci učebného okruhu **Právny a spoločenský kontext** - Bc. štúdium sme zistili veľký rozdiel v obsahu štúdia sociálnej práce.

VZDELÁVANIE V SOCIÁLNEJ PRÁCI... / M. SCHAVEL, M. DAVIDEKOVÁ

AKADEMICKÉ
statě

POROVNÁVANIE JEDNOTLIVÝCH PREDMETOV V UČEBNOM OKRUHU

„TEÓRIA A ETIKA SOCIÁLNEJ PRÁCE“

Tabuľka č. 3 Magisterské štúdium

Predmet:	Zdrav. sociál. fak. České Budejovice	Zdrav.soc. fak. Ostrava	Fakulta soc. studií Brno	Pedag. fak. UK Bratislava	FiF Prešovskej univerzity	FZSP Trnava
Teórie SP I.	+	+	+	+	+	+
Etika SP I.	+	+	+	+	+	+
Dejiny SP I.	-	-	+	+	+	+

+ je súčasťou Teórie a etiky SP

- nie je súčasťou Teórie a etiky SP

Pri sledovaní obsahu štúdia v učebnom okruhu **Teória a etika sociálnej práce** - Mgr. štúdium sme zistili **zhodu** v obsahu štúdia v **štyroch vzdelávacích subjektoch**:

- Fakulta sociálnych studií v Brne,
- Pedagogická fakulta UK v Bratislave,
- Filozofická fakulta Prešovskej univerzity,
- Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce v Trnave.

POROVNÁVANIE JEDNOTLIVÝCH PREDMETOV V UČEBNOM OKRUHU

„METÓDY SOCIÁLNEJ PRÁCE“

Tabuľka č.4 Magisterské štúdium

Predmet:	Zdrav. sociál. fak. České Budejovice	Zdrav.soc. fak. Ostrava	Fakulta soc. studií Brno	Pedag. fak. UK Bratislava	FiF Prešovskej univerzity	FZSP Trnava
Poradenské metódy	+	+	+	+	+	+
Terapeutické metódy	+	+	+	+	+	+
Intervenčné metódy	-	+	+	+	+	+
Resocializačné metódy	+	+	+	+	+	+
Metódy sociálnej prevencie	+	-	+	+	+	+
Metódy SP s jed., rod., komun.	+	+	+	+	+	+
SP s cieľovými skupinami	+	+	+	+	+	+
Supervízie	+	-	+	+	+	+

+ je súčasťou Metód sociálnej práce

- nie je súčasťou Metód sociálnej práce

**AKADEMICKÉ
staté****VZDELÁVANIE V SOCIÁLNEJ PRÁCI... / M. SCHAVEL, M. DAVIDEKOVÁ**

Pri porovnávaní obsahu štúdia v rámci učebného okruhu **Metódy sociálnej práce** - Mgr. štúdium bola zistená **zhoda** v obsahu štúdia všetkých predmetov na **4 fakultách**:

- Pedagogická fakulta UK v Bratislave,
- Filozofická fakulta Prešovskej univerzity,
- Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce v Trnave,
- Fakulta sociálnych štúdií v Brne.

POROVNÁVANIE JEDNOTLIVÝCH PREDMETOV V UČEBNOM OKRUHU

„RIADENIE“

Tabuľka č. 5 Magisterské štúdium

Predmet:	Zdrav. sociál. sak. České Budejovice	Zdrav.soc. fak. Ostrava	Fakulta soc. štúdií Brno	Pedag. fak. UK Bratislava	FiF Prešovskej univerzity	FZSP Trnava
Management	+	+	+	+	+	+
Soc.plánov.a projektovanie	+	+	+	-	-	+
Marketing	+	+	+	+	+	+
Financovanie	+	-	+	+	+	+
Vzťahy s verejnosťou	-	-	-	+	+	-

+ je súčasťou riadenia - nie je súčasťou riadenia

Pri sledovaní obsahu štúdia v učebnom okruhu **Riadenie** bola zistená **zhoda** na všetkých fakultách v predmetoch:

- **Management**,
- **Marketing**.

POROVNÁVANIE JEDNOTLIVÝCH PREDMETOV V UČEBNOM OKRUHU „VÝSKUM“

Tabuľka č. 6 Magisterské štúdium

Predmet:	Zdrav. sociál. fak. České Budejovice	Zdrav.soc. fak. Ostrava	Fakulta soc. štúdií Brno	Pedag. fak. UK Bratislava	FiF Prešovskej univerzity	FZSP Trnava
Metodol. vedy	-	+	+	+	-	+
Metódy spol. ved. výsk.	+	+	-	+	-	-
Štatistické met. sprac. dát	+	-	+	+	+	+

+ je súčasťou výskumu

- nie je súčasťou výskumu

Pri porovnávaní obsahu štúdia v rámci učebného okruhu **Výskum** – Mgr. štúdium, boli zistené značné diferencie v obsahu štúdia. Uvádzame, že iba **Pedagogická fakulta UK v Bratislave** má v uvedenom okruhu **zastúpené všetky predmety**. Absentovanie predmetov na jednotlivých fakultách je nasledovné:

- Zdravotne sociálna fakulta v Českých Budejoviciach absentuje v predmete Metodológia vedy,
- Zdravotne sociálna fakulta v Ostrave absentuje v predmete Štatistické metódy spracovania dát,
- Fakulta sociálnych štúdií v Brne absentuje v predmete Metódy spol. ved. výskumu,
- Filozofická fakulta Prešovskej univerzity absentuje v predmetoch Metodológia vedy, Metódy spol. ved. výskumu,
- Fakulta zdravotníctva a soc. práce v Trnave absentuje v predmete Metódy spoloč. ved. výskumu.

Zistené výsledky poukázali na niektoré diferencie v obsahu vysokoškolského vzdelávania v sociálnej práci. Dôvody týchto rozdielov sú rôzne, podľa nášho názoru obsah štúdia ovplyvňuje:

- profil a zameranie fakulty,
- profil absolventa fakulty,
- tradície, genéza vzniku študijného odboru sociálna práca, jeho vyprofilovanie prostredníctvom jednotlivých katedier a konkrétnych pedagógov.

Potešiteľné je, že študijný odbor sociálna práca je koncipovaný tak, že je kompatibilný s podobnými študijnými programami krajín Európskej únie.

V súčasnosti sa ukazuje, že mierna nejednotnosť vo vysokoškolskom vzdelávaní je akceptujúca, pretože umožňuje, aby jednotlivé fakulty prejavili svoju špecializovanosť odbornej prípravy pre rôzne cieľové skupiny a ich sociálne problémy.

Veľkým prínosom vo vzdelávaní sociálnej práce v Českej republike sú prijaté „*Minimálne štandardy vzdelávania pre výuku sociálnej práce na úrovni vyššieho odborného a vysokoškolského vzdelávania*“, ktoré spracovala a vydala Asociácia vzdelávateľů v sociálnej práci ČR. Štandard bol chápaný ako „minimálny“ preto, aby sa školy navzájom neobmedzovali vo svojej špecifickej orientácii a zámeroch a aby ponechával priestor pre špecifickú profiláciu školy.

Snahy o vytvorenie a dodržiavanie minimálnych štandardov v oblasti vzdelávania v sociálnej práci sú aj na Slovensku; prijatie týchto štandardov je nemalá výzva a úloha pre odborníkov a vzdelávateľov v sociálnej práci.

Záver

Vzdelávanie sociálnych pracovníkov na úrovni vysokoškolského štúdia je reakciou na množstvo životných situácií, ktoré nepriaznivo pôsobia na jednotlivca, skupinu, alebo na celú spoločnosť. Je taktiež reakciou na potrebu odborného riešenia narastajúcich sociálnych problémov v spoločnosti.

Úlohou profesionálnej prípravy sociálnych pracovníkov, teda vzdelávania na všetkých

stupňoch a vo všetkých formách, je odovzdať študentom nielen sumár informácií, ale pripraviť ich čo najkvalitnejšie aj na zvládnutie profesionálnych kompetencií spojených s výkonom svojej profesie.

Prehľad o vzdelávaní a obsahu štúdia sociálnej práce na Slovensku a v Čechách poukázal na niektoré rozdiely v obsahu štúdia uvedeného odboru, ktoré nie sú zásadného charakteru. Zaujímavé je, že väčšie rozdiely v obsahu štúdia sú medzi vzdelávateľmi na Slovensku. Tento fakt poukazuje na pretrvávajúci problém doposiaľ neprijatých minimálnych štandardov v študijnom odbore sociálna práca.

Ďalšie skvalitňovanie odbornej prípravy budúcich sociálnych pracovníkov je úlohou pre širokú odbornú verejnosť a najmä vzdelávateľov v sociálnej práci. Jednou z možností ako prispieť k tomuto skvalitneniu je aj posilnenie vzájomnej spolupráce medzi Asociáciami vzdelávateľov v sociálnej práci v Českej a Slovenskej republike, ktorá by určite obohatila systém a obsah vzdelávania v sociálnej práci.

Použitá literatúra:

LEVICKÁ, J. **Náčrt dejín sociálnej práce.** Trnava: SAP, 1999.

LEVICKÁ, J. **Teoretické aspekty sociálnej práce.** Trnava: PROSOCIO, 2002.

MACHALOVÁ, M. **Biodromálny a celostný prístup v psychologickej príprave sociálnych pracovníkov.** In: Zborník – Sociálna práca a ľudské práva. Prešov: FF PU, 1997.

SCHAVEL, M. **Perspektívy v príprave a ďalšom vzdelávaní zamestnancov sociálnej sféry.** In: *Práca a sociálna politika.* 8, 1999, č. 4, s. 8–9.

STRIEŽENEC, Š. **Slovník sociálního pracovníka.** Trnava: AD, 1996.

STRIEŽENEC, Š. **Úvod do sociální práce.** Trnava: AD, 1999.



Telefonická krizová intervence pro děti a mládež v ČR – situace v roce 2002 a 2003

Telephone crisis intervention
for children and young people
in the Czech republic
– a situation in 2002 and 2003

Abstrakt:

Tato stať je zkrácenou a částečně upravenou verzí empirické části mé diplomové práce s totožným tématem. Shrnuji a interpretuji zde zejména data a informace, které jsem získala kvantitativně-kvalitativním výzkumem na dětských linkách důvěry. Výzkumu se zúčastnilo třináct linek pro děti a mládež, které v roce 2002 a 2003 v ČR existovaly, přičemž ke sběru dat byly použity různé techniky. Analýza získaných dat spolu s vymezením postavení dětské linky důvěry mezi ostatními organizacemi psychosociální sítě poskytuje ucelený obraz o službě telefonické krizové intervence pro děti a mládež, která je v současné době u nás poskytována.

Abstract:

The following work is a shortened and a partly modified version of an empirical part of my diploma work with the same title. I summarize and interpret information, which I got during my quantitative-qualitative research of 13 childhelplines existing in 2002 and 2003. I used various

Mgr. Lenka Jedličková¹⁾ pracuje v České abilympijské asociaci²⁾ v Pardubicích, kde zastává funkci projektového manažera. V CAA se podílí jako lektorka na realizaci osvětových zážitkových seminářů. Současně je externí pracovnící Linky důvěry Pardubice. Kromě problematiky krizové intervence se zabývá fundraisingovými a PR aktivitami.

techniques of data collecting. The data analysis together with defining the position of childhelpline among other psychosocialnet's organizations gives total pictures about telephone crisis intervention for children and young people in the Czech Republic.

Úvod

K tématu diplomové práce, jejíž název je totožný s názvem této stati, mne přivedla dvouletá pracovní zkušenost na pražské Lince bezpečí. Kladla jsem si otázku, jak vlastně fungují jiné linky pro děti a mládež, kolik dětí na ně volá a zda se způsob práce podobá tomu, který se praktikuje na pražské Lince bezpečí – lince mezi ostatními zcela specifické svou bezplatností, nonstop provozem a klientelou z celé republiky.

1. Výzkum na linkách důvěry pro děti a mládež

S cílem získat celkový obraz fungování služby telefonické krizové intervence pro děti a mládež jsem v průběhu dubna až října roku 2003 osobně navštívila 10 linek a písemně kontaktovala tři dětské linky. Za použití různých výzkumných metod (strukturovaný rozhovor s vedoucím linky, zúčastněné pozorování prostředí linky, standardizovaný dotazník pro pracovníky, analýza dokumentů) jsem chtěla zmapovat situaci dětských linek důvěry. Mým výzkumným cílem bylo zjistit, kolik takových linek v ČR vůbec existuje, jak pracují a jaké metody práce používají, jak jsou využívány. Z analyzovaných dat odvozuji, jak a čím je tato služba pro klienty užitečná, zda je využívána a potřebná, její postavení a návaznost na ostatní služby či organizace psychosociální sítě. Výzkum, jeho průběh, výsledky a zjištění popisují v empirické části této práce a troufám si tvrdit, že to je relativně kompletní obraz o službě telefonické krizové intervence pro děti a mládež v České republice roku 2002 a 2003.

2. Význam dětských linek důvěry, mezinárodní organizace Children Helpline International (CHI)

UNICEF jako vedoucí světová agentura zabývající se dětmi ve své Implementation Handbook of the Convention on the Rights of the Child zdůraznil důležitost existence dětských linek důvěry a zahrnul zřizování a fungování dětských linek do měřítek, podle kterých se posuzuje úroveň ochrany práv dítěte v jednotlivých zemích světa. Opírá se o fakt, že dětské linky důvěry jsou dětem a dospívajícím časově a finančně dostupné a umožňují jim kontakt v akutní situaci. Poskytují dětem a dospívajícím možnost přímo vyjádřit své problémy a prodiskutovat otázky, které je trápí. Pomoc je založena na víře, že děti mají svá práva a že mohou identifikovat svůj problém. Linky zajišťují pomoc a asistenci volajícím kdykoliv, kdy potřebuje, a zároveň jsou dostupné velkému počtu dětí a dospívajících. Jsou podstatným článkem v komunitě při zajišťování ochrany dětí. Koncept dětských linek je zvláště důležitý tím, že vychází z konstrukce dětských práv a modelu partnerství (The International conference of Childlines, Bratislava, 2003).

V současné době na světě existuje 38 linek pro děti a mládež, které se nacházejí na

téměř všech kontinentech – v Evropě, Americe, Asii, Austrálii. Seznam linek byl vytvořen v rámci aktivit vznikající mezinárodní organizace dětských linek důvěry (Draft List of Helplines 2002). O vzniku mezinárodní organizace bylo rozhodnuto na mezinárodním konziliu ochrany dětí v srpnu 2001 ve městě Pune v Indii.

Od června 2002 na experimentální bázi funguje organizace **Children's Helpline International (CHI)**, jejímž posláním je³⁾ vytvořit kooperující síť již existujících linek důvěry a zajistit vzájemné předávání a vyměňování zkušeností, poznatků a informací mezi těmito linkami.

Ve dnech 29. 9.–1. 10. 2003 se uskutečnil první sněm Child Helpline International, na kterém se účastníci zabývali potřebami a strategickými koncepty této čerstvě fungující organizace. Mimo jiné definovali klíčové koncepty telefonické pomoci dětem a dospívajícím:

- **24hodinový servis** – služba dostupná kdykoliv, kdy dítě potřebuje,
- definice věku cílové skupiny volajících
 - **děti**: jedinci do 18 let věku
 - **mladí lidé**: mezi 18–21 lety, max. 25 lety věku v krizových situacích,
- cílová skupina: linka se zaměřuje na **nejvíce marginalizované skupiny dětí** v dané zemi,
- technologie: **telefon** (pevná linka, mobilní telefon, SMS)
- **internet** (chat, webové stránky)
- **rádío**

3. Postavení linek mezi ostatními organizacemi psychosociální sítě

Pracovník linky důvěry může nabídnout volajícímu vyslechnutí a pochopení, podporu a ocenění (více k náplni TKI viz Vodáčková, 2002). Může s volajícím zmapovat problém, podívat se na něj z různých úhlů pohledu a vymyslet různé alternativy možností řešení. S konkrétním řešením situace mu však není schopen pomoci a právě zde nastupuje velmi důležitá spolupráce linek důvěry s ostatními organizacemi psychosociální sítě.

Mezi organizace poskytující pomoc v akutní i neakutní situaci, s kterými by dětská linka důvěry měla spolupracovat nebo na ně mít alespoň kontakt, patří:

- dětská krizová centra, azylové domy pro děti,
- oddělení sociálně-právní ochrany dítěte,
- nestátní neziskové organizace pověřené výkonem sociálně právní ochrany dítěte,
- Policie ČR,
- dětská a dorostová lékařská, psychologická, psychiatrická, psychoterapeutická,
- školní psychologové a výchovní poradci,
- pedagogicko-psychologické poradny,
- dětské psychiatrické léčebny,
- střediska výchovné péče a zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy,
- rodinné a jiné poradny,
- zařízení pro práci s handicapovanými dětmi a dospívajícími (speciálně pedagogická centra, stacionáře a ústavy sociální péče),

- centra pro práci s experimentátory drog či drogově závislými,
- organizace s náplní volnočasových a preventivních aktivit a další jiné.

Spolupráce s těmito zařízeními, či minimálně kontaktní informace na výše jmenovaná zařízení jsou pro linku nezbytné, pokud její pracovník chce konkrétně dítěti v jeho situaci pomoci. Je však vždy nutné myslet na to, že pouhý odkaz dítěte na dané zařízení není předpokladem úspěchu a že vždy do značné míry záleží na jak kompetentní, kvalifikovanou a ochotnou osobu dítě v dané organizaci narazí.

4. Výzkum na linkách důvěry

4.1. Techniky sběru dat

Rozhodla jsem se pro následující techniky sběru informací:

- Strukturovaný rozhovor s vedoucím linky či jejím zástupcem.
- Zúčastněné pozorování místnosti a prostředí linky.
- Dotazník rozdaný pracovníkům linky.
- Analýza dokumentů, zejména výročních zpráv organizací.

Ad 1

Cílem strukturovaného rozhovoru s vedoucím bylo získání následujících informací:

- 1.** Zřizovatel linky – vznik, filozofie linky, financování, propagace, členství v České asociaci pracovníků linek důvěry (ČAPLD).⁴⁾
- 2.** Zaměstnanci – počet, kvalifikace, systém vzdělávání v rámci linky.
- 3.** Supervize – jak často, jak kvalifikovaně.
- 4.** Prostory a technické vybavení linky – telefon a jeho možnosti, kolik klientů najednou se dovolá, práce s informacemi o klientech (počítačový program), databáze psycho-sociální sítě.
- 5.** Metody práce kromě telefonické krizové intervence (TKI) a případné intervence na oddělení sociálně-právní ochrany dítěte (OSPOD)⁵⁾ – jiné metody práce či aktivity.
- 6.** Krizové lůžko – přítomnost krizového centra, krizového lůžka u linky, návaznost na jiné zařízení.
- 7.** Plány do budoucnosti.
- 8.** Legislativní a jiné nedostatky v rámci služby TKI.

Statistika: Ke statistické analýze jsem požadovala statistické údaje hovorů za rok 2002. Tento záměr se však nepodařilo na všech linkách uskutečnit – některé linky statistické údaje vůbec nezpracovávají (Rokycany, Prostějov), linky v rámci krizových center zahrnují telefonické kontakty do celkového počtu klientských kontaktů v dětském krizovém centru, a údaje proto nelze použít. Ze statistických údajů jsem se zaměřila na počet hovorů (případně poradenských e-mailů), typ hovorů, procentuální zastoupení pohlaví volajících, věkové rozložení volajících, délku trvání hovorů a témata hovorů.

Ad 2

Při pozorování místnosti a prostředí linky jsem se zaměřovala zejména na aspekty, které mohou ovlivňovat kvalitu práce linkaře. Všimla jsem si, zda linka poskytuje pracovníkům dostatečné zázemí pro to, aby mohli nerušeně pracovat – zda má linka

samostatnou místnost, jak je místnost zařízená a jakým dojmem působí, technické vybavení (telefonní aparát a jeho možnosti, počítač), celkové zázemí linky (další vybavení, možnost relaxace pro pracovníky atd.).

Ad 3

Kromě strukturovaného rozhovoru s vedoucími či zástupci linek jsem se snažila vyzpovídat pracovníky linek formou dotazníkového šetření. Na každé lince (kromě Linky bezpečí) jsem zanechala dotazník pro alespoň polovinu pracovníků (na linkách s malým počtem zaměstnanců pro všechny zaměstnance). Přibližný celkový počet pracovníků všech linek činil v době realizace výzkumu 216 zaměstnanců (číslo není přesné vzhledem k neuvedení tohoto údaje některými linkami). Zpět do mých rukou se dostalo 47 vyplněných dotazníků.

V dotazníku jsem se zaměřila na 3 hlavní tematické oblasti:

- Služba TKI pro děti a mládež – její užitečnost, možnosti a meze, význam oddělování dětských linek od linek důvěry pro celou populaci, názor na bezplatnost volání, klady a zápory netarifovaného volání.
- Psychosociální síť regionu – zastoupení psychosociálních služeb v regionu, hodnocení nízkoprahovosti zařízení psychosociální sítě, spokojenost se spoluprací s OSPOD a policií, fungování pohotovosti OSPOD.
- Specifika TKI pro děti a mládež – odlišnosti TKI pro děti a mládež od TKI pro dospělé, specifické znaky hovorů v různých věkových kategoriích, direktivita, vykání a tykání, těžká témata hovorů.

Ve svém výzkumu jsem se opírala o tradiční metodu kvalitativních výzkumů – metodu induktivní logiky (blíže Disman, 2000). Vzhledem k vlastní praktické zkušenosti s prací na dětské lince důvěry jsem si dovolila navíc formulovat několik domněnek, které jsem chtěla mimo jiné výzkumem ověřit. Byly to následující domněnky:

1. Linky důvěry ve městech s vyšším počtem obyvatel mají větší počet hovorů než linky ve městech menších, jsou tedy využívanější.
2. Okruhy témat, se kterými děti a dospívající volají na jednotlivé linky, jsou podobné, ve velké míře se neliší.
3. Procentuální zastoupení testovacích hovorů je nejvyšší na pražské Lince bezpečí.
4. Krizové centrum u linky důvěry je potřebnou službou.
5. Převažuje spíše nespokojenost se spoluprací s Policií ČR.

4.2. Seznam linek

Při vytváření seznamu linek jsem vycházela z Adresáře krizových psychosociálních služeb vydaného Remediem roku 2002 a z informační databáze Linky bezpečí. Netroufám si říci, že jsem vytvořila kompletní seznam linek důvěry pro děti a mládež v současné době u nás fungujících, nicméně převážná většina linek je ve výzkumu zahrnuta. Jsou to tedy následující linky⁶⁾:

- Linka bezpečí Praha
- Linka Dětského krizového centra Praha-Zápolí
- Růžová linka Praha

- Linka vzkaz domů Praha
- Modrá linka Brno
- Linka Krizového centra pro děti a mládež Spondea Brno
- Linka dětské pomoci týraného a zneužívaného dítěte Plzeň
- Linka důvěry pro děti a mládež Olomouc
- Linka důvěry Oddělení sociálně-právní ochrany dítěte Prostějov
- Linka naděje Znojmo
- Linka Dětského krizového centra v Chrudimi
- Linka pro Tebe Náchod
- Linka důvěry Pedagogicko-psychologické poradny v Rokycanech

Sběr dat výzkumu se odehrával v období dubna až října roku 2003.

Kontakt s vedoucími linek ve Znojmě, Náchodě a s vedoucí Růžové linky Praha probíhal prostřednictvím korespondence či e-mailu (zejména z důvodu zaneprázdněnosti vedoucích – Růžová linka, omezování provozu linky – Náchod). Ostatní linky jsem osobně navštívila, prohlédla si jejich prostory a vybavení, uskutečnila jsem strukturovaný rozhovor s vedoucím či zástupcem linky a zanechala dotazník pro pracovníky.

4.3. Významná zjištění

Zjištění 1

Během několika prvních návštěv linek jsem zjistila, že deklarovaná klientela – děti a mládež – se neshoduje s reálnou klientelou většiny dětských linek. Z rozhovorů s vedoucími k mému překvapení vyplynulo, že na tyto linky volá převážně dospělá populace, takže ve skutečnosti jsou to spíše linky důvěry pro celou populaci než linky pro děti a mládež.

Potvrdilo se tak, že službu bezplatného volání na Linku bezpečí využívají děti z celé republiky (Statistika Linky bezpečí 2002), tedy i z regionů, kde zároveň existují placené dětské linky. Důvodem je finanční nenáročnost hovoru. Konečným důsledkem je to, že zatímco Linka bezpečí se výhradně orientuje na dětské a dospívající klienty (dospělí volající jsou odkazováni na linky pro dospělé a hovor se s nimi nevede), klienty některých ostatních dětských linek jsou ve velké míře dospělí lidé – tvoří mezi 70–96 % volajících (Plzeň, Modrá linka, Olomouc, Praha-Zápolí). V této souvislosti jsem si položila otázku: Odlišuje se taková linka nějak od linky pro celou populaci?

Pro vytvoření komplexní představy o využívání linek důvěry dětmi a mládeží jsem kontaktovala linky důvěry pro celou populaci za účelem zjištění statistik volání cílové skupiny dětí a mládeže. Tyto linky kontaktovalo v roce 2002 v průměru 5–10 % dětí a dospívajících do 19 let, tedy v podstatě stejný poměr jako na dětských linkách.

Nicméně, jak vyplývá z dále uvedené analýzy dotazníků, pracovníci dětských linek důvěry si přesto myslí, že oddělování dětských linek od linek pro celou populaci má svůj význam.

Zjištění 2

Na základě vlastního zúčastněného pozorování, rozhovoru s vedoucími a celkové analýzy dat a informací, které jsem od pracovníků linek získala,⁷⁾ si dovoluji vytvořit několik kategorií linek důvěry pro děti a mládež:

1. Linky s jasně definovanou filozofií služby TKI pro děti jako hlavní náplní práce
 - Linka bezpečí, Růžová linka, Modrá linka, Olomouc

Fungují celý týden nonstop nebo do večerních hodin. Hlavní náplní pracovníků je služba TKI, popřípadě služby související - internetové poradenství, přednášky na školách. Pracovníci jsou školeni v TKI. Pro pracovníky je zajištěna různá forma odborné supervize na práci na lince. O využívání, funkčnosti a propagovanosti těchto linek vypovídá vysoký počet hovorů. Modrá linka svou profesionalitu opírá o kolektivní členství v České asociaci pracovníků linek důvěry (ČAPLD), někteří pracovníci linky v Olomouci jsou individuálními členy ČAPLD.

2. Linky dětských krizových center (DKC)
 - DKC Praha-Zápolí, DKC Spondea Brno, DKC Chrudim

Linka důvěry je jednou ze služeb těchto zařízení (ne stěžejní službou) a je často kontaktní linkou DKC (velká část volajících je pozvána k osobnímu kontaktu do DKC). Tyto linky mají nonstop provoz. Interní pracovníci linky jsou většinou zároveň pracovníky DKC a obsluhují linku v pracovní době v rámci své ostatní práce. Externí pracovníci pak zajišťují odpolední, noční a víkendový provoz linky. Pracovníci jsou vyškoleni v TKI, linka má samostatnou místnost. Supervize existuje - u některých zaměřená přímo na TKI (Praha-Zápolí), u jiných spojená se supervizí práce v DKC. Někteří pracovníci linky Praha-Zápolí a Chrudim jsou individuálními členy ČAPLD.

3. Linky neprofesionální

- Linka důvěry OSPOD Prostějov, Linka Naděje Znojmo, Linka důvěry PPP Rokycany

Vznikly většinou z podnětu individuálních pracovníků, na základě jejich nadšení a nasazení ve službách pro děti. Jde o linky vzniklé ve státním sektoru, fungující pouze v rámci pracovní doby zřizující organizace. Pracovníci linky nejsou vyškoleni, hovory vedou v rámci ostatní pracovní náplně, často v průchozí místnosti organizace. Pokud existuje supervize (Rokycany, Znojmo), je zaměřena na hlavní pracovní náplň pracovníka, ne přímo na hovory na lince. Kromě linky ve Znojmě nevedou statistiky o hovorech. Objevuje se nízký počet hovorů.

4. Linky nepřilíš využívané

- Linka dětské pomoci Plzeň, Linka pro Tebe Náchod

Pracovníci těchto linek jsou vyškoleni v TKI a jsou členy ČAPLD nebo s touto organizací spolupracují. Na obou linkách je také zajištěna určitá forma supervize. V podstatě by mohly být zařazeny do kategorie první, kdyby nebylo následujících skutečností. Obě linky mají v porovnání se statistickými údaji ostatních linek velmi nízký počet hovorů za rok 2002. Vedoucí plzeňské linky klade větší důraz na kontaktování dětí a dospívajících ve školách a na prevenci formou výukových programů. Malý počet hovorů je zapříčiněn nedostatkem financí a s ní spojenou nedostatečnou propagací. Provoz náchodské linky je v současné době dokonce pozastaven.

5. Linky specifické – Linka vzkaz domů

Specifická svou cílovou klientelou – děti a mladí lidé na útěku. Základní metodou práce je předání vzkazu, který zanechají volající děti a dospívající pro své rodiče, případně předání vzkazu od rodičů dětem. Z hlediska hodnotících kritérií lze tuto linku zařadit do první kategorie linek.

Další důležité informace

Propagace linek

Propagace linek pro děti a mládež probíhá tradičním způsobem jako na linkách pro celou populaci – letáky a plakáty na různých místech, články a inzeráty v regionálních novinách a populárních časopisech, rozhovory v médiích, reklamní spoty v rádiích, webové stránky, dny otevřených dveří. Některé linky mají zajímavé propagační materiály, cílené na dětskou populaci – rozvrh hodin s odkazem na linku, samolepky, pohledy, vizitky. Plzeňská linka má samolepky s kontaktem na linku vylepeny v telefonních budkách.

Častým způsobem propagace a zároveň preventivní aktivitou jsou přednášky a programy na různých školách, kontakt s výchovnými poradci. Jako dobře propracovaný „školní“ program se mi jevil výukový program Modré linky v Brně – žáci a studenti do tzv. Ruky pomoci doplňují potenciální osoby, organizace či instituce, které by jim mohly být v případě akutní situace nápomocné.

Představitelé Linky bezpečí zase objíždějí pražské a mimopražské školy spolu se zástupci z řad Policie ČR, předávají informace o činnosti obou těchto organizací a diskutují s žáky a studenty nad tématy souvisejícími (trestné činy, kasuistiky).

Technické vybavení linek

Jako pozitivní trend vidím používání mobilního telefonního čísla na některých linkách. Zvyšuje se tím dostupnost linky pro majitele mobilních telefonů a zároveň se „jde s dobou“ v současném rapidním rozvoji komunikačních technologií. V této souvislosti mi na mysli vyvstává praktická otázka: Jak obsloužit dva telefony zároveň?

(S tímto praktickým problémem se ale potýkají i pracovníci pevných linek, které umožňují příjem dvou hovorů najednou.)

Pro nerušené poskytování služby TKI se mi jeví jako sporná možnost přesměrovávání hovorů na mobilní telefon pracovníka, který se nenachází přímo na pracovišti linky důvěry.

Poskytování služby internetového poradenství reaguje na uživatelský nárůst tohoto média a podle mého názoru by se mělo stát standardní službou nabídky linek důvěry – zvláště pak linek důvěry pro děti a mládež. Analýza dat internetového poradenství ukazuje, že právě skupina starších dětí a mládeže využívá možnosti poradit se prostřednictvím e-mailu nejvíce ze všech věkových kategorií. Internetové poradenství se tak stává nízkoprahovou branou vstupu do světa psychosociální pomoci.

4.4. Úvaha nad výsledky dotazníkového průzkumu pracovníků linek⁸⁾

Jak jsem výše zmínila, na linkách důvěry pro děti a mládež v době realizace mého

výzkumu pracovalo přibližně 216 pracovníků. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 47 z nich, což není velké množství, ale myslím si, že analýza dotazníkových výpovědí může mít určitou vypovídající hodnotu. Až na linku ve Znojmě a Růžovou linku jsem získala alespoň jeden dotazník z každé linky (Linka bezpečí - 18, Linka DKC Praha Zápolí - 7, Linka vzkaz domů - 2, Modrá linka - 6, Linka důvěry Olomouc - 4, Linka důvěry Plzeň - 3, Linka DKC Spondea Brno 3, Linka důvěry Rokycany - 1, Linka důvěry Prostějov - 1, Linka DKC Chrudim - 1, Linka důvěry Náchod - 1).

Význam oddělení linek důvěry pro děti a mládež od linek důvěry pro celou populaci

U pracovníků dětských linek jsem očekávala větší míru přesvědčení o odůvodněnosti oddělování linek pro děti a mládež. Náзор bezvýznamnosti oddělování linek u téměř jedné třetiny respondentů pravděpodobně vychází z praktické zkušenosti pracovníků, že na jejich dětskou linku v převážné míře volají dospělí klienti (NE na otázku *Myslíte, že má význam oddělovat linky důvěry pro děti a mládež od linek důvěry pro celou populaci?* odpovědělo 14 pracovníků, zejména z linek v Prostějově, Rokycanech, Modré linky a linky DKC Zápolí, ANO - 33 pracovníků).

