


odborný časopis 

# sociální služby

cena: 50 Kč / 2,3 €

Výběr a hodnocení  
pracovníků – klíče  
ke společnému  
úspěchu

Sociální  
služby  
v Rakousku

## Na prahu nízkoprahu



Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky  
[www.apsscr.cz](http://www.apsscr.cz) • [www.socialnisluzby.eu](http://www.socialnisluzby.eu)

ročník: XXI.  
říjen 2019



## Na kosmetiku **MoliCare® Skin** se můžete spolehnout

Speciální kosmetika určená pro zralou pokožku  
zajistí tu nejlepší péči pro Vaše klienty

### **Jistota zdravé pokožky**

- Na kůži vytváří tenkou bariéru, a brání tak vzniku podráždění a dermatitid
- Podporuje obranné mechanismy kůže

### **Maximální obsah účinných látek**

- Unikátní Nutriskin komplex pomáhá regeneraci kůže a zvyšuje její elasticitu

### **Prověřené kosmetické výrobky**

- Na hygienu a péči stačí použít velmi malé množství
- Jedno balení vydrží až o polovinu déle oproti běžným produktům



S kosmetikou **MoliCare® Skin**  
je pokožka viditelně zdravější



Pro další informace volejte na bezplatnou linku **800 100 150**, navštivte [www.hartmann.cz](http://www.hartmann.cz) nebo kontaktujte svého obchodního zástupce HARTMANN-RICO.



**O krok dál  
pro zdraví**

 odborný časopis  
**sociální služby**

**Odborný časopis Sociální služby**  
 Měsíčník vydávaný Asociací poskytovatelů  
 sociálních služeb ČR  
 Adresa: Vancurova 2904, 390 01 Tábor  
 Tel./fax: +420 381 213 332  
 www.socialnisluzby.eu, www.apsscr.cz  
 www.facebook.com/Socialnisluzby  
 IČO 604 458 31

**Ročník:** 21  
**Číslo:** 10/2019 ŘÍJEN  
**Cena:** 50 Kč / 2,3 € (cena letních dvojčísél: 69 Kč / 3 €)  
**Roční předplatné:** 538 Kč / 24,4 €  
**Objednávky:** www.send.cz („Časopisy odborné“).  
 Členové APSS ČR objednávají časopis písemně,  
 e-mailem nebo telefonicky na adrese vydavatele  
 nebo redakce, případně na www.socialnisluzby.eu.

**Vychází:** V Táboře 10x ročně, 20. den v měsíci,  
 resp. nejbližší následující pracovní den

**Redakce:**  
 Šéfredaktorka: Mgr. Veronika Hotová  
 sefredaktor@apsscr.cz  
 +420 607 056 221  
 Zástupkyně šéfredaktorky: Ing. Petra Cibulková  
 redakce@apsscr.cz  
 +420 734 155 996

**Jazyková korektura:**  
 české texty: Mgr. Tamara Kajznerová a redakce  
 APSS SR: Mgr. Juliana Hanzová  
 ZPSS v SR: Mgr. Mária Grigová

**Redakční rada:**  
 Mgr. Petr Brázda  
 Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA  
 JUDr. Vladimír Hort  
 Mgr. Veronika Hotová  
 Ing. Renata Kainráthová  
 Ing. Daniela Lusková, MPA  
 Mgr. Alena Sakařová  
 Mgr. Bc. Andrea Tajanovská, DiS.  
 Mgr. Jan Vrbický

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

**Distribuce:**  
 SEND Předplatné, s. r. o., Ve Žlíbku 1800/77,  
 hala A3, 193 00 Praha 9 – Horní Počernice,  
 www.send.cz, tel.: 225 985 225, GSM: 777 333 370,  
 fax: 225 341 425, e-mail: send@send.cz,  
 SMS: 605 202 115

**Objednávky a distribuce na Slovensku:**  
 MAGNET PRESS, SLOVAKIA, s. r. o.  
 P. O. Box 169, 830 00 Bratislava, Slovensko  
 Tel.: 00421/2/67201931-33 předplatne  
 e-mail: predplatne@press.sk, www.press.sk

**Fotografie a ilustrace:**  
 Není-li uvedeno jinak:  
 Fotky & Foto a archivy autorů příspěvků

**Foto na titulní straně:**  
 Fotky & Foto

**Elektronická verze časopisu:**  
 www.alza.cz

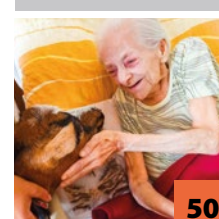
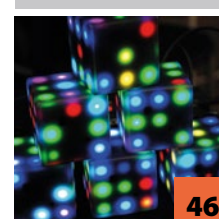
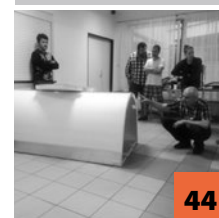
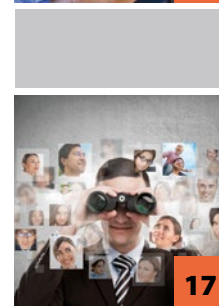
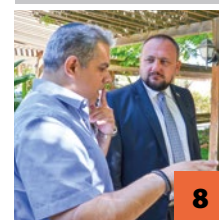
**Příspěvky a inzerce:**  
 Příspěvky mohou být redakčně upravovány a kráceny.  
 Inzerci, PR články a příspěvky do rubrik Stráčky  
 z domova a Pro inspiraci přijímá zástupkyně šéfredaktora.  
 Za obsah inzercí a PR článků odpovídá zadavatel.  
 Přetiskování krátkých úryvků článků je možné pouze  
 s uvedením názvu, jména autora článku, ročníku,  
 čísla a strany. Přetiskování celých článků či jejich částí  
 přesahujících jeden odstavec je možné pouze se svolením  
 redakce. Uzavěrka je vždy 15. dne předchozího měsíce.  
 Další pokyny naleznete na www.socialnisluzby.eu.

**Registrace:**  
 Povoleno rozhodnutím MK ČR E 11018  
 ISSN 1803-7348



## Z obsahu čísla:

- **Stalo se ...** 5
- **Reportáž: Česko-izraelská spolupráce, 2. díl** 8
- **Okénko do zahraničí: Studijní cesta do Rakouska** 10
- **Statistika: „Stárnoucí“ údaje – Česká republika** 15
- **Řízení: Výběr a hodnocení pracovníků – klíče ke společnému úspěchu** 17
- **Řízení: Styly individuálního plánování „Příběh“, „Tady a teď“ a „Koloběh“, 2. díl** 20
- **Názory, ohlasy, komentáře: „Řekněte těm vašim dětem, ať nedělají bordel, nebo...“** 22
- **Zdravotnictví: Malnutrice u seniorů** 24
- **Poradenství: Kde se skrývají velké úspory v praní prádla?** 29
- **Názory, ohlasy, komentáře: Ředitelská glosa na téma Zpětné proplácení projektů aneb Zas ten zlý nezisk** 31
- **Právo: Vznik či změna pracovního poměru jmenováním (několik poznámek)** 34
- **Veřejný ochránce práv: Sociální služby v nejnovější zprávě CPT** 40
- **Dobrá praxe: Iglou – zkušenosti po první sezoně** 44
- **Technologie: Rehabilitační kostka IMU Futuro Cube pomůže nejen při rehabilitaci dětí** 46
- **Stráčky z domova** 50



## Dokonalé, vidíte.

A co když někdy ne?



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

**Važme si jich. Sami je můžeme potřebovat.**





*„Problém se časem může vytratit, avšak lidé, kteří pracují na jeho řešení, přetrvávají.“*



## ÚVODNÍK VICEPREZIDENTA



### Potřeby sociálních služeb

Obor sociálních služeb je již ze své podstaty postaven na potřebě velkého množství lidských zdrojů. Tato skutečnost nejvíce ovlivňuje financování celého systému a dlouhodobě se zvyšuje podíl osobních nákladů na celkových nákladech. Tento trend bude do budoucna silit, neboť jakékoliv procento zvýšení se zvyšujícím se průměrným platem či mzdou bude vyžadovat vyšší objemy finančních prostředků. Každoročně jsme svědky situací, kdy je nutné zvyšovat objemy financí v průběhu roku, pokud chceme udržet množství a kvalitu sociálních služeb v ČR. Vláda v září rozhodla, že se zvýší platové tarify plošně o 1500 Kč a současně zruší přílohu č. 1 vládního nařízení, podle které jsou odměňováni především zaměstnanci zajišťující administrativu a provoz. Toto opatření zvýší reálnou hodnotu většiny platů o cca 1,5–3 %, avšak jen pro pokrytí této změny bude nutné navýšit objem finančních prostředků na osobní náklady u poskytovatelů odměňujících zaměstnance podle platů o 1,3–1,4 miliardy Kč. Pro zamezení destabilizace systému sociálních služeb u poskytovatelů odměňujících pracovníky podle mezd bude nutné i tak vysokou částku výrazně navýšit. Rok od roku se potřeba objemu finančních prostředků jen pro udržení stávajícího stavu významně zvyšuje. Diskutuje se o zavedení personálních standardů a také nás nemine rozšiřování sítě sociálních služeb s ohledem na demografický vývoj. I toto přinese potřebu růstu finančních prostředků v sociálních službách. Proto je pro stabilizaci sociálních služeb návrh na tříleté financování pouze prvním krokem a je nutné zahájit seriózní diskuzi nad zapojením ostatních zdrojů ve financování sociálních služeb, neboť za několik let bude velmi problematické tyto potřeby naplňovat pouze z veřejných rozpočtů.

**Ing. Jiří Procházka**  
viceprezident APSS ČR pro pobytové služby

## EDITORIAL



Milí čtenáři,  
v novinářské branži je to nejhorší, co se vám může stát před velikou tiskovou konferencí či jinou událostí, kterou byste chtěli medializovat, událost takových rozměrů, jež tu vaši absolutně zastíní. Co vám mám povídat, v úterý zemřel Karel Gott. Není tak jednoduché představit si něco dalšího, co by v takové míře zasáhlo celou Českou republiku napříč všemi věkovými skupinami. Karla Gotta měl zkrátka rád v podstatě každý a málokdo si někdy představitel, že by „nebyl“. Prostě patřil k České republice, patřil k českému kulturnímu prostředí, a tak nějak jsme ho brali jako nesmrtelného. I mně, ačkoliv se nehrouším v slzách, jelikož zemřel člověk v požehnaném věku po dlouhém pěkném životě, kterého jsem osobně neznala, přijde zvláštní, že už není. Ale pointou, proč se k této události vyjadřuji, je, že nám příští týden, 7. 10., startuje Týden sociálních služeb. Nedělám si iluze, že by se objevil Týden sociálních služeb na Nově či Primě, i kdyby Karel Gott nezemřel. Faktem ale je, že všechna média mají pozornost obrácenou úplně jiným směrem, a my stále doufáme, že státní smutek nevyjde na nejdůležitější událost celého Týdne – Výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb ČR. Vy už samozřejmě v době, kdy čtete tento editorial, víte, jak to dopadlo :-), pro nás je to ještě očekávání. V pondělí také proběhne (proběhlo) v opatství Emauz vyhlášení výsledků výtvarné soutěže Šťastné stáří očima dětí, a to i za přítomnosti velvyslance Státu Izrael, který převezme (převzal) ceny v rámci nové mezinárodní kategorie pro děti žijící v Izraeli. Soutěž, ve které děti nejen malují, jak si představují stáří, ale hlavně se nad ním zamýšlejí, a která propojuje generace dětí a seniorů v kategorii Tvoříme společně, má velký význam a celospolečenský přesah. A faktem je, že děti nemusejí být zrovna v hlavních zprávách, aby měly radost ze svých umístění. A tím nejdůležitějším faktem je, že nejde ani tolik o to umístění, jako o ty stovky dětí, které při malování myslely na své prarodiče. Na které třeba jinak myslí jen málokdy. Snažme se generace propojovat. Snažme se podporovat budování vztahů a vzájemného respektu napříč generacemi. Snažme se podílet na kvalitních sociálních službách, a to nejen v Týdnu sociálních služeb ČR. Nejvíce v tuto chvíli ale děkujeme za to, že jste se do něj s námi zapojili a užili si ho, i když zemřel Karel Gott.

S přáním krásného listopadu

**Mgr. Veronika Hotová**  
šéfredaktorka

# Stalo se...

- Dne 11. září schválili poslanci návrh Ministerstva práce a sociálních věcí, a tak důchody v příštím roce porostou o víc než jen zákonem schválenou valorizaci. V průměru si penzisté od ledna 2020 polepší o 900 Kč na cca 14 400 Kč.
- Dne 17. září byla zaevidována jubilejní dětská skupina s pořadovým číslem 1000.
- MPSV ČR vydalo očekávanou Metodiku sociální práce v sociálním bydlení. Jedná se o první ucelený materiál, který se zaměřuje na celý proces sociální práce v sociálním bydlení, tedy od vyhledání lidí ohrožených ztrátou bydlení, podporou před vstupem do sociálního bydlení i v průběhu jeho poskytování, až po ukončení spolupráce. Při přípravě příručky byl kladen důraz hlavně na praktickou využitelnost pro pracovníky v přímém kontaktu s cílovými skupinami sociálního bydlení, k postupnému sjednocování praxe sociální práce na úřadech a poskytnutí vodítek k její praktické realizaci v místech, kde se sociálnímu bydlení obce začínají systematictěji věnovat. Metodiku si můžete stáhnout na webu [www.socialnibydeni.mpsv.cz](http://www.socialnibydeni.mpsv.cz).
- V týdnu od 4. do 10. listopadu 2019 proběhne již dvanáctý ročník osvětové kampaně Týden rané péče. Každoročně se do něj zapojují poskytovatelé sociální

služby rané péče po celé České republice. Slogan „Každé dítě je úžasné“ zdůrazňuje individualitu každého dítěte, jeho jedinečnost. Dítě je součástí rodiny v mnoha rolích, jako syn, dcera, vnuk, vnučka, sestra nebo bratr. Sourozenci jsou nedílnou součástí podpory rané péče a část témat Týdne rané péče® by v letošním roce měla patřit také jim. Protože KAŽDÉ dítě je jedinečné, úžasné, osobité. Více na webu [www.tydenranepece.cz](http://www.tydenranepece.cz)

- Od 1. března 2020 dosáhne část pracujících zdravotně postižených, kteří mají nárok na příspěvek na pořízení motorového vozidla, na výrazně vyšší sumu v rámci tohoto příspěvku. Nyní jim je již při dosažení příjmů převyšujících osminásobek životního minima příspěvek krácen, což je znevýhodňuje oproti nepracujícím postiženým. Tato hranice se nyní zvedne na šestnáctinásobek. Zákon již podepsal prezident.
- Od 1. ledna 2020 vstupuje v účinnost ustanovení § 16 b, zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, které stanoví limit na doplatky za léky nebo potraviny pro zvláštní lékařské účely, pro příjemce invalidních důchodů ve III. stupni a dále pro osoby, kterým byla přiznána invalidita II. a III. stupně, ale pro nesplnění podmínek jim není invalidní důchod vyplácen. Pokud příjemci ID chtě-

jí, aby od 1. 1. 2020 měli limit na doplatky na léky pouze ve výši 500 Kč ročně, musí splnit základní podmínku, že do 31. 12. 2019 předloží svoji zdravotní pojišťovně kopii rozhodnutí o přiznání ID. Pokud jde o osoby, kterým byl přiznán II. nebo III. stupeň invalidity, ale pro nesplnění podmínek jim není vyplácen ID, musí svoji zdravotní pojišťovně dát kopii příslušného posudku o posouzení zdravotního stavu. Více na [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz).

- Ve dnech 7.-13. října proběhl již 11. ročník Týdne sociálních služeb ČR, který každoročně vyhláší Asociace poskytovatelů sociálních služeb v ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Do letošního ročníku se opět zapojily stovky poskytovatelů sociálních služeb, tradičním „zlatým hřebem“ se pak stal dvoudenní Výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb. Ten letos hostil na 700 účastníků a přinesl celou řadu zajímavých přednášek a seminářů. V rámci Týdne proběhl již 10. ročník slavnostního vyhlášení výtvarné soutěže Šťastné stáří očima dětí, tentokrát s podtitulem Čas jako dárek. Součástí byla i nová mezinárodní kategorie pod patronátem Veroniky Žilkové Stropnické, a to kategorie pro české děti žijící v Izraeli. Podrobně se o Týdnu sociálních služeb dočtete v příštím, tedy listopadovém čísle časopisu. ■■■



**Diakonie**  
Ceskoslovenské církve evangelické

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR  
a Diakonie ČCE

společně vyhláší 7. ročník ocenění

## Národní cena sociálních služeb

Pečovatel/ka  
roku 2019



**Chceme ocenit** pracovníky  
sociálních služeb ve 3 kategoriích:

- **Pracovník v sociálních službách (pečovatel/ka)**  
v pobytových službách  
v terénních a ambulantních  
službách
- **Sociální pracovník**
- **Manažer roku**

**Od 1. 11. do 15. 11. 2019** můžete na webových stránkách [www.pecovatelkaroku.cz](http://www.pecovatelkaroku.cz) v **internetovém hlasování** udělit svůj hlas jednomu z 20 vybraných nominovaných pracovníků. Vítěz obdrží **Cenu veřejnosti. Slavnostní vyhlášení proběhne 4. prosince 2019 od 13 hodin na Novoměstské radnici v Praze.** Patronkou ocenění je Hana Maciuchová.

<http://www.apsscr.cz/narodni-cena/>



## NABÍDKA OTEVŘENÝCH KURZŮ V LISTOPADU 2019

Nabídka kurzů je v průběhu pololetí doplňována dle aktuální poptávky a potřeb. Kompletní nabídku najdete vždy na [www.institutvzdelavani.cz](http://www.institutvzdelavani.cz). Jákýkoli výše uvedený kurz si můžete objednat do své organizace „na klíč“.

### Praha

4. 11. 2019	Změny v odbornosti 913 pro rok 2019 a dále	Markéta Horesh, Bc. Iva Boháčová, DiS.
5. 11. 2019	Adaptační proces klienta v zařízení sociálních služeb	Bc. R. Kratochvílová Křemenová
6. 11. 2019	Jak zvládnout syndrom vyhoření	Mgr. Lucie Bicková
8. 11. 2019	Revize vnitřních pravidel a postupů realizace sociální služby	Mgr. Tomáš Ergens, DiS.
19. 11. 2019	Validace podle Naomi Feil – úvod do problematiky	Mgr. Renáta Nentvichová Novotná
20. 11. 2019	Jak zvládat emoce	PaedDr. Vladimír Šik, Ph.D.
25. 11. 2019	Kufr plný vzpomínek	MgA. Bc. Lenka Čurdová
27. 11. 2019	Základy KBT v práci s klienty s úzkostnými, fobickými a depres. probl.	Mgr. Roman Pešek
28. 11. 2019	Jak zvýšit sebevědomí svoje, svých kolegů a klientů	Mgr. Roman Pešek

### Tábor

4. 11. 2019	Individuální plánování poskytované sociální služby	Mgr. Lucie Bicková
5. 11. 2019	Terapeutická zahrada s prvky stimulujícími smysly	Mgr. M. Jindřichovská Brabencová
6. 11. 2019	Práce s rodinou uživatele sociálních služeb	Mgr. Michaela Veselá
11. 11. 2019	Značka kvality v sociálních službách – Informační seminář pro zájemce o certifikaci	Ing. Karel Vostrý
12. 11. 2019	Etika v obrazech ve službách sociální prevence	Mgr. Michaela Veselá
27. 11. 2019	O kvalitě v sociálních službách	Ing. L. Filip, Ing. D. Lusková, MPA

### Ostrava

1. 11. 2019	Preterapie – úvod do problematiky	Mgr. Markéta Vaculová
20. 11. 2019	Základy KBT v práci s klienty s úzkostnými, fobickými a depres. probl.	Mgr. Roman Pešek
21. 11. 2019	Jak zvýšit sebevědomí svoje, svých kolegů a klientů	Mgr. Roman Pešek
25. 11. 2019	Práce s rodinou uživatele sociálních služeb	Mgr. Markéta Vaculová
28. 11. 2019	Asertivita jako strategie jednání pro pracovníky sociálních služeb	Mgr. Petra Kluzová

### Brno

4. 11. 2019	Kufr plný vzpomínek	MgA. Bc. Lenka Čurdová
13. 11. 2019	Kontrola plnění podmínek stanovených pro registraci u PSS	Bc. Tomáš Grulich
14. 11. 2019	Sexualita osob s mentálním postižením	Doc. PhDr. Dana Štěrbová, Ph.D.
18. 11. 2019	Preterapie – úvod do problematiky	Mgr. Markéta Vaculová
20. 11. 2019	Kvalita je víc než jen papíry	Mgr. David Šourek
21. 11. 2019	Pokojná smrt – akceptace a základy komunikace	Mgr. David Šourek
22. 11. 2019	Sociální práce s agresivním klientem	Mgr. Lubomír Pelech
26. 11. 2019	Problematika zdravotního postižení v zážitkovém semináři	Mgr. Eva Kunátová Holečková

### Aktuální informace z procesu novelizace zákona o sociálních službách a personálního standardu

6. 11. 2019	Praha – Palata – Domov pro zrakově postižené	Mgr. Petr Hanuš
19. 11. 2019	Hradec Králové – Centrum andragogiky	Mgr. Petr Hanuš
29. 11. 2019	Brno – SOVA STUDIO	Mgr. Petr Hanuš
2. 12. 2019	Brno – SOVA STUDIO	Mgr. Petr Hanuš
4. 12. 2019	Praha – Palata – Domov pro zrakově postižené	Mgr. Petr Hanuš
14. 1. 2020	Plzeň – Mezigenerační a dobrovolnické centrum TOTEM	Mgr. Petr Hanuš

### Unikátní kurzy pro manažery sociálních služeb

5.–6. 11. 2019	Spokojenost je lepší než bohatství – Ledec nad Sázavou	Bc. Jan Syrový
21.–22. 11. 2019	Efektuace aneb uvažujte jinak – Ledec nad Sázavou	Bc. Jan Syrový

### Dvoudenní semináře pro management

7.–8. 11. 2019	Dvoudenní seminář pro zdravotnický management – Kutná Hora	Kolektiv lektorů
14.–15. 11. 2019	Dvoudenní seminář pro ředitele Prostějov	Kolektiv lektorů
28.–29. 11. 2019	Dvoudenní seminář pro ředitele Sepetná	Kolektiv lektorů

**Kontakt:** Mgr. Magda Dohnalová, manažerka vzdělávání | mobil: 724 940 126 | tel. 381 213 332, provolba č. 2 | e-mail: [institut@apsscr.cz](mailto:institut@apsscr.cz)



## Inteligentní pečovatelské lůžko Sentida 7-i

Chytré řešení nejen pro seniory

Nová generace lůžek Sentida kombinuje vospělý design, TOP zpracování a integrované inovativní komponenty. Sentida 7-i díky sensorům a příslušnému softwaru dokáže vyhodnocovat hmotnost pacienta, signalizuje přítomnost pacienta na lůžku nebo upozorňuje na výskyt vlhkosti. Dlouhodobý bezpečný pobyt na lůžku usnadňuje podpora mobility, snížení rizika pádů a prevence dekubitů. Vše je nastavitelné individuálně s ohledem a respektem ke konkrétnímu klientovi.



7" dotykový ovládací panel  
CareBoard



Integrované senzory pro  
vyhodnocování hmotnosti  
a přítomnosti klienta na lůžku



Bezpečná mobilizace  
s podporou Mobi-Lift®



Automatické noční  
podsvětlení

# Česko-izraelská spolupráce na poli sociálních služeb

část 2.