Šest pracovníků, kteří odpověděli NE na uvedenou otázku, si zároveň myslí, že TKI u dětí a mládeže není odlišná od TKI s dospělými.

Při pohledu na tyto výsledky mě napadá otázka, zda má vůbec smysl zřizovat dětské linky důvěry, na které volá obdobné procento dětí a dospívajících (5-10 %) jako na ostatní linky pro celou populaci. Hlavními přesvědčovacími argumenty pro existenci těchto linek jsou zejména:

- Náзор respondentů, že na linku důvěry specificky zaměřenou na děti a mládež volají klienti (tedy děti a dospívající) s větší důvěrou.
- Náзор 35 respondentů, kteří si myslí, že hovor s dítětem či dospívajícím je odlišný od hovoru s dospělým a že pracovníci by měli být pro tento druh TKI specificky školeni.
- Myslím si, že regionální linky důvěry pro děti a mládež mohou navázat těsnější spolupráci s konkrétními organizacemi a jejich zástupci v daném regionu, a tím přispět k lepší návaznosti služeb a zvyšování efektivity pomoci volajícímu dítěti či dospívajícímu.

Bezplatnost linky a její zneužívání

Nízká finanční dostupnost je bezesporu stěžejním předpokladem dětské linky důvěry. To si uvědomují také pracovníci dětských linek, kteří odpověděli na otázku *Jaký máte názor na bezplatnost volání na Linku důvěry pro děti a mládež?* následujícím způsobem: je to správné a důležité - 31, není to správné a důležité (tato služba by měla být tarifovaná) - 0, určité tarifní zvýhodnění dětské linky je dobré - 2, měla by být možnost výběru mezi bezplatnou a placenou linkou - 1, jedna bezplatná linka v republice stačí - 1.

Již výše jsem zmínila negativní důsledky bezplatného volání v podobě vysokého počtu testovacích a imitačních, případně zneužívajících hovorů, a následné snížení dostupnosti linky. Tohoto tématu se pak dotýká řada otazníků, jak zařídit, aby linka fungovala tak, jak má:

- Má být linka bezplatně dostupná i z mobilních telefonů?

(Ze zkušenosti Linky bezpečí vyplývá, že právě z mobilních telefonů je uskutečněno největší procento testovacích hovorů. Omezením volání z mobilních telefonů by se zároveň zúžily možnosti, odkud může klient volat.)

- Mohou být blokována telefonní čísla s vysokým počtem testovacích hovorů? Jak jinak a zda postihovat permanentní zneuživatelé linky?

(Od března 2004 je na pražské Lince bezpečí zavedena možnost blokování telefonních čísel, která se na linku dovolají více než 300krát za měsíc, a jejichž majitelé tedy linku zneužívají.)

Psychosociální síť regionu

Obecně lze vyhodnotit, že pracovníci linek důvěry stále ještě v psychosociální síti ČR postrádají zejména dostatečné množství:

- kvalitně fungujících krizových center pro děti a mládež včetně krizových lůžek,
- azylových domů pro matky s dětmi včetně krizových lůžek pro matky s dětmi.

Ze zkušeností pracovníků také vyplývá, že je stále ještě mnoho co dohánět ve vzájemné spolupráci jednotlivých organizací podílejících se na řešení problému dítěte či mladistvého v regionu – například spolupráce linky, školy, OSPOD, lékařů, policie.

Hodnocení nízkoprahovosti zařízení psychosociální sítě

V různých regionech se nízkoprahovost jednotlivých zařízení pochopitelně různí. Obecně lze při pohledu na jednotlivé průměry zhodnotit, že:

- Dětská krizová centra – jsou poměrně zřetelně nízkoprahová – převažují hodnoty od 1 do 2,2.
- Střediska výchovné péče – středně nízkoprahová – od 2 do 2,8.
- Azylové domy pro matky s dětmi – hůře nízkoprahové – od 2,7 do 4.
- Pedagogicko-psychologické poradny – středně až hůře nízkoprahové – od 2 do 3,5.
- Speciálně pedagogické centrum – velmi různorodé v jednotlivých regionech – od 1 do 4,7.
- Oddělení sociálně-právní ochrany – také velmi různorodé – od 1 do 3.

Hodnocení spolupráce linek s OSPOD a Policií ČR

V odpovědích na tuto otázku jsem podle své vlastní hypotézy očekávala spíše nespokojenost s těmito institucemi. Analýza výpovědí však potvrdila pozitivnější trend, a to, že zkušenost pracovníků linek vypovídá spíše o převážné spokojenosti (s OSPOD převážně dobrou zkušenost mělo 20 odpovídajících, někdy dobrou, někdy nedobrou zkušenost 14, s policií bylo převážně spokojeno 15, někdy spokojeno a někdy nespokojeno 16). Ani v jedné z odpovědí se neprojevila absolutní nespokojenost s prací OSPOD či policie.

Někteří pracovníci k výpovědi doplnili obecně známý fakt, že efektivita a kvalita pomoci vždy záleží na konkrétním pracovníkovi dané instituce, který se na řešení případu podílí.

Specifické znaky hovorů s jednotlivými věkovými kategoriemi

Respondenti zmiňovali zejména témata hovorů v jednotlivých věkových kategoriích. Poznámky o způsobu vedení hovoru byly pouze ojedinělé (což je pochopitelné, protože

hovory i stejně starých klientů mohou být zcela odlišné). Potvrdilo se, že znalost vývojové psychologie je pro pracovníka linky důležitým vodítkem informací – témata uvedená pracovníky se pochopitelně shodují s tématy vývojovými (tedy například kamarádké vztahy a škola v 7–12 letech, lásky a vztahy v 13–15 letech, sexuální problematika a vztahy v 16–18 letech atd.).

Těžká témata

Každý pracovník pomáhající profese se setkává s určitými tématy, s kterými se mu pracuje hůře než s jinými. Tuto citlivost do jisté míry ovlivňuje jeho vlastní životní zkušenost. V odpovědích na tuto otázku se tedy objevila velká různorodost.

V několika odpovědích se jako společné téma objevilo, že obtížnými hovory pro pracovníky jsou ty, ve kterých volající nechce sám svoji situaci řešit či odmítá změnu (8 odpovědí), popřípadě nelze nalézt žádné možné řešení situace (6 odpovědí). Takové hovory vyvolávají v pracovníkovi pocit bezmoci, s nímž se těžko smíruje.

Objektivně obtížnými tématy, která respondenti uvedli, jsou zejména případy různých forem syndromu CAN (syndromu týraného a zneužívaného dítěte) a téma sebevraždy v hovorech s dětmi a dospívajícími.

4.5. Diskuse o domněnkách, které jsem formulovala na základě vlastní praxe

1. Linky důvěry ve městech s vyšším počtem obyvatel mají větší počet hovorů než linky ve městech menších, jsou tedy využívány více.

Porovnáním statistických dat jsem si ověřila převážnou platnost této domněnky. Využívanost linky (počet hovorů) je přímo úměrně ovlivněna velikostí města, ve kterém se linka nachází, což je poměrně logické. Na příkladu plzeňské linky (třetí největší město souboru) se však také ukázalo, že využívanost linky (počet hovorů) ovlivňují i jiné proměnné. (Celkový počet hovorů na této lince za rok 2002 byl 288. Linka v Olomouci, kde žije o 65 000 lidí méně než v Plzni, měla ve stejném období o 1 528 hovorů více – celkem 1 816 hovorů.)

2. Okruhy témat, se kterými děti a dospívající volají na jednotlivé linky, jsou podobné, ve velké míře se neliší.

Statistická data linek a zejména údaje o tématech hovorů nelze zcela porovnávat, protože linky nepoužívají totožné programy pro zaznamenávání údajů (program LDW, vytvořený ČAPLD, používají čtyři linky z mnou vytvořeného seznamu linek). Tematické skupiny jsou tedy na různých linkách odlišně definované.

Přesto lze obecně vyhodnotit, že témata hovorů, s kterými děti a dospívající na dětské linky důvěry volají, jsou podle procentuálního zastoupení obdobná. Největší kategorii témat na většině linek tvoří problematika vztahová (vztahy rodinné, partnerské, vrstevnické), následují osobnostní témata a dále školní a sexuální problematika.

3. Procentuální zastoupení testovacích hovorů je nejvyšší na pražské Lince bezpečí.

Bezplatnost linky s sebou vždy nese kromě vysoké dostupnosti i možnost testování, popřípadě i zneužívání linky. Ze statistiky Linky bezpečí vyplývá, že 53,7 % hovorů je zařazeno právě do kategorie testovací hovory, což u jiných linek nemá obdoby (linka DKC v Zápolí uvádí např. 9 % testovacích a zneužívajících hovorů, pokud se do nich

započítá i mlčení a zavěšení).

4. Krizové centrum u linky důvěry je potřebnou službou.

Při rozhovoru s vedoucími jsem se doptávala na důležitost přítomnosti krizového centra u linky důvěry. Odpovědi byly následující:

Přítomnost krizového centra (KC) u linky důvěry je velkou výhodou, je dobré, když klienti mohou dojít, není nad přímou práci s klientem – názor čtyř vedoucích.

Názor dalších dvou vedoucích je, že *přítomnost krizového centra přímo u linky není nezbytně nutná, ale je důležitá spolupráce s dostupným KC, aby byla zajištěna návaznost služby v případě potřeby.*

Dva vedoucí uvádějí, že *provázanost LD a KC je nevýhodou, dochází k míšení pracovníků a služeb*, ale zároveň jiní tři vedoucí si myslí, že *u KC by měla být přítomna LD jako jedna ze služeb.*

5. Převažuje spíše nespokojenost se spoluprací s Policií ČR.

Nikdo z pracovníků neuvedl, že by byl zcela nebo převážně nespokojen se spoluprací s policií. 15 pracovníků bylo převážně spokojeno, 16 někdy spokojeno, někdy nespokojeno. Tato domněnka se mi tedy nepotvrdila, což je pozitivní zpráva.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem chtěla zmapovat situaci linek důvěry pro děti a mládež a zhodnotit fungování služby telefonické krizové intervence pro děti a mládež v ČR v současné době.

Jaká jsou nejdůležitější zjištění a poznatky?

- Linky důvěry pro děti a mládež jsou mezinárodními organizacemi (např. UNICEF) hodnoceny jako **důležitý článek v komunitě při zajišťování ochrany dětí.**

O zvyšování standardu služby TKI pro děti a mládež se v poslední době snaží mezinárodní organizace Children Helpline International, která sdružuje linky důvěry pro děti a mládež všech zemí světa.

Služba TKI je užitečná zejména místní a časovou dostupností, nepřetržitou pomocí, principem anonymity. U TKI pro děti a mládež má velký význam bezplatnost linky a koncept opírající se o dětská práva a model partnerství.

- V rámci svého výzkumu jsem vytvořila **seznam 13 linek pro děti a mládež**, které v současné době v České republice fungují. V rozsahu a kvalitě služeb, které tyto linky nabízejí, se objevuje velká různorodost. Existují linky, které fungují pouze v pracovní době svých zřizovatelů, pracovníci nejsou vyškoleni a hovory vyřizují v rámci svých ostatních pracovních povinností v průchozí místnosti. Zároveň jsem měla zkušenost s linkami zcela profesionálními, svým nonstop provozem, vyškoleným personálem, odpovídajícími prostory a širokou nabídkou služeb od TKI přes internetové poradenství až po přednášky na školách.

Na základě pozorování a dostupných informací jsem linky rozdělila do *pěti různých kategorií* – **linky s jasně definovanou filozofií TKI pro děti jako hlavní náplní práce, linky dětských krizových center, linky nepříliš využívané, linky neprofesionální a linky specifické.** V rámci výzkumu jsem neměla prostor pro následné hlubší zkoumání jednotlivých kategorií.

livých kategorií linek, myslím však, že by tento počín mohl přinést další zajímavé informace. Tématem pro další zkoumání by mohla být kategorie linek dětských krizových center a ověření otázky, zda možnost objednání na osobní konzultaci do DKC nějak ovlivňuje kvalitu či kvantitu hovorů na lince důvěry.

Na příkladu plzeňské linky se zase ukázalo, že počet hovorů (využívanost linky) neovlivňuje pouze velikost města, ve které linka sídlí, ale i jiné proměnné (například způsob propagace a prezentace linky na veřejnosti) – potenciální téma pro další zkoumání.

- Stěžejním nositelem služby TKI pro děti a mládež v ČR je pražská **Linka bezpečí**. Na tuto linku díky bezplatnosti volá nejvíce děti a dospívajících, linku využívají děti a dospívající z celé republiky, tedy i z regionů, kde existuje jiná dětská linka. Linka bezpečí v roce 2002 zaznamenala 97 059 tematických hovorů o problémech a ve 258 vážných případech intervenovala ve prospěch dítěte či dospívajícího. Bezplatnost linky zajišťuje bezbariérovost služby, zároveň poskytuje možnost testování, případně zneužívání linky. Praxe Linky bezpečí vyvolává etické otázky typu: Zda trestat, případně jak trestat zneužívatele linky? Jak zabránit či předejít zneužívání bezplatné dětské linky?

- **Ostatní linky** pro děti a mládež nabídku služby TKI pro děti v ČR pouze doplňují. Je faktem, že na řadu dětských linek v ČR volá převážná většina dospělých klientů a tyto linky jsou **spíše linkami pro celou populaci**. Byla by služba TKI pro děti a mládež efektivnější a užitečnější, kdyby i regionální dětské linky byly bezplatné a orientovaly se výhradně na populaci dětí a dospívajících?

Výhodou regionálních linek je podle mého názoru zajištění plynulejší návaznosti následné péče v zařízeních daného regionu (výhoda oproti centralizované Lince bezpečí.). Zda je tento můj názor opodstatněný, by stálo za výzkumné ověření.

Případný další výzkum by se mohl také zaměřit na **problematické situace**, se kterými se pracovníci na dětských linkách důvěry potýkají. Napadají mě reálné případy, se kterými jsem se setkala na Lince bezpečí:

- zneužívané dítě odmítá pomoc,
- dítěti na útěku je linkou zprostředkován kontakt s policií, ta ho následně odveze zpět domů,
- dítě volající v noci se nemá kam uchýlit, vyžaduje akutní pomoc, pohotovost OSPOD nefunguje a v regionu není žádné krizové zařízení,
- linka provede intervenci ve prospěch dítěte (na OSPOD, policii či jiném zařízení), přičemž se následně ukáže, že případ je smyšlený, nereálný.

Jak se pracovníci s takovými situacemi vyrovnávají a jak je řeší?

Z uvedeného vyplývá, že služba telefonické krizové intervence pro děti a mládež nefunguje v ČR zcela bezproblémově a kvalitně. U každé z linek důvěry lze identifikovat větší či menší nedostatky, které je nutné odstranit, aby se linka mohla stát kvalitním poskytovatelem služby TKI pro děti a mládež. Je důležité, že řada vedoucích linek si tyto nedostatky uvědomuje, snaží se na nich pracovat a zkvalitňovat služby.

I za stávajícího stavu, který není zcela ideální, jsou linky důvěry pro děti a mládež

stěžejní organizací na poli psychosociálních služeb pro děti a mládež. Pokud se odbornost linek a kvalita poskytovaných služeb bude zvyšovat, může to být pro tento druh sociální služby jenom přínosem.

Použitá literatura:

- A Child's world and distance counselling.** The International conference of Childlines, 6.–8. March 2003. Bratislava, Slovakia.
- DISMAN, M. **Jak se vyrábí sociologická znalost.** Praha: Karolinum, 2000.
- Draft List of Helplines.** Amsterdam: Children Helpline International, 2002.
- Children's Helpline International – a Global network of Helplines and Telecom outreach for children and young people.** Amsterdam: CHI, 2002.
- Krizové psychosociální služby v České republice.** Praha: Remedium, 2002.
- Statistika Linky bezpečí – rok 2002.** Praha: Linka bezpečí, 2003.
- VODÁČKOVÁ D. a kol. **Krizová intervence.** Praha: Portál, 2002.
- Týrané, zneužívané a zanedbávané dítě a Dětské krizové centrum v Praze.** Bulletin DKC v Praze. Praha: Dětské krizové centrum, 1995.
- Výroční zprávy organizací, které se účastnily výzkumu.

1) Kontakt na autorku: l.jedlickova@seznam.cz.

2) Česká abilympijská asociace (CAA) je hlavním organizátorem národní abilympiády (přehlídky pracovních schopností a dovedností zdravotně postižených). Sdružení působí také v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených lidí a v oblasti prevence a odstraňování stavebních bariér.

3) Dokument Children's Helpline International – a Global Network of Helplines and telecom outreach for children and young people. 2002.

4) Více informací o České asociaci pracovníků linek důvěry, významu členství linek v této asociaci, výcvicích v telefonické krizové intervenci a tématech s ní spojených se lze dozvědět na internetových stránkách www.capld.cz.

5) OSPOD = oddělení sociálně-právní ochrany dítěte.

6) Seznam linek sestaven podle velikosti měst.

7) Kompletní informace o jednotlivých linkách zde vzhledem k omezení délky článku nemohu uvést. Zájemcům však ráda poskytnu svou diplomovou práci v digitální podobě.

8) Vzhledem k omezení délky článku nemohu na tomto místě uvést kompletní analýzu dotazníkových dat ani kvantitativní vyhodnocení jednotlivých odpovědí dotazníku. Zájemcům na vyžádání je opět ráda zašlu v digitální podobě.

Medicinalizace – problém stále živý

Medicalisation – problem
which is still alive

Abstrakt:

Článek podává základní informace a řadu příkladů, týkajících se problematiky medicinalizace, která je i v současné době stále živým problémem. Uvádí kladné i záporné stránky tohoto fenoménu, který je významným vedlejším produktem růstu poznatků v oblasti medicíny. Všímá si i mnoha deviantních způsobů chování, se kterými sociální pracovníci často přicházejí do styku.

Abstract:

The article gives the basic information and a number of examples concerning the problems of medicalisation, which is still a live issue at present. It puts forward both positive and negative aspects of this phenomenon which is an important by-product of the growth of knowledge in the area of medicine. It also pays attention to a lot of deviant behaviours frequently encountered by the social workers.

Úvod

Významným vedlejším produktem růstu poznatků v oblasti medicíny a s tím související vysoké prestiže lékařské profese je větší počet situací, ve kterých se medicína, resp. lékař uplatňuje. Americký sociální filozof Illich I. již v roce 1976 uvádí, že lékaři získávají společenskou dominanci přesahující jejich kompetence tím, že některé sociální otázky a fyziologické aspekty života byly

PhDr. Sylva Bártlová, CSc., pracuje jako sociolog v Národním centru ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně. Na katedře SPSP Fakulty sociálních studií MU vyučuje externě předmět „Sociologie medicíny“. Od počátku své profesní práce se zabývá sociologickou problematikou medicíny a zdravotnictví.

medicinalizovány. To znamená, že dostávají označení v medicínské terminologii, jsou chápány jako medicínské problémy a mají být řešeny lékařskou intervencí. Plně lze do tohoto okruhu zahrnout narození a smrt, alkoholismus, drogové závislosti, týrání dětí, některé oblasti kriminality apod. (Illich, 1976).

Lékařské povolání má značnou moc, která je konkretizována šířením lékařských pojmů a lékařských metod mezi veřejností. Medicínskou iniciativu však nerozvíjejí pouze lékaři, případně i sestry a představitelé dalších nelékařských oborů, jako fyzioterapie, ergoterapie, farmacie apod., ale rovněž i průmysl vyrábějící nezbytné doplňky lékařské praxe. Zejména farmaceutické společnosti energicky vyhláší lékařskou hegemonii.

Lékařská profese, jak tvrdí Irving Zola, se stala „pohřebištěm pravdy“, kdy názory lékařů silně ovlivňují názory ostatních nejen na antisociální chování, ale i na každodenní život celé populace. Podle Zoly jsou téměř všechny oblasti našich každodenních činností infiltrovány lékařskou charakteristikou toho, co je normální (zdravé) a co je nenormální (nezdravé). (Zola, 1977, In Morrall, 2001: 101.) Znamená to, že celá naše existence byla **medicinalizována**.

I. Vývoj medicinalizace

Tak jako medicínou upřednostňovaný přístup k určitým aspektům života lidí na jedné straně stále narůstal, tak se na druhé straně začala zmenšovat role institucí, jako např. rodiny, církve apod. Vše, co se vztahuje k oblasti reprodukce života (sexualita, antikoncepce, neplodnost, prenatální péče, předčasné ukončení nechtěného těhotenství, náhradní rodičovství, těhotenství, porod, péče o děti bez rodičů nebo s rodiči, které o děti nestojí), se stalo záležitostí medicíny. Problémy dříve spadající do pole působnosti rodiny, zákonodárství, církve apod. jsou přebírány lékaři.

Řada různých společenských i osobních faktorů může být v současné době ovlivňována lékařskými zásahy. Menstruace již není přirozenou, i když nevídanou „kletbou“, ale stavem, který může být regulován a v určitých případech ji lze zcela potlačit. Předmenstruační tenze není jen obdobím nevyhnutelné hormonální nerovnováhy, ale i symptomem, který lze léčit. Nadměrná hmotnost těla nemusí být jen důsledek přejídání a velkého oceňování jídla, které dokonce v některých kulturách naznačuje bohatství a vysoké společenské postavení, ale i stigmatizovaný neduh (obezita), který může vyžadovat chirurgické zásahy (jako např. liposukci nebo částečnou gastrektomii). Pocit únavy a nezájmu o všechny aspekty denního života, ale zvláště práci, je pojmenován jako „syndrom chronické únavy“ (CFS) a může být léčen léky nebo psychoterapií. Tělesná vada nemusí být pouze nešťastným vedlejším produktem porodu nebo nehod. Ve světě, který si cení dokonalosti, představuje nepřípustnou odchylku, která by měla být chirurgicky korigována.

Podobně kosmetická chirurgie usiluje o odstranění vad, které jsou provázeny neestetickým vzhledem. Problémy akceptované dříve, jež byly běžnou součástí života (holohlavost, vráscitost, nadváha, akné, malá prsa, úzkost, ospalost a jiné) v současné době chápeme jako vady, které slouží pro dostatečnou argumentaci k intervenci medicíny.

Neposlušní školáci jsou nyní „hyperaktivní“ nebo trpí „syndromem nedostatku pozornosti“. Problém při čtení (dyslexie) nebo mluvení (dysfázie) je zjišťován ve specifických anomáliích funkce mozku. Je-li nám za tmavých a studených zimních dnů bídě, jsme-li mrzutí a líní, znamená to, že trpíme „sezónní afektivní poruchou“.

Medicinalizace určitých podmínek s sebou v současnosti nese velké výhody pro jednotlivce. Šílenství přestylizované do lékařské kategorie, i když následuje nucená léčba a určitá izolace, je jistě pro trpícího lepší než být upálen u kůlu po označení jako „čarodějnice“, jak tomu bylo v určitých historických údobích. Vyrušující žák může ve škole dostat vítanou a zvláštní podporu, jestliže jeho rodiče požádají o lékařskou diagnózu hyperaktivity.

Medicinalizace postihla hlavně ženy. Cecil Helman, lékařský antropolog (1994, In Morrall, 2001: 103), konstatuje, jak se od devatenáctého století změnil názor na menopauzu. Dříve většina žen zemřela, ještě než ztratila svou reprodukční schopnost. V industrializovaném světě se spolu s prodlužováním věku žen stala menopauza – jako lékařská kategorie – význačným rysem jejich života. Přirozené snižování hladiny estrogenu u žen středního věku, což znamená konec možnosti porodit dítě, způsobuje návaly, nadměrné pocení v noci a změny ve složení kostí a vaginální sekrece. Urbanizace proto přivedla tyto symptomy do dosahu stále se rozšiřující lékařské profese, která má základnu v nemocnici. Se ženami se nezachází tak, jako by pouze procházely „změnou“ z plodnosti do neplodnosti. Na stav menopauzy je zejména v průmyslově vyspělých zemích pohlíženo spíše jako na „nemoc“. I když ne všichni lékaři souhlasí s nezbytností „hormonální substituční terapie“, přesto se stala často předepisovanou medikací na pomoc mnoha ženám, aby se mohly vyrovnat s fyziologickými symptomy menopauzy.

Praktický lékař James Le Fanu poukazuje na to (Le Fanu, 1997, In Morrall, 2001: 104), že ohromné množství lidí je diagnostikováno jako „ne-nemocní“, což je stále se rozšiřující jev díky vyšetřování zdravotního stavu. Dokazuje, že např. desetitisíce lidí je klasifikováno jako „hypertenzní“ a jsou jim předepisovány odpovídající léky následkem toho, že kdysi jim nějaký lékař naměřil vyšší hodnotu krevního tlaku jako součást formálního nebo ad hoc zjištění celkového zdravotního stavu. Dokonce naznačuje, že u určité části žen bylo chybně diagnostikováno, že mají rakovinu prsu, v důsledku zjištění „bulky“ a patologové se raději mylí, než aby něco zanedbali. Tyto ženy však po celý svůj život trpí úzkostí, kterou má tato diagnóza za následek, nemluvě o tělesném znetvoření vlivem následné radiologické nebo chirurgické léčby.

Zdravotní prohlídky mohou být nejen neopodstatněné na straně jedné, protože medicinalizují lidi, kteří nemají žádnou nemoc, ale nemusí být ani účinné na straně druhé při hledání skutečných nemocí. Studie dřívějších švédských klinických zkoušek účinnosti mamografie došla k závěru, že neexistuje spolehlivý důkaz, že tato speciální vyšetřovací metoda v konečné fázi onemocnění zachraňuje životy (*Gotzsche, Olsen*, 2000, In *Morrall*, 2001: 105). Tito vědci došli k závěru, že na každých 1 000 žen podrobených jednou za dva roky prohlídce bylo během dvanáctiletého období zabráněno jen jednomu letálnímu konci pro rakovinu prsu.

Další význam medicinalizace spočívá ve využívání medicínských argumentů k vyřeše-

ní případů, které však bezprostředně s medicínou nesouvisí. Například hladina hluku při rockové hudbě je v této souvislosti zmiňována z důvodů poškozování sluchu a jako nezdravá pro mentální vývoj dětí. Také znečištěné životní prostředí vede k ničení rostlin a živočichů a je příčinou řady onemocnění. V určitých případech jde o přesun vlastní odpovědnosti ze společnosti na jednotlivce a na medicínské faktory. Pro státní politiku je totiž efektivnější a levnější hledat medicínská řešení a nezamýšlet se nad společenskými kořeny problémů. Sociální marketing je velkým šířitelem medicínské problematiky, kdy ve jménu zdraví úspěšně obchoduje se vším – od vysoce vláknitých obilovin, rostlinných projímadel, analgetik až po nízkokalorická sladidla.

II. Medicinalizace deviantního chování

Mnoho „deviantních“ způsobů chování, jako např. problematika závislosti, kriminality, gamblerství apod., se dostává pod drobnohled lékařské profese. Opilství s následnou somatickou neschopností již není jen zvoleným, sebe destruktivním způsobem života. Kvůli „závislosti na alkoholu“ může být „oběť návyku“ hospitalizována a jsou jí předepsány různé léky. Sexuální přestupek nepředstavuje jen čin, zasluhující potrestání, ale i léčitelný problém. Na základě těchto poznatků vstupují též do vězeňského systému další tzv. expertní psychiatrické služby, s jejichž pomocí se potom vytváří „terapeutické prostředí“.

Lidé závislí na alkoholu, drogách nebo hracích automatech, dříve považovaní za jedince s nedostatkem volných vlastností, s poruchami hodnotové orientace a chování, jsou v dnešních společenských podmínkách často označováni za nemocné jedince.

Někteří kriminalisté dokonce považují asociální chování za medicínský problém, což znamená, že různí narušitelé zákona, od zlodějů v obchodě až po masové vrahy, mohou být chápáni jako potenciální nemocní.

Medicinalizace také zahrnuje redefinování sociálních problémů. Jestliže se o užívání drog uvažuje jako o nemoci, je nutné uvažovat o umístování narkomanů především do psychiatrických léčen. Podobně jestliže jsou různí kriminální násilníci považováni za „nemocné“, byla by podpora psychiatrickému léčení výhodnější než nápravná zařízení. Z posledních dvou příkladů je zřejmé, že ze společenského hlediska není jednoduché rozlišit mezi nemocí a kriminální deviací, poněvadž osoba, která je nemocná, je ve velké míře zbavena zodpovědnosti za své chování. Ačkoliv se jeví jako zvláštní považovat deviantní chování, kterým je např. závislost na alkoholu nebo na drogách, spíše za nemoc než asociální jednání, navozuje to otázku po sociální kontrole. Může být např. namátkové testování užívání drog či vyšetření požití alkoholu na pracovišti považováno za porušování lidských práv, když se tak děje na ochranu pracovníkova zdraví?

III. Psychiatrizace

Michael Stone (1998) pozoruje, že v posledních padesáti letech existuje více psychiatrů než za celou historii tohoto oboru a že psychiatrická pojednání se neodvolatelně stala součástí kultury západních společností. To znamená, že soukromé myšlenky, chování, emoce a společenské hodnoty byly důkladně „**psychiatrizovány**“. Tento přístup

je variantou toho, co Thomas Szasz popisuje jako medicinalizaci problémů v životě (1973, 1974). Pro Szasze běžné a opakující se události a potíže lidského života (např. konflikty s ostatními, ztráta zaměstnání, řešení finančních problémů a vyrovnání se se ztrátou svých blízkých) nejsou primárně záležitostí lékaře. Szasz uvádí, že lékaři mají zodpovědnost především za léčbu problémů organického původu.

Psychiatrizace lidského života byla započata aplikací psychologických metod léčby ve viktoriánském období a „terapie formou rozhovoru“ hraje stále významnou úlohu i v současné psychiatrické praxi. Fyzikální metody léčby se však staly v procesu medicinalizace životních problémů významnějšími. Ve 30. a 40. letech minulého století došlo k zavedení inzulínové terapie při léčbě psychiatrických nemocí a k aplikaci psychochirurgických metod. V padesátých letech byla objevena léčba pomocí antipsychotických a antidepresivních léků. Na konci dvacátého století se v lékařské diagnostice objevily další důležité postupy (např. arteriografie mozkového řečiště, počítačová tomografie, magnetická rezonance, pozitronová emisní tomografie a další zobrazovací metody). Současně se rozvinula výroba nové vlny psychotropních látek, jako jsou např. antidepresiva SSRI a další.

Nejmarkantnějším příkladem **psychiatriza**ce každodenního života je v USA rozšíření léku Prozac – prvního SSRI, který je sice indikován k terapii deprese, ale stal se, spolu s lékem Viagra na mužskou impotenci, základním prostředkem určitého životního stylu. Tzn. že stejně jako Viagra byla využívána k zesílení mužské sexuální síly (spíše než k pouhému zaměření se na sexuální dysfunkci), i Prozac se stal chemickým přípravkem měnícím lidskou mysl, a používaným tedy k boji proti nesnázím a zklamáním obyčejné lidské existence. Peter Kramer, americký profesor psychiatrie, bojuje za Prozac jako za „prostředek vylepšující osobnost“. Stejně jako Viagra vytváří představu, že poskytuje mužům (a možná i ženám) extravagantní orgasmy, i Kramer tvrdí, že užíváním Prozacu se můžeme všichni cítit „lépe než dobře“. Pro Kramera je součástí „kosmetické psychofarmakologie“. Avšak na rozdíl od somatické kosmetické chirurgie se mohou SSRI používat nejen k obnovení základních složek stavu člověka, ale mohou zcela změnit lidskou povahu (Kramer, 1994).

IV. Sociologický přístup k medicinalizaci

Velmi kritický postoj vůči procesu **medicinalizace** zaujali především sociologové. Uvedený pojem byl aplikován sociálními vědci k popisu toho, jaký negativní účinek může mít lékařská profese vůči jednotlivci i společnosti. Kromě aspektů „**společenské kontroly**“ v lékařské praxi existuje rovněž nepřímý „kontrolní“ účinek medicinalizace, který je daleko mocnější.

Když lékaři léčí pacienta onemocnělého např. bronchitidou, srdečním selháním, rakovinou plic nebo duševní poruchou, je zákrok zaměřen na jednotlivce. Je to jednotlivec, který se musí kvůli prohlídce svléknout, je to jeho krev, která se posílá do laboratoře na vyšetření, a je to osoba, které se podávají léky nebo je podrobena chirurgickému zákroku. Avšak mnoho vážných nemocí má společenské a environmentální rozměry. Mnoho smrtelných nemocí je podmíněno chudobou, špatným bydlením, nepříznivým

přírodním prostředím a také rizikovými pracovními podmínkami.

Zaměřením se výhradně na pacienta **individualizuje lékař společenské problémy**. To znamená, že lékařská praxe posiluje samotný společenský systém, který je v podstatě zdrojem mnoha chorob. Když lékaři provádějí léčebné zákroky na jednotlivcích, je navíc snižována zodpovědnost státu za změnu společnosti, která se neobejde bez značných státních finančních dotací.