**V rámci navázání dlouhodobé spolupráce mezi Českou republikou a Izraelem v oblasti sociálních služeb navštívila v květnu Izrael česká delegace ve složení bývalá místopředsedkyně vlády Běla Hejná, prezident APSS ČR, UZS ČR a EAN Jiří Horecký, ředitel hospodářské sekce UZS ČR Marcel Vavřík a já jako fotografka a dokumentátorka celé cesty. Ve spolupráci s českou ambasádou v Izraeli, zejména její skvělou II. tajemnicí Veronikou Sidó, jež nás celou cestu doprovázela společně s Noam Levy Erez, viceprezidentkou pro vztahy se zákazníky Social Export Israel, jsme měli možnost navštívit jak zařízení sociálních služeb, tak se seznámit s izraelským sociálním systémem a potkat se s velvyslancem České republiky v Izraeli Martinem Stropnickým.**



Výkonný ředitel Alzheimer centra Ramat Gan Nitai Eliash a Jiří Horecký

■ **Text: Mgr. Veronika Hotová,**  
šéfredaktorka

**D**íky skvělé organizaci jsme měli možnost v Izraeli za pouhé dva dny navštívit několik opravdu inspirativních zařízení nejen sociálních služeb v Tel Avivu a Jeruzalému. Ačkoliv některé myšlenky nelze v našem prostředí ze sociokulturních důvodů převzít (např. komunitní programy tak, jak fungují v Izraeli), další mo-

hou být obrovskou inspirací, ať již na poli zapojování starších osob na trhu práce, či podporování zaměstnávání osob s duševním onemocněním. I na poli výzkumu Alzheimerovy choroby a dalších demencí je Izrael na nesmírně vysoké úrovni. Jak jsem již zmínila v minulém dílu, ačkoliv hrozba stárnutí populace není pro Izrael tak blízká a alarmující jako pro Českou republiku, aktivita, kterou vyvíjí Izrael směrem k prevenci budoucích problémů v tomto ohledu je nesrovnatelně vyšší. A i kdyby větší

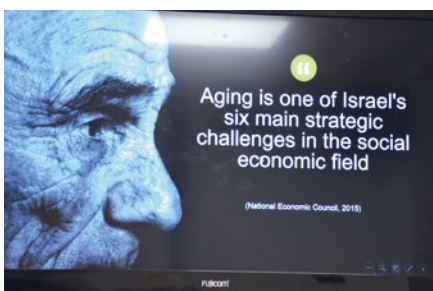
aktivita byla to nejmenší, čím by se Česká republika od Izraele inspirovala, mělo by to smysl.

Na následujících řádcích se dočtete informace o jednotlivých zařízeních/projektech, se kterými jsme měli možnost se v Izraeli setkat a jejichž zaměstnanci/ředitelé nám prezentovali svou práci s nadšením, entuziasmem a očividným přesvědčením o tom, že jejich práce má smysl.

## ➤ JDC

JDC je nevládní organizace, jež identifikuje potřeby jednotlivých skupin obyvatel a společně s partnery vyvíjí a nabízí široké spektrum vhodných sociálních programů a služeb.

- *Podporující komunitní program* funguje v Izraeli již 40 let, a to v současnosti ve více než 200 izraelských komunitách. Vyvinut byl s myšlenkou poskytovat seniorům služby a pomoc za účelem zlepšení kvality jejich života a umožnit jim tak žít co nejdéle v jejich přirozeném, tedy domácím prostředí, a tím odložit co nejdéle jejich případnou institucionalizaci. Celý koncept jednotlivých komunit je založen na tzv. matce/otci komunity, což je osoba, jež zajišťuje podporu a pomoc s každodenními činnostmi a pomáhá navazovat vztahy se členy komunity navzájem, pořádá kulturní akce apod. Dá se říci, že je určitým prostředníkem/mluvčím celé komunity. Mezi poskytované služby patří např. lékařský systém tísňového volání pomocí tlačítka, call centrum, které je k dispozici 24 hodin denně, konzultace s lékařem nebo návštěvy doma apod. Výjimečnost komunitních programů je zejména v možnosti využít u obyvatel s různými sociodemografickými a zdravotními specifiky, což má právě v Izraeli v souvislosti s míšením kultur velký význam. Komunity obvykle spojují osoby s podobnými kulturními či





náboženskými hodnotami, které mezi sebou sdílejí, a jsou si tak velmi blízcí. Vzájemně se podporují a obohacují komunitu svými schopnostmi. V případě, že se však nechtějí s ostatními lidmi příliš stýkat, rozhodně k tomu nejsou za každou cenu nuceni, jejich individualita je plně respektována.

- Jednou ze součástí JDC je izraelský sociální výzkum s názvem *Eshel*, jehož úkolem je vytvářet komplexní možnosti řešení a odpovědi na výzvy, kterým izraelská společnost v oblasti stárnutí čelí. Program prevence demence a kognitivního zhoršení je určen pro centra denní péče a místa setkávání seniorů. Nabízí například školení pro profesionální detekci prvních příznaků kognitivního postižení za účelem včasného zapojení do komunit, jejichž cílem je zabránit dalšímu zhoršování těchto deficitů.

### ➤ Alzheimer centrum Ramat Gan (Lékařské centrum pro výzkum a terapii Alzheimerovy choroby), Tel Aviv

Centrum Alzheimerovy choroby léčí stovky pacientů ročně, a to jak z hlediska dlouhodobé péče, tak v rámci svých diagnostických a poradenských služeb. Jeho jedinečnost spočívá v tom, že se zaměřuje výlučně na poskytování služeb osobám trpícím Alzheimerovou chorobou a jinými chorobami souvisejícími s demencí. V současnosti je v Centru hospitalizováno cca 200 klientů, kterým poskytuje péči na 140 zaměstnanců, každoročně je péče poskytována také klientům a jejich rodinám ambulantně. Ve středisku probíhají četné studie a spolupráce s univerzitními vědci, kteří se věnují výzkumu a zlepšují kvalitu života a péče o pacienty.

Právě v Centru Ramat Gan proběhlo setkání s velvyslancem České republiky v Izraeli Martinem Stropnickým o nastolení možné česko-izraelské spolupráce na poli sociálních služeb, které je velmi nakloněn (a právě o česko-izraelské spolupráci bude další díl našeho seriálu). Současně se připojil ke společné prohlídce Ramat Ganu, kde nás provedl přímo výkonný ředitel Nitai Eliash.



Návštěva jedné z izraelských komunit

### ➤ Vehadarta

Vehadarta je nestátní organizace, jejímž cílem je podporovat a posilovat postavení seniorů jako produktivních a velmi cenných členů izraelské společnosti. Jedním z těch nejdůležitějších cílů je podpora zaměstnávání starších osob. Konkrétně projekt „Experience Required“, který byl založen za podpory Ministerstva pro sociální rovnost, je online platformou, která sdružuje zaměstnavatele a zkušené zaměstnance, kteří mají zájem pracovat i v důchodovém věku. Oběma stranám poskytuje komplexní balíček služeb zaměřený na to, aby každé umístění bylo úspěšné a udržitelné. Cílem platformy je přesvědčení, že každý, i starší člověk, má právo žít důstojně a sdílet svou moudrost a zkušenosti. Nutno podotknout, že na rozdíl od České republiky má Izrael poměrně velké procento pracujících seniorů.



Jiří Horecký, Marcel Vavřík, Noam Levy Erez, Ophir Peleg a Běla Hejná

### ➤ Melabev

Melabev jako poskytovatel sociálních služeb pečuje o osoby trpící demencí nebo Alzheimerovou chorobou a nabízí vhodnou komunitní péči. S 10 denními pečovatelskými centry v kombinaci s inovativními léčebnými metodami zaměřenými na stimulaci osob s Alzheimerovou chorobou a zlepšení kvality jejich života má Melabev

potenciál měnit mínění veřejnosti v oblasti vzdělávání s ohledem na osoby s Alzheimerovou chorobou a nutností péče o tyto osoby vzhledem ke stárnutí populace. Každý rok poskytuje péči tisícům nemocných a jejich rodinám.

### ➤ Shekulo Tov

„Re-book“ je obchod spadající pod Shekulo Tov, což je nevládní organizace, jež poskytuje pracovní rehabilitaci, podporuje zaměstnanost, volný čas a rekreaci více než 5 700 Izraelců s duševním onemocněním. Organizace funguje na základě obchodního modelu a svou činnost financuje skrze obchodní vztahy a dotace státu. Jejich přední rehabilitační platforma „Re-books“ pracuje výhradně s lidmi, kteří kvůli duševnímu zdraví mají problémy najít zaměstnání. „Re-book“ (označení pro použité knihy, jež se sbírají a posléze prodávají skrze distribuční kanály – web, obchody s knihami a kavárny) jim poskytuje odbornou rehabilitaci, a tím možnost sociálního začlenění. To vše významně snižuje nejen riziko hospitalizace, ale i veřejné výdaje. Celých 25 % uživatelů služeb Shekulo Tov se stane zaměstnanci na otevřeném trhu, na rozdíl od ostatních evropských zemí, kde se jedná pouze o 1%. Shekulo Tov podporuje organizace po celém světě, pomáhá s jejich začleňováním a spolupracuje s organizacemi ve Velké Británii, Německu, Číně nebo Arménii.

### Zajímavé odkazy:

- <http://www2.jdc.org.il/he/eshel>
- <https://www.alzheimer.org.il/en/>
- <https://darush-nisayon.org.il/>
- <https://www.melabev.org.il/about/>
- <https://s-tov.org/about/>
- <https://www.health.gov.il/English/Pages/HomePage.aspx>



## Plán odborných konferencí

APSS ČR 2019

- 12. 11. 2019 | Praha | Vzdělávání v sociálních službách
- 19. 11. 2019 | Brno | Konference ambulantní a terénní sekce
- 3.–4. 12. 2019 | Tábor | Alternativní a augmentativní komunikace

Aktuální informace sledujte na [www.apssc.cz](http://www.apssc.cz), menu „Konference & Kongresy & Semináře“ a na [www.facebook.com/Socialnisluzby](https://www.facebook.com/Socialnisluzby)

Členové APSS ČR k 1. 10. 2019: 1172 organizací, 2557 registrovaných služeb

# Studijní cesta do Rakouska

**Rakousko, náš jižní soused, je země nám velmi blízká, se kterou nás pojí 400 let společného státního zřízení. Historické reformy rakouských panovníků, které se týkaly zmírnění chudoby, zlepšení podmínek života rodin, zvýšení vzdělanosti a které položily základy sociální práci a sociálním službám, zasáhly nesmazatelně i Českou republiku. Naši pradědečkové chodili do Vídně pěšky a bez jakéhokoli spojení s domovem, aby se naučili řemeslu. Naše skupina vyrazila pohodlnými auty, spojena s domovem komunikačními sítěmi, ale za stejným cílem. Naučit se něčemu novému v řemeslu sociální práce. Přinést si zkušenosti a využít je při poskytování sociálních služeb.**

■ **Text: Mgr. Radka Prokešová,**  
vedoucí úseku sociálně-právního,  
chráněného bydlení a profesní přípravy,  
Centrum pobytových a terénních služeb  
Zbůch

Za použití studie Mezinárodní zkušenosti a srovnání. Odborná studie v rámci projektu podpora procesů v sociálních službách.

**R**akousko a Česká republika jsou si podobné jak svou rozlohou (Rakousko je jen o 5000 km<sup>2</sup> větší), tak i demograficky. Česká republika má 10 mil. obyvatel, Rakousko zhruba 9 mil. Průměrný věk obyvatele v obou zemích je 42 let a počet dětí do 19 let je 19 až 20 % z celkového počtu obyvatel. Osob starších 65 let je 18,5 %. Průměrný věk dožití je v Čechách o 4 roky nižší u žen i u mužů. Pro tuto blízkost historickou, regionální i demografickou je pro nás Rakousko vynikajícím partnerem pro studium nových přístupů k řešení sociálních problémů.

Rakouská spolková republika vynakládá na sociální politiku 28 % HDP, čímž převyšuje celoevropský průměr. Její sociální systém je mixem centralizovaných a decentralizovaných prvků, většinu výdajů sociálního systému představují peněžní dávky, důchodové zabezpečení je výrazně zásluhové. Velký důraz je kladen na pracovní právo. Sociální systém zasahuje do širokého spektra oblastí, zejména se jedná o sociální a zdravotní pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti, dále pak fungují univerzální programy orientované na děti a dlouhodobou péči. Dávky testované na finančním příjmu pokrývají potřeby dorovnání příjmu do životního minima, dávky hmotné nouze i podporu žáků a studentů. Sociální systém je financován ze zákonného pojištění zaměstnanců, příspěvků soukromých a veřejných zaměstnavatelů a rovněž z daňových úlev. Rakouský sociální systém má univerzální charakter a je funkčním celkem.

## ► Legislativní rámec sociálních služeb v Rakousku

Rozdělení působnosti spolkových ministerstev je v Rakousku jiné než v České republice. Sociální problematika je v diki Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*), problematika rodiny a mládeže je v diki Spolkového ministerstva hospodářství, rodiny a mládeže (*Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend*).

Celkově je rakouský systém sociálního zabezpečení směsicí charakterizovanou centrálními a decentralizovanými prvky. Celostátně jsou řešeny dávky sociálního pojištění a dávky pro celou rezidentskou populaci bez testování prostředků (univerzální dávky). V regionální kompetenci je zdravotnictví, bydlení, velká část sociálních služeb a zařízení péče o děti.

## ► Sociální rizika

Sociální rizika jsou v Rakousku rozdělena do osmi kategorií, kterým jsou přiřazeny systémy sociální ochrany:

1. Nemoc / zdravotní péče
2. Invalidita / slabost
3. Věk
4. Pozůstalý
5. Rodina / děti
6. Nezaměstnanost
7. Bydlení a sociální vyloučení
8. Ostatní služby

Spolkový zákon o zásadách sociální pomoci (zákon o sociálním zabezpečení) řeší dávky sociální pomoci z veřejných prostředků živobytí a uspokojení potřeb bydlení. Netýká se dávek v nemoci, těhotenství, dávek pro seniory ani dávek poskytovaných z důvodu zdravotního postižení. Ale zabývá se opětovným začleněním příjemců do pracovního života. Výše minimálního příjmu v roce 2019 činí přibližně 885 eur pro svobodné a svobodné rodiče a přibližně 1 328 eur pro páry. Minimální standardy pro nezletilé děti se liší v závislosti na státě mezi 159 a 239 eur.

## ► Sociální služby

Sociální služby poskytuje stát, obce a dobrovolné charitativní organizace (např. Volkshilfe, Hilfswerk, Červený kříž, Diakonie nebo Caritas, Samariterbund). Jsou určeny pro osoby, které potřebují péči, a osoby se zdravotním postižením. Cílem je zlepšit život těchto lidí.

Federální orgány zajišťují, že sociální služby jsou poskytovány v dostatečné míře z hlediska kvality a potřeb.

Sociální služby jsou přizpůsobeny potřebám klienta:

- *Mobilní a ambulantní péče a ošetrovatelské služby* – usnadňují péči o klienta v domácím prostředí, mezi mobilní a ambulantní péči a ošetrovatelské služby patří například pomoc v domácnosti, domácí ošetrovatelství nebo dovoz jídla.
- *Služby pobytové* – péče poskytovaná v ošetrovatelských domech.
- *Částečná denní péče* – péče o závislé osoby během denních nebo nočních hodin jednou nebo několikrát týdně. Ambulantní



služby například nabízejí geriatrická denní centra. Služby zahrnují vyzvednutí nebo dopravu domů, stravování, péči zaměřenou na klienta a poradenství pro rodinné pečovatele.

- *Krátkodobá péče v lůžkových zařízeních* – je formou odlehčovací péče pro pečující osoby.
- *Alternativní formy bydlení* – jako alternativa k pobytu v pečovatelském domě byly v různých spolkových zemích zřízeny rezidenční komunity, kde s podporou ambulantních sociálních služeb a péče sociálních pracovníků je klientům opět umožněn vlastní život.

- *Několik hodin každodenního doprovodu a pomocných služeb* – patří mezi ně nabídky na několikahodinovou péči v domácím prostředí klientů na podporu a udržení sebeurčeného životního stylu.

## » Registr sociálních služeb

Rakouské ministerstvo spravuje veřejný informační systém, kde je možné vyhledat sociální služby. Služby jsou rozděleny do dvou kategorií – terénní a pobytové.

### Terénní služby

Vyhledávání terénní služby probíhá podle toho, kterou podpůrnou službu pečující rodina potřebuje (24hodinová péče v domácnosti, doprovody, dovážka jídla, pomoc v péči o domácnost, kurzy pro pečující příbuzné, domácí hospicové služby, nouzové telefonní služby atd.).

### Pobytové služby

Přechod do zařízení pobytové péče je v každém případě zásadní a důležitou změnou pro dotyčnou osobu ve všech oblastech každodenního života. Proto informační služba poskytuje nejen podrobné informace v jednotlivých případech, ale také přehled relevantních nabídek v daném re-



gionu. Pobytové služby pro seniory provozuje stát, obce nebo sdružení obcí, konfesní instituce nebo soukromí provozovatelé. Do registru jsou zahrnuty i domy, v nichž se starají pouze o osoby se zdravotním postižením, a formy bydlení pro seniory bez péče.

## » Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podle zásady „raději rehabilitace než důchod“ jsou u handicapovaných osob v Rakousku nejprve realizována rehabilitační opatření, aby se zabránilo případné pracovní neschopnosti. Taková opatření

mohou být poskytnuta rovněž důchodcům ve „věku schopném výdělečné činnosti“, jestliže to umožní obnovit práceschopnost. Proto je v Rakousku pracovní rehabilitace na vysoké úrovni. Podpořena je i spolkovými zákony – Spolkový zákon o rovném zacházení s osobami s postižením a zákon o zaměstnávání osob s postižením. Součástí zákona o zaměstnávání osob s postižením je i uzákonění podpory vzdělávání zařízení a jejich financování.

Spolková vláda Rakouska podporuje zaměstnávání osob s postižením na primárním trhu práce. Kompetentním orgánem je Spolkový úřad pro sociální záležitosti „Bundessozialamt“, v jehož kompetenci je zejména integrace osob s postižením (zejména mladiství od 15 do 25 let; osoby od 45. roku; osoby s těžkým funkcionálním znevýhodněním). Poskytuje rozsáhlé poradenství a doprovod pro tuto skupinu lidí a jejich zaměstnavatele. Zvláštní pozornost je věnována ženám s postižením (gender mainstreaming, gender budgeting).

Zákon o zaměstnávání osob s postižením stanoví, že každý zaměstnavatel v Rakousku je povinen zaměstnat minimálně jednoho pracovníka s postižením na každých svých 25 zaměstnanců. Takový zaměstnanec je označován jako „zvýhodněný postižený“.

## » Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace má umožnit vrátit se k dřívějšímu povolání nebo začít pracovat v jiném, novém povolání. Pro zajištění existence se během vzdělávání nebo přškolení poskytuje překlenovací částka, která činí pro pojištěnce podle všeobecného zákona o sociálním pojištění minimálně 60 % dřívějšího příjmu. Je součástí komplexní rehabilitace léčebné péče stejně jako sociální rehabilitace, která má dopomoci k tomu, aby se postižená osoba dostala do stavu, aby se natolik samostatně, jak je to jen možné, znovu podílela na životě společnosti. K tomu mají sloužit opatření k adaptaci nebo získání vhodného bydlení a finanční pomoc při pořizování motorového vozidla.

## » Podporované zaměstnávání

Systém podporovaného zaměstnávání je zajištěn dvěma službami:

*Pracovní asistence* poskytuje doprovod při hledání pracovního místa nebo studijního oboru na základě písemné dohody a zpravidla je omezen na dobu jednoho roku. Pracovní asistent využívá přitom svých kontaktů s různými podniky. Rovněž poskytuje pomoc při řešení problémů a konfliktních situací na pracovišti.

*Osobní asistence* na pracovišti se zaměřuje na individuální potřeby osob s postižením, jako je např. pomoc s jejich přepravou (mezi

bydlištěm a zaměstnáním, příp. vzdělávacím zařízením), pomoc během výuky (příprava pomůcek, obsluha technických přístrojů), pomoc při stravování, používání toalety atd. Tato služba je poskytována osobám zařazeným do 3. stupně péče, které jsou v přímém pracovním poměru s povinným sociálním pojištěním nebo absolvují výuku a přitom potřebují asistenci. Osobní asistence na pracovišti je financována Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti. Pro příjemce asistence je služba bezplatná.

### Chráněná práce

Podle zákona o zaměstnávání osob s postižením jsou integrativní podniky (dříve chráněné dílny) obecně prospěšná zařízení zaměstnávající osoby s postižením, které nemohou vzhledem k druhu a závažnosti svého postižení být ještě nebo opět činné na otevřeném trhu práce, ale jsou schopny rehabilitace. Koncepce integrativního podniku je založena na 3 modulech – zaměstnávání, odborná příprava a služby.

Osoby zaměstnané v integrativních podnicích jsou odměňovány podle kolektivní smlouvy, jsou sociálně pojištěny v plné výši a mají stejné právo spolurozhodování jako ostatní zaměstnanci. Integrativní podniky jsou zaměřeny na nejrůznější obory, jako např. zpracování dřeva a kovů, tiskárny, zpracování umělých hmot a montáž, jakož i na oblast služeb. Integrativní podnik musí mít právní formu společnost s ručením omezeným a musí se řídit obchodními zákony (vést účetnictví, ročně předkládat bilanci, jakož i finanční plány na další rok, vést vyúčtování nákladů podle účetního plánu stanoveného vyrovnávacím fondem a podrobovat se kontrole hospodaření).

Podíl pracovních míst pro osoby s postižením na celkovém počtu pracovních míst v integrativním podniku musí být vyšší než 60 %.

### Některé příklady dobré praxe

**1. Volkshilfe Niederösterreich, Wiener Neustadt** (organizace poskytující sociální služby seniorům a rodinám s dětmi)

#### Služby pro seniory

Služby pro seniory jsou poskytovány ve vlastních bytech klientů s cílem udržet seniory i při zhoršeném zdravotním stavu ve vlastním prostředí. Osmdesátí ze sta osob, které v Rakousku potřebují péči, je péče poskytována vlastními příbuznými v rodinách. Proto je nutný systém podpůrných služeb, jehož součástí je například 24hodinová asistence, domácí ošetrovatelská péče, poradna či denní centrum.

Domácí péče přebírá péči o klienta zpravidla po hospitalizaci. Organizace je oslovena přímo lékařem. Klienta navštíví pracovník, který je zodpovědný za naplánování péče. Zpravidla se

»»» 12

## ««« II

jedná o mnohaletého pečovatele, který si doplnil vzdělání a má tak velký přehled o potřebách klienta v seniorském věku i o možnostech organizace. Klient může využít zkušební den zdarma včetně podání stravy. Společně s rodinou naplánují zaměstnanci ošetrovatelské úkony, které budou v domácnosti seniora prováděny. Organizace zůstává v kontaktu s ostatními rodinnými příslušníky, aby jim pomohli zvládnout situaci s náhlou změnou zdravotního stavu seniora. Současně je prakticky instruují, jak provádět jednotlivé úkony u lůžka, v době, kdy pečují sami.

Pečovatel pomáhá klientovi udržovat sociální kontakty, aby zabránil jeho osamělosti a izolaci, doprovází jej na nákupy, k lékaři, na návštěvy a podporuje ho v jeho vlastních aktivitách.