Bez zavedení kontroly povedou medicinalizační aktivity lékařů ke kvantifikaci stále více nemocí, které se musí diagnostikovat a léčit pomocí narůstajícího rozsahu vyspělých technologií (Morall, 2001: 107).

Lékařská profese je však do jisté míry ovlivňována veřejným zdravotnictvím, které poskytuje širší vědomostní základnu pro determinanty zdraví a nemoci. Biomedicínské a individualistické výklady toho, co udržuje zdraví a co způsobuje nemoc, jsou zahrnuty do obsáhlejšího a propracovanějšího výkladového rámce, který alespoň částečně uznává socioenvironmentální faktory.

Medicinalizace však nemusí mít pouze funkci společenské kontroly, která jí dává legitimitu. Jak poznamenává Scambler, je lékařská hegemonie částečně i výsledkem skutečného úspěchu v léčbě některých nemocí. Navíc perspektiva velkého pokroku lékařské vědy díky genovému mapování, počítačovým technologiím a účinku léků na biochemii člověka předpokládá další úspěchy medicíny. Realistický pohled připouští, že lékařský pokrok je charakterizován úspěchy i neúspěchy, ale to je dáno přirozenými problémy, které má věda při definování cílů své činnosti. Znamená to, že věda je schopna se pouze přiblížit ke skutečným událostem a že vědecká medicína pouze posuzuje na základě „nejlepší domněnky“ příčinu, a tedy i léčbu nemoci. Věda i medicína jsou navíc součástí společenského kontextu, který stanoví a směřuje jejich jednotlivé i společné programy. Ať jsou však zjištěné omyly ve vědeckém i lékařském úsilí jakékoliv, existuje obecná inklinace k objevování faktů, příčin a příčinných vztahů. Nikdy nebudou existovat absolutní znalosti ani zcela jasné pochopení toho, co tvoří fyzický a přírodní svět a co přesně plodí nemoci a léčí je, ale to by nemělo vést k ignorování toho, co známe (Scambler, 1997).

Závěr

Tak jako se lékařská terminologie rozšířila do mnoha lidských aktivit a na řešení problémů, které nejsou primárně nemocí, tak také diskuse o uvedených otázkách bude nadále pokračovat a budou se objevovat ve stále větší míře demedicalizační snahy. Jak již bylo řečeno, medicinalizace se neobešla bez kritiky. V současné době jsme svědky **demedicalizačních procesů**, kdy lékaři i pacienti se pokusili v řadě případů odstranit některé aspekty lidského chování z dosahu medicíny. Lékaři vyčlenili homosexualitu z oficiálního manuálu psychiatrických poruch, když začali tvrdit, že homosexuální styk se souhlasícím dospělým není nemocí. Také lidé s rozličnými problémy, jako např. gambléři, zneužívané manželky apod., začali zakládat především v USA svépomocné skupiny k zvládnutí svých problémů bez zásahu medicínské autority. Ve všech vyspělých státech je v posledních desetiletích kladen důraz na komunitní péči o duševně nemoc-

né, která je založena na spolupráci se sociálními, právními a dobrovolnými laickými pracovníky.

Někteří kritikové medicinalizace se snaží redefinovat aspekty života, jakými jsou např. narození, smrt apod., jako soukromé záležitosti, ve kterých by měly být lékařské zásahy limitovány.

Ačkoliv tyto snahy jsou jen počátkem odporu proti medicinalizaci společnosti a zdají se být dosud izolovanými výjimkami „medicinalizačního“ trendu, upozorňují i na určité problémy v tomto započatém boji.

Použitá literatura:

- GOTZSHE, P., OLSEN, O. **Is screening for breast cancer with mammography justifiable?** In MORRALL, P. **Sociology and Nursing**. London: Routledge, 2001.
- HELMAN, C. G. **Culture, Health, and Illness**. In MORRALL, P. **Sociology and Nursing**. London: Routledge, 2001.
- ILLICH, I. **Medical Nemesis (The expropriation of health)**. New York: Random House, 1976.
- KRAMER, P. D. **Listening to Prozac: A Psychiatrist Explores Antidepressant Drugs and the Remaking of the Self**. London: Fourth Estate, 1994.
- LE FANU, J. **Rise of the non-disease**. In MORRALL, P. **Sociology and Nursing**. London: Routledge, 2001.
- MORRALL, P. **Sociology and Nursing**. London: Routledge, 2001.
- SCAMBLER, G. **Sociology as Applied to Medicine**. London: Saunders, 1997.
- STONE, M. H. **Healing the Mind: A History of Psychiatry from Antiquity to the Present**. London: Pimlico, 1998.
- SZASZ, T. S. **The Manufacture of Madness**. St. Albans: Paladin, 1973.
- SZASZ, T. S. **The Myth of Mental Illness: Foundations for a Theory of Personal Conduct**. New York: Harper and Row, 1974.
- ZOLA, I. **Healthism and disabling medicalization**. In MORRALL, P. **Sociology and Nursing**. London: Routledge, 2001.

*ThMgr.
Stanislava
Ševčíková¹⁾ je
asistentkou na
katedře sociální
politiky a sociál-
ní práce FSS
MU v Brně, kde
také studuje
v doktorském
programu.
Zabývá se
teoriemi a meto-
dami sociální
práce, supervizí,
etikou a hodno-
tami v sociální
práci*

Srovnání kognitivně-behaviorálního přístupu

a logoterapie v sociální práci
v nástinu terapie drogové závislosti

Comparison of cognitive behavioral approach and
logotherapy in social work within the outline of drug abuse

Abstrakt:

Cílem následujícího textu je srovnat logoterapii V. Frankla a kognitivně-behaviorální terapii a nastínit její další možné užití v terapii drogově závislých. Autorka se nejprve pokouší detailně identifikovat hlavní komponenty obou teorií a nalézt podporu pro implicitní tvrzení, že vyvážení slabostí jedné teorie se nachází v přednostech teorie druhé, tedy že obě teorie, vhodně aplikované, lze použít ne-li přímo komplementárně, tedy alespoň souběžně či následně.

Abstract:

The aim of the following text is to compare the logotherapy of V. Frankl and the cognitive-behavioural therapy and to outline the possibility of its further use in the therapy of drug abuse. To begin with, the author is trying to identify in detail the main components of both theories and to find evidence for the implicit statement that the balancing of some weak points of one theory consists in finding the virtues of the other theory. Both theories thus could, if applied appropriately, be used in a complementary way, or at least, simultaneously or subsequently.

Úvod

Drogově závislí, kteří se dobrovolně či s přispěním blízkých rozhodnou k léčbě své závislosti na návykových látkách, či je jim léčba soudně nařízena, se mohou dostat do psychoterapeutického prostředí, které nemusí být zcela čitelné. Existuje celá škála psychoterapeutických metod a k trendům dnešní doby patří eklektické či integrativní směry (Knobloch, Knoblochová, 1999; Nelson-Jones, 2000; Navrátil, 2001). V sociální práci neplatí, že přívlastek „eklektický“²⁾ je pejorativní – v pomáhajících profesích je tento racionálně zdůvodněný přístup žádoucí.

Cílem vzdělávání v sociální práci je, aby sociální pracovník, terapeut či jiný pomáhající pracovník nebyl ortodoxním zastáncem pouze jedné metody, ale tvořivě využíval i předností ostatních škol a směrů³⁾. Pro zachování logiky tohoto textu zařadím rogersovskou terapii k humanistickým a existencionálním metodám⁴⁾ (srov. např. Payne, 1997; Nelson-Jones, 2000; Navrátil, 2001) a dále se budu věnovat srovnání kognitivně-behaviorální terapie (dále jen KBT) a logoterapie, kterou řadíme taktéž mezi humanistické teorie v sociální práci (srov. Kurz, 1995; Payne, 1997; Navrátil, 2001) a kterou, jak později prokážu, je možné také zařadit mezi účinné prostředky léčby drogově závislých.

Cílem následující studie je komparace dvou metod sociální práce: logoterapie a existenciální analýzy V. E. Frankla,⁵⁾ a terapie kognitivně-behaviorální ve vztahu k léčbě drogové závislosti. Frankl sám pokládal behaviorismus za směr, který logoterapie předstihla o celá desetiletí, což je dalším důvodem pohlédnout ve vzájemném vztahu na oba směry důkladněji.

Nejprve nastíním kognitivně behaviorální terapii v její šíři a historickém kontextu, dále se zaměřím na logoterapii (jejíž východiska jsou mi blízká) a její hlavní charakteristiky a pokusím se je komparovat se záměrem nastínit další využití obou metod v léčbě drogových závislostí. Nastínění detailní formy pomoci a aplikace obou metod pro léčbu drogových závislostí přesahuje rámec uvažovaného textu.

I. KOGNITIVNĚ-BEHAVIORÁLNÍ TERAPIE

Kognitivní teorie i behaviorismus se zpočátku vyvíjely jako dvě odlišné a samostatné školy. Podle některých autorů (Mahoney, 1974; Meichenbaum, 1977; Možný, Praško, 1999; Kratochvíl, 2002) se v polovině 70. let spojily a zdálo se, že vznikla vlastně symbioticky jedna ucelená a komplexnější teorie. Skutečností ovšem je, že v rámci těchto teorií vznikly variace dalších teorií a přístupů, které se hlásí ke kognitivně-behaviorálnímu myšlení. Jeden z hlavních protagonistů KBT, A. Ellis, ji v počátcích (v roce 1955) dělí na racionálně emotivní behaviorální terapii (REBT) – u nás známé jako racionálně-emoční terapie (která se dělí na obecnou a specifickou) (Nelson-Jones, 2000: 181, Kratochvíl, 2002: 66). V krátkosti můžeme říci, že obecná REBT je téměř totožná s v ČR známou KBT a specifická REBT klade důraz na hlubokou filozofickou proměnu klienta. Ellis sám sebe pokládá za otce REBT a praotce KBT. Jeho dílo Nelson-Jones (2000: 185) pokládá za kontroverzní, neboť REBT je vlastně syntéza psychoanalýzy a myšlenek rogeriánského přístupu. Kognitivní terapie A. Becka a teorie sociálního učení A. Bandury

(zařazovaná do tohoto směru, srov. např. Payne, 1997; Navrátil, 2001) se někdy pojednává jako odlišné teorie. V českém prostředí však zdomácněla tato teorie pod označením KBT se specifickými prvky, popsány níže (Možný, Praško, 1999).

1.1 BEHAVIORISMUS

Myšlenkové počátky behaviorismu sahají až do starověkého Řecka, kdy Aristoteles popsal proces učení jako asociace mezi podněty. Ruský vědec I. P. Pavlov vypracoval na přelomu 19./20. století svou teorii o tzv. klasickém podmiňování. V USA ve 20. letech 20. století americký vědec J. B. Watson formuloval svou tezi o behaviorismu (anglicky *behavior* znamená *chování*) a tuto metodu aplikoval na řešení psychických konfliktů. Pohled na terapii jako změnu jednání byl blízký i anglickému psychologovi H. J. Eysenkovi a americkému psychiatrovi J. Wolpemu.

Tehdejší psychologie se profilovala jako „psychologie bez duše“, jak nazval zakladatel novodobé experimentální psychologie W. Wundt své stěžejní dílo, tedy že člověka chápala věda, potažmo psychologie, pouze jako biologicky determinovaný komplex buněk, který reaguje na vnější podněty. Co bylo uvnitř, nebylo měřitelné, a tudíž ani vědecky relevantní. Navíc by zabývání se vnitřními procesy terapii jen komplikovalo a prodlužovalo (Kratochvíl, 2002).

Behaviorismus staví na třech předpokladech: všichni lidé chtějí přežít, touží mít co nejméně bolesti a chtějí být šťastní.

Člověk na základě stimulů reaguje na své sociální prostředí a tyto zjevné reakce mohou být žádoucí (kladné) nebo nežádoucí (špatné). Jediné, co je podle autorů možné psychologicky ovlivnit, je odstranit (oslabit, nechat vyhasnout) návyky špatných řešení a cvičit a posilovat žádoucí chování. Negativní odezva (trest) je pocitově nepříjemná a odměna naopak příjemná.

Behaviorismus se zaměřoval na ovlivňování výhradně vnějších vlivů: podnět (*stimulus*) a reakce na něj v podobě chování. Člověk byl chápán jako tzv. černá skříňka, do jeho nitra se výzkumník či terapeut nesnažil proniknout, poněvadž se vnitřní pochody podle tehdejšího mínění nedaly měřit, a pokud by se o to někdo pokusil, bylo by to pokládáno za nevědecké. Prvotní psychologie si totiž vetkla do vínku právě vědeckost na důkaz své blízkosti k tehdejším přírodním vědám.

Rozkvět behaviorismu se datuje do 50. a 60. let, kdy vznikly dvě školy: britská a americká, obě ale vycházely z odlišných východisek a zaměřovaly se na rozdílné skupiny klientů, především z oblasti psychologie. Američané se dokonce hrdě označovali za „sociální inženýry“. Neúspěch behaviorismu spočíval především v léčení deprese, a to byl jeden z důvodů, proč se behavioristé začali zajímat o kognitivní procesy.

Podstatou behaviorální terapie je analýza chování a uvědomění si jejich příčin (antecedentů). Platí tři pravidla: 1. výsledky se musí dát měřit, 2. terapeut se vyhýbá spekulacím, 3. platí tzv. Ockhamova břitva (podle níž lze zjednodušeně říci, že nejjednodušší vysvětlení je současně také nejpravděpodobnější).

Mezi základní principy behaviorismu patří: lidské chování je naučené, maladaptivnímu chování se člověk učí jako adaptivnímu a je možné je odstranit učením chování adaptiv-

ním a podmínky, které byly příčinou maladaptivního chování, mohou být odlišné od těch, které toto chování udržují. Terapeut se má především věnovat impulsům udržujícím.

1.2 KOGNITIVNÍ TEORIE

I kognitivní teorie (*cognitio* znamená latinsky *poznání*) vidí své kořeny ve starověkém učení stoiků, kteří doporučovali vnitřní vyrovnanost při řešení konfliktních situací, kladli důraz na vnitřní pocity a názory na vnější událost a využívali tzv. „sokratovské otázky“⁶⁾.

Za novodobé zakladatele této školy se pokládají Američané A. Ellis a A. T. Beck (Možný, Praško, 1999). Nelson-Jones (2000) a Kratochvíl (2002) oproti tomu pokládají Ellise za zakladatele racionálně emotivní behaviorální terapie, jak již bylo zmíněno v kap. 1.1, kteří svůj původně psychoanalytický přístup rozšířili směrem ke zkoumání vnitřních kognitivních procesů (lat. *cognitio* znamená poznání), tj. způsobů, jak lidé přijímají, interpretují, vybírají, uchovávají a předávají podněty ze svého sociálního prostředí. Kognitivní teorie vychází z předpokladu, že v průběhu kognitivního vývoje člověka dochází k učení nesprávných vzorců, např. interpretace skutečnosti. Člověk tedy nereaguje primárně na podněty ze svého prostředí, ale na svou kognitivní interpretaci těchto událostí. Tato teorie významně přispívá k pochopení toho, jak člověk konstruuje sociální realitu (srov. Nurius, Berlin, 1995: 513). Podle ní je člověk zahlcován množstvím verbálních i neverbálních impulsů a z nich vybírá a spoluutváří svůj vnitřní svět, v němž žije. Percepce je vlastně výsledkem interakce mezi jednotlivcem a kulturou, sociálním prostředím. Kognitivní terapie se pokoušela zjistit chyby v poznávacích procesech organismu a identifikování jeho „iracionálních přesvědčení“, falešného přesvědčení o realitě.

Mezi základní principy této teorie patří: přesvědčení o kognitivních příčinách psychických poruch, terapie je časově limitovaná a hraje v ní důležitou úlohu pevný terapeutický vztah, kde terapeut spolupracuje s klientem, využívá tzv. „sokratovské otázky“. Kognitivní terapie je direktivní a orientuje se na problém, klient dostává domácí úkoly a mezi cíle patří i vzdělávání klienta, které umožňuje jeho orientaci v problému a kvalifikovanější volbu (v našem případě) pro abstinenci od drog, pro kterou nastoupil terapii.

1.3 KOGNITIVNĚ-BEHAVIORÁLNÍ TERAPIE

Nově vzniklá kognitivně-behaviorální terapie (viz kap. 1) umožňovala lépe pochopit individualitu klientů, přičemž behaviorismus poskytl metodu a kognitivní teorie obsah. Nejde pouze o to, aby se klienti cítili lépe, ale aby změnili své chování i navykly způsob myšlení. Pozitek behaviorismu, že vnější prostředí často ovlivňuje projevení vnitřních dispozic a jejich míru, je dodnes platný. Vzhledem k tomu, že KBT je velmi rozšířená a pro určité skupiny klientů takřka jedinečně možná uplatnitelná terapie, je vhodné, aby s ní byli seznámeni i pomáhající pracovníci.

Limity této teorie jsou v současnosti např. v léčbě schizofrenie nebo maniodepresivní

psychózy, jejichž vznik nelze uspokojivě vysvětlit vlivy vnějšího prostředí.

Podle Ellise má KBT tři hlavní cíle: bezpodmínečné přijetí sebe, druhých a snaha zvládnout frustraci.⁷⁾

V zásadě však je možné určit desatero zásad KBT (podle Možný, Praško, 1999: 31).

1. KBT je krátká, časově omezená.
2. KBT je strukturovaná a terapeut je aktivní a pozitivně direktivní.
3. KBT se opírá o vztah otevřené aktivní spolupráce mezi klientem a terapeutem.
4. KBT vychází z teorií učení a teorií kognitivní psychologie.
5. KBT se zaměřuje na přítomnost.
6. KBT se zaměřuje na konkrétní, jasně definované problémy.
7. KBT si stanovuje konkrétní, funkční cíle.
8. KBT se zaměřuje na pozorovatelné chování a vědomé psychické procesy.
9. KBT uplatňuje vědeckou metodologii.
10. Konečným cílem KBT je dosažení soběstačnosti klienta.

1.3.1 TEORIE UČENÍ V KBT

Původní behaviorismus znal pouze dvě formy učení, klasické podmiňování⁸⁾ a operantní podmiňování⁹⁾, pozdější autoři uznali i učení nápodobou čili sociální učení. Kognitivní teorie obohatila syntézní KBT o kognitivní učení (model podnět – organismus – reakce – následek). Právě kognitivní procesy zprostředkovávají linii mezi podnětem a reakcí. „Není to tedy člověk sám, který vyvolává určité chování, ale význam, který člověk tomuto podnětu přisoudí.“ (Možný, Praško, 1999: 42.)

Terapeut na základě znalostí konstrukce individuálního světa, světa hodnot a vztahů může intervenovat, opravovat, reinterpretovat to, co klient zažil. Pomocí kognitivně-behaviorální terapie se pokouší vytvořit efektivní a adaptivní prostředí řešení problémů života pomocí pozitivních stimulů. Podporuje a simuluje řešení problémů, se kterými se klient aktuálně zabývá, pomocí různých metod osvojení si určitého druhu chování. V sezení terapeut modeluje určité situace, se kterými má klient potíže, a on se je s pomocí terapeuta či skupiny učí řešit. V terapii není tedy primární vnitřní stránka věci, klienta, ale řešení chování.

2. LOGOTERAPIE A EXISTENCIÁLNÍ ANALÝZA

Viktor Frankl věnoval pokusu o vysvětlení svého nového směru velkou část svého díla.

Logoterapie vznikla jako reakce na setkání s tehdejší psychoanalýzou S. Freuda (který mimo jiné zabývání se smyslem života pokládal za symptom nemoci) a Adlerovou individuální psychologií. Rozchod s oběma směry, které podle Frankla člověka „depersonalizují“, odlidšťují, znamenal nutnost budování nového psychoterapeutického směru. Přestože jeho zárodky se objevily v předválečném rukopise klíčového díla *Lékařská péče o duši*, právě v koncentračním táboře, kdy zcela nahý a oholený, zakusil sám na sobě pocit „holé existence“ (Frankl, 1996), což pravděpodobně znamenalo jeho definitivní přiklonění k existencialismu a nikoli např. k tehdy vznikající personální filozofii.

Jeho přístup byl v roce 1924 W. Souckem nazván „třetí vídeňská škola psychoterapie“, přesto zpočátku Frankl sám měl zpočátku pouze na mysli stávající „psychologii bez ducha“ reformovat, rehumanizovat, polidštit (Frankl, 1997a), neboť ignorovala a nebrala na vědomí duchovní dimenzi člověka, kterou chápal Frankl jako „specificky lidskou“ a jejíž důležitost silně zdůrazňoval.

Etymologicky znamená logoterapie složení dvou řeckých slov *logos* (kromě významu *slovo* také *smysl*) a *terapeuo* „lčím“. Logoterapie je tedy název směru i techniky vedoucí k pomoci pacientovi (klientovi). Existenciální analýza je (především) filozofický pokus o vyložení lidské existence jako odpovědi životu, který klade otázku smyslu, ale může znamenat i analýzu životní situace jednotlivého člověka. Logoterapie je více než pouhou analýzou skutečnosti, pokouší se nalézt řešení svými technikami a nezabývá se (pouze) filozoficky otázkami bytí člověka, ale hledá odpověď na palčivou otázku po smyslu. Frankl definuje dále logoterapii také podle tří základních ctností Arthura Schnitzera, věcnost, odvaha a pocit zodpovědnosti – tomu Frankl přiřazuje i tři vídeňské směry psychoterapie. K odvaze patří individuální psychologie A. Adlera (vůle k moci), věcnost k psychoanalýze (vůle ke slasti) a zodpovědnost k logoterapii (vůle ke smyslu).

2.1 EXISTENCIÁLNÍ VAKUUM A VŮLE KE SMYSLU

Logoterapie reaguje na sílící pocit bezesmyslnosti, vnitřní existenciální prázdnotu a vakuum novodobého člověka počínajícího 20. století, který mimo jiné není pronásledován ani tak vinou, jako úzkostí a jehož vůle ke smyslu je silně frustrována, což sekundárně vyvolává duševní choroby. Pociť bezesmyslnosti specifikuje Frankl jako „masovou neurotickou triádu: deprese, narkomanie a agrese“ (1994: 178). Jako „nemoci doby“ jmenuje Frankl také útěk do kolektivního myšlení, fatalistického či provizorního postoje k životu a k fanatismu.

Frustrace a existenciální prázdnota se projevuje mimo jiné také jakousi leností a lhostejností. Lenost se může projevovat jako určitá ztráta zájmu (o sebe, druhé, svět), lhostejnost zase nedostatek iniciativy něco v okolí nebo ve světě vykonat, zlepšit. Tento pocit marnosti ve společnosti zesílil především po její masové technizaci, kdy namísto úmorných 12–14 hodin se snižovala postupně pracovní doba a vznikl nový fenomén v masové kultuře – volný čas. Frankl zkoumal také účinky dlouhodobé nezaměstnanosti mládeže a organizoval pro ni bezplatné poradenství¹⁰).

Ke smyslu je možné směřovat pouze neustálým pokoušením se o uskutečňování hodnot. Ty Frankl dělí na *tvůrčí* – např. čin a jednání (něco dělat), *zážitkové* – když do nitra člověka vstoupí krása a dobro (něco zažít, někoho milovat) a *postojové* – v případě, že je člověku z jakýchkoli příčin odepřeno realizovat hodnoty tvůrčí a zážitkové, má alespoň možnost k nim zaujmout postoj – přetvořit utrpení ve výkon.

Frankl za základní hodnotu pokládá život v metafyzickém smyslu, a to především pro skutečnosti darovanosti a nedotknutelnosti života jako výzvy určené k naplnění. Zde nastupuje úloha svobody, která je tou vlastností umožňující sebetranscendenci, zapomenutí na sebe, ale i „vzdornou sílu ducha“, kdy člověk z těžké, patové nebo jinak nepříznivé situace dokáže realizovat svou existenci. Frankl také hovoří o „tragické triádě“ –

utrpení, viny a smrti, které jsou úhelným kamenem, kde se svoboda člověka projevuje.

2.2 DUCHOVNÍ DIMENZE ČLOVĚKA

Duchovní dimenze se projevuje „vůlí ke smyslu“, kterou Frankl identifikuje jako klíčovou pro své chápání psychoterapie. Duchovní dimenzi v psychiatrickém (nikoli náboženském) smyslu přisuzuje Frankl naprostou autonomii. Člověk má tedy dimenzi somatickou a duševní (ve smyslu emoční, pudové, kognitivní a konativní stránky, podobně jako zvířata, i když i je v tomto smyslu přesahuje) a duchovní, která požaduje smysl veškerého bytí. Tento nový antropologický model, tzv. třidimenzionální obraz člověka, je právě novým a průlomovým aspektem v tehdejší medicíně a psychologii. Člověk je vnímán i s duchovní dimenzí, která je v něm přítomna, významně se projevuje, ale není možné ji měřit a pozorovat právě ve smyslu předchozí „vědecké“ psychologie. Dnes bychom neopomenuli ani dimenzi sociální, neboť člověk je *zoon politikon*, neboli tvor sociální, ve smyslu řecké *polis*, obce, jak o něm hovořil již Aristoteles.

Noetická dimenze je chápána jako nová kategorie v psychoterapii, nikoli ve smyslu řeckého *nús* – rozum, ale ve smyslu nezaměnitelného osobního názoru, volby, vědomí, navazuje na dimenzi psychickou a somatickou. „K plnému lidství – k jeho úplnosti – však patří i tato třetí, duchovní dimenze. Ne však pouze jen jako jedna z jemu vlastních dimenzí. Je to totiž právě tato dimenze, která – i když není jedinou dimenzí lidské existence – je vlastní dimenzí lidství. Člověk se vůbec stává člověkem teprve v oněch (duchovních) počinech, jimiž se pozvedá ze somatopsychické roviny do dimenze duchovní.“ (Frankl, 1999: 37.) Neboli i za sebetěžší nemocí (i duševní, např. psychózou) nebo za sebetěžších podmínek koncentračního tábora zůstává člověku zbytek svobody, v němž se může rozhodnout pro smysl, a tím dostat novou důstojnost. Frankl právě v koncentračním táboře mohl konat svá psychologická pozorování na straně vězňů i dozorců, a tak pozorovat lidské hyeny i svaté – obě tyto skupiny měly stejné podmínky a možnosti se rozhodnout.

Chápat tuto duchovní dimenzi v náboženském smyslu věřícího Žida Frankla začali postupně úspěšně křesťanští psychologové. Logoterapeut (ve Franklově době mohl být terapeutem pouze lékař) se snaží o to, ukázat klientovi úkoly, ale i konfrontace, které mu život nabízí – nabídky smyslu člověku... On je tázaný – „tady a teď“. Svobodné rozhodnutí reagovat na tuto výzvu dodává člověku hodnotu výkonu a osobní důstojnost. To je pro Frankla mimo jiné významným důvodem proti eutanázii, kterou v jeho době prováděli nacisté.

Frankl se opírá také o svědomí. Svědomí je orgánem smyslu, vychází z nevědomé hloubky lidské osoby, rozhodnutí lidského bytí jsou často nevědomá a nereflektovaná. V tomto smyslu je svědomí i nelogické, ba pre-logické, intuitivní. Existuje pre-logické pochopení sebe a dokonce i pre-logický hodnotový žebříček. Ve svědomí vždy probíhá „sekundární racionalizace“ událostí a rozhodnutí. Bytí odpovídá tedy „jsoucí“ a svědomí „ještě ne-jsoucí“, co bytí musí. Toto „co bytí musí“ se teprve uskutečňuje, není tedy skutečné, ale možné. (V němčině je to výstižně etymologicky vyjádřeno rozdílem mezi SEIN a SOLLEN).

Kde se tedy duchovní Já ponořuje do nevědomé sféry jako do svého základu, mluvíme o svědomí, lásce a umění. Kde ale opačně do vědomí proniká skutečnost – hovoříme o neuróze nebo psychóze.

2.3 TECHNIKY LOGOTERAPIE

Dereflexe (sebedistance), paradoxní intence a sebetranscendování člověka jsou nejzákladnějšími metodami pro práci logoterapeuta s klientem. (Frankl, 1994: 172.)

Sebetranscendence znamená, že člověk je bytostně zaměřen na něco, co není on sám, co je mimo něj, ba nad ním. Toto něco označuje Frankl za smysl, v jehož naplnění může člověk pocítit štěstí. Člověk, který nevidí konec svého existenčního provizoria, těžko svůj život zaměřuje k nějakému cíli. Nemůže už, jako člověk v normálním životě, zaměřit svůj život na budoucnost. Tím se však změní i celá struktura jeho vnitřního života. Dochází k vnitřním úpadkovým jevům, jak je už známe z jiných oblastí života.

Pomocí sebedistance neboli dereflexe může člověk odstoupit od sebe, svého utrpení, a další metodou, např. *paradoxní intence*, se nad ně přenést, dokonce se zasmát sám sobě. Člověk nemůže ovlivnit běh života, události, které ho potkávají, ale může, a to zásadním způsobem, ovlivnit svůj vnitřní postoj k nim. A to je podstata logoterapie.

Logoterapie hovoří o tzv. *noodynamice*, tedy napětí mezi smyslem jako takovým a úkolem člověka smysl naplnit nebo mezi tím, co člověk je, a tím, kým se má stát. Noodynamické zákonitosti v pozitivním či terapeutickém smyslu platí ovšem pouze tehdy, je-li zatížení (prese) přibližně adekvátní vnitřnímu založení člověka. Lidský život se obvykle vyznačuje určitým tlakem, dynamikou, ne-statickými situacemi. Ve chvíli, kdy tlak zmizí, vstupuje do člověka de-prese (od-tlak), která má velmi negativní (i nevratné) důsledky pro další psychický rozvoj člověka. Tento proces označuje logoterapie existenční dynamikou (noodynamikou).

3. POKUS O KOMPARACI OBOU METOD

Srovnat¹¹⁾ obě metody lze velmi obtížně. Obě metody se od sebe odlišují odlišným antropologickým východiskem. Na rozdíl od logoterapie, kde je v popředí specifický tzv. třídimenzionální antropologický přístup ke člověku a techniky nejsou na prvním místě, v behaviorální terapii je specifická technika (na-učení, od-učení) na prvním místě a teorie se primárně nezabývá filozofickou antropologií (srov. Kratochvíl, 2002). Cíle obou konceptů jsou také odlišné: logoterapie si klade za cíl, aby člověk dokázal přijmout svou obtížnou životní situaci „tady a teď“ a našel v ní smysl. Úspěšnost KBT se neposuzuje jako změna přístupu k problému, jako je tomu v logoterapii, ale jako změna chování, odnaučení se nesprávnému chování apod.

Metodika kognitivně-behaviorální terapie není aplikovatelná na všechny typy klientů a na všechny duševní či sociální poruchy. V takovém případě se doporučuje navrhnout klientovi jinou terapii¹²⁾. Jak již bylo řečeno, pojetí KBT je u nejrozumnějších škol často velmi odlišné. Možné striktní, direktivní či „jednoznačné“ chápání jednoho pomáhajícího pracovníka je rozdílné od pojetí např. A. Ellise, který využívá disputací (logické, filozofické argumenty a využívání zkušenosti) či partnerského rozhovoru pomáhajícího

pracovníka a klienta, sokratovského rozhovoru (kladení otázek tak, aby klient na odpověď přišel sám). Klient je veden také k jakési racionálně emotivní představitosti (např. představit si nejhorší možné řešení své svízelné situace), hraní rolí, učí se využívat humor (srov. Nelson-Jones, 2000).

Je možné tedy vzít jako jednotky komparace: antropologické východisko, typy problémů a úspěšnost. Kritéria, jako např. rozšířenost přístupu v praxi nebo obtížnost zvládnutí přístupu pomáhajícím pracovníkem, jsou zavádějící. Ale již výše zvolená kritéria se při hlubším zamyšlení ukážou problematická s ohledem na komparaci. Metody jsou natolik odlišné, že srovnávat je prostě není možné. Přesto se domnívám, že právě prováděný „pokus“ o komparaci má smysl právě pro svou praktickou aplikaci v sociální práci v práci s drogově závislými. Nastíněné metody a jejich hlavní komponenty přímo vybízejí ke kombinovanému použití obou teorií v práci s drogově závislými.

4. APLIKACE OBOU PŘÍSTUPŮ NA DROGOVĚ ZÁVISLÉ

Podle Možného a Praška (1999: 264) „lze říci, že všechny komplexní léčebné programy pro klienty závislé na alkoholu a na drogách využívají jako základního přístupu behaviorální a kognitivní metody“. Zastánci této teorie chápali drogovou závislost jako „naučený vzorec chování“ a ve své léčbě se koncentrovali především na změnu těchto vzorců a návyk na nové vzorce, které podporují abstinenci. Mezitím bylo zjištěno, že existují biologické dispozice pro závislost (srov. Možný, Praško, 1999: 264), což posunulo terapeutický proces „blíže“ k podstatě problému a stalo se „lidštějším“.