Ke klientovi dále dochází zdravotní sestra, která podává léky, převazuje, kontroluje hladinu cukru a aplikuje inzulin.

*Služby pro rodiny s dětmi*

Přímo v budově centra organizace je školka pro děti do tří let. Ta je určena pro děti rodičů, kteří se musí po rodičovské dovolené brzy vrátit do práce. Výchova je už od velmi raného věku zaměřena na získávání návyků zdravého životního stylu. Zaujalo nás, že jako asistenti ve školce pracují muži.

Dále jsou rodinám se staršími dětmi poskytovány terénní a poradenské služby. Rodiny služby obvykle vyhledávají samy. Školním dětem a studentům je určeno doučování, pomoc s domácími úkoly a pomoc při řešení školních i soukromých problémů. Speciální péče odborníků je věnována dyslektikům. Dále jsou dětem nabízeny jazykové kurzy a dětem, pro něž je němčina cizím jazykem, i kurzy němčiny.

Nejzajímavější byl propracovaný systém přijímání nových klientů a nastavení poskytovatelských sociálních služeb.

**2. Wien Work** (integrační společnost, jež nabízí vstup do pracovního života osobám, které nejsou schopny samostatně najít zaměstnání na trhu práce)

Činnost se zaměřuje na 3 základní nabídky pro osoby se znevýhodněním:

1. *Vzdělání ve speciálních učebních oborech* – Nabízejí částečnou kvalifikaci (3 roky), nebo úplnou kvalifikaci v prodlouženém učebním oboru (4 roky). Věnují se vzdělávání především handicapovaných mladých lidí a osob s poruchami učení. Celé vzdělávání je zaměřeno na praktické nácviky jednotlivých oborů – kuchař, cukrář, zedník, obkladač, truhlář, uklízeč, prodavač, pracovník prádelny, zahradník. Teoretická výuka probíhá jen 1 den v týdnu, ostatní dny jsou věnovány praxi. Součástí teoretické výuky je i „podpůrné



vyučování“, které je zaměřeno na sociální dovednosti.

**2. Zajištění vlastní výroby a služeb v oborech**

- Digitální média – výroba, zpracování a distribuce tiskovin a kompletní doručování zásilek;
- praní, čištění a žehlení prádla;
- péče o zeleň;
- čalounictví a šití;
- gastronomie – restaurace, stravování pro seniory, školní jídelny, 3 kavárny;
- renovace – malířské, zednické, obkladačské, podlahářské a renovační opravy;
- dřevovýroba – výroba a instalace kuchyní a produktů na zakázku;
- kovovýroba – specializuje se na montáž, soustružení, frézování a řezání různých materiálů;
- úklidový servis.

**3. Job management jako cesta k práci** – tým

50 zaměstnanců poskytuje podporu osobám s handicapem při přechodu na trh práce. Zajišťuje zdarma odborné poradenství pro handicapované i pro zaměstnávající firmu, pomoc při adaptaci handicapovaného zaměstnance ve firmě, překlady do rakouského znakového jazyka a doprovody nového zaměstnance. Každý případ je řešen individuálně. Dospělým osobám je péče věnována 6 měsíců, mladistvým až 3 roky. Pracovní asistence je poskytována 1 rok.

**3. SeneCura sociální centrum Grafenwörth** (domov pro seniory s demencí)

Kapacita domova je 150 míst, z toho je 60 míst na dvou odděleních pro osoby s demencí. Dále jsou v domově dvě oddělení po 45 ošetrovatelských místech.

Součástí areálu domova je i mateřská školka spravovaná radnicí pro děti z městečka a soukromé fitness pro veřejnost. Do školky dochází denně 40 dětí, které jsou rozděleny do dvou dětských skupin. Mateřskou školku dělí od prostor pro seniory jen skleněná stěna. Zpočátku měli rodiče nedůvěru, ale po čase se pozitivně projevil vliv soužití na sociální dovednosti dětí. Během

prohlídky jsme viděli situaci, kdy se seniorka z oddělení pro osoby s demencí rozhodla navštívit školku. Sedla si ke stolečku a děti si hrály dál. Po chvíli odešla v klidu za asistence pečovatelské.

Přístup personálu k lidem s demencí je založen na principech metody Naomi Feil, která vychází ze soucitného přístupu k lidem s demencí, respektuje subjektivně prožívanou realitu a snaží se pochopit jejich emoce. To snižuje u osob s demencí stres a podporuje jejich životní spokojenost.

Strava je podávána formou bufetu, kdy si senioři mohou vybrat, na co mají zrovna chuť. Jedí tak v mnohem větším klidu a pomalu a sní i více jídla. K ležícím seniorům je dovezena nabídka jídel až k lůžku a oni si pak vyberou.

Zařízení má 106 zaměstnanců a 60 dobrovolníků. Zaujala nás i péče o zaměstnance, které se vedení domova hodně věnuje. Nejde jen o vzdělávání a zvyšování kvalifikace, ale celkově o velmi lidský přístup k pracovníkům. Pracovníci si mohou určit dny, kdy nebudou z důvodu péče o rodinu pracovat, v případě potřeby si mohou vzít výjimečně do práce své dítě nebo jinou osobu, kterou si mohou poskytovat zdarma snídaně atd.

**Zdroje:**

- *Mezinárodní zkušenosti a srovnání. Odborná studie v rámci projektu podpora procesů v sociálních službách.* Horecký, J., Průša, L., Tajanovská, A. APSS ČR. Tábor, 2012.
- *Studijní cesta do Rakouska ve dnech 20.–24. 5. 2019*



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Název: *Sociální služby odborně*  
reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/17\_071/0007696

*V rámci realizace projektu Sociální služby odborně se uskutečnila zahraniční cesta do Rakouska. Cílem exkurze bylo hledání nových řešení podpory rozvoje sociální práce v sociálních službách a dobré praxe v navštívených zařízeních, a to jak ve službách sociální péče, tak i sociální prevence.*

# LÉKAŘ, KTERÝ NA VÁS MYSLÍ



## NABÍDKA PRO DOMOVY SENIORŮ

Společnost **Všeobecný lékař s.r.o.** může Vašemu domovu seniorů a jeho klientům poskytovat:

Registraci klientů do zdravotnického zařízení společnosti Všeobecný lékař s.r.o.

Pravidelnou návštěvní službu lékaře přímo ve Vašem domově.

Odbornou farmakogeriatrickou revizi medikace s cílem optimalizovat počet užívaných léků.

Každý pracovní den možnost telefonické konzultace s lékařem.

Řádnou indikaci ošetrovatelské a rehabilitační péče (OPR) v souladu s legislativou.

[www.vseobecnylekar.cz](http://www.vseobecnylekar.cz)

Dostatečné a fundované předepisování inkontinenčních pomůcek dle Vašeho výběru.

Zapůjčení materiálu a zdravotnické techniky (EKG, CRP, INR).

Pracovnílékařskou (tzv. závodní) péči za zvýhodněnou cenu pro zaměstnance Vašeho domova.

Nabídku vytvořenou přímo na míru pro Váš domov, rádi poskytneme reference z obdobných zařízení.

**Kontakt:**

**Žaneta Klaclová, DiS.**

provozní specialista pro DS

E-mail: [provozni.ds@vseobecnylekar.cz](mailto:provozni.ds@vseobecnylekar.cz)

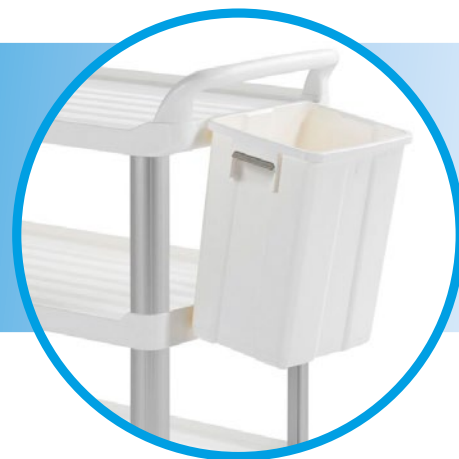
tel.: 608624044

**Poskytujeme služby i domovům sociálních služeb, domovům se zvláštním režimem, Alzheimer centřům apod.**

**CLEAN LIFE**

Technologie  
21. století

# PROTIHLUKOVÝ jídelní vozík



Možnost dokoupení  
příslušenství - koš

- nárazuvzdorný
- zaoblené hrany pro snadnou údržbu
- tepluvzdorný
- nosnost 40 kg na polici



10 480,- s DPH

Zapůjčení  
jídelního  
vozíku  
zdarma!

tel: +420 608 837 006

e-shop:  
[www.cleanlifeshop.cz](http://www.cleanlifeshop.cz)

[info@cleanlife.cz](mailto:info@cleanlife.cz)

# „Stárnoucí“ údaje – Česká republika



**Evropská komise zveřejnila v r. 2018 rozsáhlou studii, jejímž obsahem jsou zejména ekonomické a hospodářské projekce Evropy v souvislosti se stárnutím populace.**

■ **Text: Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA,**  
prezident APSS ČR, UZS ČR a EAN

**J**de o velice zajímavý materiál, který obsahuje evropské srovnání se současným stavem a projekci budoucího vývoje až do roku 2070.

Zpráva obsahuje také detailní informace o jednotlivých zemích Evropské unie. Dovolte mi vybrat z mého pohledu důležitá a klíčová data za Českou republiku, a to v porovnání nyní a v roce 2070.

„Fertility rate“ aneb míra plodnosti nebo také úhrnná plodnost je ukazatel vypočítaný jako počet živě narozených dětí na 1 000 obyvatel.

## 1,62 × 1,85

Pro udržení civilizace (bez migrace) se uvádí, že je nutné udržet tento parametr na hodnotě 2,1. V České republice připadalo na jednu ženu/matku 1,62 dítěte. Dobrou zprávou je předpoklad růstu tohoto ukazatele. Dle projekce je tento ukazatel

v celé řadě evropských zemí nižší, např. v Portugalsku 1,59, Polsku 1,71, Rakousku a Itálii 1,66.

Tento parametr udává výdaj na starobní důchod ve vztahu k HDP, a to v období 2016–2070. Prognózy do r. 2070 jsou v rámci Evropy velmi rozdílné, resp. zhruba polovina států EU zaznamenává v období 2040–2070 pokles výdajů ve vztahu k celkovému HDP, druhá polovina pak opačný trend.

## 8,2 × 10,9

Rok 2070 je poměrně vzdálený a je velice pravděpodobné, že řada evropských zemí bude své systémy sociálního zabezpečení reformovat. Přesto je zajímavé opět vnímat tento údaj v rámci evropského srovnání. Ze všech evropských zemí bude největšímu zvýšení podílu výdajů na starobní penze čelit Lucembursko, následováno Slovinskem, Belgií, Maltou a hned pak Českou republikou. Na druhém konci pomyslného žebříčku je Lotyšsko, Litva, Francie či Chorvatsko, kde je očekáván relativní pokles od 7 až po 4%.

## 18,2 × 24,4

Celkové náklady stárnutí populace. Tedy náklady zahrnující např. růst důchodů, růst zdravotní péče, sociálních služeb, resp. dlouhodobé péče. Pro Českou republiku činí celkový podíl těchto výdajů ve vztahu k HDP 18,2% s predikcí nárůstu na 24,4% v r. 2070. Ne všude budou však tyto výdaje růst. Větší než 3procentní růst lze kromě České republiky očekávat v zemích jako Nizozemí, Rakousko, Irsko, Německo, Spojené Království či Belgie.

Zajímavé je ještě jedno, tentokrát mimo-evropské porovnání. Stejný celkový podíl výdajů v souvislosti se stárnutím obyvatelstva jako Česká republika, tedy 24%, má podle studie australského parlamentu i Austrálie. S jediným rozdílem. Zatímco Austrálie vykazuje tento parametr v roce 2018, Česká republika dle projekce Evropské komise až v r. 2070.

No alespoň se můžeme těšit, že se k Austrálii budeme postupně přibližovat.

#### Zdroje:

- *Australia's ageing population, Parliamentary Budget Office, 2018.*
- *The 2018 Ageing Report, European Commission 2018*



# Díky Vám máme řešení pro usnadnění každodenní práce

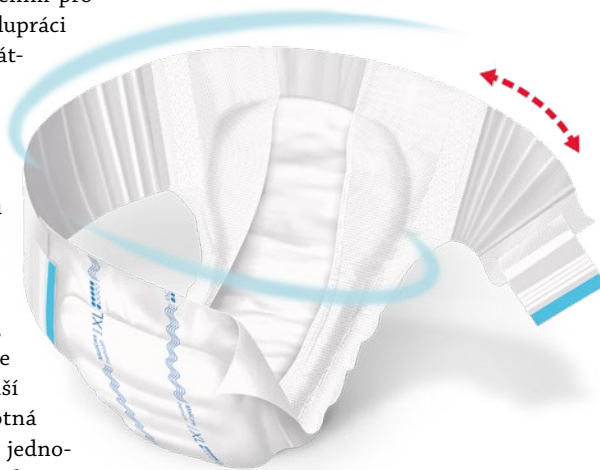
**Péče o částečně pohyblivé a imobilní klienty trpící inkontinencí má svá specifika a vyžaduje značné fyzické, tak zároveň i psychické úsilí jak od rodinných příslušníků, tak především od personálu. Ten každodenně tráví velké množství času hygienou a výměnou absorpčních pomůcek právě u nepohyblivých klientů.**

Nedostatek personálu je v sociálních službách velkým tématem. Z toho důvodu jsou stávající zaměstnanci často velice vyčerpáni a potýkají se s nedostatkem času, únavou či bolestmi zad. Firma HARTMANN-RICO myslí na tento problém, a vyslyšela volání po produktu, který je řešením pro každou pečující osobu. Ve spolupráci s pečovateli jsme vyvinuli unikátní produkt - kalhotky MoliCare Elastic, které vycházejí vstříc nejen požadavkům osob, jimž jsou primárně určeny, ale také pečovateli či zdravotnickému personálu. Speciální kalhotky byly podrobeny důkladnému testování ve francouzském ergonomickém institutu. Bylo zjištěno, že používáním kalhotek MoliCare Elastic se velké míře zjednoduší a urychlí práce personálu. Samotná aplikace kalhotek je intuitivní a jednoduchá i pro nově příchozí personál - není třeba složitého zaučování.

## Ušetřete čas a využijte jej lépe

Rychlost samotné aplikace je zhruba o 10 sekund rychlejší oproti běžné zalepovací kalhotce, což představuje asi 20% celkového času aplikace pomůcky. Můžete si pomyslet, že 10 sekund nic neznamená, počítáme-li však například zařízení o 120 lůžkách, roční časová úspora jedné ošetřující osoby může být až 300 hodin! Tento čas může personál využít činnostmi, na které jim běžně nezbyvá čas. Zjednodušení je především díky dvěma elastickým pásům, které se pohodlně a jednoduše aplikují

a skvěle drží i klientům, kteří v rámci aktivizace nejsou pouze ležícími. Navíc namísto 4 lepiček, jako je tomu u klasických zalepovacích kalhotek, mají MoliCare Elastic pouze 2 velká lepička na suchý zip, což také zrychluje a zjednodušuje aplikaci.



*„Denně pracujeme s produkty MoliCare Elastic - s pomůckami se velice dobře pracuje a manipulace je mnohem snazší. Jejich velkou výhodou shledávám ve vysoké savosti. Komfort klientům zajišťují dva široké pásy, které lze opakovaně odlepit a zalepit a přesto nedochází k deformaci pomůcky. Díky postranním hydrofobním páskům nedochází k protečení. V našem zařízení se díky používání těchto pomůcek eliminoval výskyt opruzenin a zánětů močových cest. Jak klienti, tak i ošetřující personál je s pomůckami spokojen.“*

**Linda Kubiková, Vedoucí denního a týdenního stacionáře Domovinka**

Co se týče ergonomie a práce s klienty, testování ve Francii také poukázalo na výjimečné vlastnosti kalhotek MoliCare Elastic. Aplikace vyžaduje menší fyzickou námahu při manipulaci s klientem - na základě toho je personál mnohem méně zatěžován, konkrétní čísla hovoří až o 24% menší fyzické námaze pečovatele.



O krok dál pro zdraví

## Vysoký standard pro spokojené klienty

Ze strany klientů stojí na prvním místě především pohodlí, aby se cítili uvolněně a příjemně. Maximální pohodlí je jedna z vlastností, které byla věnována speciální pozornost při vývoji moderních zalepovacích kalhotek MoliCare Elastic. Kalhotky dokonale sedí a naprosto přesně se přizpůsobí tvaru postavy díky speciálním pružným pásům. Není tedy nutné aplikovat pomůcku „na volno“, aby měl klient např. v pozici v sedě dostatek místa pro vypuklé břicho, ale tak, aby pomůcka pevně přilnula k tělu. Tak minimalizujeme místa, kde by pomůcka těsně nepřiléhala a mohlo by tak docházet k nežádoucímu protečení kalhotek. Před standardními zalepovacími kalhotkami jim dává přednost 100% pečovateli. Na základě testování v českých zařízeních sociálních služeb ošetřující personál na nových plenkách oceňuje především široká lepička a elastické pásy, jejich pevnost, pružnost a stabilitu, značnou časovou úsporu při aplikaci, a intuitivní nasazování.



**Chtěli byste se o přednostech MoliCare Elastic přesvědčit sami?** Zeptejte se Vašeho obchodního zástupce HARTMANN-RICO nebo volejte bezplatnou infolinku 800 100 150.



## Rozšířený sortiment plně bez doplatku

Pomůcky s pružnými bočními pásy MoliCare Elastic jsou nyní dostupné ve třech savostních řadách na den i noc, a navíc i ve velikostech S-XL.



# Výběr a hodnocení pracovníků

## – klíče ke společnému úspěchu



**HONZA KOSTEČKA** je členem kmenového týmu lektorů a konzultantů TUDYTAM. Specializuje se na práci s manažery a manažerskými týmy v sociálních službách. Společně se svými kolegy z TUDYTAMu nadšeně podporuje nezávislost, sebevědomí a vysokou kvalitu v prostředí profesionálního pomáhání. Naplňuje ho setkávání s organizacemi a lidmi v nich, kteří autenticky žijí v zájmu svých klientů. Je zastáncem maximální inkluze a působí také jako supervizor.

■ **Text: Jan Kostečka**

### ► Povím vám příběh...

**V** nejmenované sociální službě žil byl pracovník. Nastupoval na základě doporučení kolegyně, takže se ani nikdo nepídil po tom, je-li na dané místo vhodný. Na začátku byl plný nadšení a představ o tom, jak ho bude práce bavit, jak se naučí dělat vše tak, aby klientům pomáhal, jak hezké vztahy bude mít se svými kolegy. Po několika dnech v práci zjistil, že mnoho z činností, které má dělat, vůbec neumí. Když udělal chybu, dostal většinou vynadáno (a že těch chyb ze začátku pár udělal...). Také zjistil, že někdy je stejná věc posuzována jako špatná a jindy si jí nikdo nevšimne. I to, co někdy bylo správné (nebo se mu alespoň podle výrazů ostatních zdálo být), se jindy ukázalo jako nedobrý postup. Pracovník tak zjistil, že bude lepší o tom, jak mu práce jde a jaké má problémy a pochyby, moc nemluvit. Báł se svého vedoucího (ten ho nejčastěji za jeho chyby nebo nevědomosti plísnil). Občas se ptal kolegů, jak má co dělat, ale i od nich dostával na své (mnohdy záladné) otázky rozporné odpovědi. Nakonec se v tom nějak naučil „bruslit“, nějak svou práci zastal, klienti si nestěžovali. Jeho elán však pomalu mizel. Když občas (se svými kamarády) o své práci mluvil, musel uznat, že se nemá jak zlepšovat, a že vlastně ani neví, jestli svoji práci dělá dobře. Přestal se svěřovat svému vedoucímu, co se mu daří či nedaří. Nezlepšoval se, chřádnul a jednoho dne podal výpověď. Všichni se divili, vždyť to byl takový dobrý a spolehlivý pracovník...

A přitom by to mohlo být tak jednoduché, kdyby v jeho organizaci věděli, jak důležitý je výběr a hodnocení pracovníků...

### ► Nejčastější chyby při výběru zaměstnanců

„Lidi je málo. Ti dobří pracují jinde. Nemáme na to, abychom zaplatili dobré pracovníky. Fluktuace už přesahuje všechny meze.“ Tyto a podobné věty slyšíme stále častěji. V poslední době se ekonomice v naší republice daří a trh práce se radikálně proměnil. Téma výběru zaměstnanců se tak dostává do popředí výrazněji. I poskytovatelé sociálních služeb jsou nuceni se v této oblasti zlepšovat, aby obstáli ve stále složitějším terénu.

Přesto se však opakovaně ve své praxi konzultanta setkávám s chybami, kterých se v procesu výběru zaměstnanců organizace poskytující sociální služby dopouštějí. Zde předkládám seznam těch nejčastějších i s návodem, jak se jim vyhnout.

#### 1. Vypisuje se stále stejný inzerát

Řada sociálních služeb nevnímá vypisování inzerátů jako součást výběrového řízení. A přitom právě v tomto bodě samotné výběrové řízení začíná. Chceme-li člověka získat, musíme se pokaždé snažit znovu a unikátně. Opakování několik let starého inzerátu ukazuje jednak na to, že vám na výběru tolik nezáleží, ale také nezohledňuje věci, které se v průběhu času změnilly. Například jiné složení v týmu, posuny v náplni práce i změny v kultuře a vyladění. Proto je nutné se pokaždé znovu nad zněním inzerátu a jeho grafickou podobou zamyslet.

#### 2. Výběr je pouze z jednoho člověka

Zvláště na nižší pozice v organizaci v některých případech se výběru účastní jen jeden člověk (často budoucí přímý nadřízený nebo personalista). Nebezpečí subjektivního zřeknutí, podlehnutí osobním sympatiím nebo antipatiím je při

výběru v takovém případě velké. Vzhledem k tomu, že při výběru chceme získat na případného kandidáta co nejobektivnější pohled, je nezbytné, aby výběrovému procesu byli v jeho nejdůležitějších fázích přítomni minimálně dva pracovníci, kteří mohou v diskuzi hodnotit silné stránky i slabiny uchazečů.

#### 3. Výběrový proces neprobíhá pro všechny uchazeče stejně

Častým nešvarem je velká variabilita průběhu výběrového řízení pro jednotlivé uchazeče v rámci jednoho řízení. Přitom výběrové řízení není nic jiného než srovnávání uchazečů mezi sebou a s ideálním obrazem zaměstnance. Je v podstatě testováním. A pokud má být test co nejvíce objektivní, je vhodné, aby podmínky pro jednotlivé uchazeče byly maximálně srovnatelné. Je zřejmé, že testují lidi, a tak se mnoha zřeklením a nerovnostem nevyhneme. I přesto je vhodné, aby průběh větší části výběrového řízení (formulace otázek, zadání úkolů apod.) byl pro všechny uchazeče shodný. Pokud u některých uchazečů potřebujeme testovat něco navíc, můžeme do struktury výběrového řízení zahrnout (nejlépe ke konci) část, kterou můžeme pro jednotlivé uchazeče uzpůsobit.