Z předchozího teoretického uchopení obou metod plyne, že obojí je možné využít v pomoci drogově závislým, ale v různých stadiích. Ve stadiu odvykání, kdy jsou primární změny a reakce fyziologické a psychické dimenze člověka, je lépe využít KBT, popř. její variace (viz kap. 1). Ve stadiu doléčování, kdy se klient zamýšlí nad svým postojem k životu, hledá nové nosné hodnoty pro svůj budoucí život bez drogy, která jej do doby předcházející rozhodnutí o léčbě naprosto vyplňovala, dále se snaží integrovat do společnosti – pak je zřejmé, že logoterapie je metodou použitelnou právě pro tento druh klientů v této fázi doléčování. Záleží ovšem také na osobě terapeuta, který do svého terapeutického přístupu mohl implicitně či explicitně zakomponovat prvky, které pokládá logoterapie za sobě vlastní (viz kap. 2).

Je tedy zřejmé, že použití kognitivně-behaviorálních aspektů v metodě terapie v počátečních fázích léčby jsou velmi prospěšné a logoterapie může nastoupit ve fázi udržovací, kdy klienta netrápí přímé fyzické potíže spojené s odvykací léčbou, ale koncentruje se v rámci doléčování na budoucnost, snaží se napravovat svůj současný život. Drogově závislí klienti nejsou problematictí a potřební pouze v jedné oblasti, v oblasti zneužívání drog. Často mají nevyřešené závazky se soudy v důsledku jejich kriminální činnosti spojené s obstaráváním si drog; jejich sociální kontakty jsou z téhož důvodu minimální (pokažené vztahy s rodiči, zaměstnavatelem, hledá nové přátele, kteří jsou „čistí“ atd.), trpí poruchami osobnosti a emočními problémy (jsou labilní, zakoušejí úzkosti, deprese apod.). Je třeba zabývat se nejen jejich psychickou a somatickou stránkou, ale i oblastí duchovní a sociální.

Zde může logoterapie významně pomoci jak svým pojetím analýzy existence „tady a teď“, tak svými technikami.

Kognitivně-behaviorální terapeut se zaměřuje především na věcné poskytnutí informací o rizicích a důsledcích konzumace návykových látek, dále pomocí uvědomění si problémů a ztrát („co mi droga vzala a dala“) motivovat klienta k pokračování v abstinenci, pomáhá nácvikem řešit krizové situace, relaxaci, zvládání stresu a nácvik běžných sociálních dovedností. Terapeut vede klienta k tomu, aby snížil riziko „setkání“ s drogou na minimum tak, aby se vyhýbal lidem a místům, které mohou být s drogou spojeny, klient si uvědomuje, že neexistuje absolutní vyléčení (srov. Pravidla anonymních alkoholiků a analogické organizace pro bývalé drogově závislé při představování: Jmenuji se XY a jsem alkoholik, abstinuji x měsíců, let.).

Klienti se učí naučit se krizový vzorec chování pro krizovou situaci stresu, setkání s drogou, člověkem. Klienti jsou vedeni k realistickému přístupu – mají vypracovaný plán pro případný relaps, znovupožití drogy, což je velmi pravděpodobné. V průběhu terapie si klienti stanovují krátkodobé a dlouhodobé cíle a pokoušejí se je řešit.

V neposlední řadě je důležité konstatovat, že pro úspěšnou terapii je důležitá vedle osoby terapeuta i komunita lidí se stejnými nebo obdobnými problémy, tedy skupinová terapie kombinovaná individuální terapií.

V 80. letech 20. století byly vyvinuty kognitivní přístupy, které se zaměřovaly na posílení motivace k abstinenci, a to je podle mého názoru průnik obou teorií. Většina významných, ani existenciálně humanistických, psychologických systémů kromě V. E. Frankla nepoužívá kategorii smysl (srov. Kováč, 2001: 41).

Člověk, který se rozhodne abstinovat, neboli nerezignovat na smysluplnost dalšího života, věřit ve smysl odepření si drogy, která připouští možnost, že se v dalším životě objeví znovu prázdnota, frustrace nebo nuda, před kterou chtěl/-a uniknout právě aplikací drogy, věřit ve smysluplnost dalšího života nezaplněného drogou, potřebuje silnou motivaci a podporu k takovému způsobu života. Tato motivace nemůže přijít zvenčí, neinternalizovaným naučením se pozitivně laděných vět či myšlenek.

Tento další život v dlouhodobé abstinenci může být nesen pouze hluboce prožitým vědomím dalšího smyslu, ať smyslu „tady a teď“ – v konkrétní situaci, kdy si člověk uvědomí, co dobrého již učinil nebo pro koho je důležitý, komu může být prospěšný nebo i vědomí absolutního smyslu (srov. Franklovu poslední knihu v roce 1997, kdy zemřel, „Člověk hledá absolutní smysl“). Obecně platí, že lidé se skutečně prožitým zážitkem smyslu (nebo tradičně řečeno, zážitky religiózního charakteru) mají poněkud usnadněnou cestu abstinence a zvládání krizových situací, které jsou mnohdy pod prahem krize, který vnímá zdravý člověk, a tedy je např. snáze toleruje, protože chápe apod.

Logoterapeut, který může ve fázi začlenění bývalého narkomana či alkoholika nastoupit místo (nebo „ke“) kognitivně-behaviorálně orientovaného terapeuta, může, ale i nemusí být osobou, která pomůže dalšímu směřování a udržení klienta na nastoupené cestě abstinence.

ZÁVĚR

Pokus o komparaci obou popsaných metod: kognitivně-behaviorální a logoterapie musí nutně vést k závěru, že nekompromisní aplikace (viz ale hermeneutický výklad – kdo je oprávněn k „ortodoxnímu“ vykladu, jedná se přece vždy o nějaké individuální porozumění determinované mnohými faktory) jedné nebo druhé metody by neposloužila vytčenému primárnímu cíli: léčbě klienta a jeho integrace do původního nebo nového prostředí. Dá se říci, že v první řadě aplikovaná kognitivně-behaviorální terapie, která upravuje vztah klienta ke světu, užšímu i širšímu sociálnímu prostředí, k zajištění finančních příjmů, práce a bydlení, je vysoce efektivní. Na druhé straně ani logoterapie nemusí být nutně bezvýsledná, záleží na klientovi, v jakém se nachází rozpoložení v době, kdy se rozhodl/-a k abstinenci, jakou má podporu prostředí.

Proto může být zavádějící rozlišit pro první fázi „lечения“ KBT a pro „dolěčování“ výhradně logoterapii, která by se pokoušela udržet klienta motivovaného pro další život, pro delší časové období, ačkoli to je právě výsadou logoterapie, která pomáhá najít smysl života „tady a teď“, pomáhá najít důvody k abstinování, poněvadž možná právě na počátku závislosti a konzumace drog stála nuda a pocit ztráty životního smyslu, byť možná často skrytý za experimentování s drogou ve skupině, partě (srov. Lukasová, 1997, 1998; Fizzoti, 1998).

Je nutné s povděkem konstatovat, že zastánci jednotlivých přístupů už dnes¹³⁾ přijímají toto vzájemné prolínání se směrů, které zpočátku stály diametrálně vůči sobě.

Použitá literatura:

BARBER, J. G. **Social Work with Addiction**. Houndmills, Basingstoke, London: Macmillan Press Ltd., 1995.

FIZZOTI, E. **Být svobodný. Jak svobodně jednat a myslet v konzumní společnosti**.

Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1998.

FRANKL, V. E. **...A přesto říci životu ano**. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1996.

FRANKL, V. E.: **Das Leiden an sinnlosen Leben. Psychotherapie für heute**. Frankfurt-Basel-Wien: Herder, 1981.

FRANKL, V. E. **Lékařská péče o duši**. Brno: Cesta, 1994.

FRANKL, V. E. **Teorie a terapie neuróz**. Praha: Grada Publishing, 1999.

FRANKL, V. E. **Co v mých knihách není. Autobiografie**. Brno: Cesta, 1997a.

FRANKL, V. E. **Vůle ke smyslu**. Brno: Cesta, 1997.

KNOBLOCH, E., KNOBLOCHOVÁ, J. **Integrovaná psychoterapie v akci**. Praha: Grada, 1999.

KOVÁČ, D. **Kvalita života – naliehavá výzva pre vedu nového storočia**. In

Československá psychologie, 2001, roč. 45, str. 34–44.

KRATOCHVÍL, S. **Základy psychoterapie**. Praha: Portál, 2002.

KURZ, W. **Der Mensch in der Entfremdung von sich selbst**. In KURZ, W., SEDLAK, F.

(eds.). **Kompandium der Logotherapie und Existenzanalyse. Bewährte Grundlagen.**

Neue Perspektiven. Tübingen: Lebenskunst Verlag, 1995, str. 17–38.

LUKASOVÁ, E. **I tvoje utrpení má smysl. Logoterapeutická útěcha v praxi**. Brno: Cesta, 1998.

SROVNÁNÍ KOGNITIVNĚ-BEHAVIORÁLNÍHO PŘÍSTUPU.../ S. ŠEVČÍKOVÁ

AKADEMICKÉ
statě

- LUKASOVÁ, E. **Logoterapie ve výchově**. Praha: Portál, 1997.
- MAHONEY, M. J. **Cognition and behavior modification**. Cambridge (USA): Ballinger, 1974.
In: KRATOCHVÍL, S. **Základy psychoterapie**. Praha: Portál, 2002.
- MEICHENBAUM, D. **Cognitive behavior modification. An integrative approach**. New York: Plenum Press, 1977. In: KRATOCHVÍL, S. **Základy psychoterapie**. Praha: Portál, 2002.
- MOŽNÝ, P., PRAŠKO, J. **Kognitivně-behaviorální terapie. Úvod do teorie a praxe**. Praha: Triton, 1999.
- NELSON-JONES, R. **Six Key to Counselling & Therapy**. London, New York: Continuum, 2000.
- NURIUS, P. S., BERLIN, S. B. **Cognition and Social Cognitive Theory**. In **Encyclopedia of Social Work**. Washington, DC: NASW Press, 1995.
- PAYNE, M. **Modern Social Work Theory**. London: Macmillan, 1997.
- RONEN, T. **Cognitive-Behavioural Therapy**. In Davies, M. (ed.). **The Blackwell Companion to Social Work**. Oxford: Blackwell, 1997, pp. 202–213.
- TUMPACHOVÁ, N. **Kognitivně behaviorální terapie závislostí**. In *Psychologie dnes*, 2001, s. 26–27.
- Velký sociologický slovník**, Praha: Karolinum, 1996. (Zkr. VSS.)
- VYMĚTAL, J., REZKOVÁ, V. **Rogersovský přístup k dospělým a dětem**. Praha: Portál, 2001.
– [on-line] [31-10-2004]

- 1) Kontakt na autorku: e-mail: ssevcko@fss.muni.cz.
- 2) Eklekticismus je přístup ve filosofii a umění, který neklade důraz na vlastní přínos, ale vybírá si a kombinuje to, co mu vyhovuje z již vytvořeného. Etymologicky pochází z řeckého *eklektos* – *ek-* *legein* – vybírat. In: [on-line] [31-10-2004].
- 3) V současnosti mezi preferencemi psychologů převládá kognitivně-behaviorální terapie a rogersovská terapie (nejvíce respondentů z řad psychologů označilo podle dotazníkového šetření jako terapie sobě vlastní obě 19 %) (srov. Tumpachová, 2001: 27).
- 4) Jiní autoři, např. Kratochvíl (2002), pojmají rogersovskou školu samostatně a do humanistických a existencionálních škol řadí pouze daseinsanalýzu, logoterapii a humanistickou psychoterapii. Rogers však z humanistických východisek nesporně vychází. „Carl Rogers is probably the most important humanist writer on therapy to have an influence on social work.“ (Payne, 1997: 178, taktéž Navrátil, 2001: 50.)
- 5) „Vynikající znalci behaviorální terapie neúnavně poukazují na to, že jsem svou paradoxní intencí předstihl o celá desetiletí léčebnou metodu opírající se o teorii učení, která byla vyvinuta v šedesátých letech. Nemluvě ani o technice léčení poruch potence, podrobně popsáné v mé knize „Psychoterapie v praxi“, kterou v sedmdesátých letech vydávali za „novou sexuální terapii“ Masters a Johnson.“
- 6) „Na behaviorální terapii nedám vůbec dopustit. Mohu-li to tak říci, vytáhla za mě kaštan z ohně v boji proti psychoanalýze a samozřejmě také proti psychologické individuální terapii. Jsem vždy rád, když logoterapie zůstane ušetřena toho, aby kritizovala druhé směry, i když je kritika sebesprávnější a dávno prošlá.“ (Frankl, 1997a: 50.)
- 7) Sokrates se ve svém puzení po poznání neustále dotazoval, přestože on byl v komunikaci většinou více „vědoucím“, vždy usměrňoval dialog otázkami, které partnera dialogu dovedly k odpovědi.
- 8) Zde se KBT přibližuje transakční analýze, která si stanoví podobné cíle.
- 9) Průkopníkem a zakladatelem je I. P. Pavlov, podle něhož reflexní reakce organismu je možné dosáhnout i podnětem, který původně tuto reakci nevyvolával, organismus se časem naučí reagovat na tyto původně neutrální podněty. Rizikem je vyhasínání reakce při dlouhodobé nepřítomnosti podnětu. Toto učení probíhá reflexivně, bez možnosti ovlivňovat je lidskou vůlí, příkladem jsou známí Pavlovovi psi.
- 10) Systematické ovlivňování žádoucích a nežádoucích výstupů pomocí umělých reakcí. Těmito reakcemi lze člověka, ale i zvíře naučit a odnaučit určité následky. I zde však dochází k vyhasínání, není-li operace dlouho opakována.
- 11) Je pravděpodobné, že pocit existenciální prázdnoty existoval i dříve, snad především u bohatších lidí, jejichž život se nesestával pouze z bédného úsilí uživit sebe a rodinu, ale to se lidé obraceli spíše na kněze (Frankl, 1981: 86). Neurózy, které Frankl začal úspěšně léčit, nazval noogenní neurózy, jako neurózy z nedostatku smyslu, které dnes v úhrnu tvoří asi 20 % všech neuróz (Frankl, 1994: 14).
- 12) Etymologie pojmu: comparatio – srovnání, porovnání, původně z *com* – *par* – stejný, rovný), „v nejobecnějším smyslu způsob myšlení spočívající ve vzájemném přiřazování jevů k sobě a uvažování o jejich podobnostech či rozdílnostech“ (Velký sociologický slovník, dále VSS, heslo *komparace*). Komparace může být vědecká, která systematicky vede k výroku o míře rozdílnosti či podobnosti, nebo intuitivní, která vysvětluje jevy pomocí srovnání s jiným jevem. Intuitivní komparace ve svém výsledku se odráží v „životní zkušenosti“ a právě životní zkušenost je hermeneutickým klíčem intuitivní komparace.
- 13) Další poruchy, jako je např. agorafobie (strach z otevřených prostranství), panickou poruchu, sociální fobii, obsedantně kompulzivní poruchu, hypochondrii, depresi, poruchy příjmu potravy, lze však stejně účinně ošetřit logoterapií, dále je kognitivně-behaviorální terapie i logoterapie vhodná pro partnerské a rodinné problémy, problémy s dětmi nebo zmiřování následků schizofrenie. Pro partnerské problémy a problémy dětských poruch je velmi účinná a oblíbená rogersovská terapie (srov. Vymětal, Rezková, 2001).
- 14) Ačkoli dříve se za neortodoxnost vylučovalo – viz např. S. Freud a A. Adler vyloučili V. Frankla ze svých společností a kruhu kolem jejich časopisů za neortodoxnost a nedržení se striktně pojaté linie psychoanalýzy a individuální psychologie.

Praxe přispívá i k výchově osobnosti

V další části naší pravidelné rubriky zavítáme na Vysočinu. Soukromou vyšší odbornou školu sociální v Jihlavě představí její ředitelka Mgr. Jana Dvořáková.

• **Kdy byla vaše škola založena? Kdo stál u jejího zrodu?**

Výuka sociální práce neměla v Jihlavě ani v regionu žádnou tradici, nejbližší vzdělávání bylo v Brně a v Praze. Proto soukromý zřizovatel školy v r. 1994 podal projekt na otevření pomaturitní Sociálně právní akademie. Úspěšnou transformací projektu pak byla v roce 1996 schválena a otevřena Soukromá vyšší odborná škola sociální. Školu zřídila s. r. o. Ad fontes rerum. K realizaci projektu se podařilo vytvořit pedagogický tým, složený z absolventů oboru a odborníků ze sociální sféry v regionu. Právně byla škola od samého začátku koncipována jako nezisková organizace, v současné době je obecně prospěšnou společností.

Vyučujeme jeden obor sociální práce v tříletém denním a čtyřletém dálkovém studiu.

• **Jaké je zaměření školy?**

Škola je koncipována jako výrazně terciární typ vzdělávání. Obsahem, organizací i formami výuky usiluje o standard, který platí zároveň pro bakalářské

studium. Způsob výuky i hodnocení má charakter vysokoškolský, s výraznou orientací na praxi. Tento trend odpovídá i současnému vývoji vyšších odborných škol a jejich postavení v novém školském zákoně, který bude již od letošního roku požadovat speciální akreditaci VOŠ. K akreditaci se naše škola okamžitě přihlásí.

Vyučován je jeden obor: sociální práce. Proto nabízíme z odborného vzdělání: znalosti práva, organizace státní správy a rozsáhlé kursy sociální politiky. Dále základy sociologie a dovednosti sociologických výzkumů, znalosti teorií a metod sociální práce s klientem i různými skupinami klientů, znalosti problematiky menšin, andragogiky a organizace volného času. Obor sociální práce rozšiřuje rozsáhlý kurs personální práce včetně mzdového účetnictví. Ze všeobecného vzdělání pak poskytujeme znalosti somatologie, psychologie a pedagogiky, ekonomie a osobnostní výchovy. Samozřejmě výuku jednoho světového jazyka a rozsáhlou výuku dovedností informačních technologií. Vše doplňuje praxe.

PRAXE PŘÍSPÍVÁ I K VÝCHOVĚ OSOBNOSTI

školy se PŘEDSTAVUJÍ

• Jaká je podoba praxe na vaší škole (katedře)?

Na praxi je kladen velký důraz. Tvoří 30 % výuky. Systém praxí se osvědčil a ustálil. V prvním ročníku je úkolem praxe seznámení s různými zařízeními sociální oblasti. Nejde však o exkurze. Naši studenti získávají především prožitky konkrétní situace klientů, neboť provádějí i přímou sanitární práci. Praxe má tak význam nejen informační, ale přispívá i k výchově osobnosti. Ve vyšších ročnících již studenti pracují na samostatných sociálních projektech. Domníváme se, že právě v projektové práci škola dosáhla spojení s praxí. Z jednotlivých, původně kratších projektů byly vytvořeny dlouhodobé projekty, ve kterých se stále pokračuje: a) vytvoření komunitního centra v sídlišti s romským obyvatelstvem, b) několikaletý pokračující program prevence šikany a drog na ZŠ v Jihlavě, c) projekt „Partnerství“ s Dětským domovem pro problémové děti, d) dále vytvoření REC (Regionálního empirického centra), které provádí sociologické výzkumy, často i na zakázku kraje Vysočina nebo Magistrátu města Jihlavy. Nejvýznamnějším projektem je však mnohaletá práce s dětskými klienty v programu s názvem Starší kamarád (viz Představení projektu). Na projekty škola získává peníze z grantů (NROS, nyní především lépe dosažitelné granty kraje Vysočina), a drobné příspěvky od sponzorů.

• Spolupracujete s některou další školou (katedrou) podobného zaměření? Jak?

Škola spolupracuje s ostatními vyššími odbornými a vysokými školami od samé

ho začátku v ASVSP. Právě tato organizace pomáhala škole zvyšovat úroveň výuky. Jako řádný člen Asociace vzdělavatelů v sociální práci (od r. 1999) splňuje minimální akreditační standard, shodný pro vyšší odborné i vysokoškolské bakalářské studium. Užší spolupráci pak má škola s FSS MU Brno. Učitelé práva, metod sociální práce a filozofie a etiky úspěšně stážovali jeden semestr při výuce na FSS. Úsilí o společnou akreditaci bakalářského programu se však zatím nepodařilo, neboť z naší strany chybí podmínka dostatečného počtu frekventantů doktorského studia.

• Můžete přiblížit specifika, odlišnosti školy (katedry)?

Odlišnost naší školy proti ostatním VOŠ je především ve zřizovateli, kterým je soukromá firma. Studenti platí školné. Přestože není vysoké, musí škola obstát v konkurenci výhodnějších státních škol. Škola má sice stále převis uchazečů, ale ne tak velký jako VŠ nebo státní VOŠ. Proto musí systémem doplňkových kursů, většího počtu výukových hodin doplnit i případné nedostatky absolventů středních škol. Také klademe velký důraz na schopnost studentů uplatnit se na trhu práce. Proto mají kromě oboru sociální práce nadstandardní znalosti cizího jazyka a informačních technologií.

• Jak vypadá život vašich studentů v prostorách školy (katedry)?

Domníváme se, že naše škola se liší od velkých škol především téměř rodinnou atmosférou. Občas přicházejí vzkazy bývalých studentů, které pro nás znamenají dobrou zpětnou vazbu.

Za všechny naše absolventka, nyní

školy se PŘEDSTAVUJÍ

PRAXE PŘÍSPÍVÁ I K VÝCHOVĚ OSOBNOSTI

posluchačka posledního ročníku magisterského studia VŠ, která nám zaslala svůj příspěvek v publikaci edice Na pomoc ženám. „*Chtěla bych vám věnovat tento sborník a současně poděkovat, protože nebýt vás a celé VOŠ, článek by nikdy nespátral světlo světa. Vzpomínám na tři roky v Jihlavě s láskou, pokorou i brdostí. Od ukončení školy již uplynulo několik let, měla jsem možnost poznat různá prostředí, lidi, vztahy. To vše mě utvrdilo v mém přesvědčení, že tato škola je výjimečná nejen vysokou kvalitou výuky, ale i atmosférou a uznávanými hodnotami, které se během studia staly vlastní i nám studentům...*“

Další absolventka srovnává: „*V letošním školním roce jsem dokonce zabývala studium VŠ obor sociální patologie a prevence na VŠ, doufám, že i tady využiji, co jsem se naučila v Jihlavě. Přestože studuji kombinovaně (což nelze srovnávat s denním studiem), vidím tu velkou anonymitu a sterilitu vysokoškolského prostředí, chybí mi tu ta rodinná atmosféra naší školy.*“

Absolventka, která učí němčinu na ZŠ a studuje PE, nám napsala: „*Všem bych chtěla poděkovat za lidský přístup, za vysokou tolerantnost a vstřícnost během studia. Myslím, že vztahy mezi studenty a učiteli jsou velmi důležité. Na této škole jsem získala zcela jiný pohled na život.*“

Absolventka, která pokračovala na Policejní akademii: „*Pobyt v Jihlavě (a nejen studium) pro mne byl důležitý. Za ty tři roky se v mém životě spousta věcí změnila. Řekla bych, že mě to natolik ovlivnilo, že jsem se vydala na jinou životní cestu, úplně odlišnou od*

té, po které jsem do té školy šla. S tou novou jsem spokojenější.“

Pracující ve státní sféře: „*Při absolvování kursu odborné způsobilosti jsem byla oproti ostatním dost ve výhodě. Jednalo se o kurs pro pracovníky odboru sociálních věcí z celé republiky. Bylo nás tam 68 a pouze já jsem měla školu se sociálním zaměřením, ještě s jednou kolegyní. Po třech měsících se dělaly písemné a ústní zkoušky, na které jsem se, kromě zákona o obcích a krajích, téměř neučila. Ze školy jsem věděla mnohem víc. Jinak v práci jsem opravdu moc spokojená.*“

• Navázali jste spolupráci s některou zahraniční školou (katedrou)?

V tomto bodě škola opravdu zaostává. Nemáme zahraniční kontakt, kromě ojedinělých návštěv a brigád studentů, kteří si je sami zajistí. Považujeme to za nedostatek, ale při množství nadstandardní výuky zbývá zatím na tento program málo času.

• Co všechno bude umět a znát váš absolvent?

Usilujeme o to, aby náš absolvent měl široké znalosti a kompetence. Jako soukromá firma si nemůžeme dovolit, aby náš produkt (absolvent) nebyl připraven pro trh práce. Výchova k samostatnému řešení situací a práce s lidmi mu dává možnost pracovat ve všech oblastech státní správy, samosprávy i v soukromých firmách. Dokonalé zvládnutí práce na PC včetně internetu spolu s právními, sociálními a jazykovými znalostmi dává možnost uplatnění v profesích od advokátních kanceláří až po asistenty starostů obcí nebo vedoucích firem. Praktické

PRAXE PŘÍSPÍVÁ I K VÝCHOVĚ OSOBNOSTI**školy se
PŘEDSTAVUJÍ**

dovednosti z oblasti psychologie, metod sociální práce a moderní personalistiky spolu s výcvikem kultury osobního projevu a výcvikem ve vypracovávání vlastních projektů naše absolventy, jak ukazuje praxe, zvýhodňují i před bakaláři, kteří leckde pro praxi tolik připravování nejsou. Škola zároveň vhodně připravuje pro další studium na VŠ humanitního typu. Právnické, pedagogické, psychologické i filozofické znalosti a dovednosti umožňují velké části absolventů studovat úspěšně VŠ i při zaměstnání.

• **Na jaký hodnotový systém je orientována vaše škola (katedra)?**

V základní koncepci školy je stanovena výchova stabilní osobnosti studenta s vysokou etickou úrovní. Znamená to, že kromě kompetencí v oboru sociální práce, kromě dovedností cizího jazyka a orientace v informatice usilujeme o to, aby náš absolvent měl pevné morální zásady, dostatek empatie, návyky pracovní kázně a snahu o celoživotní vzdělávání. Tyto úkoly ovšem patří k nejtěžším.

Rozhovor připravil Pavel Bajer

Informace o přijímacím řízení:

Přijímací zkoušky, které škola v minulých letech dělala průběžně od března, budou nyní podle nového školského zákona nejdříve v červnu, druhé kolo zkoušek v srpnu. Je ale možné, že se škola rozhodne pouze pro pohovor a od zkoušek upustí.

Počty uchazečů a studentů

Do prvního ročníku denního studia bude škola přijímat 50–55 studentů. Další první ročník dálkového studia bude otevřen až v r. 2006/07. Ve třech roční-

cích studuje nyní 90 studentů a škola již vyšší kapacitu pro dálkové studium nemá.

Informace o oboru, formě, době studia

Obor studia – sociální práce
75-41-N/002 denní studium tříleté,
dálkové čtyřleté (příhlášky až na r.
2006/07)

Adresa školy:

Soukromá VOŠ sociální, o. p. s., Matky
Boží 15, 586 01 Jihlava
www.svoss.ji.cz
Tel. 567 312 629

Školné: 12 000 Kč ročně (2–4 splátky)

Školu je možno v pracovní dny kdykoli navštívit, v sobotu po dohodě. Nachází se přímo v centru města.

Představení projektu:

Projekt Starší kamarád je zaměřen na zlepšení situace a řešení volnočasových aktivit skupiny 60 dětí, které jsou znevýhodněny zdravotní nebo sociální situací ve svých rodinách. Jedná se o děti zdravotně postižené, děti opožděné ve vývoji v důsledku kulturního a sociálního statutu buď úplné, často však neúplné rodiny. V projektu se jedná o dlouholetou (10 let) aktivitu Soukromé vyšší odborné školy sociální v Jihlavě, kdy každý student má po dobu studia svého „mladšího kamaráda“ – sociálního klienta, kterému pomáhá kvalitněji trávit volný čas a zároveň může uplatňovat svoje znalosti a dovednosti sociální práce, které ve škole průběžně získává. Své klienty před ukončením školy předávají studenti třetího ročníku kolegům z prvního ročníku. Zároveň ještě spolupracují celý semestr formou supervize. Pod supervizí vedoucí učitelky praxe je projekt permanentně. S některými dětmi tak škola pracuje již osm let. Děti do péče nám

**Školy se
PŘEDSTAVUJÍ****PRAXE PŘÍSPÍVÁ I K VÝCHOVĚ OSOBNOSTI**

doporučují naši partneři v tomto projektu: Pedagogicko-psychologická poradna, Dětský domov se školou, magistrátní sociální odbor, základní školy a organizace rodičů zdravotně postižených dětí. Často kontaktují školu i sami rodiče. Student nejméně jedenkrát týdně tráví s dítětem jeho volný čas, pro celou skupinu dětí pak pořádáme šest až deset akcí ročně.

Nejedná se o prosté vyplnění volného času, ale cílem jsou pomáhající aktivity,

které zvyšují školní úspěšnost dětí, umožňují poskytnout kulturní zážitky dětem, které z různých důvodů (finančních, zdravotních, nezájmu rodičů apod.) na ně nemohly dosáhnout. Projekt také pomáhá k začlenění znevýhodněných skupin do většinové společnosti. V neposlední řadě pak zvyšuje kvalifikaci a praktické dovednosti studentů v práci se sociálním klientem a jejich schopnost vytvářet a realizovat sociální projekty. ■

Jak získat klienta pro spolupráci?

Otázka uvedená v záhlaví se na první pohled týká práce s tzv. „nedobrovolným klientem“, který byl ke kontaktu se sociálním pracovníkem donucen. Snadno můžeme podlehnout dojmu, že člověk, který požádá o pomoc sám od sebe, bude taky sám od sebe spolupracovat. Jenže ouha. I klient, kterého k sociálnímu pracovníkovi nepřivedlo ani soudní rozhodnutí, ani upozornění úřadů na hrozící kolizi se zákonem, bývá k žádosti o pomoc donucen životními okolnostmi. Pokud vzdor pocitu donucení vysloví žádost o pomoc v naději, že se mu podaří neblahým okolnostem uniknout, mohl by přece jen spolupracovat. Představy sociálního pracovníka a klienta o kýmžném výsledku jejich setkávání a o tom, jak výsledku dosáhnout, se však mohou lišit. Spolupráce pak – navzdory původním nadějím klienta – vážne.

Krátce řečeno, na sociálního pracovníka se často obrací klient, který sice přišel z vlastního rozhodnutí, přesto však prožívá pocit donucení a očekává něco jiného, než co mu sociální pracovník nabízí. Jak pro spolupráci získat takového klienta?

Zajímavou odpověď na tuto otázku jsem našel v knize autorské trojice Peg Hess, Brenda McGowan a Michael Botsko *Nurturing the One, Supporting the Many*¹⁾ (Hess, McGowan, Botsko, 2003). Podtitul pak upozorňuje, že kniha je věnována práci nevládního Střediska pro rodinný život, které působí ve čtvrti přistěhovalců Sunset Park v newyorském

Brooklynu. Autoři podrobně popisují komunitní přístup pracovníků střediska k práci s rodinou. V této souvislosti se také na několika místech textu věnují otázce, jak „*se členy rodiny navodit důvěryplný vztah a jak dosáhnout toho, aby rodiče nebo všichni členové rodiny využívali služby*“, které jim středisko nabízí nebo zprostředkovává (str. 95). Pokusím se k této otázce připoutat pozornost těch českých a slovenských sociálních pracovníků, kteří se dnes a denně potýkají s motivací „dobrovolného – nedobrovolného“ klienta. Doufám, že uvítají příležitost porovnat své zkušenosti s propracovaným přístupem pracovníků Center for Family Life in Sunset Park, Brooklyn.

Pracovníci střediska jsou přesvědčeni, že samotné poradenství „*často nedokáže rodině pomoci, aby dosáhla lepší schopnosti zvládat své problémy*“ (str. 96).