#### 4. Výběru není přítomen slovo budoucí přímý nadřízený

Složení výběrové komise je zásadní pro to, jak bude vybraný uchazeč v následujícím období do organizace přijat a zapojen. Z tohoto důvodu je nezbytné, aby se výběrového řízení účastnil přímý nadřízený budoucího zaměstnance, a také to, aby měl ve výběru rozhodující slovo. Přímý nadřízený je totiž tím, kdo bude se zaměstnancem dále pracovat, bude koordinovat jeho zaučování i profesní rozvoj, uvádět ho mezi ostatní pracovníky do týmu, řešit jeho případná selhání a problémy. Proto je nezbytné, aby si již při výběrovém řízení budoucí nadřízený dokázal představit, jak s vybraným uchazečem zvládne spolupracovat, aby měl bazální důvěru v jeho schopnosti a tušil způsob, kterým spolu najdou společnou řeč. Pokud je ve výběrovém řízení prosazen uchazeč proti vůli budoucího nadřízeného, nevznikne tak bazální důvěra ve společnou spolupráci, a takové spolupráci se může jen velmi obtížně dařit. >>>> 18



««« 17

## 5. Stávající zaměstnanec, který se hlásí na jinou pozici, neprochází standardním výběrovým řízením

Organizace často sahají k tomu, že nové nebo uvolněné pozice (zvláště v managementu) obsazují z vlastních zdrojů. Taková praxe má mnoho výhod a obecně na ní není nic špatného. Je však dobré si uvědomit, že fakt, že pracovník uspěl na jedné pozici, ho ještě automaticky nekvalifikuje pro pozici jinou. Každá pracovní pozice vyžaduje specifické dovednosti a každý uchazeč by měl být testován, zda je schopen jim dostat. Proto je vhodné, aby i stávající zaměstnanec organizace prošel výběrovým řízením, které jeho kvalifikaci na novou pozici ověří (ideálně i v „soutěži“ s dalšími uchazeči). V některých případech se právě až u výběrového řízení ukáže, že nová pozice je pro našeho stávajícího pracovníka nevhodná.

## 6. Nejsou definovány požadavky na žádoucí chování/jednání zaměstnance

Při výběrovém řízení se setkáváme často s tím, že je vedeno jen formou volného rozhovoru a nejsou předem definovány oblasti, které chce výběrová komise zjistit. Funkční praxí je však přesné definování dovedností nebo způsobů chování, které má uchazeč splňovat. Teprve když jsou dostatečně přesně definovány žádoucí způsoby chování, dovednosti, případně vlastnosti, které má zaměstnanec splňovat, je možné jej při výběrovém řízení porovnávat s tímto ideálem a pak i vyhodnocovat, zda je uchazeč pro tuto pozici vhodný.

## 7. Testování uchazeče probíhá pouze rozhovorem

Při výběru zaměstnance se jako nejrozšířenější metoda používá rozhovor. Proti

tomu nelze nic namítat. Pokud však rozhovor zůstává metodou jedinou, vystavujeme se riziku, že nám uchazeč bude sdělovat v lepším případě, co si sám o sobě myslí, v horším případě to, co si myslí, že chceme slyšet. Je dobré tedy rozhovor kombinovat s metodami, při kterých reálně vidíme uchazečovo chování (např. modelové situace, vypracování samostatných úkolů, týmovou práci). Při použití těchto metod se mnohem více přiblížíme k poznání toho, jak bude uchazeč ve skutečném provozu reagovat. Samozřejmě, že výběrové řízení je umělá a stresová situace, nicméně pokud stejnou situaci nebo úkol v rámci výběrového řízení řeší více uchazečů, dostáváme reálné srovnání jejich základního nastavení v testovaných/sledovaných oblastech.

## 8. Výběrové řízení vůbec neproběhne

Po výše zmíněném je již asi zřejmé, jak zásadní je dobře realizované a zvládnuté výběrové řízení. I přesto některé organizace s komentářem „musíme brát všechny, stejně se to ukáže ve zkušební době“ žádné výběrové řízení na některé pozice nevypisují a v podstatě automaticky přijímají buď všechny zájemce (je-li jich málo), nebo výběr proběhne jen na základě posouzení životopisu, případně dojmu z neformálního jednání. Je dobré si uvědomit, že výběrové řízení je pro přijatého uchazeče vlastně prvním kontaktem s organizací nebo s pracovní pozicí, kterou posléze bude vykonávat. Na základě průběhu výběrového řízení se tedy formuje i jeho obraz o kultuře a zvyklostech v organizaci. Je-li tedy jeho výběr proveden ledabyle, bez nároků nebo nejasně, začínají se tím formovat i jeho postoje k budoucí vykonávané práci.

Avšak samotný výběr ještě nezaručí, že pracovník bude pracovat dobře. K tomu,

aby pracovník nakonec byl skvělým profesionálem, potřebuje svůj výkon kultivovat, a proto potřebuje zpětnou vazbu.

## » Hodnotící systém

Pracovníky hodnotíme proto, aby pracovali lépe nebo alespoň tak dobře jako dosud. Jiný význam hodnocení nemá a nemá smysl to ani předstírat. Pokud však chceme, aby lidé pracovali dobře a lépe, musíme jim říci, jak jejich dobrá práce v klíčových parametrech vypadá. Jinými slovy, musíme stanovit kritéria dobrého pracovního výkonu.

Některé organizace se domnívají, že dobrý pracovní výkon je dostatečně popsán metodikami a etickým kodexem. To je pravda jen zčásti. Metodiky (jsou-li napsány tak, aby podle nich pracovníci skutečně mohli postupovat) popisují většinou pracovní postupy ve smyslu kde, kdo, co a jak má udělat, popisují velmi mnoho různých (často v podstatě technologických) postupů a velmi často z nich nejsou zřejmé důrazy (tedy kterou věc je nejdůležitější udělat dobře). Etický kodex je naopak většinou (a je to tak správně) pouze deklaratorní se přihlášením k hodnotám a nemůže (zejména vzhledem ke svému rozsahu a vazbě na oborově uznávané kodexy) popisovat konkrétní chování pracovníka.

Co jsou tedy v tomto kontextu kritéria? Kritéria pro hodnocení pracovního výkonu jsou pozitivní popisy žádoucího chování pracovníka v určitých typech situací (když mám problém, když chci něco zlepšit, když si všimnu rozporu praxe a metodik...). V ideálním případě se opírají o hodnoty organizace nebo klíčové oblasti pracovní náplně pracovníka. Např. hodnotou organizace je „Individuální přístup“ a kritéria mohou být například: „V situaci, kdy metodika nedovoluje naplňovat individuální potřeby klienta, pracovník tento nesoulad řeší se svým nadřízeným“ a „Všechny činnosti s klientem dělá pracovník způsobem, který je s klientem dohodnutý.“ Z těchto příkladů je zřejmé, že kritéria mluví o práci pracovníka obecněji než metodiky, průřezově zahrnují chování v rozmanitých situacích a kontextech. Zároveň musí být kritéria formulována způsobem, který umožňuje snášet důkazy o jejich naplňování či neaplňování. Používají se pak v sebehodnotícím dotazníku, který je podkladem pro rozhovor s nadřízeným. Z tohoto (hodnotícího) rozhovoru pak vyplývá plán profesního rozvoje, který tak umožňuje zvyšovat dovednosti pracovníka právě v těch oblastech, které jsou definovány kritérii.

## » Vztah pracovního spolenectví

Rozhovor o tom, co pracovníkovi jde a nejde, je tedy důležitou a nutnou událostí, ze které vyrůstá smysluplný profesní rozvoj. Je mnoho faktorů, které mohou půso-

bit na to, že takový rozhovor neproběhne upřímně a otevřeně. Už samotný fakt, že pracovník o své práci mluví s nadřízeným, komunikační situaci ztěžuje a komplikuje. Klíčové tedy je, jak otevřený vztah důvěry a pracovního spojení se daří vybudovat mezi nadřízeným a pracovníkem. Můžeme dokonce říci, že bez důvěry a otevřenosti je těžké hodnotit a téměř nemožné potencionovat efektivní profesní rozvoj.

Je několik celkem běžných opatření, které mohou podporovat otevřenost ve vztahu nadřízený – podřízený:

1. Pracovník je vyzván k tomu, aby o svých úspěších a neúspěších kdykoli mluvil. To je důležité zejména v období zaučování, kdy se fixují klíčové vzorce chování pracovníka v organizaci.
2. Pokud pracovník (kdykoli) pojmenuje svoji chybu či selhání, je oceněn za to, že ji pojmenoval, nebo slyší pochopení pro svou situaci. Poté dostane podporu v tom, aby z takové situace vytěžil zlepšení. Vedoucí mu pomáhá formulovat a zařadit opatření ke zlepšení.
3. Pokud pracovník pojmenuje svůj úspěch, zažije společnou radost se svým nadřízeným či celým týmem.

4. Pokud pracovníci navzájem pojmenuvají své úspěchy a chyby, vedoucí dbá na to, aby komunikace vedla k poučením a úpravám nebo potvrzení dobré praxe. Zabraňuje tomu, aby situace byly neukončené nebo ukončené pro pracovníky nesrozumitelně.

5. Vedoucí mluví s pracovníky o svých úspěších a chybách, a tím ukazuje, že chybovat je normální a za úspěch se není nutné stydět.
6. Vedoucí si nechává dávat zpětnou vazbu od podřízených na svoje jednání a ukazuje, že baví se o tom, co a jak jde, je běžné.
7. Vedoucí má dostatek času, ve kterém naslouchá pracovníkům a s jejich podněty aktivně pracuje tak, aby došlo k jejich vyřešení.
8. Odměňování v nadtarifních složkách není vázáno na hodnocení, aby se pracovník neobával, že pokud pojmenuje svoji chybu či nedostatek, odrazí se to na jeho výplatní páse.

Za nastavení otevřeného a přijímajícího vztahu je v týmu v první řadě odpovědný vedoucí. Jeho úkolem je budovat v týmu otevřenou atmosféru.

Jeho úkolem je dokonce věřit, že se každý pracovník může zlepšit. Pokud vedoucí nevěří, že se podřízený může zlepšit, a nebere jeho zlepšení jako společný úkol, může zlepšení nastat velmi těžko. Dostane-li se vedoucí do takové situace (což se může stát), měl by ji konzultovat se svým nadřízeným nebo ji podrobit supervizi, aby mohl buď vztah důvěry obnovit, nebo hledat cesty k ukončení spolupráce s takovým pracovníkem.

Lze tedy říci, že aby jakýkoli hodnotící systém fungoval, musí existovat silné pracovní spojení, které říká – skvělý výkon pracovníka je společným zájmem vedoucího a podřízeného.

### ➤ Závěrem

Péče o zaměstnance je jedním z klíčů k úspěchu. Někdo by mohl namítat, že dělat a umět dělat vše výše popsané stojí spoustu času a peněz. To je pravda. Avšak mít nevhodné pracovníky, kteří špatně pracují, vyjde ve finále mnohem dražší, a služba, kterou klientům poskytnou, je horší. Mrháme tak potenciálem lidí i prostředky. Chceme-li být efektivní, musíme se o své zaměstnance starat už od výběru.

INZERCE

## robot coupe®

### KROUHAČE ZELENINY: Nejširší výběr možností řezu



Více než 50 volitelných kotoučů



Přesný řez



Teoretický výkon - až do 750 kg



Volitelné příslušenství na přípravu kaše

**Praktická ukázka na vyžádání je zdarma!**

Kontaktujte nás:

Roman Šimon - [simon@robot-coupe.com](mailto:simon@robot-coupe.com) tel. : 603 351 958  
Martin Kramný - [kramny@robot-coupe.com](mailto:kramny@robot-coupe.com) tel. : 734 271 000  
[www.robot-coupe.com/cz](http://www.robot-coupe.com/cz)

# Styly individuálního plánování

## „Příběh“, „Tady a teď“ a „Koloběh“ 2. díl

**S**tejně šaty nesluší každému. Plánovat se všemi klienty stejným způsobem nefunguje dobře. V předchozím čísle v první části textu jsme si vymezili zákonnou povinnost v oblasti individuálního plánování v sociálních službách a představili si styl individuálního plánování „Příběh“. Také jsme se ohledli za výhodami a nevýhodami „Úkolového“ přístupu k individuálnímu plánování. Nyní si přiblížíme plánování ve stylu „Tady a teď“ a „Koloběh“.

■ **Text: Ing. Mgr. Aleš Herzog,**  
terénní pracovník a vedoucí Terénních  
programů SANANIM

### „Tady a teď“ – naplánováno a zhodnoceno v pár minutách

Zákonodárce nevymezil, na jak dlouhé období máme plánovat. Většinou se vede debata, na jakou nejdelší dobu jde plánovat, kdy je nejzazší doba pro hodnocení. Obrátíme-li otázku, ptejme se, na jakou **nejkratší** dobu můžeme plánovat a hodnotit. Je možné plánovat a hodnotit i v řádu minut? U některých klientů např. v terénním programu (TP) či nízkoprahovém denním centru (NDC) nevíme, zda a kdy se s nimi ve službě uvidíme znovu. Proč bychom s takovými klienty měli plánovat v řádu týdnů i měsíců? Plánujme i hodnotíme jen v daném kontaktu, klidně v pár minutách. Takovou možnost plánování jsme prezentovali jako „**dohodoplánování**“ s kolegou Mgr. Jindřichem Rackem na MPSV ČR v rámci Konzultačního dne pro inspektory sociálních služeb na téma kontaktní centra (KC), terénní programy, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež (NZDM) dne 7. 2. 2011, a tehdy se mu dostalo opatrného, ale kladného přijetí. Plánování ve stylu „Tady a teď“ v sobě kombinuje záznam o plánování, průběhu služby a hodnocení.

Zkusme si uvědomit, že plánování i hodnocení probíhá v rámci jednoho kontaktu: Při terénní práci s injekčními uživateli drog se ke mně někdo blíží. Poznávám člověka, kterému jsme v minulosti měnili injekční sety, spadá do okruhu osob. Je konec listopadu a už od pohledu vidím, že daný muž má děravé boty. Vstupuji do kontaktu, ověřuji si, zda ví, že jsem terénní pracovník, nabízím výměnný program a doptávám se, zda mu není zima na nohy, zda má nějaké možnosti, jak boty získat. Zjišťuji jeho potřeby a cíle. Klient si o tom začne se mnou povídat, tedy jsme vlastně domluvili a naplánovali, že si ujasníme, kde získat teplé boty, což je cíl naší spolupráce (a krokem je

to povídaní). Situace končí tím, že klientovi dávám kontakt na sociální šatník, on je spokojen, nic dalšího nepotřebuje, což je vlastně zhodnocení celé služby. Protože nemám jistotu, kdy a zda klienta ještě uvidím, nebudu plánovat úkolově, ale věc takto uzavřu. Tato situace v sobě obsahovala jak plánování, tak i stanovení cíle a vyhodnocení, i když trvala pár minut.

A jak tedy mohou vypadat záznamy plánů ve stylu „Tady a teď“: V nízkoprahovém klubu pro děti a mládež, které pracuje s menšími dětmi v sociálně vyloučené lokalitě, si pracovnice všimla, že „8letá Jana neustále posmrkává, případně „nudle“ utírá do trička, které je jinak hezké, s obrázkem. Jana se zatím v kontaktu hodně stydí, s rodinou se přestěhovali teprve nedávno. Všimla jsem si už v minulosti, že Jana má obtíž udržet pozornost v dialogu, utíká z něj. Vstoupila jsem do kontaktu tím, že Janě chválím tričko a upozorňuji na to, že je špinavé od hlenů. Domluvily jsme se a naplánovaly, že si popovídáme a ujasníme, co uděláme s rýmou.“ Závěrem zhodnocuji tuto situační intervenci a plán ve stylu „Tady a teď“: „Jana (možná díky tomu, že jsme se bavily i o tom, jak vypadá ona) udržela pozornost, uznala, že mít špinavé tričko od „nudlí“ není fajn, neustále posmrkávání jí také obtěžuje. Vzala si ode mne balíček papírových kapesníků, dala si je do kapsy s tím, že je zkusí používat a případně si o ně vždy v klubu řekne.“

Příklad ze Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi: „Přišla paní Marta se synem v kočárku. Ocitla se v novém bydlení bez přítele, otce svého nezletilého dítěte. Ten před nedávnem nečekaně nastoupil do výkonu trestu a ona najednou zůstala na vše sama. Uvádí, že je vyděšená, protože na něj spoléhala. Neví, na co má nárok, zda vyjde. Domluvili jsme a naplánovali, že jí pomůžeme zorientovat se v tom,

**Všimla jsem si už v minulosti, že Jana má obtíž udržet pozornost v dialogu, utíká z něj.**

na co má nárok z hlediska obživy a jaké jsou její možnosti. Donesla s sebou veškerá rozhodnutí ze státní sociální podpory a hmotné nouze. Dokumenty jí byly vysvětleny, byla jí spočítaná částka životního minima a dle předložených dokumentů bylo zjištěno, že má opravdu veškeré dávky, které systémem umožňuje. Paní Marta byla evidentně zklamaná, povzddechla si, že „bude hlad“. Dostala zprávu, že ještě může získat jídlo a hygienu z potravinové banky, a dostala i přehled, za jakých podmínek. Také dostala nabídku, že jí rádi podpoříme radami (např. zavedením obálkového systému), aby zvládla



se svými stávajícími příjmy hospodařit, nebo v péči o syna, který bude nějakou dobu vyrůstat bez otce. Paní Marta poděkovala a uvedla, že zváží, zda využije další naši podporu, a odešla.“

Tyto záznamy jsou vytvářeny zpětně, po skončení setkání s klientem, a mají význam jak důkazní pro inspekci, tak slouží i jako podklad k další souvislejší případové práci v budoucnu. Samozřejmě, pokud plánujeme s klienty dlouhodobě, není mnoho důvodů zaznamenávat krátké situační „Tady a teď“ plány, stačí dílčí záznamy o průběhu služby. Naopak velmi vytížené nízkoprahové služby typu KC a NDC ve velkých městech mohou hledat ještě úspornější systém zaznamenání pro často se opakující činnosti (například výdej jídla či distribuce injekčních setů).

## » „Koloběh“ – plánování propojené s hodnocením spokojenosti

Řada nízkoprahových služeb má s většinou klientů dlouhodobý pravidelný kontakt. Příkladem může být nízkoprahové denní centrum na malém městě či nízkoprahový klub v menší sociálně vyloučené lokalitě. Pro tyto služby může být velmi výhodné propojení hodnocení spokojenosti s plánováním a novým kontraktováním smlouvy o poskytování sociální služby (smlouvy na dobu určitou), kterému říkáme „Koloběh“. Takový model může být užitečný např. i pro sociálně aktivizační službu (SAS), azylové domy, terapeutické komunity a ranou péči. Plánování a hodnocení má podobu pravidelně se opakujícího rozhovoru, který souvisí s cíli naší služby a obsahuje také zjišťování spokojenosti se službou. Naplňujeme tak zároveň kritéria standardu



č. 15: „15a) Poskytovatel průběžně kontroluje a hodnotí, zda je způsob poskytování sociální služby v souladu s definovaným posláním, cíli a zásadami sociální služby a osobními cíli jednotlivých osob, 15b) Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla pro zjišťování spokojenosti osob se způsobem poskytování sociální služby; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje.“ Jde o velmi transparentní způsob plánování, kdy u výrazné části procesu je přítomen klient. Pozveme klienta k povídání s předem jasnou strukturou. Tým se musí na rozhovor připravit, včetně toho, že s klientem si bude povídat ten pracovník, který s ním má nejlepší vztah, u kterého je největší šance na podrobnější hodnotící rozhovor. Pracovník přitom zaznamenává autentické odpovědi klienta. Rozhovor za-

čneme otázkami na spokojenost klienta se službou: „Jak hodnotíte naši službu, co vám přijde fajn a co ne? S čím nejste spokojeni? Co třeba umístění služby, materiální vybavení? Se kterým pracovníkem se vám spolupracuje lépe, se kterým hůře? Případně jak vycházíte s jinými klienty, co je pro vás nepřijemné?“

A v tuto chvíli sdělme klientovi i naše předem připravené hodnocení vzájemné spolupráce. I my můžeme plánování a vyjednávání o podmínkách nové smlouvy využít.

Například v NZDM: „Poslední dobou je pro nás spolupráce těžká. Kdykoliv upozorňujeme na pravidla služby, tak utíkáš, jdeš do odporu...“ (V NZDM často klientům pracovníci tykají, obvykle to bývá vzájemné.)

Například v NDC: „Od té doby, co místo vína pijete vinný střík, tak přicházíte ve výrazně lepším stavu a vyřešili jsme toho spolu výrazně více...“, nebo naopak „Jakmile máte přes 1 promile, je spolupráce náročná. Častěji se rozčilujete a hádáte s jinými klienty.“

Následně v rozhovoru podobnou dialogickou formou otevřeme témata, která souvisí s cíli naší služby. Např. v KC: „Jak hodnotíte svoje užívání drog v uplynulém období, co se změnilo?“ a přidáme náš pohled: „Častěji než dříve jste byl u nás pod vlivem benzodiazepinů. Sám jste pak říkal, že si pobyt v kontaktním centru vůbec nepamatujete...“ Pokud se podaří téma otevřít, může dojít k domluvě na nějakém cíli spolupráce: „Ujasnit si, v čem je užívání benzodiazepinů fajn a v čem ne, co by obnášelo se jich zbavit?“

Nebo v TP či SAS v sociálně vyloučené lokalitě: „Jak se vám dařilo hospodařit s penězi? Kolik dní jste měli úplnou nouzi a čím to bylo?“ a přidáme náš pohled: „Je skvělé, že jste za stravenky z dávek hmotné nouze nakoupili skutečně potraviny. Bohužel to nevystačilo, na začátku měsíce děti nechodily do školy, protože jste neměli peníze na svačtinu...“ Pokud se podaří téma otevřít, může dojít k domluvě např. na cíli spolupráce: „Ujasnit si, jak hospodařit, aby děti měly pokaždé do školy svačtinu a neměly absence.“

S každým klientem takto můžeme projít několik oblastí cílů služby, které se jich týkají. Tím se přímo propojuje plánování požadované ve standardu č. 5, hodnocení spokojenosti, požadované ve standardu č. 15, s nastavením cílů ve standardech č. 1 a 15.

Jako užitečné ještě vnímám přidat do rozhovoru dvě témata: „Jaké rizikové situace v životě klienta v uplynulém období nastaly?“ a „Co významného v životě klienta hrozí či může nastat v brzké budoucnosti.“ V prvním tématu je šance se zpětně vrátit například k mimořádným či náročným situacím, které ve službě či v životě klienta nastaly. Ve druhém tématu je příležitost otevřít buď to, co klienta čeká, či nějaká rizika a hrozby. Například SAS: „I přesto, že nyní usilujeme o opak, může se stát, že OSPOD

rozhodne o odebrání dětí z péče... Pojdme chvíli o této strašné možnosti mluvit.“ nebo NDC: „Co když se vám nepodaří dostat před zimou do azylového domu? Jaké byste měl možnosti?“

## Řada nízkoprahových služeb má s většinou klientů dlouhodobý pravidelný kontakt.

Jde o velmi transparentní způsob plánování, kdy záznam je sice rozsáhlý, ale je pro klienta zajímavý. Často jej/ji zajímá, jak na podobné otázky odpovídal/a naposledy. Tento styl plánování umožňuje hledat šířejší cíle plánů a zároveň udržet souvislost mezi cíli sociální služby a cíli klientů. Tím naplňuje požadavek zákonodárce na hodnocení průběhu sociální služby v kritériu 15a). Vzniká pravidelná smysluplná příležitost k zamýšlení nad tím, co se podařilo a nepodařilo, a zda a jakým způsobem ve spolupráci pokračovat, včetně stanovení podmínek, za jakých bude uzavřena návazná smlouva o poskytování sociální služby.