Každá rodina má svého poradce, který společně s ní vypracuje plán. Ten obvykle zahrnuje **různé služby, díky kterým je možné reagovat na různorodé potřeby** členů rodiny. Ve snaze pomoci klientům s různými typy jejich problémů zajišťuje poradce rodině kromě vlastního poradenství nejčastěji vzdělávání rodičů, pomoc dětem s přípravou do školy a zajištění jejich každodenních i prázdninových rekreačních potřeb (včetně u nás zavedených letních táborů pro klienty), dále různé typy specializovaného poradenství včetně právního²⁾ a zprostředkování

zdravotní péče. Souběžně s poradenstvím nebo v návaznosti na ně využívají klienti řadu dalších služeb, mezi nimi například potravinovou a finanční výpomoc, pomoc při hledání zaměstnání, podporu bydlení, denní péči, ubytování v azylu a mnohé jiné. Seznam služeb, které využívají klienti poradny, zahrnuje třicet sedm položek (str. 98), jedna rodina využije v průměru devět různých služeb a tři čtvrtiny rodin využily více než šest služeb³⁾. Jedna z poradenských sociálních pracovníček střediska to komentovala následovně: *„Existuje spousta různých způsobů, jak lidi zaangažovat, ne jenom tradiční poradenství jeden-na-jednoho‘. Všem se nedá pomoci stejným způsobem. Pro jednoho je poradenství účelné a pro jiného zas ne. Je to jak kdy, ale skoro ve 100 % případů jsem si jistá, že budu při práci s klientem potřebovat pomoc střediska zaměstnanosti nebo budu muset zavolat pracovníky našeho střediska ve škole. Nebo ženám, které se právě rozvedly, doporučím svépomocnou skupinu žen.“*

Je zřejmé, že středisko svým klientům nenabízí služby, které by byly sociálním pracovníkům v Čechách, na Moravě nebo na Slovensku neznámé. Ani myšlenka, že je třeba reagovat na různorodé potřeby všech členů rodiny nabídkou nebo zprostředkováním různorodých, odpovídajících služeb, není objevná. Pozoruhodné a u nás ne zcela běžné však podle mne je, že tuto myšlenku v Sunset Park dosti systematicky uvádějí v život, a **vytvářejí tak rodinám podmínky k tomu, aby se mohly angažovat v řešení své situace.** Dospělí klienti střediska v rozhovorech s autory knihy zdůrazňovali, že jim účast menších dětí i adolescentů

v programech, které středisko odpoledne a večer organizuje v místních školách, dává možnost chodit do práce, zvládat domácnost nebo se spolu s poradcem či svépomocnou skupinou věnovat zvládání vlastních psychických, vztahových a dalších nesnází. Rodiče mají čas zajistit rodinu ekonomicky, zvládnout péči o domácnost i věnovat se sami sobě a činí tak s vědomím, že jejich děti jsou v bezpečí, připraví se do školy v podnětném prostředí. Ve volném čase se vyhnou rizikům spojeným s bezcílným touláním se ulicemi (str. 167 až 173). Není potom divu, že mají zájem se střediskem spolupracovat na řešení své svízelné situace.

Pomoc rodičům, kteří mají sami co dělat se svými problémy, při zajišťování bezpečnosti dětí, zvládání jejich školních povinností a využívání jejich volného času je dobrou ilustrací uplatnění principu **„sdíleného rodičovství“** (str. 105). Pracovníci rodičům poskytují nejen emocionální podporu. Nabízejí jim také služby, které mohou usnadnit řešení jejich praktických problémů (například zajištění dětí během pracovní doby). Mohou tak uvolnit stres, který rodiče prožívají. Tím, že na sebe **přebírají část rodičovského břemene, umožňují pracovníci rodičům naučit se zvládat jejich vlastní problémy** a současně tím umožňují zlepšit jejich (často pošramocené) obraz v očích dětí. Tento typ pomoci je **zvláště důležitý pro lidi v sociální izolaci**, například pro přistěhovalce, kterých je v Sunset Park mnoho. Sdílení rodičovských úkolů jim usnadňuje adaptaci na neznámé prostředí, ve kterém postrádají podporu pro ně dříve běžných a srozumitelných institucí, zejména podporu své širší rodiny.

JAK ZÍSKAT KLIENTA PRO SPOLUPRÁCI?

inspirace
PRO PRAXI

Zájem jedinců i celých rodin na spolupráci se střediskem je podle jeho pracovníků třeba podporovat zapojením členů rodiny do rozhodování o postupu intervence. Hess, McGowan, Botsko zjistili, že „většina členů rodin, které byly zařazeny do zkoumaného souboru, se od prvního kontaktu **podílela na identifikaci potřeb a problémů rodiny a na stanovování plánu intervence**“ (str. 99). Součástí posouzení situace rodiny přitom bylo nejen společné vymezování problémů a potřeb, ale také **rozpoznávání silných stránek** rodiny a jejích členů. **Podpora silných stránek**, které by rodině mohly pomoci zvládat obtížnou situaci, je důležitou součástí intervence pracovníků střediska. Jedna z jeho zakladatelek tvrdí, že „v zájmu získání klienta pro spolupráci s námi je nejzásadnější zjistit jejich vlastní přednosti“ (str. 100). Takovou předností je podle pracovníků střediska třeba **odhodlání klientů**: „*Chce to hodně kuráže být malé dítě a vykládat někomu, kdo není z vaší rodiny, nablas o věcech, ze kterých máte strach nebo které vám dělají starosti.*“ (Str. 108.)

Pracovníci střediska očekávají, že se klienti dobrovolně zapojí do pomáhajícího vztahu a budou aktivní při určování cílů intervence, služeb, které potřebují, očekávaných výstupů intervence i rozhodování o jejím ukončení. Tato svá **očekávání sdělují klientům způsobem, který v nich vyvolává pocit, že jsou respektováni**. Běžná konzultace má podle toho, co říkají klienti, následující scénář. Nejprve se mluví o problémech, potom pracovník s klientem předběžně naznačí způsoby, jak tyto problémy řešit, pak se mluví o tom, zda klient zvládne navrhované

kroky, a nakonec se dohodne, jakou přitom bude potřebovat podporu. Hess, McGowan, Botsko tvrdí, že pro klienty je takto získaný „**pocit respektu snad nejdůležitější dimenzí jejich zkušenosti**“ ve středisku (str. 102). Slovy klientek: „*Když jsem odcházela, cítila jsem se dobře, protože mi řekla, že jsem v pohodě, že to, co cítím, je v pohodě. Člověk se obejde bez někoho, kdo ho hodnotí a říká ‚To neříkej‘ nebo ‚To je bloupost‘.*“ (Str. 102.) „*Vůbec mě nehodnotila. Když jsem jí řekla, že jsem měla potrat, ne s manželem, ale s jiným mužem, myslila jsem, že mě začne hodnotit, ale neudělala to. Měla jsem krizi identity, a když jsem jí řekla, že mám zmatek v sexuální orientaci, dost překvapivě řekla: ‚OK – a?‘*“ (Str. 102–103.) **Pocit respektu přitom podle některých klientů zůstává, i když pracovník střediska vyjádří nesouhlas**. Někdy dávají rodiče pracovníkům najevo, že „*přišli proto, abychom my napravili jejich zlobivé dítě, a když jim řeknete, že je nemůžete napravit, když se do toho nezapojí taky, odejdou*“. Jindy ale dává klient najevo, že mu nesouhlas pracovníka střediska pomohl pokračovat: „*Někdy chci odejít pryč a ona řekne: ‚Ne, to není způsob, jak se k tomu postavit. Odchodem se nic nevyřeší. Zvykla jsem si, že když mě něco vyleká, snažím se to nevidět, a má pracovnice mi to nedovolí. Řekne: ‚Ne, musíš se svým problémům postavit, ne se schovávat. Učíš svoje děti, aby přijímaly odpovědnost, ne, aby se před ní schovávaly, tak musíš dělat totéž. Když tě tvoje děti uvidí, udělají to taky tak.’*“ (Str. 103.) Zdá se, že pocit vzájemného respektu závisí na tom, zda se oba účastníci vztahu – sociální pracovník i klient –

drží toho, co spolu dohodli. Klient pak může za projev respektu považovat i nesouhlas pracovníka s jeho nedůsledností – s tím, že by pod tlakem okolností mohl nechat stranou to, co oba považují za důležité.

Pracovníci Střediska v Sunset Park se snaží v životě klientů hrát úlohu tzv. „*bezpečné základny*“. Hess, McGowan, Botsko poukazují na to, že vztahy mezi pracovníky střediska a jejich klienty se nápadně podobají představám Bowblyho. Ten tvrdí, že pomáhající pracovník může podpořit autonomii klienta podobně, jako to činí rodiče ve vztahu ke svým dětem. Říká, že jsme šťastní, pokud je náš „*život organizován jako řada dlouhých nebo krátkých výletů, na něž se vydáváme z bezpečné základny, kterou nám skýtají naši blízcí*“. Je-li tomu tak, máme k dispozici „*bezpečnou základnu, ze které můžeme prozkoumávat svět*“. (Str. 104.) Pro toho, kdo se „*vydává na výlet*“, je podle Bowblyho **blízká osoba bezpečnou základnou, pokud je s ní možné snadno navázat kontakt a je-li vnímavá a citlivá vůči osobním zvláštnostem toho, kdo na ni spoléhá**. Hess, McGowan, Botsko tvrdí, že pracovníci i klienti střediska popisují své vzájemné vztahy právě tímto způsobem. Klienti vnímají úkoly, jejichž plnění jim má podle dohody s pracovníky střediska pomoci, jako nejisté experimenty. **Pracovníci hrají roli „bezpečné základny“, a klientům tak pomáhají překonávat obavy a usnadňovat kroky do neznáma:** „*S podporou těsného vztahu s pracovníky střediska jsou členové rodin schopni promýšlet, plánovat a provádět své „výlety“ s rostoucí autonomií a sebedůvěrou. Spoléhají přitom na to, že jim personál střediska*

poskytne emocionální podporu a bude je provázet, pomůže jim modelovat nové role a učit se je zvládat, podá jim pomocnou ruku při řešení problémů a poradí, když bude třeba.“ (Str. 107.)

Podle pracovníků střediska ovlivňuje ochotu ke spolupráci příznivě „**snadná dostupnost**“ služeb (str. 114). Z tohoto hlediska podporuje středisko angažovanost klientů třemi způsoby – usnadňováním fyzické dostupnosti služeb, všezahrnujícím vymezením podmínek využití služeb střediska a omezováním takových pojmenování služeb, která by klienti mohli vnímat jako degradující nebo málo ohleduplná.

Z hlediska fyzické dostupnosti se pracovníci snaží ochotu klientů ke spolupráci podporovat tím, že všechny nabízené služby jsou **dostupné přímo ve čtvrti Sunset Park, kde klienti bydlí**. Podle typu služby dva až sedm dnů v týdnu **odpoledne a ve večerních hodinách**⁴⁾.

Organizace zaměřené na práci s rodinou se často zabývají pouze rodinami těch dětí, které jsou zneužívány nebo zanedbávány a kde je naléhavé riziko jejich umístění do náhradní rodinné péče. Bez nadsázky lze říci, že k využívání tohoto typu služeb mívají přístup pouze rodiny, kde už došlo k poškození dítěte. Pracovníci Střediska v Sunset Park toto omezení podmínek přístupu ke svým službám odmítli. **Jedinou podmínkou přístupu ke službám střediska je vlastní žádost rodiny nebo jejího člena.**

Neomezený vstup do programů pro školní děti a adolescenty⁵⁾, jejichž služeb využívá každoročně více než dva a půl tisíce klientů, se díky tomu stává pomyslnou „branou“ vstupu do specifitějších poradenských programů. Hess, McGowan,

JAK ZÍSKAT KLIENTA PRO SPOLUPRÁCI?

inspirace PRO PRAXI

Botsko totiž zjistili, že téměř polovina rodin, které na vlastní žádost využily poradenské služby, využily již dříve jinou službu střediska, nejčastěji právě některou ze služeb pro děti nebo adolescenty. Zdá se tedy, že využívání služeb, které usnadňují každodenní život rodiny, výhledově podporuje zájem o služby, jejichž využití od klienta vyžaduje, aby někomu otevřel svůj svět, byl konfrontován s nezvyklým pohledem na svou situaci a byl vystaven nezvyklým očekáváním.

Otevřenost služeb střediska podporuje zapojení lidí ze Sunset Park ještě jiným způsobem. Umožňuje, aby „*lidé mohli přicházet a zase odcházet*“. Z dlouhodobého hlediska to vede k tomu, „*že lidé přicházejí a odcházejí a po letech se jasně ukáže, že se hlavně vracejí zpět*“ (str. 190). Jejich návraty usnadňuje skutečnost, že středisko nabízí specifické programy pro všechny věkové kategorie. Děti přijdou se střediskem do kontaktu díky odpolední péči a letním táborům. Adolescenti se mohou bavit v odborně vedených uměleckých a sportovních kroužcích a jako dobrovolníci mohou pracovat se školními dětmi. Mladí dospělí mohou s dětmi pracovat pod supervizí pracovníků střediska v rámci menších pracovních úvazků a jako studenti mohou do střediska přicházet na praxi. Rodiče a prarodiče mohou využívat specializované poradenské služby a podporu terapeutických nebo svépomocných skupin, podporu při hledání zaměstnání, v nouzi také finanční a potravinovou pomoc i laciné nákupy zboží „z druhé ruky“. Od rodičů se přitom očekává, že **za každou službu poskytnou nějakou protislužbu**. Může to být sponzorský dar, ale spíše to

bývá dobrovolná práce při přípravě akcí pro děti a adolescenty. **Řada obyvatel Sunset Park se v různých fázích svého života zapojuje do programů pro různé věkové kategorie. Vzniká tak pocit loajality**, který se obvykle neztrácí ani v obdobích, kdy spolupráce jedince se střediskem ochabuje.

Ve snaze předejít riziku, že by klienti mohli využití služby vnímat jako degradující, pracovníci střediska nenabízejí služby, jejichž uživatelé by měli společný problém nebo byli vystaveni stejnému riziku. Pracovníci jsou toho názoru, že lidé „*sice mají podobné problémy, ale jako osoby se liší. a reagují odlišně*“, a totéž platí o „*jednotlivých rodinách*“ (str. 116). V souladu s tím **skupiny, kterým se pracovníci věnují, nejsou nikdy označeny názvem problému** (např. „týrané ženy“ nebo „mladiství delikventi“), **ale jsou označovány věkem a případně pohlavím účastníků skupiny** (např. „dívky ve vyšším školním věku“). Pracovníci jsou přesvědčení, že tento způsob vytváření a označování skupin usnadňuje zapojení těch klientů, kteří by se báli zveřejnit svůj problém vstupem do skupiny, která by nesla jeho název.

Lidé ze střediska se snaží, aby obyvatele Sunset Park spojovala solidarita zájmové skupiny. Značnou pozornost proto věnují **obhajobě jejich zájmů**. Upozorňují veřejné činitele města na možné negativní dopady navrhovaných změn veřejných programů, plánovaných investic a dalších politických rozhodnutí. **Pišou úřední dopisy a účastní se politických jednání, spíše apelují, vysvětlují a formulují návrhy než protestují**. Případy, do jejichž řešení středisko jako uznávaná nevládní organizace v zájmu svých klientů vstoupí-

**inspirace
PRO PRAXI****JAK ZÍSKAT KLIENTA PRO SPOLUPRÁCI?**

lo, jsou různorodé povahy. Lze mezi nimi najít jak kauzy, které se přímo týkají práce s klienty (například záměr městského úřadu podporovat výhradně přímé zásahy na ochranu ohrožených dětí, jehož realizace by vedla k potlačení preventivní práce s rodinou), přes ochranu kvality podmínek pro trvalé bydlení v Sunset Park (například spor o výstavbu dálnice napříč obytnou čtvrtí), až po podporu čínských švadlen v jejich mzdovém sporu se zaměstnavatelem. **Při přípravě svých svědectví proti negativním dopadům politických rozhodnutí pracovníci střediska diskutují s obyvateli Sunset Park.** Umožňuje jim to získat relevantní informace a vtáhnout obyvatele „své“ čtvrti do děje.

Místo závěrečného shrnutí jsem na předchozích stránkách tučně označil slova, která podle mého názoru vyjadřují důležité myšlenky a principy. Nemyslím,

že by bylo účelné nebo možné je kopírovat. Udělalo by mi radost, kdyby se jejich stručný popis stal podnětem k zamyšlení sociálních pracovníků nad otázkou: „Co bychom mohli lidem v nesnázích nabídnout a jak bychom se k nim mohli chovat, aby ztratili zábrany a měli chuť vydat se na ‚výlet‘ mimo své zaběhané zvyklosti?“

Doc. PhDr. Libor Musil, CSc.

Katedra SPSP FSS MU,

Gorkého 7, 602 00 Brno

e-mail: musil@fss.muni.cz

Použitá literatura:

HESS, P., MCGOWAN, B. G., BOTSKO, M.:

Nurturing the One, Supporting the

Many. The Center for Family Life in

Sunset Park, Brooklyn. Columbia

University Press, New York 2003.

¹⁾ Titul Nurturing the One, Supporting the Many by snad šlo do češtiny přeložit výrazem: „Věnujeme se jedincům, podporujeme je všechny.“

²⁾ Jedná se o různé typy skupinového poradenství a dále o poradenství pro lidi s problémy v manželství, pro oběti sexuálního zneužívání, pro oběti domácího násilí, při řešení důsledků konzumu alkoholu a nelegálních drog, právní poradenství, rodinné plánování a poradenství při zacházení s penězi.

³⁾ Uvedené údaje získali autoři knihy rozбором dokumentace 189 náhodně vybraných rodin, které v době výzkumu byly v kontaktu se střediskem.

⁴⁾ Například poradci jsou večer dostupní dva dny v týdnu, odpolední péče o děti je k dispozici šest dnů v týdnu, programy pro adolescenty, které se konají pozdě odpoledne nebo večer, se často konají i během víkendu atd.

⁵⁾ Jedná se zejména o letní tábor, odpolední péči o děti, dobrovolnou péči adolescentů o školní děti aj.

Individuálna hodnota dobrovoľníctva

Fenoménom dobrovoľníctva na Slovensku sa intenzívnejšie zaoberáme od roku 1999. Pri rôznych školeniach či tréningoch dobrovoľníkov a koordinátorov začíname obyčajne s utváraním asociácií na slovo „dobrovoľníctvo“. V psychologickkej terminológii ide o združovanie predstáv človeka, spojenie myšlienok. Asociácia je základným prvkom procesu ľudského učenia sa, ktoré prebieha na základe asociačných spojení. Do nich sa premieta faktor skúsenosti umocnený prežívaním, ovplyvnený postojmi a hodnotami. Preto sme si zvolili asociácie na slovo dobrovoľníctvo za kostru nášho príspevku, prostredníctvom ktorej chceme prezentovať hodnotu dobrovoľníctva tak pre ľudí, ktorí ho poskytujú, ako aj tých, ktorí ho užívajú.

Naša práca v oblasti dobrovoľníctva je sústredená na školiace aktivity. Primárnou cieľovou skupinou sú manažéri mimovládnych organizácií, resp. koordinátori dobrovoľníkov, sekundárnou samotní dobrovoľníci. Hoci sme sledovali rôzne skupiny ľudí, ako napríklad vysokoškolskí študenti, kresťanskí pracovníci, ľudia z mimovládnych organizácií, ich asociačné spojenia majú zväčša veľmi podobný charakter a sú rozdelené do niekoľkých kategórií. Zaujímavé je, že sme nezaznamenali rozdiel v asociáciách skupiny dobrovoľníkov a skupiny klientov.

Najčastejšie sa vyskytujú asociácie na jednotlivé súčasti ľudského tela.

Všeobecne sa objavujú pojmy *srdce* a *úsmev*. Oba sú popisované ako výrazové prostriedky tepla, ľudskosti, prežívania, pozitívnych citov. Srdce je v našej kultúre vnímané ako fyziologické centrum prežívania osobnosti. Sústreďuje sa v ňom celý repertoár emócií. Dobrovoľníctvo je spájané s prežívaním zväčša pozitívnych a veľmi intenzívnych emócií. Pri sledovaní najvýznamnejších prvkov práce pri nábore dobrovoľníkov veľká väčšina ľudí považovala za emocionálne prejavy prezentácie tie, ktoré ich tzv. „zastavili“ a upútali. Prezentácia emocionálneho obsahu mala napríklad formu fotografií detí, ktoré sú bité, či chorých ľudí na nemocničných posteliach a podobne. Vecný program a forma organizovania pomoci zaujali respondentov až následne aj.

U zdravotne postihnutých ľudí sa špecificky pri asociačnom procese objavujú *ruky, nohy, oči, uši*. Pri spracovaní výsledkov sa nám zdá logické, že ľudia, ktorí majú ochrnuté dolné končatiny, asociujú do dobrovoľníctva nohy, nevidiaci oči a podobne. Pri zadávaní úloh však respondenti ešte netušili, čo bolo jej cieľom, a napriek tomu spontánne produkovali práve vyššie uvedené asociačné spojenia.

Zriedkavo sa vyskytuje asociácia na slovo *krv*. Už sama o sebe predstavuje silnú symboliku životodarnej sily. Až po rozprávaní sa o téme dozvedáme o obrov-

skom význame pre klienta. Klienti vnímajú dobrovoľníka ako niečo, čo klientovi prináša novú energiu, ktorá ho mobilizuje činiť životné rozhodnutia. Keďže krv plynie, začne s dobrovoľníkom plynúť aj deň človeka, ktorý doposiaľ už príliš dlho stál. Dobrovoľník s novou krvou – myslíme tým novými názormi, postojmi, zvykmi – prichádza do stojatých vôd klienta a celé ich rozvíri.

Veľmi silné puto medzi dobrovoľníkmi a klientmi predstavujú asociácie typu *Ivetka, Pavol, Mária* ad. Zaujímavé bolo, že tento mechanizmus pôsobil nielen vo vzťahu dobrovoľník x klient, ale aj v samotnej skupine dobrovoľníkov navzájom. Minimálne nám to pripomína potrebu interpersonálneho kontaktu a vyznávanie hodnôt kvalitných medziľudských kontaktov.

Zriedkavejšie sa vyskytujú asociácie typu *svet okolo nás, spoločenstvo*, ktorý vyznáva potrebu integrácie človeka do spoločnosti, čo sa transformuje do sociálnych hodnôt, akými sú túžba patriť niekam, mať tam svoje postavenie.

Do asociácií sa premietajú aj jednotlivé ľudské aktivity, väčšinou spojené s trávením voľného času, ako napríklad *spievanie, šport a príroda*. Tieto spojenia sa nachádzajú skôr v organizáciách mladých ľudí.

Energetizujúce kategórie asociácií hovoria o pozitívnom postoji k životu, o dobrovoľníctve ako prameni, z ktorého čerpáme silu. Spravodlivosť ľudského bytia je zahrnutá v spojení: *koľko dáš, toľko prijmeš*. Na druhej strane sa objavuje aj termín *opotrebovanie*.

Slnko je neuhasiteľný zdroj energie života na zemi a v symbolike dobrovoľníctva sa objavuje často. Symbolizuje

teplo, svetlo, životnú silu. Dobrovoľníctvo je vnímané aj ako *most na druhý breh*, tzn. brod. Dobrovoľník je akýsi staviteľ mostov. Prvý breh je ten, na ktorom je klient, z ktorého sa nevie dostať cez rieku. Dobrovoľníci sú vnímaní taktiež ako ľudia – *kamene*, po ktorých plynie voda. *Suchý peň* symbolizuje chorobu, nevládnosť, postupné hynutie. No ak ho niekto začne polievať, vypučia mu aj zelené konáriky, ktoré časom zarodia a ich semenka sa rozosejú do zeme. Veľmi zaujímavá bola interpretácia ťažko zdravotne postihnutých ľudí, ktorí hovorili o dobrovoľníctve ako o *domčeku na stračej nôžke*. Domček nie je položený na zemi, ale stojí na vratkej nôžke, ktorá ho môže ochrániť pred nepriateľmi – hadmi a modlivkami, ale na druhej strane netvorí so zemou celok, ako to býva v prípade vnímania domova nepostihnutými jedincami.

Inou kategóriou sú asociácie, ktoré vypovedajú o utrpení a bolesti. Tu dobrovoľníci hovoria o symbole *obety*, pomoci pri *nosení kríža*, riešení problémov, o konkrétnom *postihnutí*. Týmto spojeniami sa vyznačujú najmä charitatívne a náboženské organizácie. Asociácie typu *čas, počasie* sa ukazujú ako prozaické. Ide tu o vyjadrenie povinnosti dobrovoľníka pomáhať za každého počasia.

Negatívny odtieň prezentujú spojenia dobrovoľník – *otravná mucha*, ktorá stále bzučí dokola a dobrovoľník ako *somárik* ťahá naloženú káru ďalej. Niekedy sa aj napriek úsiliu dobrovoľníka tvári klient ako *mŕtvy chrobák*, na ktorom dobrovoľník pácha dobro. Medzi dobrovoľníkmi sa však vyskytujú aj *modlivky*, ktoré požírajú svojich klientov a vedia im vedome škodiť. Väčšinou

INDIVIDUÁLNA HODNOTA DOBROVOĽNÍCTVA

inspiration
PRO PRAXI

sú však ako *mravce alebo včely*, ktoré usilovne budujú svoje stavby tak, aby prežili.

Poslednú frekventovanú kategóriu asociácií na slovo dobrovoľníctvo tvoria *farby*. Môžeme vlastne hovoriť o kytici kvetov, ktorá je uvitá z rôznych ľudí, rôznych pováh, rôznych vlastností. Pestrosť jej dodáva na pôvabe. Farby symbolizujú jednotlivé city. Najčastejšie sa vyskytujú červená farba ako symbol lásky, zelená ako nádej, modrá ako harmónia.

Frederick Herzberg (Ochmanová, 1997) rozdelil pracovné potreby (a teda aj dobrovoľnícke) na hygienické a motivačné. Hygienické sú spojené s pocitmi bezpečia, primeranými pracovnými podmienkami, medziľudskými vzťahmi a peniazmi. Zo všetkých týchto faktorov sa nám v dobrovoľníckej sfére objavujú ako dôležité len medziľudské vzťahy. *Motivačné potreby* súvisia s pocitmi uspokojenia a pôsobia vo forme pocitu úspechu, uznania, nových výziev, vyššej zodpovednosti, rastu a rozvoja. Všetky sa objavujú v našom zisťovaní počas rokov 1999–2002. Najvýraznejšia je hodnota práce, teda potreba pomáhať, urobiť dobrý skutok, cítiť spolupatričnosť, vytvárať nové vzťahy na pracovnom podklade, ktorú deklaruje až 37 % respondentov.

Sledovali sme *zvyky a návyky* ľudí ako podnety pre vykonávanie dobrovoľníckej práce. V tomto smere sme zistili, že ľudia na Slovensku nepovažujú pri vykonávaní a prijímaní dobrovoľníckej práce tento faktor za dôležitý. Najdôležitejšiu rolu zohrávajú zvyky pravdepodobne u klientov, ktorí si potrebujú zvyknúť na to, že isté činnosti bude vykonávať dobrovoľník a nie pracovník servisnej organizácie a že

to môže robiť dostatočne kvalifikovane.

V tréningovom procese sme získali od potenciálnych dobrovoľníkov informácie o tom, ktoré *záujmy* si môžu prostredníctvom vykonávanej dobrovoľníckej práce uspokojovať. Boli to predovšetkým záujem o prácu s deťmi a postihnutými ľuďmi, záujem o identifikáciu a napĺňanie potrieb iných, rozvoj vlastného náboženského cítenia, získavanie nových foriem vzdelávania, zmysluplné trávenie voľného času. Klienti si prostredníctvom dobrovoľníkov môžu naplňať predovšetkým svoje záľuby (nahrádzajú im ruky a nohy, uši a oči).

Poznanie, emócie a tendencie konať tvoria základ tvorby *postojov* človeka. U skupiny dlhodobopôsobiacich dobrovoľníkov sme sledovali, ktoré postoje sa u nich časom, pod vplyvom dobrovoľníctva, menili. Tvrdili, že dokážu oveľa zručnejšie presadzovať a verejne prezentovať pravdu, silne začali precitovať solidárnosť voči skupine, zmenili sa im životné hodnoty a niektoré osobnostné charakteristiky. Zmenili svoje postoje k vnímaniu tvorby a aktívnemu presadzovaniu verejnej politiky, prípadne k mechanizmom fungovania demokracie všeobecne.

Počas štvorročného procesu práce s dobrovoľníkmi a ich koordinátormi sme spracovávali nakoniec aj problematiku ich hodnôt. Zisťovali sme, či vôbec a akým spôsobom sa ich hodnoty pod vplyvom dobrovoľníctva menili. Až 51 % respondentov preferovalo hodnotu lásky, presnejšie lásky k blížnemu, utvárania priateľstiev, spolunažívania, duchovného pochopenia, akceptácie iného človeka. Ďalej 12 % hovorilo o pestovaní si hodnôt trpezlivosti a dôvery, 8 % o hodnote prežitia plnohodnotného a kvalitnejšieho

**inspirace
PRO PRAXI****INDIVIDUÁLNA HODNOTA DOBROVOĽNÍCTVA**

života a hodnote aktivity, 19 % o hodnotách pomoci a 10 % o hodnotách seba dôvery, sebaúcty a spokojnosti s dobre vykonanou prácou.

Akoby úplne inou kategóriou hodnôt, na ktorú sme natrafili, je hodnota moci, sily. Prezentovalo ju pomerne málo respondentov, no predstavuje akúsi inú dimenziu. Otvorene o nej hovoria len pomerne silné osobnosti. Moc nad inými má v našich kultúrach veľmi silný agresívny akcent. V dobrovoľníctve väčšinou pracujeme s klientmi, ktorí sú slabí, chorí, mladí, odkázaní na pomoc iných, a voči takým sa nepatrí prejavovať moc. Predsa sa tu však objavuje. Nie je aj altruizmus len zušľachtenou podobou agresivity? V dobrovoľníctve ľudia, ktorí hovorili o moci, ju pomenovali ako svoju schopnosť, silu dať niečo iným, od nich slabším. Dať iným to, čo nemajú.

Na záver by sme teda chceli zosumari- zovať svoj príspevok. Vo výskume sme zistili, že najčastejšie prežívanými hodno- tami sú: láska, zdravie, život, vzťahy, integrácia, aktivita, energia, pomoc, ale aj utrpenie a rozmanitosť.

Musíme povedať, že individuálna hodnota dobrovoľníctva je nevyčísliteľ-

nou dimenziou. Pre každého má inú cenu, pre všetkých je však neopakovateľnou. Najotvorenejšie ju dokážu vyjadrovať emócie, na ktorých je dobrovoľníctvo založené. Ľudia rozdávať nielen lásku, ale aj nenávisť, nielen dobroprajnosť, ale aj závisť. To všetko sú dimenzie emócií. Skutočnosť, že dobrovoľníctvo je priesto- rom, do ktorého vchádzajú ľudia dobro- voľne, bez prinútenia, predpokladá možnosť prežívania viac menej len pozitívnych emócií.

PhDr. Eva Mydlíková

Asociácia supervízorov a sociálnych
poradcov, Grosslingova 67, 811 09
Bratislava,
tel./fax 252 733 797
e-mail: assp@changenet.sk
www.changenet.sk/assp

Použitá literatúra:

MYDLÍKOVÁ Eva a kol. Dobrovoľníctvo
na Slovensku alebo Čo si počať s dob-
rovoľníkom. Bratislava: ASSP, 2002.
OCHMANOVÁ, M., JORDAN, P.
Dobrovoľníci - cenný zdroj pomoci.
Bratislava: SAIA.SCTS, 1997.

Zygmunt Bauman, Tim May: Myslet sociologicky. Netradiční úvod do sociologie, Praha, SLON, 2004.

Předkládaná kniha předního světového sociologa polského původu Zygmunta Baumana, který se již po několik desetiletí zabývá převážně otázkami moderní a postmoderní doby, a britského sociologa Tima Maye, zaměřeného na sociální teorie a sociálně vědní výzkum, představuje na poli existujících anglosaských učebnic úvodů do sociologie skutečně netradiční počín. Vedle klasických knih prezentujících základní poznatky o sociologii větší či menší měrou encyklopedickým způsobem (a předkládají tak „sociologická fakta“, která je nutné se „naučit“), je obsah a struktura tohoto textu vysoce interpretativní (a jsou tak předkládána „sociologická zjištění“, kterým je nutné především „porozumět“). V českém jazyce se pak v současné době můžeme setkat s úvodem do sociologie, které jsou na pomyslném kontinuu „existence faktů–interpretace faktů“ zcela vlevo (Giddens), blíže pravému okraji (Keller a Jandourek) a zcela vpravo (Berger; Bauman a May). Výsledkem Baumanova a Mayova snažení je čtivá a užitečná kniha, která „pojednává o tom, jak život ve společnosti ovlivňuje to, co děláme a jak chápeme sebe, věci a jiné lidi a jaké to má důsledky“ (str. 121).

Netradiční přístup „porozumění“, který spočívá jednak v pochopení smysluplnosti řádu věcí a jednak v získání poznání, které nám umožňuje vědět si rady a prakticky jednat v prostředí, ve kterém se nalézáme, se nevyhnul ani struktuře knihy: Běžně bychom totiž hledali (a našli) vymezení sociologie jako vědní

disciplíny a předmětu jejího zájmu v úvodu knihy. Autoři tuto informaci předkládají až v samotném závěru; přednost přitom dávají předmětu zájmu sociologie, jmenovitě „problémům, které přináší každodenní život“ ve společnosti (str. 23). Sociologii vnímají jako „něco, co je zásadní pro sociální život obecně: interpretaci zkušeností“, jako „disciplinovaný pohled, který zkoumá, jak si vedeme v každodenním životě a jak tyto postřehy umísťujeme na mapu, která tyto bezprostřední zkušenosti přesahuje“ (str. 200). Nutno podotknout, že Baumanovo a Mayovo vnímání sociologie jakožto vědy, která umožňuje vysvětlit důvody lidského jednání rozporného s očekáváním druhých lidí, je přínosné pro aplikované disciplíny, mezi které beze sporu patří i sociální politika a sociální práce.

Odborníky z těchto a příbuzných aplikovaných disciplín, jakož i zájemce ze všeobecné veřejnosti by přitom neměla odradit specifčnost (abstraktnost) sociologického jazyka, který se snaží „zbavit emocí“, nastolit vysvětlení společenských jevů bez vlivu hodnot výzkumníka, jak to vyžadoval již Weber. Soudobou sociologii významně ovlivňuje negativní zkušenost amerických výzkumníků z období počátku jejího budování ve Spojených státech:

Sociologové byli jakožto „odborníci na (společenský) řád“ vyzváni nejen k diagnostice rozrůstajících se sociálně deviantních jevů, ale i k jejich řešení (byli ztotožňováni se sociálními pracovníky – blíže viz Bergerovo Pozvání do sociologie).

Vzhledem k tomu, že řešení vždy představují volbu jedné z několika existujících alternativ – a nelze se tak odvděčit všem aktérům, kterých se řešený problém týká – byli sociologové kritizováni za aktivní

RECENZE

podporu asymetrie společenské moci, resp. za zvětšování moci těch, kdo již u moci jsou, a tím i za utvrzování existujících nerovností ve společnosti.

Nyní však k vlastnímu obsahu knihy a k jejím přínosům. První část autoři nazvali jednáním, identitou a porozuměním každodenního života. Klíčovou myšlenku zde tvoří vztah mezi svobodou a závislostí, ukazatelem postavení člověka ve společnosti jakožto výsledku procesu socializace jedince. Tento vztah je přitom vnímán jako nepřetržitý proces změny a vyjednávání, které probíhají v rámci interakce mezi lidmi od jejich narození až do smrti. Dále autoři předkládají význam role sociální distance, fyzických a symbolických hranic a prostoru v každodenním životě, které utvářejí sociální identitu a sebeidentitu jednotlivce. Kromě odlišení sociálního postavení jedince a jeho příslušnosti k vlastní referenční skupině vnímané jako „my“ oproti skupinám cizím vnímaným jako „oni“ je demonstrována specifická lidských vztahů. Tu je možné identifikovat pomocí pomyslného kontinua s póly společnosti na jedné straně a organizace na straně druhé: Společensví lze přitom vnímat jako přirozenou jednotu reprezentovanou například náboženskou skupinou či rodinou, která se projevuje převážně tradičním a emocionálním jednáním. Organizaci je vhodné oproti tomu vnímat jako každou skupinu, jejíž členové s předepsanými rolemi sledují formálně stanovené cíle; jednání členů je zde založeno na racionalitě a kalkulu.

Druhá část knihy pojednává o různých tématech, která představují způsob, jak žijeme svůj svět. Zmiňováno je naše rozhodování a jednání; vztah daru a směny; naše tělo, zdraví a sexualita; význam času,

prostoru a řádu; vztah mezi kulturou a přírodou a státem a teritoriem; touha spotřebovávat v důsledku svých vlastních nekonečných potřeb a popudu zdokonalujících se technologií; výsledný životní styl. Mezi důležité poznatky této části patří především uvědomění si převahy habituálního a afektivního jednání na úkor jednání racionálního v lidské každodennosti. Je vhodné si také uvědomit, že samotné rozhodování a jednání ve vztahu k již zmíněné dichotomii mezi svobodou a závislostí souvisí s mocí, a tím i s mírou svobody rozhodovat se v kontextu společnosti versus organizace. Za další klíčové poznatky knihy považuji uvědomění si polarity existence principu darování vycházejícího z jednání společnosti na jedné straně a polarity představované principem ekvivalentní (tržní) směny související s racionálním jednáním. Tyto polarity jsou přitom synonymem lásky versus směny, respektive potřeby sounáležitosti a omezené svobody, potřeby individuálnosti a svobody.

Musím zdůraznit, že teoretici i praktici pracovníci v oblasti sociální politiky a sociální práce mohou nalézt v této knize mnoho podnětných informací. Tyto informace se týkají mechanismů porozumění v takových oblastech, jako jsou rodina, národnostní menšiny či sociálně deviantní jevy. V případě rodiny je možné se dozvědět o rodinných funkcích, jednání a (vlastnických) právech členů rodiny, o rozpadu rodiny, lásce, vzájemnosti a důvěrnosti. V případě sociálně deviantních jevů můžeme porozumět problematice prostituce či bulimie a anorexie jakožto nemocem, které můžeme vnímat jako vyskytující se „na rozhraní mezi tělem a okolím“. Všele doporučuji.

Pavel Horák

Hal Urban: To nejdůležitější v životě, Praha, Portál, 2003.

V úvodu knihy *To nejdůležitější v životě* se dočtete, že „člověku, který vám dal tuto knihu, na vás záleží a chce pro vás to nejlepší“. Souhlasím. Hal Urban, středoškolský profesor, přednáší po celém světě na téma pozitivních charakterových rysů a jejich vztahu ke kvalitě života. Tato kniha, původně psaná pro učitele a rodiče, předává třicet pět let jeho práce ve dvaceti přehledných kapitolách. Je inspirací a dobrým pomocníkem, jak svůj čas a celkově život lépe využít, jak ze sebe vydat to nejlepší. Může být i ukazatelem, čeho můžeme být schopni. Rovněž se může stát i povzbudivým přítelem ve chvílích, kdy se vám vše bortí pod rukama a ztrácíte naději.

Na rozdíl od podobných laciných publikací se nás autor nesnaží přesvědčit, že být úspěšný a slavný může být každý a hned a že to je to nejdůležitější. Naopak vychází ze základní teze, že život je těžký, není spravedlivý a člověk nalezne rovnováhu pouze svým přístupem k této realitě. Na příkladu svých žáků na střední škole ukazuje, že nás škola většinou nepřipraví na reálný život. Autor příjemným a čtivým způsobem vysvětluje, jak je důležité si toto uvědomit, nezaujmout pasivní postoj a vyhradit si čas i na zábavu. Na druhé straně dává praktické rady a povzbuzení, jak si postupně vytvořit pozitivní životní postoj a návyky, které nám mohou pomoci konstruktivně řešit životní realitu v náš prospěch.

Základními myšlenkami v jednotlivých kapitolách je povzbuzení čtenářů, aby dokázali být čestní a měli úctu nejen ke svému životu, ale také na sobě dokázali

postupně tvrdě pracovat, uměli si rozvrhnout svůj vlastní čas, dokázali sebe úspěšně motivovat a nakonec dosáhli svých cílů. Autor však nepodává rychlý a jednoduchý návod. Pokud někdo hledá zázračnou metodu na všechny problémy světa, v této knize ji určitě nenajde. Většina autorových postřehů směřuje k závěru, že pozitivního postoje a kvalitního života lze dosáhnout jen postupně tvrdou prací, která stojí mnoho úsilí. Zůstává na nás, čeho, pro co jsme schopni se vzdát, protože vše něco stojí. Urban také zdůrazňuje, že nevěří v reklamní slogany typu: „Můžete mít vše a hned, stačí otočit knoflík, zmáčknout tlačítko, stačí říct, spolknout pilulku a podobně.“ Autor odmítá definice o předurčení a osudu člověka, nezměnitelnost osobnosti či motivační přednášky. Naopak zdůrazňuje, že „život není náhoda, ale volba“ a „skutečná motivace pochází zevnitř“. Velkou váhu přikládá dennímu řádu a „správným návykům“, kterými lze podle jeho zkušeností nahradit ty „špatné“, a pracovat tak i na vnitřní proměně.

Věřím, že tato kniha bude jak dobrým dárkem pro někoho, na kom vám záleží, tak i cenným pomocníkem pro studenty, učitele, rodiče, a dokonce i vedoucí pracovníky, manažery či kohokoliv, kdo chce na sobě pracovat. Každému, kdo chce nalézt, co je v životě nejdůležitější, a hlavně svůj život dobře naplnit.

Štěpánka Jakešová

...

Francois Delivré: Buďte pány svého času, Praha, Portál, 2002.

Pokud si často kladete otázku, jak lépe nakládat se svěřeným časem, tato kniha

RECENZE

nabízí odpověď, a navíc s přihlédnutím k vašim individuálním vlastnostem a stereotypům v hospodaření s časem. Jejím prvořadým cílem je „nabídnout čas k žití, jehož hlavní náplní by bylo splnění plánů, které vám leží na srdci“ (str. 11).

Čas představuje důležitý prožitkový rámec naší existence. Autor sám byl před lety jako technicko-obchodní zpravodaj zahlcen množstvím úkolů, kterými byl pracovně pověřen během dohledu nad významným projektem. U zrodu knihy tak stála touha naučit se mezi různými druhy úkolů odlišit ty, které je třeba splnit přednostně, a přitom nezapomenout na nic důležitého. Cílem přitom není získat pouze „více času“ tím, že zefektivníme hospodaření s časem, jako spíše umět čas, který máme k dispozici, smysluplně využít. Kromě roviny pedagogické a psychologické tak v textu můžeme vysledovat i rovinu existenciální. Autor tuto ideu citlivě reflektuje zejména v úvodu a závěru knihy, kde se svěřuje, že ho prohlubování úvah o smysluplném zacházení s časem nakonec přivedlo k jinému povolání. Znalosti získané ze své zkušenosti technika rozšířil studiem transakční analýzy a od práce v oddělení inženýrských služeb přešel k poradenské a přednáškové činnosti – od roku 1990 se stal konzultantem pro mezilidské vztahy a organizace. Ve svém přístupu kromě transakční analýzy využívá pojetí stavby inteligence Jeana Piageta, neurolingvistické programování nebo „cyklus úspěchu“, jehož autorem je Gysa Jaoui.

Knihla obsahuje tři základní části. První dvě seznamují s tím, „jak řídit sami sebe v čase“ a „jak si uspořádat čas“. Ve třetí části autor rozebírá problematiku tzv. vztahového času, tj. to, jakým způsobem

strukturujeme náš čas, který trávíme s druhými. Zmiňovaná první část přibližuje způsob, jak čas, kterým disponujeme, přeměnit na „úspěšně využitý čas“. Autor popisuje proces dosažení cíle pomocí schématu „ryba času“. To zahrnuje v zásadě čtyři fáze, které odpovídají hlavě, žábřám, břichu a ocasu „ryby času“. Nezbytná je především dovednost vytyčit si cíle a ověřit si jejich proveditelnost. Následuje zvolení přiměřené metody a konečně vychutnání si fáze dokončení úkolu. Klidně a účinně řídit sebe v čase znamená jasně si uvědomit svá životní přání a stanovit si vzhledem k tomu plány, které chceme nebo musíme uskutečnit. V dalších kapitolách se autor stává rádcem a pomocníkem na cestě, jak odhalit své hlavní opakující se chyby v nakládání s časem. Navrhuje postupy, jak tyto rušivé činitele rozpoznat a redukovat, a systematicky vede čtenáře ke změně, po které touží. V knize nalezneme celkem 20 cvičení. Autor nepodceňuje ani vliv okolností na realizaci plánů a upozorňuje na nedostatky voluntaristického západního pojetí času. Protipólem je východní pojetí času, které umožňuje co „nejtěsnější sepětí s realitou“. Je dobré mít cíl a sestavit si plán jeho uskutečnění. Někdy je ale také potřebné „umět počkat a nedělat násilně nic, co by šlo proti přirozenému vývoji věcí“ (str. 76). Autor říká, že je někdy výhodnější nechat nějaký plán uzrát a využít vhodných k okolností k jeho uskutečnění. První část zakončuje úvahami o holomorfním charakteru času (holomorfie – jev, kdy část celku odpovídá celku samotnému). I jediný den totiž může být jakýmsi zmenšeným obrazem celého našeho života. Autor poznamenává, že „dosáhnout

šťěstí v souvislosti s časem znamená dopracovat se k takovému každodennímu prožívání času, jež by odráželo celý náš život“ (str. 13).

V další části autor seznamuje s tím, jak rozpoznat priority v každodenním životě. Stává se, že dochází ke střetu našich osobních přání a nutnosti splnit povinnost. Tuto situaci Delivré analyzuje na podkladě transakční analýzy a navrhuje hledat smír za pomoci vnitřního „prostředníka“. V sedmé kapitole nabízí čtenáři účinnou metodu vedení diáře (formou zápisníku), který mu pomohl si svůj čas lépe uspořádat. Základem hospodaření s časem podle této metody je odpověď na otázku: „Co chci mít splněno k tomu a tomu datu?“ Nejdůležitější je ovšem způsob, jakým se s diářem pracuje. Zápisník, který nemáme stále u sebe nebo který je sice po technické stránce dokonalý, ale nepopsaný, je k ničemu.

Ve třetí části knihy autor radí, jak dosáhnout optimálního prožití času stráveného s druhými. Doporučuje dohodnout se se svým okolím na rozdělení úkolů. Cílem strukturování vztahového času je vzájemná výměna kladných či záporných projevů uznání. Autor v knize přejímá rozdělení Erika Berna, který rozlišuje šest způsobů strukturování vztahového času – činnost, zábava, rituál, ústup, uvolnění a psychologické hry. Destruktivně působí psychologické hry, které bývají důsledkem nejasností ve stanovení termínů nebo ve stanovení rolí. V zacházení s časem způsobují nemalé časové ztráty zejména tehdy, když malá nedorozumění přerostou v dramatický konflikt. Následují doporučení, jak se nenechat zbytečně vyrušovat. Pomáhá maximálně zkonkrétnit žádosti, se který-

mi se na nás spolupracovníci obracejí. K tomu lze dospět rozborem problematické situace a možných řešení. Cíl představuje dosažení vzájemné dohody o postupu a spoluzodpovědnosti.

Autor v závěru knihy vstupuje do role „doktora času“ a nabízí odpovědi na otázky, které ve své praxi poradce zaznamenal jako velmi časté. Odpovídá formou komentářů, diagnostických hypotéz a návodů například na dotazy typu „Jak to udělat, když jsem zavalen množstvím žádostí a nemohu všem vyhovět?“, „Jak mohu čelit tzv. velmi naléhavým úkolům?“, „Co dělat, když se přede mnou tyčí hora dlouho odkládaných nepříliš důležitých drobností, které je třeba vyřídit?“ apod. Delivré zde připomíná, že se nevyplácí přepínat své síly. K dobrému zacházení s časem nezbytně patří také duševní a tělesná hygiena.

Tato kniha se příjemně liší od ostatních knih pojednávajících o managementu času a psychohygieně. Bere v úvahu lidskost člověka, jeho nepředvídatelnost a lásku ke svobodě. Autor podotýká, že bez přihlédnutí k individualitě člověka nemůže být žádná racionální metoda účinná. Také vyslovuje přání podělit se o vlastní zkušenost s prožíváním času se čtenáři. Záměrem knihy je předat praxí prověřené zásady. Ty jsou totiž užitečnější než množství technických návodů. Za pomoci jednotlivých úkolů autor ukazuje, jak tyto zásady aplikovat v každodenním životě. Čtenář je veden krok za krokem k rozpoznání problematické situace a učí se postupovat k žádoucímu stavu. Autor se neobrací se pouze ke čtenářům pracujícím ve vrcholového managementu, spíše se snaží přesvědčit, že pokud budeme tyto zásady alespoň částečně uplatňovat,

RECENZE

ať již k profesním nebo soukromým účelům, získáme nejenom výkonnost, ale i klid. Konfrontováni se svou smrtelností pak nebudeme litovat toho, co jsme se neodvážili uskutečnit.

A co autor nabízí čtenářům, když si osvojí zásady uvedené v jeho knize? „...získáte čas pro uskutečnění snů, které v sobě nosíte, a budete mít příležitost dosáhnout smysluplného, bohatého lidského života, v němž stačíte uskutečnit, co jste si uskutečnit přáli.“ (Str. 13.)

Edita Hrstková

...

Jana Levická: Sociální pedagogika pre sociálních pracovníkov, SPVaV, Trnava, 2005.

Vysokoškolské skriptá Jany Levickej pod názvom Sociální pedagogika pre sociálních pracovníkov reagují na potreby studentov sociální práce získat určité penzum vedomostí z oblasti sociální pedagogiky. Najmä medzi vysokoškolskými pedagógmi často rezonujú názory, že sociální práce je súčasťou sociální pedagogiky. Iní tvrdia, že je základom teoretických a praktických východísk tejto hraničnej vednej disciplíny, ktorá sa jednoznačne zaraďuje medzi pedagogické vedy napriek tomu, že je určitá tendencia niektorých predstaviteľov vymedziť sociální pedagogiku ako samostatnú vednú oblasť. Na druhej strane je snaha vnímať sociální pedagogiku, a to najmä z pohľadu sociální práce, ako jej špecifický úsek so zameraním na sociálno-pedagogické aspekty sociální práce, čo znamená v praxi najmä orientáciu na sociální prácu s mládežou. Tieto, ako aj ďalšie názory, ktoré sa prezentujú medzi odborníkmi oboch disciplín, si

zasluhujú určitú selekciu s cieľom sprostredkovať študentovi sociální práce možnosť zorientovať sa v zložitých tendenciách jednotlivých smerov, prúdov, alebo aj v tvrdeniach konkrétnych jednotlivcov – odborníkov v spomínaných oblastiach pomáhajúcich profesií. Autorka pristupuje k tejto selekcii nezávisle, čo možno pripísať jej často prezentovanej snahe smerovanej k spolupráci jednotlivých spoločensko-vedných odborov, ale aj jednotlivých profesií so zachovaním ich autonómnosti a relatívnej čistoty.

Publikáciu tvorí desať kapitol, z ktorých prvé tri sú venované podrobnému popisu vzniku a vývoju sociální pedagogiky v zahraničí a na Slovensku. Autorka cituje niekoľko významných slovenských sociálních pedagógov. V tejto časti poskytla pre zainteresovaného čitateľa ucelený obraz o formovaní sociální pedagogiky v rámci jej dejinných a aktuálnych východísk alebo súvislostí. Z hľadiska historického poznania a samotnej genézy sociální pedagogiky sú na informatívnej báze spracované tri základné smery, ktoré autorka charakterizuje ako praktický, teoretický a experimentálny smer. V tretej kapitole Jana Levická popisuje súčasný stav sociální pedagogiky vo svete a na Slovensku; v tejto časti sprostredkovala postoje a odkazy niekoľkých významných teoretikov, jasne definovala postoje a vnímanie sociální pedagogiky z pohľadu slovenských sociálních pedagógov (Baláž, Hroncová, Bakošová).

V druhej časti publikácie sú spracované základné charakteristiky sociální pedagogiky ako sú spoločnosť, vplyv procesu socializácie a prostredia s rešpektovaním hodnôt, normality a abnormality ako

RECENZE

faktorov ovplyvňujúcich proces výchovy. V tejto časti Jana Levická podrobne rozoberá najprv vzájomné pôsobenie spoločnosti a výchovy (kapitola č. 4), pričom kladie dôraz najmä na precízne charakterizovanie výchovných štýlov, ktorých poznanie je v praxi sociálneho pracovníka pri stanovovaní sociálnej diagnózy, ale aj prognózy mimoriadne dôležité. Podobne možno nájsť niekoľko súvislostí a odkazov pre prax sociálneho pracovníka aj v ďalšej časti tejto kapitoly. Otázka hodnôt, vplyvu prostredia a otázky normality človeka je dôležitým sumárom, ktorý poskytuje odborníkovi v pomáhajúcej profesii pomerne ucelený obraz o konštrukcii človeka, teda jeho príčin a prejavov správania, ktoré musí sociálny pracovník postupne skúmať a odhaľovať. Problém prejavov správania, poznanie ich príčin môže súvisieť s prezentovanými sociálno-patologickými javmi, ktorých riešenie je aj v kompetencii sociálneho pracovníka. Spomínané tri súčasti ovplyvňujúce správanie jednotlivca umožňujú sociálnemu pracovníkovi základnú orientáciu v pojmoch, názoroch jednotlivých autorov, sú inšpiráciou pre ďalšie štúdium a poznanie týchto základných kategórií ovplyvňujúcich ľudské správanie.

Samostatnú kapitolu venuje Jana Levická vplyvu troch úrovní výchovných a inštitucionálnych vplyvov na formovanie dieťaťa. Sú to vplyvy rodiny, ako primárnej úrovne, školy – sekundárna úroveň a sociálnej pedagogiky – terciárna úroveň. Napriek tomu, že uvedené členenie vyvoláva určitú disharmóniu v charakterizovaní samotných inštitucionálnych prvkov (najmä ak ide o sociálnu pedagogiku ako hraničnú pedagogickú vedu),

dospejeme pri podrobnej analýze textu k určitej logickej návaznosti a akceptovaniu tohto členenia. Vnímanie sociálnej pedagogiky ako teoretického zdroja vzniku inštitúcií, ktoré sa koncentrujú na cielenú starostlivosť o deti a mládež ohrozených sociálnymi rizikami, možno považovať za správnu a podnetnú. Túto myšlienku podporujú aj niektoré základné princípy sociálnej pedagogiky, ako napríklad: orientácia na prevenciu, účasť sociálnej pedagogiky na aktivitách smerujúcich k zlepšeniu kvality života k odstraňovaniu sociálnych problémov jednotlivcov. V poslednej kapitole pod názvom Výchova ako humanizujúci činiteľ autora preferuje myšlienku humanistickej výchovy ako prostriedku smerujúceho k posilňovaniu prosociálneho správania jednotlivcov, opiera sa pri tom o tvrdenia niektorých autorov (Brazinka, Bližkovský), ktorí sa tejto problematike intenzívne venujú.

Jana Levická prispela svojimi vysokoškolskými skriptami k rozšíreniu nevyhnutných vedomostí študentov sociálnej práce z príbuzného odboru, ktorým sociálna pedagogika bezpochyby je. Študenti sociálnej práce budú mať možnosť orientovať sa v rozdieloch, ako aj spoločných východiskách sociálnej práce a sociálnej pedagogiky. Každá kapitola je ukončená otázkami pre študentov, čo prospieva lepšiemu upevneniu si vedomostí v ťažiskových oblastiach danej spoločensko-vednej disciplíny. Skriptá môžu okrem študentov sociálnej práce poslúžiť aj ďalším záujemcom, najmä z prostredia pomáhajúcich profesií; zainteresovanému čitateľovi poskytuje publikácia ucelený prehľad o sociálnej pedagogike.

Milan Schavel

RECENZE

Anthony Giddens: Důsledky modernity, Praha, SLON, 2003.

Dílo dnes již klasika světové sociologie pochází z roku 1990, jedná se o překlad Karla Müllera s kvalifikovaným doslovem Miroslava Petruska. V nakladatelství SLON se jedná již o druhé vydání. Tyto úvodní údaje jsou důležité pro pochopení odborné terminologie, kdy více než vstup do postmoderny jsou zevšeobecňovány důsledky moderny a jsou jistým způsobem radikalizovány. V současnosti se již častěji hovoří o postmoderně jako o realitě, oproti tomu Giddens ji vidí jinak: „Za hranicemi modernity můžeme postřehnout obrysy jiného a nového řádu, který je ‚postmoderní‘, ale zcela odlišný od toho, co je právě teď mnohými nazýváno ‚postmodernitou‘.“ (Str. 12.) Pokouší se o „dekonstrukci vývojového pohledu na společnost“ (str. 14) – historii nelze chápat jako jednotu a nespojitost, navíc je třeba vnímat rozsah společenských změn a rytmus změny, který byl modernitou uveden do pohybu (a tím se stal postmoderní). Modernitu charakterizuje rozklad tradiční společnosti a obrat k jednotlivci. „Modernita ‚vy-misťuje‘, místo se stává příznakem.“ (Str. 126.) Další významný koncept je srovnání postmoderny převzaté především z poststrukturalistické školy a „radikalizované modernity“ A. Giddense. Postmodernu (zjednodušeně jako chaos a ztráta jakýchkoli opěrných bodů) nahrazuje umírněnější koncept „radikalizované modernity“, která reflektuje skutečnost a umožňuje tvorbu sebe-identity, vnímá globální integraci a odhaluje faktory, které působí pocity roztržitosti a chaosu reality. Postmoderna sama

sebe chápe jako „konec epistemologie (nauky o vědě, *poznámka recenzenta*)/individua/etiky“, oproti tomu „radikalizovaná modernita“ „definuje postmodernitu jako možné změny vedoucí ‚za hranice‘ institucí modernity“ (str. 133–134).

Giddens vidí počátky přechodu do nového období v rozšíření mechanických hodin na konci 18. století, které fakticky rozdělilo čas od prostoru (str. 24), dochází ke změně hodnot a pohledu na svět (str. 45). V kontextu bezpečí a nedostatku bezpečí, který chápe Giddens jako otázku důvěry a rizika, což koresponduje s pojetím amerického psychoanalytika E. Eriksona, na str. 85 hovoří o „ontologickém bezpečí“, které spojuje s bytím, „bytím ve světě – Dasein“. V otázce důvěry je třeba si uvědomit její jakousi „obyčejnost“ a „samozřejmost“, je normální (věřím a nepochybuji, že se nepoláme auto, nespadne letadlo, nepadne vláda, lidé se budou chovat jako obyčejně) (str. 35). Samozřejmě existuje rozdíl mezi důvěrou, důvěřivostí a slepou důvěrou.

Další klíčovou otázkou je otázka identity, která právě v době změn, rozkolísání starých systémů se dostává do nové dimenze. Důvěra implikuje identitu, již rodiče musí (především svými činy) ukázat dítěti, že to, co dělají, má smysl. Porušená důvěra (že věci jdou, jak mají) zapříčiňuje vznik existenciální frustrace (u Giddense „existenciální úzkosti“), ublížení, zmatenosti a zrady, podezřívavosti a nepřátelství (str. 90). „Upevnění důvěry je zde bytostnou podmínkou uznání plné identity objektů a osob.“ (Str. 91.) K identitě je tedy třeba také uznání a potvrzení druhých. „Ve své nejhlubší antitezi

RECENZE

důvěry stav mysli, který může být souhrnně vyjádřen jako existenciální *pocit úzkosti* nebo *strach*." (Str. 144.) Pro utváření identity člověka se stává významnou seberealizace člověka, která koreluje s jeho uplatněním ve společnosti a nalezením nového místa ve společnosti.

Také „náboženská víra může být zdrojem extrémní úzkosti nebo zoufalství – a to tím spíše, že s úzkostí nebo zoufalstvím musí být počítáno jako s jedním z hlavních parametrů (zakoušeného) rizika a nebezpečí v mnoha předmoderních prostředích.“ (Str. 94.)

Postmodernita je spojována s koncem fundamentalismu i s koncem dějin (str. 49) a pro sociální vědy se stává klíčovým pojem globalizace (str. 51). Giddens rozlišuje čtyři dimenze globalizace: národní stát, světová kapitalistická ekonomika, světový vojenský řád, mezinárodní dělba práce (str. 67), tím se de facto hlásí k levicovému pohledu na svět a dějiny. Hovoří o emancipační politice, která má být spojena se životností a seberealizací – jde o radikální angažovanost, která podporuje naplněný život pro co největší počet lidí. Giddens při úvahách o postmodernitě přesto uvažuje o tom, co bude „po“ kapitalismu – má na mysli socialismus nového typu (v kontextu seberealizace člověka, popř. planetární péče a zodpovědnosti člověka). Jako varianta se mu jeví Lovelockova „hypotéza Gaia“ (str. 150), která nabízí variantu Země jako jeden organismus, včetně člověka. V radikálním stadiu ohrožení Země agresora (člověka bezohledně využívajícího neobnovitelné zdroje) dokáže v sebeobraně zničit.

Dílo je velmi užitečné studovat z několika důvodů: Giddens hovoří o postmoder-

ně v době, kdy se tento pojem teprve stabilizoval, a naznačuje zajímavé spojení s konceptem ontologického (bazálního) bezpečí nezbytného pro člověka u E. Eriksona. Zde se sociologie integrativně spojuje s psychologíí a filozofií a ukazuje také plodnost tohoto spojení. Pro Giddense znamená modernita bytostnou orientaci na budoucnost, ale není to utopická teorie – tato orientace na budoucnost poskytuje novodobému člověku „ontologické bezpečí“. Zajímavé pro lidi z bývalého postkomunistického bloku je i to, že postmoderna byla kdysi spojována „s nahrazením kapitalismu socialismem“ (str. 46). Giddensovi nechybí ani smysl pro rozumné praktické užití marxismu: „cesty k vytoužené sociální změně mají malý praktický vliv, pokud nejsou spojeny s možností institucionalizace“ (str. 138).

Stanislava Ševčíková

...

Bohuslav Blažek: Tváří v tvář obrazovce, SLON, Praha, 1995.

Kazí televize naše děti? Jak se vyvíjí mediální chování dítěte v ontogenezi? Jak vnímat televizní násilí? Jsou média skutečně nebezpečná? Jak se lze bránit jejich tlaku? Je televizní obrazovka zrcadlem nastaveným společnosti, nebo nám podsouvá vlastní vykonstruovanou vizi skutečnosti? Je opravdu tak lehké ji vypnout? A je to jen obrana, nebo řešení? Na tyto a změt mnoha dalších otázek hledá odpověď Bohuslav Blažek ve své knize Tváří v tvář obrazovce. Kdo čeká jasnou a konkrétní odpověď, odloží tuto knihu patrně už po přečtení úvodu. A žádná škoda pro čtenáře tohoto typu.

RECENZE

Věřím, že ti zvědavější už tuší složitost dané problematiky a chápou, že mnohem důležitější je hledat, ptát se a diskutovat.

Ve svém úvodu Od útoků k porozumění vychází autor ze stále aktuální diskuse o vlivu televizního násilí i médií obecně. Nejvýrazněji se podle něj prosazují tři hlasy: proti televizi, která diktuje, proti dětem, jež ji sledují, a proti rodičům, kteří to dovolí. Již v prvních řádcích však odmítá hledat jediného viníka. Jako rozhodující východisko z tohoto začarovaného kruhu navrhuje pokusit se přemýšlet o problému mediálních účinků přinejmenším v celém vztahovém trojúhelníku. A nutno dodat, začíná opravdu ze široka, v kontextu nové disciplíny – „sociální ekologie médií“.

Elektronický expres lidského vývoje nabral v posledních sto letech nejprudší tempo změn v dějinách. „*Už i malé děti se dnes stávají pamětníky čebosi nenávratně minulého. Přesněji řečeno: mohli by se jimi stát, kdyby jim na to „zbyl čas“.*“ V kolotoči postmoderní éry tihneme k zítřku, ztrácíme dějinnou kontinuitu, zvyk a možnost srovnávat a hodnotit. Ztrácíme schopnost zviditelnit si aktuální trendy, a tedy i potenciální rizika. Intellekтуální nástroje, donedávna sloužící jen profesionálům, se stále více přibližují svým laickým uživatelům. V Blažkově pojetí však nemá pojem laik tradiční pejorativní nádech. Naopak volá po osvícených laicích, schopných kritického myšlení a srovnávání. „*Profesionální televizní divák nebo profesionální bráček počítačových her je ostatně podobně nechutný pomysl jako profesionální rodič nebo profesionální milenec. Je to možné, ale je to degradující. Jsou věci, ve kterých je třeba zůstat laicky doživot-*

ně a ze zásady.“ Civilizační sebeklam neustálého vědeckotechnického pokroku je podle autora na cestě k sebezničení. Nastupující kultura dává obrovskou šanci právě nezatíženým laikům. V době vzrůstající interaktivity médií je tedy na nás, uživatelích, jak s médiem nakládáme, nakolik se snažíme porozumět komunikačnímu kontextu a nakolik se snažíme odhalit vlivy, které do procesu komunikace vstupují. Vyhňeme se tak zjednodušujícím a zavádějícím řešením typu „Zakážeme dětem televizi a počítačové hry, aby více četly“ a podobně. Zjednodušeně řečeno, Blažek zdůrazňuje potřebu naučit se s médii zacházet, což obnáší naučit se kriticky hodnotit a vybírat.

Kniha Tváří v tvář obrazovce se skládá ze tří hlavních celků: Média zcela jinak, Patologie dialogu a Takzvané zlo. V prvním z nich zdůrazňuje nutnost naučit se o médiích přemýšlet jinak, než jsem byli doposud zvyklí. To znamená přenést důraz kladený na samotné sdělení ke komunikační situaci. V tomto ohledu nejednou odkazuje na převratnou myšlenku slavného teoretika médií Mashalla McLuhana „medium is the message“ (médiu je sdělení). Médiu podle autora nemusí být jen slepě přijímaným monologem. V kapitole Patologie dialogu se věnuje různým podobám mediálního sdělení a jeho záměrným i nezáměrným účinkům. V závěrečné části Takzvané zlo pak varuje především před černobílým pohledem na televizní násilí.

Podle samotného autora není jeho kniha sbírkou návodů, jak zmanipulovat jeden z kontextu vytržený prvek (ať už by to byla televize, děti nebo rodiče). Předkládá pluralitu současných názorů

jako podnětů k vlastnímu přemýšlení a rozhodování. „Zůstáváme totiž v zajetí manipulace, pokud na ni odpovídáme jen kontramaniplulací,“ tvrdí Blažek.

Petra Zoubková

...

David Niven: Sto tajemství uspokojivých vztahů, Portál, Praha, 2004.