## » Nevěřící Tomášové v sociálních službách

Pokusil jsem se velmi zjednodušeně představit možnosti, jak (nejen) v nízkoprahových službách individuálně plánovat s použitím většího množství příkladů. Aby pracovníci zahlédli smysluplnost a využitelnost určitého plánovacího stylu, potřebují vidět, jak vzniká plán přímo pro jejich klienta. Bez tohoto zážitku bývá těžké si uvědomit, že plánování může mít význam pro ně samé. Podobáme se v tomto biblickému Tomášovi, kterého Ježíš vyběhl, aby se dotkl jeho rány, aby uvěřil. Proto je důležité, aby pracovníci, kteří s plánováním mají pozitivní zkušenosti, pomáhali nevěřícím kolegům s vytvořením plánů pro jejich konkrétní klienty. Přeji všem, ať najdou v procesu plánování a tvorby záznamu smysl pro sebe i pro své klienty.

### Představení autora:

#### ING. MGR. ALEŠ HERZOG

se od roku 1998 věnuje (nejen nízkoprahovým) sociálním službám a nyní pracuje jako vedoucí Terénních programů SANANIM v Praze. Působil jako inspektor kvality sociálních služeb. Realizuje kurzy individuálního plánování akreditované MPSV ČR.

#### Kontakt:

[www.individualniplanovani.cz](http://www.individualniplanovani.cz)

# „Řekněte těm vašim dětem, ať nedělají bordel, nebo...“

**Často volají na ředitelský telefon neziskové organizace Cheiron neznámí lidé, kteří měli „opět výstup“ s mládeží tmavší pleti. Je skoro zbytečné jim vysvětlovat, že podle vágního popisu netušíme, o koho jde (navíc jsme vázáni anonymitou), ani za jejich chování neručíme (to samé ostatně platí i u rodičů průměrného pubertáka). Cheiron je pro ně prostě ekvivalentem pro tu organizaci, co dělá s „táborskějma cigánama“, takže když je problém, jakým může být třeba banální slovní přestřelka v autobuse či nepořádek na náměstí, člověk frustrovaný z takové situace volá tradičně k nám.**



■ **Text: Ing. Lucie Šebánková,**  
PR, vedoucí sociálních služeb,  
Cheiron T, o. p. s.

**R**omská klientela se v Cheironu objevila celkem organicky, a to díky hudbě. Romům dokáže česká společnost vyčítat mnoho věcí, ale nedostatek vrozeného hudebního talentu a citu pro rytmus rozhodně ne. Organizace, dříve zaměřená na nezávislou hudbu a otevřená muzikantům z celého světa, nalákala při jedné exkurzi první skupinku romských kluků. Nadšení z toho, že tu na ně nikdo nekoukal skrz prsty, začali Cheiron pravidelně navštěvovat, přizvali své kamarády a tak dále... I dnes je tak typickým klientem romský výrostek mezi 6 až 26 lety, jehož kromě velkého rodinného klanu (často však bez funkčních a podpůrných vztahů) obklopuje mnoho kamarádů a ještě více předsudků a špatných nálad společnosti, které musí denně vyslechnout a překonat. Pravdou je, že většina kouří (začínají zhruba ve 12 letech), velmi často

kouří marihuanu (podobný začátek), jsou temperamentní a rádi se předvádějí, rodičovství v 16 letech není výjimečné. Ale i když jsou v poklidu a způsobně si užívají například výletu či filmu, vždy se najde „nějaká dobrá česká duše“, která jim připomene, že jsou ta nepřizpůsobivá menšina, a tudíž se pro ně snad ani nehodí chodit do kina, jezdit vlakem či pobývat v kempu.

## ➤ Na prahu nízkoprahu

O práci v táborském nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež (NZDM) Cheiron se tak dá napsat mnoho strastiplných příběhů o životě s předsudky, se kterými se naši klienti dennodenně potkávají. Na druhou stranu můžeme také přidat spoustu atraktivních PR článků na pozitivně laděná témata – klientské příběhy s dobrými konci, rozmanitost práce, přemýšliví a profesionální pracovníci, týmová a komunitní spolupráce a tak dále. Článku se lze ale také chytit jako příležitosti k terapii sdílením, se kterou by se mohla ztotožnit většina pracovníků podobných zařízení. Identifikovat

by se jistě mohli i všichni lidé z pomáhajících profesí, kteří jsou závislí na veřejných penězích a kteří bojují s nepochopením úředníků i většinové společnosti, co je obsahem jejich práce a proč je právě jejich cílovka důležitá.

Začneme od začátku. Už samotné označení „nízkoprahové zařízení pro děti a mládež“ není název, který by vám otevřel dveře. Naopak s sebou přináší spoustu zádrhelů – je nepřiměřeně dlouhý a těžko zapamatovatelný, naprosto nepochopitelný pro potenciální klienty a laickou veřejnost a navíc nepřeložitelný do jiných jazyků. Také sem patří neustálé vysvětlování, že navzdory jménu nejsou primární cílovou skupinou lidé na vozíčku (což v Cheironu skvěle zdůrazňuje práh budovy z 16. století, jež má i zcela zdravý jedinec problém překonat).

Pak to chce trochu odvahy zmínit se v časopise s názvem Sociální služby o tom omšelém tématu – problémy s financováním, protože s tím se setkal snad každý člověk činný v této oblasti. Každý zná nedostatečnost finanční podpory, nejistotu, jak to bude další rok (jak dlouho už se mluví o tom, že financování sociálních služeb bude víceleté?!) či paradoxy při získávání peněz z projektů („V podstatě je to tak, že v prosinci odevzdám projekt, v březnu se dozvím, zda vyšel, v květnu dostanu peníze na účet, v listopadu musím ukončit čerpání a v prosinci odevzdat vyúčtování?“ Děkuji pěkně, z roku je projekt v podstatě osekán na půlrok.).

Obecně se ví, že v celé sociální sféře probíhá neustálý boj o každou korunu s úzkostnými myšlenkami, zda na něj budou síly i následující rok. Zároveň však je nutno připomenout, že preventivní programy jsou většinou „popelkou“ (nebo dovolíte-li v Táboře s odkazem na Jana Žižku vhodnější přirovnání – „slepý mezi jednookými“) sociálních služeb. Dvojnásobně to pak platí pro služby zaměřené na problematickou, v případě organizace Cheiron převážně romskou mládež – jednoduše na osoby, jež společnost neprávem vnímá pouze jako ty, co se poflakují po městě, křičí, ničí veřejný majetek, kouří, berou drogy, kradou a nevědí, co sami se sebou.

Ačkoliv by se dalo předpokládat, že je již všeobecně uznávaným a mnoha studii prokázaným faktem, že prevence je levnější a účinnější než řešení již vzniklých pro-

blémů, porcovači medvěda tuto skutečnost ještě nereflektovali. Takže pokud se peněz nedostává a mají se krátit, většinou to budou právě preventivní programy, a tedy i nízkoprahová zařízení, jež se budou muset obejít bez svého dílu z koláče. Jsou prostě poslední z priorit, opak priority.

Zároveň většina z těch nevelkých peněz směřuje na základní činnosti NZDM (mimořádně, o tom, co přesně do těch činností spadá, se stále vedou diskuze).

**Obecně se ví, že v celé sociální sféře probíhá neustálý boj o každou korunu s úzkostnými myšlenkami, zda na něj budou síly i následující rok.**

Naopak aktivity, které slouží jako motivace a katalyzátory rozhovoru – hlavního nástroje pracovníků v NZDM, jsou považovány za nepotřebné, zbytečné, a nejsou tedy primárně financované. Těžko se úředníkům vysvětluje, jak se v keramické dílně, u hraní her, na výletě či u pingpongového stolu klient rozovídá a řekne vám mimoděk něco, s čím by se při normálním rozhovoru nesvěděl, ale s čím se dá dále výborně

pracovat. To „něco“ vytvoří prostor k podpoře, k navázání důvěry, k motivaci, k řešení jeho problémů. Ale keramická práce nebo výlet nepatří mezi základní činnosti, ty nepodporujeme. Tečka.

Občas si u nás v zařízení povzddechne, že kdybychom službu zkombovali s útlukem pro štěňátka a koťátka, bylo by PR lehčí, porozumění našeho poslání lepší a peněz ze soukromých zdrojů tedy více. Je bolestné, když vidíte, že vaše vysokoškolské

sky vzdělané profesionály s nesympatickou pracovní dobou (11:00–19:30) a psychicky náročnou prací s divokou mládeží nemůžete odměnit ani platem na úrovni prodavačky v místním supermarketu.

Z podobného soudku, s názvem „co nás trápí napříč sociálními službami“, je přehnaná byrokratizace práce v NZDM. I pracovníci v přímé práci tráví několik hodin týdně u počítače vyplňováním Excelů, do-

kumentů, databází. Je absurdní realitou, že některá zařízení jsou nucena na jeden den, který by mohla věnovat klientům, zavřít, aby zvládla vyplnit, zapsat, zdokumentovat vše, co je jim uloženo. Část papírování dává smysl, valná část však pouze uspokojuje úřednickou poptávku a kontroly (o co jednoduší je zkontrolovat vyplněnou tabulku než opravdovou přímou práci). Velkou překážkou je navíc nejednotnost vykazování, nejasnost základních termínů – co to je kontakt, co to je přímá a nepřímá práce pro klienta, co to je základní činnost, se kterou se v komunikaci se správními orgány setkáváme.

Správná terapie by měla končit podpůrně, pozitivně, a proto ani tady nemůžeme nechat pesimistický závěr. Navzdory všem výše zmíněným frustracím je práce v nízkoprahu to, co nám dává smysl, protože právě v něm vidíme místo a okamžiky, kdy se mění budoucnost našich klientů, potažmo celé společnosti. Proto se, nehlédě na byrokratické a finanční překážky a jisté nepochopení naší práce ze strany veřejnosti, snažíme měnit věci tam, kde už to ostatní vzdávají. ■

INZERCE



PARTNER, KTERÝ VÁS NEPOTOPÍ

Již od roku 1993 společnost působí jako celorepublikový distributor zdravotního materiálu a léčiv. Díky široké nabídce produktů i služeb se společnost řadí mezi přední distributory v ČR. Snažíme se přistupovat ke každému klientovi individuálně, což je klíčem k úspěšnému obchodnímu vztahu!

### Proč si vybrat distributora Dentimed:

- Široké portfolio výrobků
- Rychlé termíny dodání
- Rozvoz po celé ČR – vlastní doprava
- Sponzorské aktivity
- Vzdělávací program za exkluzivní ceny
- Novinky a akce
- ...a mnoho dalších výhod



### Vážení zákazníci, dovolujeme si Vám nabídnout naše služby:

- Dodávky inkontinenčních pomůcek za výhodných podmínek
- Široký výběr zdravotního materiálu
- Komplexní dezinfekční program
- Unikátní vzdělávací program
- Elektronický objednávkový systém

Jsme členy odborných organizací:



Váš specializovaný  
**DISTRIBUTOR**

w w w . d e n t i m e d . c z

# Malnutrice u seniorů

**Se stoupajícím věkem roste u lidí výskyt malnutrice (poruch výživy). Ve stáří se snižuje celkový energetický výdej organismu a klesá potřeba energie. Zároveň se mění složení těla, kdy přibývá tukové tkáně a snižuje se objem kostní a svalové hmoty i tělesných tekutin. Seniori mají fyziologicky snížený pocit žízně a hladu, čímž u nich často vzniká dehydratace a malnutrice. K malnutrici přispívají i určité choroby, případně jejich léčebné postupy.**



Těstovinový salát se Šmakounem

■ **Text: MUDr. Milan Hrubý,**  
Ambulance pro podporu výživy  
Nemocnice Kadaň, hrubmicz@seznam.cz

**S**oučasné s malnutricí se zvyšuje sarkopenie (úbytek kosterního svalstva) vedoucí ke snížení fyzické aktivity a anorexii (poklesu chuti k jídlu). Závažnou komplikací, která významně ovlivňuje morbiditu, mortalitu, kvalitu života i ekonomické důsledky léčby malnutrice, je polyfarmacie (užívání více než pěti léčivých přípravků současně). Významné jsou i sociální a ekonomické faktory malnutrice, např. omezená spotřeba „zdravých potravin“ z důvodu jejich vyšší ceny nebo neschopnost samostatné kuchyňské přípravy jídel.

**K nejčastěji postiženým osobám z hlediska malnutrice patří:**

- seniori (ve věku nad 80 let je v malnutrici více než 50 % osob);
- pacienti s chronickým onemocněním dýchacího ústrojí (45 %);
- pacienti s onemocněním trávicího ústrojí (80 %);
- pacienti s nádorovým onemocněním;
- pacienti při infekcích a horečnatých stavech (65 %);

- pacienti s onemocněním neurologickým nebo psychiatrickým.

Při malnutrici dochází k hypoproteinémii (poklesu koncentrace bílkovin v krvi, zejména albuminu, prealbuminu a transferinu). Krevní bílkoviny fungují mimo jiné jako transportéry léčiv, takže jejich snížená koncentrace zhoršuje dostupnost léčivých látek ve tkáních. Často pak vzniká začarovaný kruh, kdy polyfarmacie vede k anorexii. Hypoproteinémie nutí k užívání zvýšených dávek léčiv, přičemž se prohlubují jejich nežádoucí a vedlejší účinky, a výsledkem je postupné zhoršování malnutrice. Závažné důsledky vyplývají též z fyziologického snížení vstřebávání vápníku z potravy a ze snížené přeměny prekursorů vitamínu D na jeho aktivní formu.

**➤ Malnutrice a snížení příjmu živočišných bílkovin**

Zvláštní podskupinou je malnutrice se sníženého příjmu živočišných bílkovin u obézních seniorů, kde je malnutrice často přehlédnuta. Tzv. sarkopenická obezita totiž obvykle nezpůsobuje pokles tělesné hmotnosti, resp. BMI, neboť úbytek svalů je maskován přírůstkem tukové tkáně, případně zadržováním tekutin ve formě oto-

ků. Zejména při redukčních dietách a při redukčním cvičení je důležité zvýšit příjem bílkovin, aby nedocházelo k úbytku svalové hmoty.

Výsledkem postupného, věkem podmíněného úbytku tělesných funkcí je tzv. stařecká křehkost (angl. frailty). Na základě současných poznatků je pro zachování objemu svalové tkáně, svalové síly a tělesné výkonnosti nezbytné zajišťovat seniorům ohroženým křehkostí dostatečný příjem kvalitních bílkovin, dostatek energie a vitamínu D ve stravě, případně formou doplňků potravy.

Zejména pacienti s chronickými a obtížnými se hojícími pooperačními ranami a kožními defekty by měli mít zajištěnou stravu s dostatkem energie, proteinů a dalších látek pro dosažení vhodných podmínek hojení. Pokud se u těchto pacientů neprovádí hodnocení nutričního stavu a stanovení nutriční potřeby (jak z hlediska kvantity, tak kvality výživy), nelze očekávat nic jiného než zhoršování malnutrice se všemi obvyklými důsledky. Proces hojení ran u geriatrického pacienta vyžaduje týmovou multioborovou spolupráci, na které by se měl spolupodílet geriatr, dermatolog, nutritionista, algeziolog, chirurg a také angiolog. Souběžně s lékařskou péčí je nezbytná pravidelná ošetrovatelská péče, používání správných prostředků pro zevní hojení ran a komplexní rehabilitační péče k ovlivnění sarkopenie.

**➤ Malnutrice – epidemie v populaci seniorů**

Malnutrice u seniorů má charakter epidemie. Možnosti jejího ovlivnění jsou problematické vzhledem k tomu, že nutriční screening a hodnocení se při ošetrování starších nemocných v odborných ambulancích ani v primární péči rutinně neprovádí.

Epidemie malnutrice seniorů v České republice je multifaktoriální. Základním problémem je absence povědomí o nutričních potřebách starých lidí, zejména institucionalizovaných v zařízeních zdravotní nebo sociální péče. Tento hendikep postihuje jak klienty/pacienty, tak ošetroující a pečující personál. Nedostatek teoretických znalostí a praktických zkušeností je dále umocňován rigidními procesy kuchyňských technologií v ústavních kuchyních a limitovanými finančními zdroji, které neumožňují preferenci dražších, avšak z nutričního hlediska cennějších potravin. V některých případech je snížený příjem potravy vyvolaný nedostatečným počtem pečujících a nedostatkem času potřebného k účinnému podávání stravy klientům/pacientům neschopným samostatné konzumace.



Pokud dojde k vyčerpání možností, jak zastavit nebo zvrátit proces malnutrice pomocí kuchyňské stravy, nemá řada ústavů možnost pravidelné spolupráce s některou z fungujících ambulancí pro podporu výživy (jichž je omezený počet), a tak není možná včasná a správná diagnostika malnutrice ani její léčba pomocí úpravy diety nebo pomocí potravin pro zvláštní lékařské účely. Naneštěstí i tam, kde existuje alespoň základní nutriční péče o obyvatele ústavu, nemusí být zajištěna potřebná péče rehabilitační, a tak se dobře míněná a ordinovaná podpora výživy může minout účinkem, pokud se každodenně osoby s malnutricí aktivně či alespoň pasivně nepohybují. Průkazné údaje týkající se problému malnutrice seniorů se v České republice pravidelně neshromažďují; chybí tedy statisticky hodnotitelné výsledky, o něž by se obhájci nutriční podpory mohli opřít v boji s lidskou a byrokratickou omezeností systému zdravotní péče. Jako by marasmus seniorů souvisel s marasmem společnosti.

Jedním z možných způsobů, jak doplnit bílkoviny, je tedy správný způsob stravování. Důraz na nutričně vyváženou stravu může být mezi posledními kroky, než je nutné se obrátit na ambulanci pro pod-



Šmakoun a zapečené brambory

poru výživy. Strava bohatá na bílkoviny by měla obsahovat mimo jiné mléčné výrobky, libové maso, ryby a mořské plody, vejce, ale také luštěniny, sóju nebo tofu. Pro zastánce klasické kuchyně, obzvláště pokud se jedná o seniory, je někdy velmi obtížné zařadit do svého stravování potraviny, jako je tofu nebo sója. Tyto potraviny je nutné dobře upravit a pokrm dochutit. Problematické výživy seniorů se věnovala také konference Profesního svazu zdravotnických pracovníků v sociálních službách, kterou 21. 5. 2019 v Praze spolupo-

řádala APSS ČR. V rámci doprovodného programu se mohli účastníci seznámit „na vlastní kůži“ (vlastním čichem a chutí) s českou potravinou jménem Šmakoun, která může právě vedle tofu, různých nutridrinků nebo výše zmíněných potravin obohatit jídelníček pro zvýšení bílkovin. Jedná se o bílkovinný výrobek na bázi vaječného bílku, který lze zpracovávat všemi běžnými kuchařskými postupy pro teplou i studenou kuchyni bez nežádoucích současných zátěží tuky, sacharidy a cizorodými potravinářskými přísadami. ■

INZERCE



## JEDNODUCHOST, PŘEHLEDNOST, VARIABILITA INTELEKTUÁLNÍ SYSTÉM ŘÍZENÍ ZÁSOB MULTIFUNKČNÍ MODULOVÝ SYSTÉM



- nový regálový systém
- možnost vybavení modulovými koši a policemi



- záruka kvality
- kompatibilní se všemi multifunkčními vozíky a skříněmi



### KONTAKTUJTE NÁS!

Rádi Vám vytvoříme nabídku na míru. Stačí nás jen kontaktovat přes naše webové stránky [www.klaro.cz](http://www.klaro.cz), na e-mailu [klaro@klaro.cz](mailto:klaro@klaro.cz) nebo na telefonu +420 314 005 420.



*Čo nemeríme, nedokážeme ani zlepšovať!*

Na kus řeči s...  
**Petrem Tulejou,**  
UX designerem

Ako UX dizajnér (z angličtiny User eXperience – užívateľská skúsenosť) som zodpovedný za to, aby sme náš softvér vyvíjali tak, aby sa v ňom užívateľom dobre pracovalo. **Som presvedčený, že čo nemeríme, nedokážeme ani zlepšovať. Preto sme premýšľali nad spôsobom, ako merať dopad zmien, ktoré v našom systéme robíme.** Prostredníctvom nástroja SUS (System Usability Scale – škála použiteľnosti systému), ktorý vyzerá ako krátky dotazník umiestnený priamo v Cygnuse, sme merali spokojnosť užívateľov so systémom.

**Boli sme nadšení z toho, aký ohlas sme vyvolali. Z 21 000 užívateľov, ktorí mali možnosť dotazník vyplniť, tak urobilo celých 38 %!**

A čo sme zistili? Zo všetkých odpovedí sme vypočítali absolútnu hodnotu, ktoré porovnáme s číslom získaným pri rovnakom meraní budúci rok. Tak budeme vedieť, či vôbec a ako naše zmeny pomohli užívateľom pri práci v systéme Cygnus.

A aké sú tie pripravované zmeny? Na to sme sa spýtali samotných užívateľov. Dostali sme stovky nápadov, sťažností, pochvál i pokarhaní. Dokonca sa medzi nimi našli aj humorné odpovede. Jeden užívateľ si želal pána Osičku vo vedľajšej kancelárii, ďalší chcel dlhší kábel k myši a iný nás radšej poslal makať do továrne. **Všetky odpovede sme jednu po druhej preskúmali a vybrali zhruba 400 unikátnych návrhov, z ktorých časť zaradíme do vývoja už v najbližšom čase.**

Dotazník SUS nám poskytol cenný pohľad na to, s akými problémami sa dennodne stretávajú naši užívatelia. **Verím, že sa nám do najbližšieho merania podarí do systému implementovať veľkú časť pripomienok, ktoré sa v odpovediach objavili.** Ja osobne si z merania odnášam skúsenosť, že sa naozaj oplatí komunikovať s riaditeľmi pred tým, než akúkoľvek aktivitu pustíme medzi užívateľov. A rozhodne budeme viac apelovať na to, že v žiadnom prípade nehodnotíme schopnosti užívateľov, ale ich skúsenosť so systémom Cygnus.

## BEZPEČNOST NA PRVNÍM MÍSTĚ

### Aktualizujte svoje Windows 7 na „desítky“ co nejdříve!

Víte, že od 31. prosince 2020 již z bezpečnostních důvodů nebude možné spustit informační systém Cygnus na počítačích se systémem Windows 7?

**Informujeme vás s předstihem o tom, že společnost Microsoft ukončuje podporu Windows 7 v lednu 2020.**

Od té chvíle již nebudou vycházet žádné aktualizace ani „záplaty“, které by ze systému odstraňovaly nalezené chyby a bezpečnostní rizika. Není divu, Windows 7 bude letos mít 10 let, což je ve světě technologií celá věčnost. „Sedmíčka“ tak bude s postupujícím časem stále méně bezpečná a odolná vůči virům a škodlivému softwaru. **Běh systému Cygnus bude za takového stavu velkým hazardem, který ze zodpovědnosti k vaší práci a vašim datům nemůžeme podstoupit.**

#### Co můžete udělat?

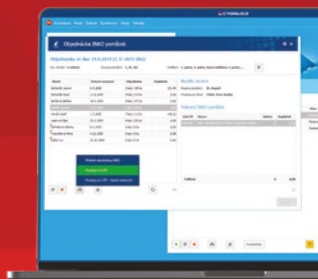
**Existuje jediné bezpečné řešení: aktualizujte své počítače na nejnovější operační systém Windows 10.** Máme teď rok a půl času na to, abychom společně situaci vyřešili.