Receptů na krásný a šťastný život bylo napsáno nepočítaně. Chcete-li být nejlepšími rodiči, skvělými dětmi, stále se usmívajícími seniory či vyrovnanými prodáváčkami, můžete si být téměř jisti, že v nejbližším knihkupectví objevíte alespoň jeden titul, který se bude tvářit jako pomocník schopný danou rovnováhu nastolit. Stejnou jistotu, kterou má nešťastník, když ví, že svého papírového přítele najde, má i autor, který ví, že jeho dobře míněné rady namačkané na jednom malém prostoru zasáhnou cíl. A právě tuto jednoduchou strategii zvolilo v roce 2004 nakladatelství Portál, které vydalo knihu Davida Nivena výstižně nazvanou *Sto tajemství uspokojivých vztahů*. Z pohledu partnera, který se snaží lepit pošramoceně soužití a přeje si být poučen od zasvěceného psychologa teoretickými poznatky, je koupě podobného titulu jistě na místě. Otázkou ale zůstává, zda tato lacině vypadající kniha je tím pravým přítelem v nouzi.

Čtenář se orientuje v knize podle kapitol, které mají svou neměnnou strukturu. A právě členění jednotlivých témat představuje jednu ze silnějších stránek této příručky na šťastný život. V titulku je vždy vyslovena rada, kterou dále sofistikovaně rozvedl samotný autor. Aby se imperativ zakotvil do paměti

hlouběji, je podpořen vyprávěním příběhu o soužití muže a ženy, kteří se ze svých chyb poučili, nebo Niven nastiňuje životní filozofii šťastného páru, ústící v dokonalý vztah. Často zde nahlédneme do života slavných a úspěšných herců, kteří i přes nepřízeň osudu udrželi svůj vztah v dobré kondici. Závěr kapitoly je podložen suchými statistikami a výsledky psychologických výzkumů. Takto koncipovaná kniha by samozřejmě nebyla špatným projektem, pokud by ovšem měla co nabídnout tápajícímu Čechovi. Pouhý překlad americké knihy se však stává oknem do světa amerických párů, které trápí rozdílné problémy s jiným koncem či odlišným způsobem řešení. V jistém ohledu lze argumentovat, že podstata konfliktů ve vztazích je po celém světě podobná, a proto se čtenář může zamyslet nad konkrétním příkladem bez ohledu na to, zda se mu rozpadá vztah ve Švédsku či Francii. Otázkou ale zůstává, zda takto nastolené rady, které přímo srší pověstným americkým sentimentalismem, Evropan přijme. V případě, že by se anglického originálu ujal některý z českých psychologů, doplnil myšlenky o zajímavosti z naší kotliny, nebylo by od věci popřemýšlet o tom, jací my Češi vlastně jsme. Takto však musíme vzdávat hold americkým párům, které zvládly projít nástrahami života i přes to, že v USA je těžké dát přednost partnerskému soužití před televizí.

Další nedostatek této kuchařky šťastného žití vidím v tom, že autor nenabízí párům žádnou filozofickou rovinu, která by obsáhla všech sto témat sama od sebe. Jednotlivé rady představují klišé a jen těžko pomohou uvědomit si, co vlastně dělá jeden z partnerů špatně.

RECENZE

Pokud byste po přečtení knihy očekávali, že budete nabiti osvobozujícím pocitem, že teď už vše půjde snáz, ani zde se nedočkáte dojmu, že se vám 225 korun českých vrátilo alespoň s polovičním výnosem. Pokud přece jen některé z názvů kapitol upoutají váš zrak, je to především díky výborné zacílenosti na určité ve vztahu často se vyskytující problémy. Niven se totiž nejednou věnuje podobným problémům, mnohdy dokonce stejným, jen jinak pojmenovaným. Mnohokrát se opakuje otřepaná myšlenka otevřenosti vztahu, přátelského chování a jisté dávky tolerance. O podstatě lidského prožívání a chování se mnoho nedočtete.

V souvislosti s touto knihou tedy vyvstává otázka, proč se plýtvá čas na překlad knihy, která nemá v naší kulturní oblasti valný význam. Není na místě popřemýšlet nad tím, kolik důležitých knih z oblasti psychologie a společenských věd marně čeká na překlad? V případě této knihy je to jednoduché jako lusknutí prstu jen proto, že v domácích knihovnách skřípajících vztahů je dobré nechat čnít transparentní nápis: Sto tajemství uspokojivých vztahů.

Veronika Hrdá

...

Ján Praško, Hana Prašková, Jana Prašková: Deprese a jak ji zvládat (Stop zoufalství a beznaději), Portál, Praha, 2003.

Knihu, kterou chci představit, napsal jeden z našich snad z nejznámějších a nejuznávanějších psychiatrů Ján Praško spolu s manželkou a dcerou. MUDr. Ján Praško působí jako psychiatr a psychoterapeut v Psychiatrickém centru Praha,

jeho žena MUDr. Hana Prašková vyučuje na LF UK v Praze a působí rovněž jako psychiatr v klinické praxi. Jejich dcera Jana Prašková je studentkou gymnázia, tudíž její role jako spoluautora této knihy mi připadá trochu nejasná.

Praško díky svým bohatým zkušenostem vytvořil velmi čtivou publikaci, ve které dokázal skloubit odborné pojednání o této zálučné nemoci s anonymními, ale velmi autentickými příběhy lidí, které léčil. Kniha je určena především lidem prožívajícím depresi, jejich rodinným příslušníkům a všem, kdo přicházejí do styku s takto nemocnými. Domnívám se však, že užitečná může být i čtenáři, který dosud s depresí do styku nepřišel, protože vyvrací mezi veřejností všeobecně rozšířený názor, že deprese je lenost a nedá se překonat vůlí. Autor k tomu říká: „Deprese je nemoc, která je léčitelná. Při depresi dochází k vyčerpání některých látek na nervových spojeních v mozku a vhodně nasazená antidepresiva napomáhají k jejich obnově.“ (Str. 91.)

Obsah knihy tvoří čtyři kapitoly, kterým předchází Úvod a Dva příběhy před úvodem, vtahující čtenáře do popisované problematiky. První kapitola s názvem Jak porozumět depresi dopodrobna popisuje příznaky a druhy deprese, pomáhá rozlišit mezi smutkem a depresí, vymezuje skupiny osob k depresi náchylnějších a zároveň dává nemocnému konkrétní návod, jakým způsobem si může sám změřit závažnost deprese pomocí Beckovy stupnice či denního záznamu nálad. Za každou podkapitolou následuje kasuistika pro konkrétnější přiblížení odborně popsané situace.

Druhá kapitola s názvem Jak se depresivní porucha léčí nastiňuje možnosti

lěčby deprese. Je to jistě kapitola, která pro takto nemocného člověka přináší určitou naději, že z jeho beznaděje vede cesta ven. Základní léčbou při depresi je léčba farmakoterapií – tzv. antidepresivy, doplňkovou léčbou je potom léčba psychoterapií. Praško varuje před podceňováním farmakoterapie při depresi a její nahrazování psychoterapií. Mnohdy se totiž pacient nebo jeho rodina mylně domnívá, že když se berou „léky na nervy“, dostane od okolí automaticky nálepku blázna. Pravda však je, že bez antidepresiv není nemocný schopen mít plný užitek z psychoterapie a ocitá se znovu v bludném kruhu výčitek, sebepodceňování a pocitů viny, které jen jeho depresi zvyšují. Jako velmi přínosnou hodnotím poslední podkapitolku ve druhé kapitole s názvem Co dělat a nedělat v průběhu deprese. Za nejdůležitější považuji radu pravdivě bez zbytečného dramatizování či podceňování si přiznat, že není něco v pořádku, a chtít udělat konkrétní kroky pro návrat do normálního života. Je důležité nezůstat v této nemoci sám a najít si důvěryhodnou osobu, která mě podpoří v této těžké životní situaci a pomůže mi moje rozhodnutí uskutečnit.

Ve třetí kapitole Zvládání deprese se čtenáři nabízí postupné konkrétní kroky při zvládání pocitů, nálad, omylů a chyb, ke kterým v průběhu léčby dochází. Nejvíce se mi líbila myšlenka o zkoumání pravdivosti automatického myšlení. Praško v tabulce názorně ukazuje příklady depresivního automatického myšlení a možné příklady jeho nahrazení myšlenkami konstruktivními. (Str. 108–109.) Myslím si, že je to dobrý návod, jak se člověk v depresi může naučit „jinému“,

pozitivnějšímu myšlení. Přínos tabulky vidím i v tom, že není jen „v hlavě“, ale v psané formě a pacient může sledovat vývoj svých myšlenek.

Kapitola Příprava na budoucnost obsahuje důležité rady, jak postupovat při zařazování se do běžného života, tzn. jak se naučit držet hranice, střídat činnosti, nezapomínat na svoje koníčky a přátele. Myslím si, že ani tyto rady nejsou psané „jen do větru“, ale že skutečně vycházejí z autorovy bohaté zkušenosti z práce s klienty, mnohokrát ověřené v praxi. Právě praktičnost všech těchto rad, uvedených v knize, hodnotím velmi pozitivně. Domnívám se, že u nás vyšlo málo publikací, které tak čitelným a použitelným způsobem popisují jednotlivé kroky při léčbě depresivního pacienta. Největší přínos má tato publikace podle mého názoru pro rodinné příslušníky depresivního pacienta, méně snad už pro pacienta samotného, který si při čtení této knihy znovu připomíná chvíle beznaděje a zoufalství. Za malé negativum v této publikaci považuji fakt, že příznaky deprese popsali autoři tak podrobně, jednotlivé kasuistiky působí tak sugestivně, že jsem se při čtení neubránila dojmu, že deprese na nás v běžném životě číhají na každém rohu, a koho ještě nepotkaly, tak na toho stejně dříve nebo později přijdou. Nicméně ani toto malé negativum neubírá podle mého názoru nic na kvalitě této knihy.

Jana Pazderová

RECENZE

Vladimír Labáth a kol.: Riziková mládež, Praha, SLON, 2001.

Struktura a obsah knihy Riziková mládež plně odpovídá specifickému prizmatu profese jejích autorů, slovenských odborníků v oblasti pedagogiky a psychologie delikventní mládeže. Ti se proto jednak zabývají vybranými (sociologickým diskursem řečeno) sociálně deviantními skupinami mládeže výhradně z individuálního (psychologického a sociálně-psychologického) hlediska a jednak vládnou nepřehlédnutelnými praktickými zkušenostmi, které kvalitou výrazně převyšují výslednou hodnotu teoretické části textu. O čem však autoři vlastně píší? Jaké poznatky nabízejí a v jaké podobě?

Autoři se (v souladu s vývojově psychologickým pohledem) zaměřili na ty skupiny mládeže, u kterých hrozí oproti běžné populaci narušení jejich psychosociálního vývoje, tj. je ohrožena žádoucí adaptace na společensky uznávané hodnoty a normy (proto je mládež označena jako „riziková“), a které se vyznačují „agresivním“ a „disociálním“ chováním. Rozlišení na skupiny s těmito dvěma typy chování je poměrně záhadné: nemá žádnou vzájemnou logiku, neboť za disociální chování může být považováno chování agresivní a agresivní chování může být rovněž v určitých případech vnímáno jako disociální. Tento pojmový zmatek, připomínající nestrukturovanost slovní salát, je ostatně přítomen i v příslušející části vymezující disociální chování, kde jsou bez ladu a skladu demonstrovány termíny typu delikvence, adaptace, adjustace, maladjustace, deviance, nonkonformní jednání a poruchy jednání.

Označení druhého typu chování je navíc lingvisticky nadřazenějším (obecnějším) pojmem, a toto rozlišování tedy vzniklo zřejmě v reakci na odlišné způsoby řešení takto vymezených typů chování.

Agresivní chování se v knize prezentuje jako důsledek „nepříznivého vývoje, kdy se impulsy náklonnosti a lásky izolují od (přirozených, pudových) agresivních impulsů a ustupují do pozadí“ (str. 26). Lze jej identifikovat jak u subkultur mladých lidí zabývajících se finančními machinacemi a podvody ve snaze o co nejrychlejší a bezpracné nabití zisku (veksláci, překupníci, prostitutky aj.), tak i u jednotlivců a skupin mladistvých, kteří mají společnou zkušenost s násilnou kriminalitou, chuligánstvím, šikanováním; anebo trpí úzkostmi či depresi; či jsou diagnostikovány jako majitelé lehké mozkové dysfunkce apod. (viz str. 23, 27–28). Disociální chování na straně druhé představuje škálu takového chování, které je v nesouladu či přímo v rozporu se společensky akceptovanými normami a hodnotami a může mít podobu „drobných přestupků typu porušování školského pořádku, nepřiměřená vzdorovitost, nadměrná konfliktnost až... závažné porušování společenských, etických a právních norem, v extrémním případě trestná činnost“ (str. 41). Toto chování je zajímavě vymezeno jako identifikovatelné v pěti formách: jako disociální chování skupiny, disociální porucha osobnosti, disociální vývoj a nepravé a epizodické disociální chování (viz str. 46–56, 145–146). Příčiny chování těchto různých skupin je poté možné hledat ve vrozené či získané nemoci duše či ve vědomém nesouhlasu s existujícími společenskými hodnotami a normami. V první části

RECENZE

knihy se tak autoři pokoušejí vymezit rizikovou mládež s agresivním a disociálním chováním, projevy a příčiny chování těchto skupin a v neposlední řadě také zmiňují rizikové faktory, které mohou popisovaná chování způsobit.

Druhá část knihy je věnována individuálním, skupinovým a rodinným metodám práce s rizikovou mládeží. Důraz se zde klade na význam individuálního vztahu mezi pracovníkem a klientem v rámci jednotlivých teoretických přístupů (komunikační psychoterapie, na klienta zaměřený Rogersův přístup a behaviorální přístup založený na procesu učení), individuální vztah mezi klientem a skupinou a skupinovou dynamikou, a rodinnou terapií a rodinným poradenstvím.

Třetí, poslední část knihy je určena pro praktiky zabývající se rizikovou mládeží a lze ji považovat za nejzdařilejší: informuje o konkrétních možnostech intervence u skupin s oběma typy chování. V případech osob s agresivním chováním se vychází z poznatku, že nejčastější příčinou je neurotický či depresivní stav agresivní mládeže. Neopomenutelný je také vliv puberty v kombinaci s nepříznivým rodinným zázemím (str. 110). Doporučen je ambulantní a poradenský osobní kontakt s klientem a vyvarování se ústavního kontaktu. Kromě práce s klientem kniha obsahuje i četná doporučení, jak pracovat s rodiči rizikových dětí a mládeže, kteří jsou mnohdy nemotivováni, případně stejně jako potomek násilní a hrubí. Skupiny s disociálním jednáním jsou „lčeny“ pomocí behaviorálního, interpersonálně-nápravného či humanistického přístupu. Kromě zmíněných tří přístupů jsou v závěrečné části knihy popsány a vysvětleny existující

modely péče o jedince s disociálním jednáním (justiční model, terapeutický model, model osobní zodpovědnosti a sociálně-komunitní model). Prezentován je taktéž tzv. víceúrovňový model péče, který představuje „nepřetržité“ poskytování různých forem pomoci (od terénní sociální práce přes práci komunitní až po ambulantní péči, denní a noční centra a centra komunitní). Za velmi přínosné lze považovat praktické příklady intervence do chování rizikové mládeže v různých zahraničních zemích.

Knihy je přehledná a s výjimkou vybraných pasáží první části srozumitelná a užitečná pro profesionály i potenciální zájemce; navíc obsahuje velké množství kasuistik, přičemž každá podkapitola je ukončena několika cvičeními. Velmi dobrý praktický materiál.

Pavel Horák

...

Beáta Balogová, Stanislav Matulay, Tatiana Matulayová, Miroslav Župina: Vybrané kapitoly zo sociálnej patológie, PU Prešov, PBF Prešov, 2003.

Skriptá Sociálna patológia od autorského kolektívu B. Balogová a spol. považujem za vcelku úspešnú prezentáciu problematiky sociálnej patológie z hľadiska jej terminologických východísk a vybraných problémov aplikovanej sociálnej patológie. Možno konštatovať splnenie tejto pojmovologickej a štrukturálnej ambície autorov vo vzťahu k danej téme. Pozitívne v publikácii vyznieva chápanie a prezentácia sociálno-patologických javov ako viacvrstvových a mnohorozmerných, čo provokuje k ich komplexnej-

RECENZE

šiemu a kvalitatívne hlbšiemu poznaniu. Je to iste v dôsledku toho, že skriptá sú dielom rozhladených a erudovaných autorov.

Úvodnú časť publikácie Terminologické východiská sociálnej patológie autorka Beáta Balogová rozčlenila na sedem subkapitol.

Prvá je zameraná na terminologické vymedzení predmetu sociálna patológia s tým, že autorka sa prikláňa k názoru P. Ondrejковиča a chápanie tohto pojmu je sociologizujúce. Vymedzuje vzťah sociálnej patológie a iných vied – sociálnej práce, patopsychológie, kde je výrazne poukázané na dominantný rozdiel predmetu týchto vied, ale venuje sa aj sociálnej deviácii a sociálnej patológii ako dvom ekvivalentným pojmom. Aj keď Balogová v rámci tejto kapitoly neprezentuje svoju prioritu v daných pojmoch, je jasná z názvu samotnej publikácie.

Histórii sociálnej patológie je venovaná druhá a tretia subkapitola. Autorka v rámci nej prezentuje vybrané socionormatívne názory a predstavy starovekého východu, starovekej Číny, antického Grécka a rímskych mysliteľov. Historický exkurz do vývoja myslenia neskôr sformovaného ako sociálna patológia pokračuje vývojom názorov na socionormatívne regulácie na Blízkom východe i v Európe a historický prierez končí novovekým učením.

Štvrtá subkapitola je venovaná sociálnym normám a hodnotám ako komparatívne priestoru pri hodnotení „normality“ sociálnych javov. Autorka tu analyzuje jednotlivé druhy sociálnych noriem, na ktoré nadväzuje systém hodnoty a jej deformáciu.

Piata subkapitola štruktúrovane a jasne

vymedzuje význam pozitívnych deviácií v živote spoločnosti. V týchto súvislostiach sa prikláňa k teórii sociálnych deviácií podľa P. Ondrejковиča.

V šiestej subkapitole definuje pojem anómie ako prejav bezzákonnosti v spoločnosti využívajúc pritom teoretické analýzy daného javu podľa E. Durkheima, M. Seemana, P. Ondrejковиča a iných, čím vznikla rozsahom subtilná, ale obsahovo primerane významná subkapitola.

V poslednej subkapitole venovanej subkultúre a kontrakultúre autorka vymedzuje základné pojmy súvisiace s kultúrou a jej prejavmi. Predovšetkým charakterizuje pojmy subkultúra a kontrakultúra, analyzuje teóriu subkultúry podľa Cohena a druhy delikventných subkultúr podľa P. Ondrejковиča.

Druhá časť Vybrané problémy aplikovanej sociálnej patológie je rozdelená do dvanástich subkapitol, ktorých autormi sú B. Balogová, T. Matulayová a S. Matulay.

Pozornosť je tu venovaná definovaniu sociálno-patologických javov so zdôraznením významu prevencie, konkrétne poradenstva ako jednej z možností pomoci a prevencie sociálno-patologických javov v spoločnosti. Ďalej sú s odkazmi na domáci aj zahraničný autorov bližšie špecifikované a teoreticky vymedzené sociálno-patologické javy: alkoholizmus, drogové závislosti, samovražednosť, sociálno-patologické javy v sexuálnom správaní. V uvedených súvislostiach neabsentujú ani opatrenia sociálnej prevencie. V tejto časti publikácie sa autori venujú sociálnym javom, ktoré a priori nevnímame ako sociálno-patologické, ale skôr spoločenský nežiadúce, môžu však viesť u niektorých jedincov a skupín k deviačnému až sociálno-

RECENZE

patologickému správaniu. Ide o definovanie chudoby ako sociálneho problému, vrátane príčin, dôsledkov chudoby, merania chudoby, skupín ohrozených chudobou a riešenia chudoby v zmysle Ústavy Slovenskej republiky a v rámci záchrannej sociálnej siete v SR. Ďalej tu nájdeme subkapitolu venovanú kriminalite ako sociálnemu problému, nezamestnanosti v komplexnom vnímaní ako sociálnemu javu a sociálnemu problému s bližším definovaním druhov, typov nezamestnanosti, politike zamestnanosti, ale aj sociálnej práci s nezamestnanými.

V rámci tejto časti sú analyzované dve vybrané sociálne triedy zo širšieho celku skupín najviac ohrozených chudobou, ale aj potencialitou k deviačnemu a sociálno-patologickému správaniu. Ide o etnické spoločenstvá a mládež ako ohrozenú vekovú kategóriu.

V časti venovanej etnickým spoločenstvám sa S. Matulay venuje stručnej, ale výstižnej charakteristike etnických konfliktov. Následne analyzuje s vysokou erudovanosťou a na pomerne rozsiahlom priestore základné charakteristiky rómskeho spoločenstva, poznámky ku genofondu a rôznorodosti rómskeho spoločenstva, základné sociálno-patologické prejavy rómskeho spoločenstva, okolnosti vedúce k masovým sociálno-patologickým prejavom v správaní u rómskeho spoločenstva, postoje uvedeného spoločenstva k vzdelaniu a jeho prejavy vo voľnočasových aktivitách. Tiež sa venuje správaniu a charakteristikám procesu socializácie v rómskych rodinách.

V časti venovanej mládeži ako ohrozenej vekovej skupine B. Balogová analyzuje základné pojmy v oblasti porúch správania u mládeže a činitele, ktoré ich môžu

ovplyvňovať, a prejavy porúch správania v sociálnych vzťahoch či v prežívaní mladého človeka. Na túto subkapitolu logicky nadväzuje subkapitola venovaná sociálno-patologickým javom prejavujúcim sa vo funkciách rodiny. Autorka sa bližšie venuje týraniu, zneužívaniu a zanedbávaniu detí.

Celú kapitolu uzatvára krátky teoretický vstup venovaný indikátorom sociálnej patológie, kde sa autorka venuje urýchľovačom sociálno-patologických javov, ktoré je potrebné rozpoznať a venovať im pozornosť v rámci prevencie.

Posledná kapitola je venovaná hodnotám a normám pravoslávnej kresťanskej etiky. Autor M. Župina chápe hodnoty a normy ako telo duchovného života, ktorej základom je evanjelium odkrývajúce Božiu lásku k človeku a vyzývajúce človeka k odpovedi na túto neohraničenú lásku. Analyzuje následky odtrhnutia etiky od duchovného života a jej vnímania ako právnej vedy v pravoslávnom prostredí. Rovnako autor zdôvodňuje rovnocennosť a totožnosť pojmov sociálna etika a sociálny rozmer kresťanskej etiky a poukazuje na „určité nedostatky v pravoslávnych kruhoch v otázke čelenia etickým a spoločenským problémom, zvlášť tým, ktoré vznikli a neustále sa rodia s uplatňovaním ‚výdobytkov‘ súčasnej vedy a techniky“. V duchu myšlienok sv. Maxima autor poukazuje na jeden aspekt významu viery v Boha pre jednotlivca aj spoločnosť, keď uvádza, že „človek, ktorého život je od Boha vzdialený, smeruje k neustále zväčšujúcemu sa rozvratu, ktorý rozkladá jeho osobný i spoločenský život“. Túto kapitolu víťame zvlášť ako aktuálny a nový pohľad na súvislosť sociálnej patológie, etiky a hodnôt spoločnosti a viery v Boha.

RECENZE

Publikácia je ľahko čitateľná, zrozumiteľná a vytvára základný vedomostný rámec a pojmový prehľad sociálnej patológie. Pôsobí ako kompaktné dielo. Je vhodná pri štúdiu nielen v študijnom odbore sociálna práca, ale aj v iných pomáhajúcich profesiách v zmysle kopřivovského chápania.

Anna Žilová

...

**Józef Augustyn: Kdo je můj bližní?
Otázky a odpovědi, Karmelitánské
nakladatelství, Kostelní Vydří, 1997.**

„Jsme bližní jeden druhého. Nejen proto, že nás poutají rodinné, náboženské a národnostní svazky, ale především proto, že angažujeme svou osobní svobodu k tomu, abychom s její pomocí budovali mezi sebou vztahy přátelství a lásky a pomáhali si navzájem. Být druhému bližním se musíme teprve naučit. Ježíš nám to důrazně připomíná v podobenství o milosrdném Samaritánovi. Kněz i levita byli sice souvěrci přepadeného a oloupeného Žida, ale v jeho neštěstí se mu lhostejně vyhnuli. Nebyli jeho bližní. Stal se jím Samaritán, cizinec, který mu prokázal milosrdenství.“ (Str. 5.)

Tato slova z úvodu knihy výstižně předznamenávají obsah knihy. Jejím autorem je polský psycholog a jezuita Józef Augustyn, který vede čtenáře k sebezamyšlení nad vztahem ke druhým lidem. Tuto úvahu klade do roviny se známým biblickým podobenstvím o milosrdném Samaritánu, člověku „se zkušeností v ošetřování a bojení lidských poranění, v navazování pout přátelství a lásky. Byl natolik silný a bohatý, že mohl vzít

na sebe veškerou tíhu pomoci člověku těžce postiženému osudem“ (str. 5).

Augustyn výstižně uvádí, že není snadné stát se Samaritánem, pro řadu lidí je charakteristická spíše postava kněze a levity, kteří v důsledku předchozích životních zkušeností a křivd utíkali před pomocí druhému člověku.

Z podtitulu knihy vychází otázka: Co musíme dělat, abychom se naučili pomáhat druhým lidem? Odpovědi lze nalézt v sedmi kapitolách. V první se zabývá Augustyn možnými bariérami osobnostního růstu pomáhajícího: lpění na pověsti, touze po zalíbení se druhým lidem, častým pocitům závidění, přecitlivělosti, komplexům méněcennosti, atd. Jeho názory na to, jak reagovat na odlišnosti bližních, představuje následující kapitola. Mimo jiné se v ní odpovídá na dotazy: jak se vypořádat s egoismem a arogancí, s manipulativními představami druhých lidí, s akceptací druhých lidí takových, jací jsou. Vnitřním, psychickým zraněním je věnována třetí kapitola Ukřivdění, odpuštění a usmíření, která se zabývá mimo jiné pocity plynoucími z ukřivdění blízkým člověkem, otázkami nezraňující upřímnosti a důvěry vůči druhým lidem. Čtvrtá kapitola pojednává o vztazích s rodiči. Obsahuje také citlivá témata, například vyrovnání se se zavržením ze strany matky a s alkoholismem jednoho z rodičů. Následující kapitolu zasvětil autor manželským vztahům. Zabývá se v ní otázkami, zda přijmout partnera takového, jaký je, nebo se jej snažit přetvořit k obrazu svému a jak reagovat na alkoholismus partnera. Předposlední kapitola se zabývá některými dilematy souvisejícími s láskyplnou výchovou dítěte – reakcemi na lhaní a zlomyslnost

dítěte, otázkami fyzických trestů apod. Poslední kapitola nazvaná Všichni potřebujeme pomoc pojednává o tom, zda lze bližnímu opravdu pomoci, o bezradnosti člověka v současném světě a o individuální psychologické a duchovní pomoci člověku.

Na první pohled se může jevit, že tato kniha je určena spíše neprofesionálům než lidem z pomáhajících profesí. O tom, že tomu tak nemusí být, svědčí už samo podobenství o milosrdném Samaritánovi – vždyť to byli kněz a levita – tedy představitelé profesionálů, lidí, kteří mají pomoc bližním „v popisu práce“. Nepomohli člověku v tíživé situaci, a byli tak v tomto smyslu naprosto „zahanbení“ laikem. Domnívám se, že tuto knihu lze příslušníkům pomáhajících profesí doporučit jako cenný zdroj osobnostního růstu, protože jen člověk, který přijal sám sebe, může pomáhat druhým.

Monika Šišláková

...

Jiřina Kalabisová: S kloboukem na nepřítele. Okamžik – sdružení pro podporu nejen nevidomých, Praha, 2005.

„Kdy se vlastně slovo *nepřítel* naučíme? Ve svém prvním roce... nebo až zjistíme, že i my ho máme v sobě?“

Tyto a mnohé jiné hluboce humánní otázky i zcela drobné příběhy a postřehy předkládá na ploše téměř stovky drobných próz autorka, která jako jedna z prvních přijala do své běžné třídy nevidomou holčičku.

Jiřina Kalabisová se integrací zdravotně postižených dětí s láskou i nadhledem zabývá po řadu let. Její pedagogická

činnost byla několikrát představena v médiích, autorka je zvána pedagogickými fakultami k besedám s posluchači speciální pedagogiky. Byla několikrát oceněna ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, dále v roce 1992 medailí J.A. Komenského a cenou Martina Palase.

Co se děti ve třídě Jiřiny Kalabisové naučily? Třeba to, že „svět nás potřebuje všechny, i když nikdo nejsme akorát“, že „l jsou tři body pod sebou“ nebo že „když je nejhůř, vždycky se najde někdo, kdo pomůže“. Paní učitelka zase díky dětem objevila, že při ranním vstávání je třeba talíř a dvě lžičky, s „namaskérováním“ jde psaní i čtení lépe, že (nejen) děti se „neznámého bojí a odlišného někdy taky“ a že nevidomá Lucka moc dobře „vidí, když je někdo naštvaný“. Možná se při čtení téhle knížky přiučíme něco i my.

Poetickou, humornou a přemýšlivou knihu vhodnou pro studenty, pedagogy, sociální pracovníky i širokou veřejnost ozvláštňuje 70 hravých ilustrací vytvořených zcela originální technikou. Čtenáře (stejně jako autorku předmluvy Terezu Boučkovou) nejspíše překvapí, že je nakreslila nevidomá výtvarnice Pavla Francová.

Publikace má 121 stran, stojí 139 Kč a lze ji zakoupit v Okamžiku, Umělecká 5, Praha 7 (tel.: 233 379 196, e-mail: poradna@okamzik.cz, www.okamzik.cz), dále v distribuční síti firmy Kosmas či v knihkupectvích Kanzelsberger.

Helena Večerková

...

RECENZE

Renata Veselá a kol.: Rodina a rodinné právo. Historie, současnost a perspektivy, Eurolex Bohemia, Praha, 2003.

Autorský kolektiv této publikace tvoří Milana Hrušáková, Renata Veselá a Karel Schelle, kteří přednášejí na Právnické fakultě Masarykovy Univerzity v Brně. Poslední dva jmenovaní také vyučují spolu s Jaroslavem Padrnosem a Dagmar Štefancovou na International Business School v Brně. Posledním členem autorského kolektivu je Zdeněk Sovák, člen trestního kolegia Nejvyššího soudu v ČR.

Rodina tvoří základní strukturální jednotku společnosti. Její základní úlohou by měla být reprodukce potomstva, následná výchova dětí, ale také by měla být především domovem, tudíž místem, kde jsou uspokojovány lidské potřeby, jako potřeba bezpečí a jistoty, potřeba lásky. Prapůvodně nebyla tato instituce nijak regulována, až s postupným vývojem společnosti se ukázala nutnost i tuto sféru lidského života jistým způsobem regulovat, stanovit pravidla vzájemného soužití muže a ženy a jejich potomků. A právě o rodině a rodinném právu hovoří stejnojmenná kniha, kterou zmíněný autorský kolektiv rozdělil do pěti kapitol. První dvě kapitoly jsou zaměřeny obecně, ostatní již vycházejí z konkrétní současné právní úpravy dané problematiky.

První kapitola (Padrnos) seznamuje čtenáře se sociologií a psychologii rodiny, definuje rodinu, přičemž vychází zejména z (řekla bych právní) teorie, která ve stručnosti říká, že o rodině můžeme hovořit tehdy, když se muži a ženy, kteří spolu žijí, narodí dítě. Uvádí přehled

nejdůležitějších sociologických teorií rodiny a zmiňuje se také o struktuře rolí v nukleární rodině. Z psychologického hlediska rozebírá kapitola osobnost partnerů, proměny manželství v čase, kvalitu rodinného soužití, vývojový trend rodiny, ale například také specifikum romské komunity. V podkapitole o české rodině devadesátých let 20. století, opět zaměřené spíše sociologicky, vychází její autor z demografických dat týkajících se snižování sňatečnosti, změn v charakteru partnerství, poklesu a naopak zvyšování porodnosti. Kapitola je vtipně protkána názory (citáty) významných osobností na lásku a manželství.

Druhá kapitola (Veselá, Schelle) se zabývá vývojem rodinného práva od římskoprávního pojetí manželství a manželského práva až po vývoj po roce 1963 a samostatně se věnuje i vývoji matrik. Důležité je zmínit, že nejde o vývoj z hlediska celosvětového, ale vývoj vztahující se k evropské oblasti a specificky pak zejména k dějinám rodinného práva v českých zemích. Čtenář má tedy možnost se virtuálně přenést do rodiny období starého Říma, do doby středověku a nakoukne i do novověku. Seznámí se se základní právní úpravou institutu manželství a následného rodinného života. Ovšem nesmím opomenout upozornit, že se nejedná o populárně-vědecky, ale čistě odborně psanou kapitolu, kterou proto jistě ocení zejména (ale nejen) studenti právnických fakult.

Ve třetí kapitole nás Milana Hrušáková, věnující se dlouhodobě problematice rodinného práva, seznamuje s její současnou právní úpravou. Jedná se o konkrétní, praktický právní výklad klíčových oblastí, z nichž můžeme zmínit pojem

manželství, občanský či církevní sňatek, rozvod manželství, určení rodičovství apod. Autorka přitom nevychází jen ze zákona o rodině, ale i dalších právních norem, jako např. Občanského zákoníku, Občanského soudního řádu atd.

Čtvrtá kapitola (Štefancová) se výhradně specializuje na právní výklad problematiky rozvodového řízení a péče soudu o nezletilé, což zahrnuje témata omezení nebo zbavení rodičovských práv, záležitosti nezletilého, o nichž se rodiče nemohou při výkonu rodičovských práv dohodnout, řízení osvojení, opatrovnické řízení, řízení upravující styk s dítětem a další. Autorka doplňuje informace o rozvodovém řízení, které čtenář mohl načerpat již v předcházející kapitole, a obohacuje je (nejen v tématu rozvodového řízení) zejména fakty vyplývajícími z Občanského soudního řádu. Konkrétně zde můžeme zjistit náležitosti návrhu rozvodu, co znamená plnění důkazní povinnosti atd. Cennou se stane jistě i informace týkající se rozvodu manželství v případě, kdy manželé jsou příslušníky různých států.

Poslední kapitola (Sovák) krátce rozebírá ochranu rodiny prostřednictvím trestního práva. Kniha vyšla v roce 2003, proto neobsahuje zásadní právní normu s právní účinností od 1. ledna 2004, a to zákon č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže, v jehož důsledku byly provedeny změny i v trestním zákoně.

Více než 260stránková kniha bohužel postrádá celkový i dílčí seznam literatury a přehled nejdůležitějších právních norem použitých v textu. Absence použité literatury zamrzí čtenáře nejspíše hlavně v prvních dvou kapitolách. Tento nedostatek vyvažuje kvalita a odbornost

zpracování dané problematiky. Kniha podávající ucelenější pohled na problematiku rodiny a rodinného práva se může stát cenným zdrojem informací pro studenty nejen právnických fakult, ale i studentů společenských vědních oborů – např. studium oboru sociální práce či studium psychologie apod.

Závěrem bych přidala malé zamyšlení v podobě citátu Charlese de Sainte-Beuve, zmíněného v první kapitole: „Manželství je plné starostí a trnů, ale nese ovoce, které se jinde nerodí.“

Vladimíra Loukotová

...

Jiří Příbáň: Jací můžeme být. Podoby demokracie a identity v multikulturní situaci, SLON, Praha, 2004.

Autor, profesor právní filozofie a sociologie, předkládá čtenáři soubor úvah z období září 2001 až říjen 2003, které byly samostatně publikovány v různých časopisech. Toto vcelku šťastné spojení původně (zřejmě) nezamýšlených kapitol však nepostrádá jednotící prvek v podobě osobní i kolektivní identity v multikulturní společnosti a jejích proměn v mírovém procesu sjednocování Evropy, ale i v době teroristických útoků a válek. Multikulturní společnost chápe autor jako fakt, nesnaží se o myšlenkovou restauraci do „před-multikulturní“ společnosti. Reflexe procesů v multikulturní společnosti osciluje kolem morálních a politických hodnot, které tvoří prizma tohoto úhlu pohledu. Autor si je vědom skutečnosti, že právě probíhající změny v ostatních demokratických společnostech dříve nebo později zasáhnou i naši zemi.

RECENZE

Příbáň představuje širokou paletu svých znalostí od umění (Tvrdohlaví, Gombrich, Coetzee, Dostojevskij), filmu (Herzog) a filozofie (Habermas, Ricouer, Nietzsche, Kierkegaard) až po například kulturní antropologii (Lévi-Strauss), čímž předkládá čtenáři zajímavou partituru pohledu na nejrůznější hrůzné události (např. spojení rituální vraždy v Londýně z Afriky k tomuto účelu speciálně dovezeného chlapce a současného teroristického útoku v New Yorku v září 2001).

Multikulturalismus jako „harmonické soužití vzájemně emancipovaných kultur“ (str. 28) není podle Příbáňe možný, poněvadž se ve svém důsledku spoléhá na státní moc „otevřené společnosti“. Upozorňuje také na to, že jakákoli kolektivní identita, ať už náboženská, nebo etnická, byla v Evropě vždy zdrojem konfliktů. Vědomé kultivování vlastní identity by se mohlo posunout z původního: „Kdo jsme?“ na: „Jací můžeme být?“ (str. 55), a tím by se odstranil jakýsi strach z odlišností, který byl v kořenech tvorby identity v minulosti.

Přestože knihu tvoří původně samostatné eseje, kniha je koherentní a cenná především nadčasovým komentářem současného kulturně-politického dění.

Stanislava Ševčíková

Anna Tokárová a kol.: Kvalita života v kontextech globalizácie a výkonnej spoločnosti. Humanistický zborník 3 (AFPh UP 56/I38), Prešov 2002.

Zborník je jedným z výstupov riešenia vedeckovýskumnej úlohy grantového projektu VEGA č. 1/7550/20 Kvalita

života v sociálnych kontextoch globalizácie a výkonnej spoločnosti, ktorú riešil kolektív učiteľov Katedry vzdelávania dospelých a sociálnej práce Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity. Na riešenie tejto úlohy a ako autorský kolektív boli prizvaní učitelia dvoch univerzít z Poľska, a to: Lodžská univerzita v Lodži a Univerzita Warminsko-Mazurská v Olsztynie. Články do zborníka prispeli učitelia z Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a Trnavskej univerzity v Trnave.

Obsahovo je zborník rozčlenený do troch tematických častí:

1. Teoretické východiská, epistemologické prístupy,
2. Rodina, sociálne prostredie, sociálna práca,
3. Vzdelávanie, práca, komunitná práca, svojpomoc.

V časti **Teoretické východiská, epistemologické prístupy** je prezentovaných sedem príspevkov. Anna Tokárová v príspevku *K metodologickým otázkam výskumu a hodnotenia kvality života* sa zaoberá pojmoslovnými otázkami kvality života, genézou vnímania problematiky kvality života od druhej polovice 20. storočia a stručne vývojom úsilia o vymedzenie indikátorov kvality života vo vedách o spoločnosti. Venuje sa tiež indikátorom kvality života na všeobecnej úrovni a indikátorom individuálnej kvality života. Príspevok Ewy Marynowicz-Hetka *Kategória „kvalita života“ – niektoré epistemologické a metodologické pohľady z aspektu sociálnej pedagogiky* (*Kategória „jakosc zycia“ – kilka uwag spistemologicznych a metodologicznych z perspektywy społeczno-pedagogicznej*) je venovaný negatívnym charakteristikám

RECENZE

procesu „mcdonaldizácie“ a dehumanizácie sociálneho života, ďalej pojmu kvalita života z hľadiska sociálnej pedagogiky a reflektuje niektoré oblasti i perspektívy skúmania kvality života v oblasti sociálnej práce. Oľga **Balegová** v príspevku *Kvalita života ako termín a interpretácia venuje pozornosť výskumným a epistemologickým orientáciám zameraným na zisťovanie sociálnych a ekonomických indikátorov a indikátorov tzv. psychickej pohody, s ktorými je často spájaná kvalita života ako vedecko-filozofická téma. Balegová rovnako uvažuje nad interpretáciami najrozmanitejších dát, vymedzení pozícií a kompetencií rôznych typov interpretantov súvisiacich s pojmom kvalita života. Vincent **Kovačič** v príspevku *Autoregulačný imunitný systém jednotlivca v procese globalizácie a transformácie na Slovensku po roku 1990* prezentuje autoregulačný systém jednotlivca ako jeden z podstatných činiteľov kvality osobného života, ktorý môže obmedziť destabilizáciu premyslených a pozitívnych trendov v kreatívnom rozvoji osobnosti človeka a realizačnom potenciáli ľudských zdrojov. Bližšie vymedzuje charakteristiku autoregulačného imunitného systému jednotlivca (AISJ), jeho aktuálnosť, súčasné vedeckoteoretické prístupy, predpoklady úspešnosti AISJ. Zároveň sa venuje faktorom, ktoré uvedenú destabilizáciu vyvolávajú a podporujú, ktoré skôr negatívne ako pozitívne ovplyvňujú kreatívne životné zámery a hodnoty, ľudskú orientáciu v sociálnych vzťahoch a spoločensko-sociálne normované správanie. Dušan **Šlosár** vo stati *Vzdelávanie z pohľadu národného rozvoja spoločnosti v kontexte globalizácie* venuje pozornosť*

potrebe aktualizácie mobility pracovnej sily v súvislosti so zmenami v národných ekonomikách, politike, legislatíve a v spoločenských vzťahoch a procesoch vyvolaných globalizačnými trendmi. Uvedené skutočnosti ilustruje zaujímavými štatistickými údajmi z oblasti trhu práce, ale tiež názormi o úrovni vzdelávania v Slovenskej republike z pohľadu obsahu učiva. Zároveň prezentuje názor, že otázka zvládnutia na trhu práce požadovaných zručností a návykov sa stáva fundamentálnou, východnou kategóriou pri etablovaní národného v globálnom a v konečnom dôsledku taktiež vo vytváraní porovnateľných podmienok v kvalite života. Eva **Šimová** s príspevkom *Vieme zmeniť mapu života v dôsledku posunu životného cyklu* upozorňuje na silnejúci trend posunu životného cyklu u zatiaľ malej, ale stále sa zväčšujúcej časti obyvateľstva. Vychádza z psychologického kontextu pojmu kvalita života a prezentuje pojem „mapa života“ a charakteristiky zmien v jednotlivých vekových obdobiach človeka podľa autorky Gail Sheehyovej (1999). V závere príspevku vyslovuje názor, že vzdelávanie profesionálov vo verejnej správe je dôležité zamerať aj na poznanie zákonitostí ľudského správania a jeho zmien podľa veku, na poznanie potrieb ľudí podľa veku a tým prispievať k kvalite života týchto skupín ľudí. Ewa **Kantowicz** v príspevku *Dimenzie kvality života z pohľadu sociálnej pedagogiky* (*Wymiary Jakości życia w perspektywie pedagogiki społecznej*) predkladá analýzu kvality života z pohľadu sociálnej pedagogiky a významu normatívnej a poznávacej úlohy sociálnej pedagogiky v súvislosti s rôznymi aspektmi a tvorbou

RECENZE

vzorcov kvality života v súčasnej spoločnosti.

V časti **Rodina, sociálne prostredie, sociálna práca** sú prezentované tri príspevky. Jozef **Kredátus** príspevkom *Rodina ako systém, rodina ako klient a pacient* sa venuje problematike rodinného systému, stability, labilita a variabilite vzájomných vzťahov v rodine. Definuje štádiá prechodu rodiny ako systému k rodine ako pacientovi (klientovi). Autor analyzuje rodinu, v rámci ktorej žije člen rodiny závislý na alkohole, s prechodom do závislosti, a poukazuje na „spoluzávislosť“ členov rodiny, v ktorej tato osoba žije. Lucyna **Telka** sa v príspevku *Detské jasle ako inštitúcia podporujúca dieťa a rodinu (Zlobek jako institucja wspierająca dziecko i rodzinę)* venuje problematike detských jaslí ako inštitúcie ovplyvňujúcej kvalitu života rodiny. Prezentuje výsledky výskumu realizovaného v lodžských detských jasiach v 80-tych rokoch. V príspevku sa tiež venuje realite vzdelania detských sestier (pestúnok) a vedúcich v detských jasiach v 90-tych rokoch a potrebe zamerania ich vzdelávania v súčasnosti. Na úrovni metodika sa bližšie venuje plánovaniu a koordinácii pestúnsko-výchovnej práce v detských jasiach a možnostiam pomoci dieťaťu v rámci rodiny, ako na tieto skutočnosti poukazuje už spomínaný výskum v Lodži. Zameranie príspevku Hanny **Kaminskej** *Vybrané aspekty sociálnej situácie osamelých matiek bez prístrešia (Wybrane aspekty sytuacji społecznej samotnych bezdomnych matek)* je do aktuálnej spoločenskej oblasti bezdomovectva. Autorka analyzuje niektoré výsledky výskumu realizovaného v Lodži u osamelých matiek bez prístrešia

umiestnených v zariadeniach sociálnej pomoci (útulkoch) a u pracovníkov týchto inštitúcií. Poukazuje na štruktúru skúmaných osôb z hľadiska ich profesijného vybavenia, úrovne vzdelania, uplatnenia na trhu práce, materiálneho zabezpečenia, rodinnej situácie, čo priamo súvisí s kvalitou ich života. Uvedené aspekty sú jedným zo sprievodných znakov spoločenskej akceptácie resp. exklúzie.

Časť zborníka **Vzdelávanie, práca, komunitná práca, svojpomoc** je tematicky najrôznorodnejšia, aj keď súvisiaca. Zaoberá sa rôznymi stránkami, najmä príčinami a dôsledkami *nekvality života* a možnostami (formami a metódami) ich riešenia. Vladimír **Paukovič** sa v príspevku *Nezamestnanosť mládeže a jej sociálne a etické dôsledky* pokúsil o analýzu nezamestnanosti mládeže v podmienkach ekonomickej a sociálnej transformácie Slovenska. Vychádza z predpokladu, že masová a dlhodobá nezamestnanosť mladých ľudí, vznik subkultúry programovo nezamestnaných mladých ľudí, výskyt sociálno-patologických javov spätých s nezamestnanosťou sú faktory, ktoré už v súčasnosti ohrozujú mladú populáciu, ale v budúcnosti môžu do značnej miery ovplyvniť kvalitu života celej spoločnosti. Príspevok Anity **Gulczinskej** *Sociálne vylúčenia ako kategória sociálnych vied - rôzne aspekty (Wylaczenie społeczne jako kategoria nauk społecznych - różne perspektywy)* je venovaný teoretickým východiskám skúmania a interpretácie spoločenského správania v súvislosti so sociálnym vylúčením. Autorka prezentuje sociálne vylúčenie z hľadiska štruktúrného funkcionalizmu a z hľadiska etnometodológie, ktorá plánuje akceptá-

RECENZE

ciu individuálnych aspektov, ako východisko pre vedecké skúmanie aj prax v sociálnej oblasti. Ivana **Pirohová** v príspevku *Inštitucionalizácia - základy a problémy právneho vedomia mládeže* sa venuje utváraniu právneho vedomia mládeže využívaním výchovno-vzdelávacích inštitúcií ako nástroja inštitucionalizácie definovanej vo všeobecnosti ako proces formálneho utvárania noriem v sociálnom celku. Konkrétne sa venuje zvyšovaniu právneho vedomia mládeže na stredných školách s dôrazom na súlad medzi kvalitou osobného života a záujmami spoločnosti. Vladimír **Frk** s príspevkom *Kvalita pracovného života* prezentuje názory hovoriace o tom, že kvalita pracovného života súvisí nielen s rozvojom ľudských schopností, zručností, celkového pocitu spokojnosti, bezpečnosti, istoty zamestnancov, rozvojom organizačnej výkonnosti a efektívnosti, ale aj so sociálnou zodpovednosťou organizácie fungujúcej v neustále sa meniacom prostredí, pre ktoré je typické narastanie konkurencie a globalizácie činnosti organizácie. Autor tiež poukazuje na možnosti intervencie do kvality pracovného života a predkladá metódy na vytvorenie kvality pracovného života. Elzbieta **Skoczylas-Namielska** v príspevku *Individuálne a kolektívne dimenzie svojpomoci (Jednostkowy i zbiorowy wymiar samopomocy)* sa venuje jednotlivým koncepciám pomoci/svojpomoci podľa autorov P. Kropotkina, H. Radlinskej, A. Grzybowskiej, E. Heimanna. Vysvetľuje tiež uvedený termín z pohľadu jeho širšieho a užšieho chápania a načrtáva krátky exkurz do histórie jej vzniku. Branislav **Frk** v príspevku *Komunitná práca, sociálne problémy a kvalita*

života sa venuje komunitnej práci ako jednému z efektívnych nástrojov riešenia sociálnych problémov komunit.

Konkrétnejšie sa venuje komunitnému organizovaniu, ako málo poznanej a aplikovanej formy práce s veľkou skupinou osôb, ktoré okrem iného môže výrazne meniť kvalitu života členov komunity. Michal **Tokár** v príspevku *Arteterapia a kvalita života* objasňuje základné pojmy arteterapia a kvalita života. Upozorňuje na malé uplatňovanie arteterapie v mimomedicínskom prostredí, pričom tato predstavuje možnosť zlepšenia kvality života jednotlivca (tj. proces tvorby je procesom sebapoznávania) a spoločnosti v súvislosti s kultúrno-duchovnou oblasťou. Vnáša tak do skúmania a ovplyvňovania kvality života málo vnímaný aspekt.

Zborník je vedecky aj obsahovo hodnotný a je prínosom pre odborníkov v sociálnych a humánných vedách, ktorých pôsobnosť vo vede aj praxi zasahujú dimenzie prebiehajúceho procesu globalizácie s konfrontačnými hodnoteniami jeho následkov na kvalitu života jednotlivca aj spoločnosti.

Zborník tematicky nadväzuje na Zborník z príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou *Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospe-
lých*, ktorý vydala FF Prešovskej univerzity v Prešove začiatkom roku 2002.

Anna Žilová

NEBOJTE SE NEVIDOMÝCH

OKAMŽIK

sdužení pro podporu nejen nevidomých

pořádá v sobotu **9. 4. 2005** jednodenní seminář s názvem ***Nebojte se nevidomých.*** Místem konání je klubovna sdužení Okamžik, Umělecká 5, 170 00 Praha 7. Seminář je určen všem, kteří se chtějí dozvědět více o životě nevidomých lidí a o kontaktu s nimi. Program semináře obsahuje konkrétní návody a praktické nácviky správného řešení situací, do nichž se nevidomí a vidící běžně dostávají. Seminář poslouží jak lidem, kteří s nevidomými přicházejí do styku takřikajíc denně (v rodině, v zaměstnání apod.), tak i každému, kdo by třeba rád nabídl svou pomoc kolemjdoucímu s bílou holí, ale neví přesně, **JAK NA TO.**

PROGRAM

9:30 – 12:30 JAK VIDÍM SVĚT, KDYŽ NEVIDÍM
(Lektorka: *Mgr. Pavla Francová-Valníčková, paralympijská medailistka v běžec-
kých disciplínách v kategorii nevidomých žen*)

- Jak lze žít bez zraku?
- Je lepší nikdy nevidět, nebo ztratit zrak až později?
- Kdo jsou nevidomí?
- Nevidomí nebo slepí?
- Je vhodné s nevidomými mluvit a jednat jinak?

12:30 – 13:30 OBĚD

Účastníci si oběd zajišťují z vlastních prostředků, je možné využít restaurací poblíž místa konání semináře.

13:30 – 16:30 Jak VÁM MOHU POMOCI?

(Lektor: *Mgr. Radek Schindler, instruktor prostorové orientace a samostatného pohybu nevidomých, bývalý metodik Tyfloservisu, o. p. s.*)

Přehled a nácvik účinných technik pomoci nevidomým v různých situacích, především při chůzi s vidícím průvodcem.

Z organizačních důvodů je nutné **účast na semináři potvrdit do 4. 4. 2005** na adrese sdužení Okamžik: Umělecká 5, 170 00 Praha 7, tel.: 233 379 196, e-mail: poradna@okamzik.cz, www.okamzik.cz. Zde Vám také rádi zodpovíme případné dotazy.

Účastnický poplatek 100 Kč uhradte nejpozději 4. 4. 2005 na číslo účtu sdužení 6304-005/2700 (do zprávy pro příjemce uveďte své jméno). Z vážných sociálních důvodů lze poplatek snížit nebo prominout. Absolventovi výcviku, který se stane naším dobrovolníkem, poplatek vrátíme.

Těšíme se na Vás! Tým pracovníků sdužení Okamžik

• Institut pro koučování a supervizi (I-KOS) Praha nabízí výcvik **SYSTEMICKÁ SUPERVIZE A KOUČOVÁNÍ** – 10 dvoudenních setkání (zahájení 28. 4. 2005), 200 hodin intenzivního výcviku (teorie, praxe, sebezkušenost, supervize), cena 24 000 Kč. Lektor: MUDr. František Matuška, supervizor: PhDr. Vratislav Strnad. Podrobné informace získáte na adrese: I-KOS, Máchova 23, 120 00 Praha 2, tel.: 222 521 008, 603 223 510, e-mail: matuska@spas-praha.com, www.spas-praha.com

KONTAKTY

Portál služeb zaměstnanosti

<http://portal.mpsv.cz/sz>

Katalog organizací převážně zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením

<http://www.upoc.cz/Zps/zpsdef.htm>

Vybral pbp

Časopis Sociální práce / Sociálna práca - Ceny inzerce

2. nebo 3. strana obálky 160 x 230 mm (2 barvy).....	15 000 Kč
4. strana obálky 160 x 230 mm (2 barvy).....	18 000 Kč
Formát 160 x 230 mm - celá vnitřní strana	6 000 Kč
Formát 160 x 115 (80 x 230) mm 1/2 vnitřní strany	4 000 Kč
Formát 80 x 115 mm, 1/4 vnitřní strany	2 000 Kč
Formát 40 x 67 mm, 1/8 vnitřní strany	1 500 Kč
Řádková inzerce	150 Kč za řádku

Objednávky inzerce a kontakt na redakci:

ASVSP - Sociální práce / Sociálna práca

Gorkého 7, 602 00 Brno

Tel.: +420 549 493 895

e-mail: rakoczyo@fss.muni.cz či socialni_prace@quick.cz • www.socialniprace.cz

PŘEDPLATNÉ**Objednávka předplatného 2005**

Tuto objednávku vystřihněte a odešlete na adresu redakce

Jméno a adresa objednatele (nezapomeňte prosím uvést PSČ):

Fakturační adresa (nezapomeňte prosím uvést PSČ):

uvádějte prosím tehdy, je-li fakturační adresa odlišná od adresy zaslání. Platí pro objednávky organizací.

tel. /mobil:

e-mail:

IČO, DIČ objednatele:

Závazně objednávám předplatné časopisu SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNA PRÁCA:

2005 (set 4 čísel) ☐ (vypište počet setů)☐ 1/05 Aktivní politika zaměstnanosti☐ 2/05 Sociální práce s rodinou☐ 3/05 Rovné příležitosti☐ 4/05 Probační a mediační služba

Prosím o zaslání minulých čísel (vypište počet kusů):

☐ ks 4/04 Hodnoty a etika v sociální práci☐ ks 3/04 Komunitní práce☐ ks 2/04 Rodina a péče o seniory *☐ ks 1/04 Standardy kvality v sociální službě*☐ ks 4/03 Sociální práce v rómských komunit.☐ ks 3/03 Teorie a metody sociální práce*☐ ks 2/03 Děti a náhradní výchovná péče*☐ ks 1/03 Vzdělávání*☐ ks 2/02 Rómové v české společnosti*☐ ks 1/02

* čísla označená hvězdičkou již nejsou dostupná v tištěné podobě. Můžeme vám je zaslat v el. formátu (PDF – pro Acrobat Reader). Cena je shodná s cenou výtisku. V případě zájmu tato čísla odešleme na vámi uvedenou e-mailovou adresu. Velikost souboru se pohybuje kolem 1 MB

Druh předplatného (zakřížkujte):

☐ studentské – 4 x 59 Kč za rok 2005: celkem 236 Kč☐ občanské – 4 x 89 Kč za rok 2005: celkem 356 Kč☐ pro organizace – 4 x 189 Kč za rok 2005: celkem 756 Kč

Studenty žádáme o zaslání potvrzení o studiu (možno i e-mailem scan ISiCu – oboustranně)

Platbu provedu (zakřížkujte): ☐ složenkou ☐ převodem z účtuAdresa redakce: **Časopis Sociální práce / Sociálna práca****ASVSP, Gorkého 7, 602 00 Bmo,****(od srpna 2005 – Joštova 10, 602 00 Bmo)****tel.: +420 549 496 428, fax: +420 549 491 920****IČO: 49465619, číslo účtu: 777630001/2400****e-mail: socialni_prace@quick.cz • www: http://socialniprace.cz/**

Podpis / razítko:

Editorial	1
O čem se mluví	
Dlouhodobě nezaměstnaných je v Brně skoro polovina	3
Evropský sociální fond jako možnost financování projektů NNO	6
EURES usnadňuje mobilitu pracovních sil	12
Kluby práce nabízejí řadu možností nejen tělesně postiženým	14
Poradenské služby pomáhají předcházet psychickým problémům u nezaměstnaných	16
Krásné a kvalitní svíčky vyrobí v chráněných dílnách	18
Betanie zaměstnává osoby s psychickým postižením	22
Anketa	
Otazníky aktivní politiky zaměstnanosti	25
Fakta, vyhlášky...	
Nový zákon o zaměstnanosti	27
Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004–2006	31
Pohledy na věc	
Programy První příležitosti a Nový start by měly pomoci rizikovým skupinám: J. Majerová	36
Personální agentury už nemohou zaměstnávat na dohodu o provedení práce: I. Příbylová	38
Akademické statě	
T. Sirovátka: Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v České republice	40
O. Pěč: Přechodné zaměstnávání v pracovní rehabilitaci závažně duševně nemocných	56
A. Zemanová, E. Kopcová: Multidisciplinárny tím a úlohy psychológa v procese pracovnej integrácie jedincov so zdravotným postihnutím	64
I. Kredátus: Využitie aktívneho sociálneho učenia programového vo vzdelávaní nezamestnaných	71
L. Sojka: Sociálne dimenzie kariérneho rozvoja	80
M. Schavel, M. Davideková: Vzdelávanie v sociálnej práci, porovnanie obsahu štúdia na vybraných fakultách	88
L. Jedličková: Telefonická krizová intervence pro děti a mládež v ČR – situace v roce 2002 a 2003 ...	101
S. Bártlová: Medicinalizace – problém stále živý	115
S. Ševčíková: Srovnání kognitivně-behaviorálního přístupu a logoterapie v sociální práci v nástinu terapie drogové závislosti	122
Školy se představují	
Soukromá VOŠ sociální Jihlava: Praxe přispívá i k výchově osobnosti	134
Inspirace pro praxi	
Jak získat klienta pro spolupráci?: L. Musil	139
Individuální hodnota dobrovolnictva: E. Mydlíková	145
Recenze	149
Akce, zprávy a oznámení	174
Kontakty	175

Časopis vychází čtyřikrát v roce a publikuje co nejširší spektrum článků relevantních pro sociální práci. Články mohou být zaměřeny na jakýkoliv aspekt praxe, výzkumu, teorie či vzdělávání. Časopis má následující strukturu:

1) Editorial; 2) O čem se mluví; 3) Anketa; 4) Fakta, vyhlášky, zákony, dokumenty...; 5) Pohledy na věc; 6) Akademické statě; 7) Studentské práce; 8) Školy se představují; 9) Inspirace pro praxi; 10) Recenze knih; 11) Zprávy, akce, oznámení; 12) Kontakty

Časopis je zaměřen na publicisticko-praktickou a akademickou část. Zatímco v částech 6 a 7 jsou publikovány zejména texty, které referují o výzkumu a studentských pracích, ostatní části jsou koncipovány širěji a jsou určeny pro publikování textů autorů z praxe (informace o zajímavých projektech, problematických skutečnostech výkonu profese atp.). Nároky na úroveň autorských textů určených pro publikaci v jednotlivých rubrikách jsou odlišné. Následující pokyny jsou pak adresovány autorům do akademické části časopisu.

1) Pokyny autorům akademických textů

Redakce přijímá příspěvky, které odpovídají profilu časopisu. Zasláný příspěvek musí být určen výhradně pro publikaci v časopise Sociální práce / Sociální práce. Uveřejněná stat' se stává majetkem časopisu a přetisknout její část nebo použít obrázek v jiné publikaci lze jen s citací původu. Redakce si vyhrazuje právo provádět drobné stylistické úpravy. Nevyžádané rukopisy a přílohy se nevracejí.

Nabídka rukopisů

Redakci se zasílají tři provedení rukopisu. Jedno provedení na disketě 3,5 palce ve formátu RTF a dvě tištěné kopie, které neobsahují jméno ani pracoviště autora. Odkazy v textu, které by mohly vést k identifikaci autora, se uvádějí na zvláštním listu. Recenzní řízení je oboustranné anonymní, práce jsou posuzovány po stránce obsahové i formální. Na základě posudků rozhodne redakční rada o jejich přijetí či odmítnutí. Podle připomínek recenzentů může být práce vrácena autorům k doplnění, či k přepracování.

Rozhodnutí o vydání

O výsledku recenzního řízení je autor vyrozuměn. V případě potřeby je autor vyzván, aby dodal konečnou verzi práce buď na disketě 3,5 palce ve formátu RTF, nebo elektronickou poštou. Disketu je nutno označit nálepkou se jménem souboru.

Náležitosti rukopisu

Text musí být napsán v souladu s platnými jazykovými normami. Formátování textu odpovídá textové normostraně (tj. 30 řádků /řádkovač 2/ po 60 úhovech). Texty žádáme napsané písmem Times New Roman, velikost písma 12, styl písma Normální. Stránky jsou očíslovány. Poznámky pod čarou lokalizujte výhradně na konec statí. Prosíme, abyste dodržovali standard časopisu pro citaci literatury podle ČSN ISO 690 (010197).

1. **Titulní strana** obsahuje výstižný a stručný název práce v češtině a angličtině, jména všech autorů, biografickou charakteristiku (do 50 slov) a v poznámce pod čarou také kontaktní informaci pro korespondenci.
2. **Abstrakt** v češtině v rozsahu maximálně 200 slov.
3. **Abstrakt** v angličtině v rozsahu maximálně 200 slov v angličtině.
4. **Vlastní text** (rozsah maximálně 5 000 slov).
5. **Seznam citované literatury:** Autory žádáme, aby zvýšenou pozornost věnovali přesnému a korektnímu odkazování (viz níže). V textu se odkazuje uvedením autora příjmení, roku publikace (Korda, 2002) a v případě, že se jedná o doslovnou citaci, také strany uvedené za rokem po dvojtečce. Seznam literatury je uveden na konci statě a je v něm uvedena pouze literatura, na kterou se v textu odkazuje. Seznam je uspořádán abecedně podle autorů a v případě, že se odkazuje na více prací téhož autora, jsou jeho práce uvedeny chronologicky. Jestliže se odkazuje na práce autora, které publikoval v tomtéž roce, jsou práce odlišeny uvedením písmena a, b atd. u roku vydání.

Citace a odkazy se uvádějí v souladu s ČSN ISO 690 (010197). Vybrané příklady zde uvádíme:

Monografická publikace:

PELIKÁN, J. **Základy výzkumu**. Praha: Karolinum, 1998.

Příspěvky do monografické publikace:

FOUČKOVÁ, M. **Reinkarnace a hlubinná terapie**. In WHITTON, J. L., FISHER, J. **Život mezi životy**. Brno: Bollingenská věž, 1992, s. 9–14.

Příspěvek do časopisu:

WINTER, J. **Z trosek likvidace signál celé Evropy**. *Českomoravský profit*, 1995, roč. 6, č. 28, s. 10–11.

Studentské práce akademického charakteru: Snaha o úroveň jako u akademických článků. Předpokládá se pouze částečná znalost a orientace v dané problematice. Použití literatury a citace jako u akademických statí jsou předpokladem.

Studentské práce esejistického charakteru: Předpokládá se osobní znalost a zkušenost s tématem z praxe, popř. jako kritická úvaha nad skutečnou praxí. Citace a literatura nejsou podmínkou.

2) Pokyny pro formát recenze

Rubrika recenze nabízí prostor všem zájemcům, kteří chtějí seznámit ostatní čtenáře se zajímavými knihami z oblasti sociální práce a příbuzných oborů. Maximální rozsah recenze je stanoven na 1 200 slov. Recenze musí obsahovat bibliografický údaj o hodnocené knize (Daniela Vodáčková a kol.: *Krizová intervence*, Portál, Praha, 2002) a jméno autora recenze spolu s kontaktem na pracoviště, příp. e-mailem. Nabídky recenzí zasílejte ve formátu RTF, jednoduchém řádkování, ve formátu písma Times New Roman, velikost písma 12, na disketě 3,5 palce či e-mailem.

3) Ostatní rubriky

Příspěvky ostatních rubrik nemají stanovený závazný formát, jejich podoba bude upřesňována individuálně na základě dohody s redakcí.

4) Kontaktní údaje:

Své příspěvky zasílejte na adresu redakce:

Časopis Sociální práce / Sociální práce
ASVSP, Fakulta sociálních studií MU, Gorkého 7, 602 00 Brno
Telefon: +420 549 493 895, e-mail: socialni_prace@quick.cz
www:socialniprace.cz