#### Společně?

**Ano!** Rádi vám poradíme a se vším pomůžeme. Nejste si jisti, jak postupovat? Potřebujete poradit s aktualizací počítačů na Windows 10? **Obrťte se na nás a společně najdeme řešení!**

## Objednávejte INKONTINENČNÍ a zdravotní pomůcky\* přímo z Cygnusu

Vytvořit objednávky na základě předpisů od lékaře, uhlídat, aby vše sedělo, abyste využili preskripční limity na maximum, následně rozeslat objednávky dodavatelům, a navíc sledovat termíny dodání... Nad objednávkami inkontinenčních a zdravotních pomůcek trávíte hodiny a hodiny. **A my vám přicházíme na pomoc!**



Příště vám na vše bude stačit třeba 10 minut! **Stačí objednat inkontinenční pomůcky přímo z Cygnusu.** Systém vás již při přípravě objednávek upozorní na nové nástupy klientů, úmrtí nebo případné hospitalizace, vypočítá preskripční limity, zkontroluje rodná čísla. Případné nesrovnalosti zvýrazní a vy je opravíte na pár kliknutí. Vše pak jednoduše vytisknete a konečné objednávky přímo z Cygnusu pošlete do systému sedmi hlavních dodavatelů inkontinenčních pomůcek. **Žádné klikání po objednávkových portálech, konec zdoluhavým e-mailům!** A abyste to měli ještě jednodušší, od února příštího roku stejně jednoduše objednáte i zdravotnický materiál. **Nevíte-li, jak začít, ozvěte se Pavlovi, rád vám se vším pomůže.**

\*od 1. 2. 2020



**Pavel Bauer**  
obchodní konzultant

+420 730 892 910 bauer@iresoft.cz

## Školicí akce

Uvědomujeme si, že naučit se pracovat s rozsáhlým a komplexním systémem, jakým Cygnus určitě je, není žádná hračka. Ale když to uživatel zvládne, ušetří si tím hromadu práce a času, vyhne se zbytečným chybám a následným složitým opravám. **Abyste proces učení a objeovávání Cygnusu měli co nejhladší, naplno se vám věnujeme již během implementace systému, a samozřejmě i po ní.**

Připravujeme pro vás propracované online nápovědy pro rychlé řešení problémů. A navíc teď' na podzim začíná hlavní sezóna školicích akcí. Loni jsme zjišťovali, co se účastníkům líbilo nebo nelíbilo a pečlivě jsme sbírali zpětnou vazbu i nápady na zlepšení. A díky tomu jsme letošní školení pro vás vylepšili!

### Lepší rozdělení, více praxe, méně účastníků

Velké tematické okruhy jsme rozdělili do vícero školení. Aktuální téma si stihneme projít dopodrobna, krok po kroku. Ukážeme vám více konkrétních situací, které mohou nastat, i jejich řešení. Na některá školení jsme opět přizvali paní **Mgr. Martu Korandovou, vedoucí sociálně zdravotního úseku z G-centra Mikulov**, odborníci z praxe, která rozumí vaší denní rutině jako nikdo jiný. **Snížili jsme počet účastníků na školení.** Školitel se vám bude moci věnovat individuálně a zůstane dostatek času i na konkrétní dotazy a vysvětlení všech nejasností.

Školení v Brně jsou již za námi. Pokud jste se nestihli přihlásit, nevadí. **Termíny v Ostravě a Praze jsou ještě volné!** Všechny informace a přihlášky najdete na stránkách [www.cygnusakademie.cz](http://www.cygnusakademie.cz). Neváhejte, čas investovaný do vzdělávání se vám mnohonásobně vrátí v úspoře pracovního času.

## Sklady jsou hotové, makáme na Stravě

**Dokončili jsme modul Sklady! Všechny programátorské kapacity teď' intenzivně dělají na tom, abychom vám v příštím roce přinesli nový modul Strava.**

Samotné Sklady většinu z vás asi ze židle nezvednou, vězte ale, že jsou výborným základem pro očekávaný modul Strava, se kterým budou propojeny. A to už pecka bude! **Budete moci pracovat s více okny najednou, zjednodušíme vám práci s jídelními lístky, stravu si objednáte přímo přes aplikaci Můj Cygnus a čeká vás množství dalších inovací a vylepšení. Máte se na co těšit!**



*Už příště se můžete těšit na zajímavý rozhovor s manažerem podpory, Ing. Janem Malotou, o novinách a změnách na podpoře.*

- ✓ Proč a jak měníme způsob fungování podpory?
- ✓ Co se mění a bude dále vyvíjet na podpoře v souladu s produktem?
- ✓ Jaké máme pro vás nápady další spolupráce na cestě ke spokojenosti?

To vše a ještě víc se dozvíte už v listopadovém vydání ☺.

**V nejbližší době se určitě objevíme na těchto akcích:**

**12. 11. Konference APSS ČR - Konference vzdělávání v sociálních službách - Praha**

**14. 11. Konference APSS ČR - Dvoudenní seminář pro ředitele z celé ČR - Prostějov**

*Uvidíme se?*

Anebo se za vámi rádi stavíme na kafe, stačí se domluvit ☺.

Bezpečný. Jednoduchý. Účinný

Perfektně čisté  
prádlo již po  
prvním praní.

## Ariel 1 Wash System

Pro prádelny s automatickým  
dávkováním

- ✓ Systémy, které se plně přizpůsobí vašim požadavkům na kvalitu praní a podmínkám vašeho provozu
- ✓ Možnost dezinfekčního praní
- ✓ **Systém 1** pro maximální hebkost a svěžest prádla
- ✓ **Systém 2** pro maximální bělost a její oživení
- ✓ **Systém 3** pro podniky se speciálními požadavky

 **DEZINFEKČNÍ**



## Ariel & Lenor Professional Profesionální řešení pro ruční dávkování

- ✓ Praní i těch nejobtížnějších skvrn již v prvním praní
- ✓ Možnost dezinfekčního praní, zabíjí 99,999% bakterií (Ariel Formula Pro+)
- ✓ Efektivní odstranění zápachu
- ✓ Prodloužení životnosti prádla
- ✓ Obnovení a udržení bělosti prádla



 **DEZINFEKČNÍ**

**Professional  
support™**

Oficiální partner P&G Professional pro ČR/SR  
info@profsupport.cz | +420 774 728 358

Každá zkušenost se počítá.™

**P&G  
Professional™**

[www.profsupport.cz](http://www.profsupport.cz)

# Kde se skrývají velké úspory v praní prádla?

**Péče o klienty je náročná disciplína v jakémkoli oboru a v sociálních službách to platí dvojnásob. Provozovatelé a jejich zaměstnanci jsou často vystaveni stresovým situacím a navíc i potřebě zvažovat každý drobný náklad. Jejich snaha vytvořit svým klientům druhý domov a přátelské prostředí je tak často konfrontována s omezenými finančními prostředky, které k tomu mohou použít.**

■ **Text: Ing. Ivo Duchoň,**  
obchodní ředitel, Professional Support s.r.o.,  
duchon.i@pgprofsupport.com

**Č**asto přitom netuší, že mohou celkem jednoduše snížit některé náklady na provoz svého zařízení. Typickým příkladem jsou náklady na praní prádla. Provozovatelé se často soustředí hlavně na cenu za kilogram pracího prášku, ale už nevěnují dostatečnou pozornost dalším nákladům, které jsou s praním spojené a nejsou na první pohled vidět. Většinu nákladů na praní přitom tvoří právě tyto „neviditelné“ náklady, například mzdy, energie či opotřebení prádla a nutnost jeho výměny.

Na jaké oblasti se tedy zaměřit, pokud chcete dosáhnout významných úspor?

## ► Kvalita používané vody a její úprava

Znalost parametrů vody musí stát na začátku přípravy pracího procesu. Přitom jde bohužel mezi provozovateli o nejméně přehlíženou záležitost. Měkká voda lépe rozpouští špínu a prací prostředek, díky čemuž nedochází k usazování vodního kamene v pračce a její výkon zůstává takový, jaký zaručuje výrobce. V tvrdé vodě se zhoršuje kvalita praní, zvyšuje se opotřebení prádla a snižuje životnost praček. Dnes již přitom existuje řada způsobů, jak vodu jednoduše změkčit na ideální úroveň.

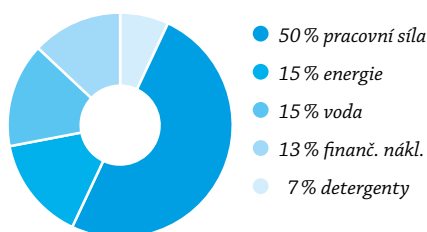
## ► Maximální časová efektivita praní

Náklady na mzdy zaměstnanců tvoří až polovinu celkových nákladů na vyprání jednoho kilogramu prádla. Někdo se totiž o celý proces praní musí starat. Pokud je prací cyklus moc dlouhý, rostou také náklady na zaměstnance, kteří se musí namísto jiné činnosti věnovat právě praní. Nejhorší variantou je, pokud se prádlo nevyperá napoprvé a praní se musí opakovat. V takovém případě výrazně rostou i další náklady.

## ► Prodloužení životnosti prádla

Při každém praní dochází k mírnému opotřebení prádla, které je po nějaké době

nutné vyměnit. Je ale velký rozdíl, jestli se kvůli nevhodnému procesu praní opotřebuje po 50 cyklech, nebo jestli vydrží 300 cyklů.



Typická nákladová struktura vyprání prádla  
Zdroj: Interní data Professional support

Při špatně nastaveném pracím procesu se totiž na vláknech tkaniny usazuje vodní kámen, který způsobuje zašednutí či žloutnutí prádla a jeho zápach. Navíc mechanicky poškozují vlákna, takže se prádlo postupně rozpadá.

Vždy se proto ptejte svého dodavatele na úroveň chemického poškození vlákna častým praním. Dobrý dodavatel by měl mít potvrzení od certifikované laboratoře, že s jeho prostředky po 50 praních nedojde ke ztrátě pevnosti prádla o více než 13%. V takovém případě lze vyprat prádlo až 300x, aniž by došlo k výrazné ztrátě jeho původních vlastností.



Příklad poškozené látky při nesprávně praném prádle

## ► Volba správného typu praní

Důležitou otázkou je i zvolený typ pracího systému. V dnešní době existují dva hlavní typy: alkalický a pH neutrální. Každý přitom má své výhody a hodí se na jiný typ prádla a do jiného typu provozu.

Alkalický systém můžeme nazvat klasickým praním, které všichni známe. Dokáže si poradit i s velmi odolnými skvrnami, ale

zároveň je při jeho použití nutné sledovat koncentrovanost prací lázně a kvalitu máchání. Špatně zvolená optimalizace totiž může vést k usazování prostředku na prádle a následným zdravotním komplikacím u klientů.

pH neutrální systém se používá tam, kde není nutné použít alkalický systém a kvalita praní zůstane přesto perfektní. Jde o velmi šetrný způsob praní, který výrazně prodlužuje životnost prádla.

## ► Snížení spotřeby vody a energií

Další zásadní oblastí úspor je spotřeba elektriny a vody. Špatně nastavený prací proces může vést buď ke zbytečnému plýtvání, nebo naopak k tomu, že se sice sníží spotřeba energií, ale za cenu nízké kvality praní. Jedná se především o to, při jaké teplotě se pere, kolik vody se v jednotlivých krocích pracího procesu spotřebovává a jak se využívá zbytkové teplo a voda. Základem je optimalizace pracích programů, která může být spojena i s úpravami praček, instalací automatických dávkovacích zařízení a zařízení pro opětovné využití tepla a vody.

Kvalitní dodavatel by měl být schopný celý proces optimalizovat a doložit úspory, které jeho systém přinese. Zároveň ale musí udržet 100% kvalitu praní.

## ► Kvalita pracích prostředků

Už bylo řečeno, že náklady na samotné prací prostředky tvoří necelou desetinu nákladů. Zároveň ale platí, že použité prostředky zásadně ovlivní celkové náklady na kilogram vypraného prádla. U méně kvalitních prostředků je třeba prát na vyšší teplotu, případně déle a často bohužel také opakovaně, protože nejsou schopné vyprat obtížné skvrny napoprvé.

Důležité je také přesné dávkování. Pro velké provozy se hodí automatické dávkování řízené počítačem, které má řadu nezapomenutelných výhod.

Správně nastavený proces praní se tedy netýká jen výběru pracích prostředků, ale vstupuje do něj celá řada dalších faktorů. Pokud se nastaví správně, ušetří vám čas strávený praním, i peníze, které za praní vydáváte. Díky tomu se můžete více věnovat svým klientům. Nebojte se tedy ptát svého dodavatele na výše uvedené oblasti úspor. Nechte si zkontrolovat prací proces a udělat nezávislé testy kvality praní. Ušetřit můžete i desítky procent nákladů bez nutnosti dalších investic.

## VOZÍK NA PLENY

- protihluková úprava
- důstojnost klienta na 1. místě
- významně snižuje zápach
- objem 150 litrů
- bezkontaktní otevírání víka

**14 980 Kč vč. DPH**



## VOZÍK NA PRÁDLO

- protihluková úprava
- důstojnost klienta na 1. místě
- významně snižuje zápach
- nárazuvzdorný
- bezkontaktní otevírání víka

**24 980 Kč vč. DPH**



# Ředitelská glosa na téma Zpětné proplácení projektů aneb Zas ten zlý nezisk



**Neziskový sektor si na paškál bere kde kdo. Jednou jsme pračkou peněz, podruhé jenom vysáváme daňové poplatníky a nic neděláme, jindy zase děláme něco, co se někomu nelíbí. Tentokrát se asi nelíbíme ministryni financí, protože na nás vymyslela novou fintu. Máme si naši činnost financovat nejdřív sami a až pak se nám možná proplatí.**

■ **Text: Mgr. Roman Varga**  
ředitel Cheiron T, o. p. s.

**P**rý když se platí projekty dopředu, tak to stojí příliš mnoho peněz (stojí to peněz stejně, jen se vydávají v jiný čas). Nevím, jestli paní ministryně ví, jak celý neziskový sektor funguje, nebo se jen zoufale snaží najít cashflow, když se ho kvůli nahodilé a nekonceptní štědrosti vlády nedostává. Doufám, že je to jen neznalost, a ne pokus o další oslabení pozice neziskového sektoru. Dnes neziskový sektor funguje tak, že se snaží se svými nápady/projekty oslovit buďto veřejnost a soukromé nadace či nadační fondy, nebo dělá něco, na čem má zájem i stát/kraj/obec a neziskový sektor pak vykonává činnost za ně.

**Ještě jsem nikdy neviděl, že by úroky z úvěru mohly neziskové organizace splatit z grantu nebo příspěvku nadace. Nikdo takový náklad neuznává a neproplácí.**

Zvláštní kapitolkou jsou ještě sociální služby, které z velké části poskytují právě neziskové organizace za obce, jež mají ze zákona povinnost zajistit dostupnost těchto služeb pro své občany. Dosud většina dotací, příspěvků či grantů fungovala tak, že alespoň částečně činnost předfinancovala. Paní ministryně ovšem říká, že nyní by měly organizace neziskového sektoru nejdříve něco odpracovat a pak se teprve uvidí, jestli jim bude něco propláceno. Což by v praxi znamenalo si na to nejdříve půjčit. Ale od koho? Čím asi tak může nezisková organizace ručit? Některá svým majetkem, většina však žádný nemá. Z čeho splatí úroky? Ještě jsem nikdy neviděl, že by úroky z úvěru mohly neziskové organizace splatit z grantu nebo příspěvku nadace. Nikdo takový náklad neuznává a neproplácí. Máme tedy žádat veřejnost o dary, ze kterých budeme bankovním domům platit úroky? Nebo se na to máme prostě vykašlat a zabalit to? Myslíte, že když tu zbyde jen státní a soukromý sektor, tak se najde někdo, kdo bude dělat všechno to, co nevydělává, ale přesto je to potřeba? A není náhodou třetí sektor / občanský sektor / neziskový sektor, či jak mu chcete říkat, neodmyslitelnou součástí demokratických hodnot? Nerozumím nápadům ministryně financí, ale doufám, že je to jen zoufalý plán, jak ve státní kase udržet co možná nejdéle co nejvíce peněz, a ne nějaký promyšlený tah, jak se svést na vlně hloupé nenávisti k neziskovkám, která se na nás valí z hradu.

Celou problematiku dobře ilustruje (a glosa vznikla právě v reakci na něj) rozhovor Českého rozhlasu s Jiřím Horeckým, prezidentem Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, který můžete najít na webu [radiozurnal.rozhlas.cz](http://radiozurnal.rozhlas.cz).<sup>1</sup>

## Poradna konceptu Bazální stimulace



Na dotazy čtenářů odpovídá PhDr. Karolína Maloňová, certifikovaná lektorka a supervizorka, jednatelka INSTITUTu Bazální stimulace.

### Dotaz:

**Dobrý den, máme v zařízení pětileté dítě, které se narodilo s těžkým kombinovaným postižením. Je vyživováno do sondy. Můžeme při orální stimulaci kombinovat požití štětiček i cucacích váčků? Zvláště před aplikací potravy do sondy. Děkuji za odpověď.**

A. P., pracovník přímé péče

### Odpověď:

Při aplikaci orální stimulace lze kombinovat různé postupy stimulace dutiny ústní. Potravu, kterou chcete stimulovat dutinu ústní, můžete nabrat na vatovou nebo molitanovou štětičku. Molitanové štětičky jsou na trhu k dispozici právě pro orální stimulaci v konceptu Bazální stimulace a toaletu dutiny ústní. Rovněž můžete potravu vložit do cucacího váčku, který vkládáme do dutiny ústní. Před aplikací potravy do sondy je potřebné stimulovat dutinu ústní, aby byly aktivovány gastrokolické reflexy zaživačích traktu. Na vstup do dutiny ústní se štětičkou nebo váčkem můžete klienta, zejména pokud má deficit v kognitivní oblasti, připravit somatickou informací. To znamená, že nejprve provedeme somatickou stimulaci obličeje, rtů, následuje stimulace vestibula dutiny ústní a posléze dutiny ústní. Během somatické stimulace obličeje udržujeme s klientem stálý somatický kontakt a naši činnost verbalizujeme. Somatická stimulace obličeje také aktivizuje orofaciální svaly a stimuluje slinné žlázy, a tím připravuje organismus na příjem potravy.

<sup>1</sup> Dvacet minut Radiožurnálu: Ministerstvo chce zrušit předběžné financování neziskových organizací, pro některé to může být likvidační, ze dne 13. 8. 2019, pozn. redakce

# Dvanáct do tuctu



**Nejmíň jednou za rok je zasedačka autosalonu Ford na okraji Prahy narvaná k prasknutí. To se sem totiž sjedou zástupci měst a provozovatelů, kteří mají na starosti sociální autodopravu Taxík Maxík. Tyhle drožky pro seniory a handicapované už jezdí ve dvanácti městech Česka a tím to ještě zdaleka nekončí. Ale začátek má tenhle příběh jednou provždy jasný.**

**N**ěkdy v roce 2015 se nad šálky kávy v budově bývalého činžáku v pražské Melantrichově ulici sešli ředitelka Konta Bariéry Nadace Charty 77 Božena Jirků a ředitel lékáren Dr.Max Daniel Horák. Přišel si do sídla charitativní organizace vlastně pro konzultaci. Největší lékárenská síť si je vědoma svého výjimečného postavení jednak jako provozovatel zdravotnických zařízení a jednak jako instituce zvláště orientované na seniory a ráda by jim tedy dala něco nad rámec svých lékárenských služeb. A Konto Bariéry jako zkušený garant obecně prospěšných projektů by mohlo dát tip.



*Symbolický „kliček“ od vozu je připraven k předání – Božena Jirků a Daniel Horák o Adventu 2018*

Nápad rozjet Taxíky Maxíky se nerodil nijak zvlášť dlouho. V obrysech to trvalo pár minut. Tím ale odstartovala náročnější realizační část. Z čeho TO financovat? Kdo TO bude provozovat? Bude po TOM poptávka? Na poslední otázku daly odpověď reference z regionů, sesbírané od regionálních ambasadorů projektu Konta Bariéry Senzační senior. Jeho členové se shodovali: zvýhodněná individuální doprava pro starší a postižené občany leckde chybí, na spoustě míst ji potřebují jako sůl. Takže zájem by byl, teď tedy ty peníze.



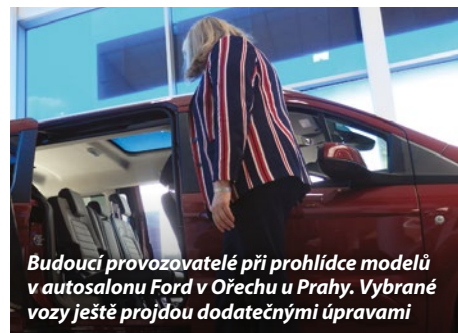
*Zatím poslední várka Taxíků Maxíků na nádvoří pražského Florentina*

O financování se postarala lékárenská síť Dr.Max a řešení se našlo díky její vlastní značce. Pod ní se vyrábí spousta produktů a z každého prodaného kusu se v daném období odvede jedna koruna na účet Konta Bariéry: Za shromážděné prostředky se koupí auta a pokryjí počáteční náklady. A kdo by ji měl provozovat? O tom ať si města rozhodnou sama. Paleta provozovatelů je tak dnes velmi široká a čím je měst, kde Taxík Maxík slouží, víc, tím je pestřejší. Ty první se rozjely v Prachaticích a Liberci – už v lednu 2016, rok na to se přidaly Ústí nad Orlicí, Kutná Hora a Praha 5, za další rok přibýly Benešov, Most a Svitavy a letos dokonce čtyři lokality: Český Těšín, Frýdlant nad Ostravicí, Písek a Praha 15.

„Od začátku jsme projekt koncipovali jako permanentní, ne jednorázový, a tak mě těší, že se služby speciálních taxíků stále rozšiřují,“ říká generální ředitel ČLH Daniel Horák a Božena Jirků ho doplňuje: „Jsem ráda, že nadace může být průkopníkem nové služby pro seniory, ale i pro handicapované, pro každého, pro koho je běžná doprava po městě nedostupná. Seniorů přibývá a přibývat bude, a kde to vezmou na vědomí, budou

kolem sebe mít spokojené spoluobčany.“ Daniel Horák připouští, že byl hodně zvědavý, jak se dítěti, které přivedly na svět lékárny a charitativní organizace, bude dařit: „Nebyl jsem ani tak napjatý kvůli tomu, zda se podaří start, ale proto, že jsem si uvědomoval, že od té chvíle se projekt nesmí zastavit.“ A časem navíc vyvstane otázka nejen, kde další Taxíky Maxíky rozjet, ale jak se například postarat o pokračování užitečné služby. V tom, jak ji provozovat, je ale čím dál jasněji.

K nalezení receptu, jak poskytovat službu co nejlíp, slouží právě setkání současných i budoucích provozovatelů a reprezentantů měst. Konkrétní nastavení pro danou lokalitu dostatečně odhadnou místní, to je jasné. Praxe prokázala, že některé věci je užitečné sjednotit, jiné je lepší stanovit specificky – například jízdní tarif; někde je poplatek za službu paušální jako v hromadné dopravě, jinde zvolili zvýhodněnou kilometrovou taxu. Zájem každopádně roste, někde jsou auta dopředu zadaná, v Mostě třeba na půl druhého měsíce. „Dnes už se bez Taxíka Maxíka neobejdeme,“ shodují se například zástupci Prahy 15 a určitě nejsou sami.



*Budoucí provozovatelé při prohlídce modelů v autosalonu Ford v Ořechu u Prahy. Vybrané vozy ještě projdou dodatečnými úpravami*



# Le Passe Trappe

## aneb Procvičování motoriky dětí i seniorů

*O zdravém životním stylu se hovoří v každém věku, ať už v souvislosti s dětmi, které stále více času tráví „on-line“, nebo se sportovním vyžitím seniorů, kteří mohou společně prožít volný čas při společenských hrách.*

■ **Text: Tomáš Růžička,**  
jednatel společnosti Cool Wood s. r. o.

**V** tomto článku bych vám rád představil hru Le Passe Trappe, kterou úspěšně využíváme při naší práci s mladými lidmi. Oproti podobné hře, holandskému billiardu, se díky rychlosti hraní hodí spíše pro mladší generaci, ale není nijak neobvyklé, že se u ní na našich akcích pro veřejnost nadšeně shromažďují rodiny s dětmi i senioři. Hra je velice vhodná na procvičování motoriky a postřehu, protože hráči musí pohotově reagovat a svými prsty hbitě manipulovat s drobnými dřevěnými žetony. Máme potvrzeno, že tuto hru zakoupili i rodiče dítěte se zdravotním hendikepem právě proto, aby díky ní procvičovalo své ruce.

Jak již název vypovídá, Le Passe-Trappe je francouzská hra, a to ve verzi buď pro dva, nebo čtyři hráče, která se obvykle hraje ve třech kolech. Její základ tvoří hrací deska s gumíčkami na obou stranách a žeto-



ny. Cílem hry je nastřílet všechny dřevěné žetony ze své hrací plochy na hrací plochu protihráče otvorem v dřevěné přepážce, která hrací desku půlí. Kdo to dokáže jako první, vyhrává dané kolo.

Pravidla hry jsou jednoduchá. Položíme hrací desku na stůl a libovolně umístíme pět dřevěných žetonů na jednu a pět dřevěných žetonů na druhou polovinu hrací plochy. U verze pro čtyři hráče si každý hráč vezme tři žetony. Dřevěné žetony nesmí být položeny před otvor uprostřed hrací plochy.

Hráči hrají současně a pokoušejí se své žetony co nejrychleji vystřelit pomocí gu-

mičky na protější stranu. Za žeton, který se dostal na druhou stranu, lze považovat pouze takový, který prošel celým otvorem uprostřed hrací plochy. Běžně se stává, že žetony zůstanou zaklíněné v otvoru a hráč se pokouší posunout tyto žetony pomocí jiných na stranu protihráče. Aby bylo kolo ukončeno, musí hráč nastřílet zpět také žetony, které mu protihráč vstřelil na jeho polovinu.

Hra končí v okamžiku, kdy jeden z hráčů vyhrál tři kola. U verze pro čtyři si hráči na jedné polovině hrací desky mohou pomáhat, protože vyhrává polovina, která skončí jako první bez žetonů.



# Vznik či změna pracovního poměru jmenováním (několik poznámek)

**V** několika případech jsem se při své lektorské činnosti setkal s tím, že u poskytovatelů sociálních služeb, jež jsou zároveň příspěvkovými organizacemi, jsou místa vedoucích organizačních jednotek (či útvarů) obsazeny zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl založen či změněn pracovní smlouvou, nikoli jmenováním. Výjimečně, ale přesto, se objevují názory, že jmenování do funkce může být pouze jediný vedoucí zaměstnanec, u příspěvkové organizace jen její vedoucí. Tento postup či výklad je nesprávný. Příspěvková organizace si sama ve svém vlastním vnitřním předpise určí a vymezí, co se v její působnosti rozumí vnitřní organizační jednotkou (může to být útvar s názvem např. úsek, oddělení apod.). Zaměstnanci, kteří budou zastávat funkce na těchto místech, musí být do funkcí jmenováni.

■ **Text: JUDr. Vladimír Hort,**  
právník APSS ČR

§ 33 odst. 3, písmeno e) zákoníku práce určuje zřizovatele jako příslušného ke jmenování vedoucího příspěvkové organizace. Příspěvkovými organizacemi se zabývá zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, a zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. Pod písmenem f) téhož ustanovení ZP je uveden organizační útvar příspěvkové organizace, kde oprávněnou osobou ke jmenování je vedoucí této organizace. Současně platí, že tuto pravomoc (stejně jako u odvolání zaměstnance z vedoucího místa) nelze přenést na jinou osobu! Po aktu jmenování může být uzavírána inominátní (tj. nepojmenovaná) smlouva, která upraví ostatní pracovní podmínky jmenovaného zaměstnance, nejedná se však o pracovní smlouvu.

Jmenování není jednostranným právním jednáním, bez souhlasu zaměstnance totiž nemůže být účinné. I zde platí, že základní pracovněprávní vztahy vznikají jen se souhlasem zaměstnance (či budoucího zaměstnance a zaměstnavatele). Zákoník práce nepředepisuje bohužel žádnou formu právního jednání, na jehož základě dochází ke jmenování vedoucího zaměstnance. Jmenovací akt tudíž může být jak písemný, tak ústní, a nemusí být za jmenovací akt výslovně označen. Souhlas zaměstnance může být jak ústní, tak může být vyjádřen i konkludentně. Jmenováním se zakládá nebo mění pracovní poměr výhradně u vedoucích zaměstnanců, jejichž taxativní výčet je stanoven v § 33 odst. 3 ZP, a dále se jedná o případy, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis. Pracovní poměr vzniká jmenováním pouze u těch osob, které předtím nebyly v pracovním poměru k zaměstnavateli. V případě, že je zaměstnanec u zaměstnavatele již zaměstnán na základě pracovní smlouvy, tak aktem jmenování nelze zalo-

žit nový pracovní poměr, nýbrž jde o změnu druhu práce a změnu postavení zaměstnance jednostranným právním jednáním zaměstnavatele. Pracovní poměr tedy již vznikl předchozím uzavřením pracovní smlouvy. Tento akt je někdy odbornou literaturou označován jako „vnitřní jmenování“.

**Zákoník práce nepředepisuje bohužel žádnou formu právního jednání, na jehož základě dochází ke jmenování vedoucího zaměstnance.**

Ustanovení § 33 odst. 3 ZP je kogentní, vylučuje u těchto pracovních pozic založení pracovního poměru smlouvou. Vztah institutu jmenování a pracovní smlouvy lze tedy charakterizovat jako: „Buď, a nebo“. Nejvyšší soud k této otázce svým rozsudkem ze dne 21. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001 konstatoval: „V těchto případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním, nelze pracovní poměr založit smlouvou; naopak, jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví.“

Pokud k výše popsané situaci dojde, tj. se zaměstnancem je uzavřena pracovní smlouva, ačkoliv měl být na vedoucí pracovní místo jmenován, pak to znamená, že pracovní smlouva není platná pro rozpor se zákonem (viz. § 580 občanského zákoníku) a podle okolností se vyloží jako jmenování a souhlas se jmenováním zaměstnance. Jde však o tzv. relativní neplatnost, a to vzhledem k ustanovení § 20 ZP: „Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001 také dovodil, že: „Rozhodující pro posouzení, zda došlo ke jmenování do funkce, jež je jmenováním obsazována, je, jak bylo výše rozvedeno – zda lze dovést vůli zaměstnavatele jmenovat a souhlas zaměstnance se jmenováním. V projednávané věci, jak vyplývá z obsahu spisu, žalobce od 1. 2. 1997 nejméně do 30. 1. 1998 skutečně vykonával funkci ředitele regionálního ředitelství, a to nikoli proti vůli žalovaného, ale v souladu s ní; žalovaný mu nejen zadával pracovní úkoly, ale také mu mimo jiné vyplácel za výkon této funkce mzdu. Z uvedeného vyplývá, že žalovaný měl vůli, aby žalobce uvedenou funkci zastával, a žalobce, jak vyplývá ze všech jeho postojů nejen v řízení, ale i z toho, že funkci fakticky vykonával, se svým jmenováním do této funkce souhlasil. Došlo tak bez ohledu na formální okolnosti případu (existence dvou listin nazvaných pracovní smlouva, různé podpisy na těchto listinách, různá data, kdy byly tyto listiny vydány) k založení pracovního poměru jmenováním.“

Samotná skutečnost, že byla případně uzavřena řádná pracovní smlouva, tedy nebrání tomu, aby byl pracovní poměr „de jure“ založen jmenováním a v průběhu takto založeného či změněného pracovního poměru (a to i přes formální existenci pracovní smlouvy) byla respektována všechna ustanovení ZP vztahující se k institutu jmenování, a to včetně § 73a ZP, který se váže k odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, vzniku tzv. „nabídkové povinnosti“ zaměstnavatele, možnému ukončení pracovního poměru a odstoupnému.

Definici vedoucího zaměstnance obsahuje § 11 ZP: „Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny...“ Podřízeným zaměstnancem je tedy každý, kdo není vedoucí zaměstnanec. Vedoucí zaměstnanec by měl logicky mít podřízené „nevedoucí“, tj. řadové zaměstnance, nejméně jednoho. Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003 stanovil, že nezáleží na pojmenování vedoucí funkce, kterou zaměstnanec vykonává, nýbrž na tom, zda ji vykonává fakticky a zda mu jsou podřízeni další zaměstnanci. Pracovní místa podřízených zaměstnanců přitom nemusí být obsazena, záleží pouze na jejich existenci.

V případech, kdy jde o jmenovaného zaměstnance, který již byl v pracovním poměru k zaměstnavateli, *nelze znovu sjednat novou zkušební dobu nebo ji prodloužit*. Podle § 35 odst. 1, písm. b) ZP nesmí být zkušební doba u vedoucích pracovníků sjednána delší než 6 měsíců jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Z toho plyne, že pokud byla při uzavření pracovního poměru smlouvou sjednaná zkušební doba a v době trvání zkušební doby byl zaměstnanec jmenován do vedoucí funkce, zkušební doba nekončí aktem jmenování, ale trvá až do svého sjednaného uplynutí. Zkušební dobu také nelze dodatečně prodloužovat (§ 35, odst. 4 ZP), lze ji však po dohodě zkrátit nebo i případně ukončit.

Odvoláním ani vzdáním se vedoucího místa pracovní poměr vedoucího zaměstnance nekončí. Zaměstnavatel je povinen navrhnout tomuto zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance (§ 73a ZP, tzv. „nabídková povinnost“). Nemusí se tedy znovu jednat o vedoucí pracovní místo! Povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou. V praxi bych ale z opatrnosti doporučil, aby zaměstnavatel nabídl vedoucímu zaměstnanci po jeho odvolání či vzdání se pracovní pozice vedoucího *jakoukoliv pracovní pozici, která se mu jeví vhodná* (např. nabídnout odvolanému vedoucímu ekonomického úseku práci řadové účetní apod.). Nabídková povinnost však pro zaměstnavatele v žádném případě nepředstavuje povinnost zřízovat pro odvolaného vedoucího zaměstnance (či vedoucího zaměstnance, který se své funkce vzdal) dosud neexistující, tedy zcela nové, účelově vytvořené pracovní místo.

Teprve v případě, že zaměstnanec nabízené pracovní místo odmítne nebo zaměstnavatel pro zaměstnance další práci nemá, je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP pro tzv. fikci nadbytečnosti. V průběhu výpovědní doby zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat původní práci (z ní byl totiž zaměstnanec odvolán nebo se jí vzdal) ani novou práci (tu totiž nepřijal); půjde tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele s nárokem zaměstnance na náhradu platu ve výši průměrného výdělku. Při jmenování na vedoucí pracovní místo se pro takový případ lze dohodnout na dalším zařazení zaměstnance, např. v již zmíněné inominátní smlouvě. Po odvolání nebo vzdání se vedoucího místa se

## Po odvolání nebo vzdání se vedoucího místa se zaměstnanec automaticky přesouvá na dohodnutou pracovní pozici a pracovní poměr pokračuje.

zaměstnanec automaticky přesouvá na dohodnutou pracovní pozici a pracovní poměr pokračuje.

S výjimkou odchylek týkajících se vzniku či změny pracovního poměru jmenováním se jinak právní postavení vedoucích a „nevedoucích“, tedy řadových zaměstnanců, ničím neliší. I pro vedoucí zaměstnance tak identicky platí ustanovení zákoníku práce upravující pracovní dobu a dobu odpočinku (část čtvrtá ZP), včetně jejího rozvrhování, evidence pracovní doby, a až na dílčí odchylky (příplatek za vedení) také ustanovení o odměňování za práci.

To samozřejmě není v praxi úplně ideální, neboť vedoucí zaměstnanci, zejména na vrcholových pozicích statutárních orgánů, si často nezřídka rozvrhují pracovní dobu sami a práci vykonávají v potřebném rozsahu, aniž by byla pracovní doba přes-

ně evidována. Tato evidence je mnohdy vedena fiktivně, pouze aby nějak vedena byla a mohla být případně předložena kontrolním orgánům. U těchto zaměstnanců by bylo zcela na místě zahrnovat veškeré zákonné příplatky do platu, tedy nejen příplatek za práci přesčas. Vrcholoví vedoucí zaměstnanci totiž bývají odměňováni za vykonanou práci a její výsledek, a nikoliv za to, jak dlouho a v jakém časovém úseku práci vykonali.

Připravovaná novela zákoníku práce by měla upravit mimo jiné institut tzv. *vrcholových řídicích zaměstnanců*. Pokud bude novela schválena, dojde tím vlastně k legalizaci současného stavu. Aktuálně se totiž řada ustanovení zákoníku práce u vedoucích zaměstnanců jak ve mzdové, tak i platové oblasti v praxi nedodrжуje a zaměstnavatelům tím hrozí nemalé sankce.

INZERCE

### Pozvánka

10. ročník




Mezinárodní odborné konference

Praha 9. 12. 2019 09.30–17.00 hodin

## BIOGRAFIE PAMĚTI NÁRODA

Význam kolektivní biografie v péči o seniory

Pořadatel a odborný garant konference: **PhDr. Eva Procházková, PhD.**

-  Magistrát hl. m. Prahy, Mariánské nám. 2, 110 00 Praha 1
-  Registrujte se online na [www.ebinbio.cz](http://www.ebinbio.cz)
-  Cena: plné vstupné 990 Kč, studentské vstupné 200 Kč, vstupné pro účastníky ze zahraničí 40 €



**E B I N**  
ERWIN BÖHM INSTITUT

pořadatel



generální partner



záštita



záštita



záštita



akreditace



akreditace



mediální partner



partner

# Nejlepší kuchaři ve společném stravování předvedli své umění

Soutěž o nejlepšího kuchaře ve společném stravování má za sebou už druhý ročník. Finále, ve kterém se letos utkali kuchaři a kuchařky z provozů společného stravování, poněkud více ze školních jídelen, se uskutečnilo na samém konci prázdnin, od 27. do 29. srpna. A oproti loňskému ročníku v něm přibýly dvě další kategorie: nejméně atraktivní pokrm na středních školách a nejlepší moderní bezmasý pokrm. Mediálním partnerem soutěže byl mimo jiné časopis Sociální služby.

Titul Nejlepší kuchař roku 2019 ve společném stravování se utkal celkem 90 kuchařek a kuchařů v celkem šesti kategoriích: Nejlepší racionální pokrm, Nejlepší pokrm pro seniory 70+, Nejméně atraktivní pokrm v SŠ, Nejlepší moderní bezmasý pokrm, Nejchutnější svačinky v MŠ, Nejchutnější pokrm v ZŠ. Finálového kola se pak v každé kategorii účastnilo deset nejlepších soutěžících. Jejich výkon posuzovala porota složená z odborníků na výživu a stravování, zástupců AKC ČR a společnosti MAKRO i zástupců laické veřejnosti.

## Bezmasá výzva

Když začátkem roku přemýšlel Zdeněk Hladík o zařazení kategorie zaměřené na bezmasé pokrmy, měl trochu strach, jak si soutěžící s touto kategorií poradí a jak ji zvládnou pojmut. Při vyhlášení výsledků se proto netajil s nadšením z toho, jak premiéra této kategorie dopadla. „Byla to obrovská výzva a mně se tato kategorie hrozně líbí. Každý ze soutěžících v ní měl nějaký zajímavý nápad, zajímavý koncept, nekopírovali recepty z vegetariánských restaurací, ale dali tomu svůj vlastní nápad – soutěžní prostory se tak proměnily doslova ve vývojové pracoviště,“ rozhodl při vyhlášení.

Vítězem soutěže o nejlepší bezmasý pokrm se stala firma Ekolandia s adzuki fazolemi s pečenou zeleninou a basmati rýží. Na druhém místě se umístil Rehabilitační ústav Hostinné s pohankovo-špenátovou plackou plněnou luštěninovou směsí, se salátem s rajčetem. Třetí pak byla Mateřská škola Na Korábě z Prahy 8, která u poroty zabodovala s hamburgerem z červené řepy v domácí bulce s dressingem z kozího syra.

## Základní školy, mateřské školy i domovy seniorů

Zajímavé kuchařské souboje se odehrávaly v kategoriích Nejlepší racionální pokrm, Nejlepší pokrm pro seniory 70+, Nejchutnější svačinky v MŠ a Nejchutnější pokrm v ZŠ. V kategorii Nejlepší racionální pokrm zvítězil Rodrigo Retamal,



z druhého místa se radoval Jan Mazaný z Rehabilitačního ústavu Kladruby, třetí místo patřilo Janě Benešové ze stravovacího provozu Fakultní nemocnice Olomouc.

Nejlepší pokrm pro seniory 70+ uvařil Daniel Reif z Domova seniorů Komárov, druhá byla Martina Krtičková z Rehabilitačního ústavu Hostinné, třetí skončil David Stuchlík z Domova pro seniory Háje. Nejchutnější svačinku pro děti z mateřských škol předvedli vyslanci 51. mateřské školy Plzeň, druhá byla Mateřská škola Na Korábě, Praha 8 a třetí místo obsadila firma Ekolandia.

Kategorie základních škol zažila návrat šampiona na nejvyšší příčku – tým ze ZŠ Český Brod, Žitomířská 885, který patří k favoritům, se letos umístil v této kategorii na prvním místě. Z druhého místa se radovali v Ekolandii a třetí místo obsadil Dětský domov se školou, SVP a ZŠ Chrušim, Čáslavská 624.

## Bitva středních škol

Pochybnosti měl Zdeněk Hladík, jak pak přiznal, i o druhé nové kategorii zaměřené na střední školy. „Ještě těsně před zahájením finálového soutěžení jsem si říkal, že kategorii středních škol sloučím se základními školami, ale nakonec jsem se nechal přesvědčit, že má smysl dát střední školy zvlášť, že vaření pro střední školy je skutečně samostatná, specifická kategorie,“ říká. A nelitoval. „Jestliže kategorie bezmasý pokrm byla výzvou, kategorie středních škol se rozvinula ve velmi zajímavou kulinářskou bitvu, mělo to úžasný náboj,“ rozhodl při vyhlášení výsledků.

Vítězem v kategorii středních škol se stala dvojice kuchařů ze Střední odborné školy a SOU Ke Stadionu 623/9 z pražských Čakovic. „Pocity jsou skvělé, líbí se mi, že hned za každým jídlem je okamžitě zpětná vazba od poroty, každý člen poroty řekne svůj pohled na věc, co se mu na pokrmu líbí a co ne, což je skvělé i pro nás,

abychom se mohli posouvat dál,“ říká Martin Franc. Jak podotýká, do soutěže se přihlásil dobrovolně a rád. „Mě ta kategorie od začátku hodně oslovila, protože pro nás byla zajímavě napsaná – jsme střední škola, navíc moderní jídlo nás baví a snažíme se o něj i u nás ve školní jídelně, chceme vařit zajímavě a moderně, ne jen klasické hotovky,“ říká Martin Franc. Jak s úsměvem přiznává, kolegu Zdeňka Havlíčka, který je zároveň jeho bývalým učněm, do účasti trochu donutil, ale nakonec vytvořili výborně fungující vítěznou dvojku.

Jídlo, které si do soutěže vymysleli, otestovali původně před porotou nejpřísnější – zařadili ho jako součást menu ve své domovské školní jídelně. Jejich focaccia plněná krutím trhaným masem a mozzarellou a pečenými brambory a kuřicí a dipem ze zakysané smetany s bazalkou sklídila od strážníků v Čakovicích povětšinou samé pozitivní reakce a nadchla i porotu soutěže o nejlepšího kuchaře ve společném stravování.

Vaření ve světě závodních, školních či nemocničních jídelen nebo v domovech sociální péče patří dlouhou dobu k přehlíženým disciplínám. V posledních pár letech se dostává tato kategorie stravování do stále většího centra zájmu strážníků i odborné gastronomické veřejnosti. A výkony kuchařů v soutěži o nejlepšího kuchaře ve společném stravování ukazují, že v tomto segmentu pracují lidé, kteří i v omezených podmínkách provozů společného stravování dokáží vyčarovat chutné a zajímavé pokrmy. A že i tady jsou kuchaři, kteří se chtějí rozvíjet a vzdělávat a posouvat dál.

Soutěž Nejlepší kuchař roku 2019 ve společném stravování je každoročně pořádána Asociací kuchařů a cukrářů České republiky za podpory širokého spektra partnerů.

Více na: <https://akc.cz/soutez-308/kucharroku-2019-2020>



# Snow Tea

**NOVINKA**  
Ledový i horký.



Vyzkoušejte nové rozpustné čaje **SnowTea**<sup>®</sup>. Jedinečný přírodní čajový extrakt je zdrojem nezaměnitelné, plné a vyvážené chuti a umožňuje jednoduchou, rychlou a přesnou přípravu nápoje. Vybrat si můžete z 10 ovocných příchutí. K obědovému menu je možné čaj **SnowTea**<sup>®</sup> podávat ledový i horký.

## VOZÍK NA LÉKY a obvazový materiál

- protihluková úprava
- lehce ovladatelný vozík
- nárazuvzdorný
- uzamykatelná dvířka

**19 980 Kč vč. DPH**



## VOZÍK NA OSOBNÍ HYGIENU

- prémiová řada protihlukových vozíků s ochrannými disky proti nárazům
- důstojnost klienta na 1. místě

**39 980 Kč vč. DPH**



# „Senior Let's Dance“ v CSS Horelica

■ **Text: Lenka Kultánová,  
Mgr. Jaroslava Durčáková**

Centrum sociálních služeb Horelica bolo 4. septembra 2019 organizátorom siedmeho ročníka „Senior Let's Dance.“ Táto súťaž sa koná každoročne pod záštitou Žilinského samosprávneho kraja. Tento rok bol v znamení ľudových tancov a folklóru s názvom „Zem spieva“. Súťaž otvorili pani riaditeľka CSS Horelica Mgr. Iveta Medvedová a pán podpredseda Žilinského samosprávneho kraja RNDr. Peter Dobeš. Obaja srdečne privítali hostí a popriali súťažiacim veľa šťastia a radosti pri hudbe a tancoch ich mladosti. Hovoreným slovom súťaž sprevádzala a účinkujúcim sa prihovárala moderátorka pani Mgr. Martina Lašutová. Súťažiacich prišli podporiť i riaditelia zariadení sociálnych služieb súťažiacich, zástupcovia sociálneho odboru ŽSK pani Ing. Zuzana Pfefferová a Mgr. Mariana Lengyelová a pán poslanec mesta Čadca JUDr. Jozef Pajer.

Úvod podujatia patril hosťujúcemu súboru z Centra voľného času Raková. Seniorov prišli potešiť deti z detského folklórneho súboru Púpavičky pod vedením Marty Hanuliakovej, ktoré predviedli svoj program plný pohybu a šantenia. Ukázali, že detský svet ukrýva veľa krás, ktoré nás nechajú preniknúť do sveta bez predsudkov s radosťou zo života. Podujatia sa zúčastnilo deväť zariadení sociálnych služieb: CSS Horelica, CSS Park, CSS Žarec, CSS Kamence, CSS Letokruhy, CSS Orava, CSS Studienka, CSS Zákamenné a CSS Trojlístok. Klienti z každého zariadenia sa poctivo pripravili spolu so svojimi sociálnymi pracovníkmi, čo sa odrazilo na ich kvalitných vystúpeniach. Súťaž pozorne sledovala trojčlenná porota, ktorá mala za úlohu vybrať zo súťažiacich najlepších v kategóriách: najlepšia



choreografia, cena za sympatiu a celkový víťaz súťaže.

Naši klienti z CSS Horelica si pripravili ľudový tanec na pieseň „Horelica, Čadca.“ Všetky vystúpenia boli rytmické a každé jedno ukryvalo v sebe svoje čaro. V sále sa niesla vynikajúca nálada, čo bolo vidieť nielen na tvárach súťažiacich, ale aj prítomných hostí. Každé vystúpenie bolo sprevádzané potleskom a podporou publika. Kým sa porota rozhodovala, všetci si pochutnávali na slávnostnom obede, po ktorom nasledovala ľudová veselica. Nadišiel záver a čas vyhlásenia výsledkov. Pani moderátorka poďakovala všetkým súťažiacim, ktorí boli ocenení darčekomými košmi a diplomami za účasť. Cenu najsympatickejšieho družstva

získalo CSS Horelica, za najlepšiu choreografiu bolo vyhlásené CSS Orava Tvrdošín. Celkovým víťazom siedmeho ročníka „Senior Let's Dance“ a putovný pohár si prevzalo CSS Zákamenné.

Centrum sociálnych služieb Horelica ďakuje všetkým účinkujúcim i hosťom za príjemnú atmosféru. Poďakovanie posielala i všetkým, ktorí pomáhali pri príprave podujatia. Zamestnancom kuchyne za prípravu občerstvenia, sociálnym pracovníkom a ostatným zamestnancom ďakuje za výzdobu, výrobu darčiekov, pomoc pri sprevádzaní seniorských družstiev a hladký chod podujatia. Ešte raz **ĎAKUJEME** a spoločne sa tešíme na 8. ročník tanečnej súťaže seniorov v roku 2020 v CSS Zákamenné.

**IRESOFT**  
PRO SOCIÁLNÍ SLUŽBY



Zväz poskytovateľov  
sociálnych služieb v SR



# Sociální služby v nejnovější zprávě CPT<sup>1</sup>

**O** d června je zveřejněna zpráva o návštěvě České republiky Evropským výborem pro zabránění mučení a nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání (CPT) uskutečněné v říjnu 2018. Část zprávy se týká i sociálních služeb, konkrétně jednoho zařízení typu domov se zvláštním režimem. Jak zprávu číst a co přináší, shrnuje následující text.

■ **Text: Mgr. Marie Lukášová, Ph.D.,**  
právnicka odboru dohledu  
nad omezováním osobní svobody  
Kanceláře veřejného ochránce práv

## ➤ Co je výbor CPT?

Výbor je orgán Rady Evropy působící od roku 1989 k posílení prevence špatného zacházení na místech, kde dochází ke zbavení svobody lidí. Státům byla nabídnuta k podpisu mezinárodní úmluva, kterou by se zavázaly umožnit návštěvy svých detenčních zařízení pro delegace výboru a jednat s výborem o jeho doporučení ke zlepšení. Dodnes k úmluvě přistoupilo všech 47 států Rady Evropy a každý do výboru vysílá jednoho nezávislého experta. Česká republika měla první návštěvu v roce 1997 a od té doby s výborem komunikuje a postupně provádí jeho doporučení. Každá zpráva z návštěvy je důvěrná, dokud vláda nepožádá o zveřejnění.

## ➤ Proč výbor navštívil zařízení sociálních služeb?

Při návštěvě České republiky výbor většinou do některých zařízení sociálních služeb zavítá. Vybere si taková, jež mají alespoň pro část klientů uzavřený charakter. Cílem práce výboru je totiž sledovat ve státech situaci týkající se zacházení s lidmi v jakékoli formě detence. To vedle věznic a policejních cel, jež nás asi napadnou na prvním místě, zahrnuje i některá zařízení výchovná, zdravotnická a sociální. Výbor nekontroluje všeobecně kvalitu péče, ale hodnotí riziko špatného zacházení. Přitom špatné zacházení je specifický pojem, který zastřešuje absolutně nepřijatelné zásahy do lidské důstojnosti a fyzické nebo psychické integrity. V oblasti poskytování péče to mohou být hrubě nedostatečné materiální podmínky, chudý a neopodstatněně přísný režim, některé nedobrovolně podstoupené léčebné postupy, neoprávněné použití síly, neprofesionální jednání nebo dokonce násilí ze strany pečujících a nezajištění ochra-

ny před ubližením nebo zneužitím ze strany jiných klientů nebo třetích osob.

## ➤ Kde a jak proběhla návštěva?

Výbor se loni v říjnu do České republiky vrátil po čtyřech letech a ze zařízení sociálních služeb navštívil dvě pracoviště typu domov se zvláštním režimem ve Vejpřtech (Krakonoš a Dukla). Několik členů výboru, včetně psychiatra, přímo v zařízení mapovalo tamní podmínky a mluvilo s pomocí tlumočnicků s klienty. V březnu výbor přijal zprávu a zaslal ji vládě k vyjádření.

## ➤ Pozitivní body zprávy

Co se týká sociálních služeb, ve zprávě je pouze pět doporučení. To značí, že situace v navštívených domovech byla z pohledu špatného zacházení dobrá. Výslovně to výbor vyjadřuje u atmosféry v zařízení – klienti v důvěrných rozhovorech neuvěděli žádné stížnosti na chování personálu a o případech násilí ve vzájemném soužití se sice zmiňovali, ale s tím, že personál na to adekvátně a rychle reaguje. Ani materiální podmínky nevyvolaly kritiku výboru. Dobrou vizitkou je rovněž fakt, že se výbor nemusel vyjadřovat k omezování volnosti pohybu klientů.

**Ke zdravotní péči vyslovil CPT ještě doporučení, aby byla farmakoterapie u klientů v obou domovech přezkoumána s cílem uvést medikaci do souladu s moderními lékařskými postupy a předcházet potenciálnímu předávkování a polypragmazií (tj. kombinaci více léků).**

## ➤ Denní přístup na vzduch

U režimu výbor připomněl svůj dlouholetý standard přístupu na vzduch, který je celkem vysoký: zajistit lidem žijícím v zařízení, kterým to zdraví dovolí, neomezený přístup na vzduch během dne, pokud nemusí být přítomni na terapeutických aktivitách uvnitř budovy; klienti s fyzickým postižením mají dostat potřebnou pomoc (bod 124). Ze zprávy vyplývá, že v navštívených domovech nikdo klientům v tomto ohledu nebránil a mnozí využívali zahradu

nebo i chodili mimo areál, ale část z nich přístup ven zajištěný neměla.

## ➤ Doporučení ke zdravotní péči

Tři doporučení se týkají péče, přičemž výbor nepoužívá české dělení na sociální a zdravotní služby. Hodnotí obecně dostupnost péče, již si vyžadují sociální a zdravotní potřeby daného počtu a typu klientů. Dobrý dojem získal výbor ze zajištění somatické péče. Po zmapování zastoupení a přítomnosti pracovníků různých profesí v domovech (včetně sester zařízení a externího praktického lékaře a psychiatra) se ale shodl s ředitelem zařízení, že personální zajištění není adekvátní, především v oblasti péče zdravotní. Bod 126 zprávy: „Vzhledem k velmi vysokému počtu uživatelů, kteří dostávají psychotropní léky (pozn. aut.: všichni klienti domu Krakonoš, tedy 59 dospělých, a 75 % z 37 klientů „zvláštního režimu“ domu Dukla), je přítomnost psychiatra pouze na jeden den v měsíci jednoznačně nedostatečná. Dalším problémem je, že v domovech se zvláštním režimem neměly sestry obecně žádnou specializaci v psychiatrii a že sestry nebyly přítomny přes noc.

Ke zdravotní péči vyslovil CPT ještě doporučení, aby byla farmakoterapie u klientů v obou domovech přezkoumána s cílem uvést medikaci do souladu s moderními lékařskými postupy a předcházet potenciálnímu předávkování a polypragmazií (tj. kombinaci více léků). Delegace výboru

totiž zjistila, že někteří klienti dostávali velké dávky vysoce sedativních léků, které představují vysoké riziko závažných vedlejších účinků, přičemž v některých případech šlo o polypragmazií. Podle lékařů delegace se řada pacientů zdála být silně utlumená.

Doporučení k nápravě výbor adresuje vždy vládě navštíveného státu, která odpovídá za naplňování mezinárodního závazku ochránit osoby omezené na svobodě před špatným zacházením. Takže se vlast-

<sup>1</sup> Evropský výbor pro zabránění mučení a nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání.



ně nezabývá národním kontextem – který orgán je zodpovědný za zajištění dostupnosti a kvality zdravotní péče klientům pobytové sociální služby a jakou organizací je péče poskytována.

Co by mohli poskytovatelé sociálních služeb učinit k implementaci standardu CPT v oblasti psychofarmakoterapie? CPT vlastně říká, že dlouhodobě nastavenou medikaci je zapotřebí čas od času přezkoumat. Doporučuje průběžně sledovat farmakoterapii u chronických zdravotních problémů a zkoušet provádět úpravy k prevenci polypragmázie a přílišných dávek léků. Někteří klienti zařízení (nebo jejich opatrovníci) jsou schopni sami v rámci návštěv lékaře požádat o revizi medikace. U klientů, u nichž komunikaci s psychiatrem zajišťuje personál zařízení v rámci obstarávání osobních záležitostí uživatele sociální služby, může právě on zajistit formulaci této žádosti směrem k lékaři. Někde je jistě možné, aby se přímo vedení zařízení domluvilo s lékařem na řízeném pokusu o racionalizaci dlouhodobé psychofarmakoterapie.

### ➤ Přístup založený na farmakoterapii?

Bod 128 zprávy je věnován „terapeutickým aktivitám“ a fakticky se týká práce, volnočasových aktivit a různých programů. Výbor pochválil, že řada klientů má v domovech i mimo ně k dispozici bohatou nabídku. Zaznamenal ale také, že v praxi se



## ombudsman veřejný ochránce práv

jednalo hlavně o více autonomní klienty. Mnoho klientů ale potřebovalo zvýšenou aktivizaci kvůli silným sedativům a symptomům duševní poruchy, přičemž z individuálních plánů její zajištění neplynulo, takže výbor vyslovil znepokojení, že péče je primárně založena na farmakoterapii a že terapeutických aktivit byl „jednoznačný nedostatek“.

Text zprávy je zde poněkud klopotný, protože výbor nepracuje s terminologií českých předpisů. Je ale jasné, že podle CPT by individuální plán měl odrážet také cíle, jež sleduje léčba klienta, a zahrnovat také nástroje péče vedoucí k dosažení těchto cílů. Klienti sociálních služeb by měli mít k dispozici programy „psychosociálních rehabilitačních činností“ založené na komplexních individuálních plánech, jež by je připravovaly na samostatnější život nebo návrat k rodinám. Důležitou součástí těchto programů mají být činnosti, jež bychom přeložili nejspíše jako „ergoterapii“ či „práci“. Takové aktivity mají motivovat, rozvíjet učení a dovednosti v oblasti sociálních vztahů, budovat specifické kompetence a lepší obraz sebe sama.

### ➤ Kde se dočíst více o standardech CPT?

Ve zprávě je ještě popsáno, že se výbor hodně věnoval pojistce, kterou je soudní řízení o vyslovení přípustnosti držení klienta v zařízení bez jeho souhlasu. Česká právní úprava v tomto ohledu prošla dobře, s jedinou připomínkou, aby se po čase přezkoumávala důvodnost držení u osob, o kterých soud už v minulosti rozhodl. A konečně výbor upozornil, že klienti sociálních služeb nyní nemohou podávat stížnosti orgánu mimo zařízení, což by mělo být napraveno.

Je třeba říci, že tato zpráva CPT na adresu sociálních služeb je spíše stručná. Kdo by chtěl zkoumat standard prevence špatného zacházení více do hloubky, musí si projít zprávy (v angličtině) pro vlády jiných států (z poslední doby například Slovensko). Významně inspirované jsou ale také zprávy ze systematických návštěv českého veřejného ochránce zpráv.

### ➤ Kde zprávu CPT hledat?

Zpráva v původním i českém znění je dostupná na <https://www.coe.int/en/web/cpt/czech-republic>.

# Zapomenutá povolání

**Přiřaďte k sobě dřívější povolání (pod číselným označením) a jejich vysvětlení (pod písmenným označením).**

- |               |                                                                                           |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Cajkář     | A. muž rýžující zlato                                                                     |
| 2. Jirchář    | B. tkadlec vyrábějící hrubou reznou látku                                                 |
| 3. Jílovník   | C. ras, který chytal potulující se zvířata a odstraňoval uhynulá zvířata                  |
| 4. Kolšíř     | D. správce vězení v dřívější armádě                                                       |
| 5. Profous    | E. kovář tepající brnění                                                                  |
| 6. Ohánečnick | F. zvěrokleštič                                                                           |
| 7. Sanytrník  | G. topič v hutí                                                                           |
| 8. Nunvář     | H. cihlář                                                                                 |
| 9. Dráteník   | I. řemeslník vyrábějící cínové nádoby                                                     |
| 10. Krumplář  | J. tesař specializující se na výrobu dřevěných strojů a zařízení, především mlýnů a hamrů |
| 11. Truplař   | K. člověk, který zpracovával kůže pomocí roztoku kamence                                  |
| 12. Konvář    | L. člověk, který vyráběl kuchyňské předměty z drátu, opravoval nádoby                     |
| 13. Platněř   | M. řemeslník vyrábějící vějíře z peří                                                     |
| 14. Pohodný   | N. řemeslník vyrábějící střelný prach                                                     |
| 15. Sekerník  | O. vyráběl pohřební štíty a vyšívána roucha                                               |

Řešení: 1B, 2K, 3A, 4G, 5D, 6M, 7N, 8F, 9L, 10I, 11H, 12J, 13E, 14C, 15J  
Řešení:

**Autorka:**  
Mgr. Jitka Suchá



[www.ton.eu](http://www.ton.eu)

# kolekce santiago 02

design René Šulc <sup>CZ</sup>



# Intrasoft a jeho platforma SOCIO v Domově U Biřičky



**Společnost Intrasoft již přes 10 let vyvíjí a implementuje úspěšné softwarové produkty, které pomáhají organizacím a firmám s efektivním řízením a optimálním nastavením podnikových procesů.**



Jedním z produktů Intrasoftu je platforma SOCIO, která je plně vyvinuta na míru organizacím poskytujícím sociální služby pro oblast řízení vnitřních procesů v rámci organizace. Mezi moduly platformy SOCIO patří např. evidence směrnic, smluv a faktur, proces žádank a objednávek, intranet, helpdesk, řízení plánované údržby a dále také personalistika, docházka a cestovní příkazy.

Pilotním projektem platformy SOCIO je Domov U Biřičky, který patří mezi největší poskytovatele sociálních služeb v České republice. Zeptali jsme se paní ředitelky Mgr. Daniely Luskové, MPA, jak náročné je vedení organizace takového rozsahu a co jí pomáhá s řízením.

**Domov U Biřičky poskytuje své služby s více než 200 zaměstnanci pro 340 klientů. Jak náročné je řízení takové organizace?**

Velké organizace mají svá specifika, řada věcí je pro ředitele jednodušších, protože má k tomu kompetentní management, naopak řada věcí je složitějších. Každý ředitel nese obrovskou

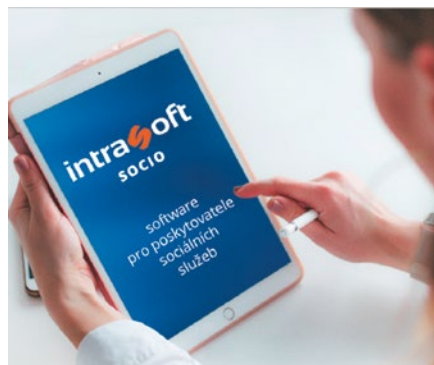
míru zodpovědnosti za hospodaření a kvalitu služeb. To vše závisí na každém jednotlivém zaměstnanci, jenž tvoří soukolí a jeden bez druhého znamená nic. Zdravotní sestra je stejně důležitá jako uklízečka. Každopádně nejtěžší v tak velké organizaci je udržení a přenos přehledně strukturované informace. Informace o čemkoliv, co se týká klientů, zaměstnanců a procesů.

**Vedení zařízení takového rozsahu jistě vyžaduje mnoho času a energie. Jaké nástroje k řízení organizace využíváte?**

Nutno říci, že digitální revoluce usnadňuje práci těm manažerům, kteří je chtějí a umí ovládat alespoň na uživatelské úrovni. Hlavními nástroji jsou tedy chytrá elektronická zařízení, on-line aplikace, cloudová řešení IT systémů, na něž se připojují odkudkoli a kdykoli. Máme systém manažerských raportů. A hlavně máme interní platformu intranetu, ve které je zásadní objem provozních informací nutných k efektivnímu řízení organizace a dostupnosti přesných a aktuálních informací.

**Na trhu je široká škála obdobných produktů, proč právě Intrasoft?**

Zaujalo mě uživatelsky příznivé, intuitivní prostředí a možnost si do určité úrovně modelovat intranet dle aktuálních potřeb vlastním administrátorem, aniž bychom museli neustále řešit úpravu prostředí s dodavatelem systému intranetu.



**V čem spatřujete hlavní a významné přínosy Intrasoftu?**

Jednoduchost přístupu, jednoduchost diferencovaného přístupu, možnost modelování sekcí, přístup ze kteréhokoliv chytrého zařízení, přehledné úložiště dat, rychlost vyřizování agend a oběhu dokumentů prostřednictvím elektronického podpisu, přičemž lze podepisovat cokoli, kdykoli a kdekoli.

**Jak náročná byla implementace celého systému?**

Nastavení systému bylo naplánováno do několika etap. Prvotní implementace trvala 2 měsíce. Vyžaduje vyškolení interního administrátora, který systém perfektně ovládá a případně konstruuje. Bezpodmínečně nutné je provozní naplnění základními daty a průběžné udržování aktuálních dat. Mám na mysli třeba seznam zaměstnanců, seznam a označení místností, organizační strukturu, vazby podřízenosti atd.

**S ohledem na Vaše zkušenosti s Intrasoftem, uvítala byste jeho další rozvoj a jakým směrem?**

Na každém systému je vždy co vylepšovat, jinak nelze udržet krok s dobou. Rozhodně bychom uvítali větší pravomoci administrátora, větší možnosti úprav jednotlivých modulů a také vyvinutí modulu anket, který by nám velice zjednodušil práci.

**Paní ředitelko, doporučila byste Intrasoft dalším organizacím obdobného zaměření?**

Bez diskuse ANO!

Děkujeme paní ředitelce Mgr. Daniele Luskové, MPA, za čas, který nám věnovala pro rozhovor a přejeme mnoho spokojených a šťastných klientů!

**Michal Šula**

Key Account Manager

tel.: +420 728 728 255

e-mail: obchod@intrasoft.cz

# Iglou – zkušenosti po první



■ **Text: Mgr. Tomáš Hruška,**  
ředitel Adelante, Armáda spásy  
v České republice, z. s.

## ➤ Geneze

**A**rmáda spásy – Adelante Ostrava byla na sklonku léta 2018 oslovena spolkem Iglou, zda by bylo možné prostřednictvím naší sociální služby Terénní program spolupracovat při zavádění a adaptaci nouzového přístřešku do prostředí České republiky. Samotní zakladatelé spolku Pavla Klečková a Manu Chilaud již v té době s Adelante spolupracovali jako dobrovolníci a podporovatelé delší čas a od znalosti kontextů Terénního programu si obě strany slibovaly usnadnění administrativních záležitostí a s tím spojené bezproblémové umístění přístřešků u uživatelů.

Po vyjasnění rolí jednotlivých stran – spolek Iglou se postaral jak o dodání přístřešků, tak o vypracování návodů k jejich použití pro uživatele i pracovníky sociální služby, aby se omezila rizika při jejich užívání a údržbě, Armáda spásy zpracovala metodiku pro terénní pracovníky a informované souhlasy pro uživatele – bylo přistoupeno k jednání s městem Ostrava. Už na začátku bylo dohodnuto, že je nezbytné informovat obce, na jejichž území se budou Iglou rozmísťovat, aby byla zajištěna podpora i z jejich strany. A to jak při informování veřejnosti, tak především městské policie, technických služeb a terénních pracovníků města, aby nebyly přístřešky likvidovány jako odpad a aby všechny zúčastněné strany o projektu věděly. Došlo také na prezentaci v rámci komunitního plánování a na akcích ur-

čených veřejnosti. Spolek Iglou například umožnil přespání v přístřešku několika zájemcům z řad veřejnosti při příležitosti Noci venku 2018.

Poté, co město Ostrava vyjádřilo tomuto projektu podporu, byla vyřízena potřebná administrativa a s projektem byla seznámena jak odborná, tak laická veřejnost, sociální pracovníci na konci roku distribuovali přístřešky Iglou uživatelům Terénního programu na Ostravsku.

## ➤ Sezóna 2018–2019

Terénní pracovníci Adelante Ostrava v předstihu dle kritérií metodiky schválené všemi stranami (Armáda spásy, Iglou, město Ostrava) vytypovali osoby, pro které bude zapůjčení přístřešku nejprínosnější. S těmito uživateli pak již v předstihu jednali o záměru zapůjčení nouzového přístřešku na zimní období. Zároveň tím i mapovali zájem a pochybnosti, které v cílové skupině

postupně vyvstávaly. Nejčastěji se obávali odpovědnosti za samotný přístřešek v případě jeho zničení či krádeže. Část uživatelů se obávala, zda nebude muset Iglou uhradit a nedostane se do problémů, pokud jej zničí třetí osoba. Tyto obavy byly nakonec rozptýleny a ve chvíli, kdy byly hotovy administrativní záležitosti, byly již známy i osoby, které budou Iglou v první sezóně užívat.

Samotná distribuce přístřešků Iglou proběhla na začátku ledna, s jejich uživateli byly sepsány informované souhlasy a provedena instruktáž i předán návod, jak přístřešek postavit a složit. Během prvního týdne jeden z uživatelů verbálně přání Iglou vrátit, ale poté, co se vysvětlilo, že se pouze obával, aby nemusel hradit jeho případné poškození, a byly mu zopakovány podmínky zápůjčky, si přístřešek ponechal. Postupně bylo na území města Ostravy distribuováno 14 kusů přístřešků Iglou.

V rámci samotného provozu došlo pouze k jednomu „incidentu“, který musel být řešen terénními pracovníky. Kontaktovala nás městská policie se žádostí o odvezení jednoho konkrétního přístřešku. Po příjezdu na místo se však ukázalo, že městská policie jedná v součinnosti s technickými službami, které zde provádějí úklid. Po dohodě bylo určeno místo vzdálené několik desítek metrů, kde již úklid probíhat nebude a kam si může uživatel přemístit nejen Iglou, ale i další věci, které si chce ponechat. Vzhledem k tomu, že s tímto přesunem souhlasil i uživatel, došlo pouze k přesunutí přístřešku, čímž se celá situace vyřešila.

Zpětná vazba uživatelů byla veskrze pozitivní. V Iglou je nejen teplo, ale díky materiálu, ze kterého je vyrobeno, funguje i jako pohodlná matrace. Navíc i samotný přístřešek prochází vývojem – součástí do-



# sezoně

**Obecně by se tedy dalo říci, že uživatelé nouzového přístřešku Iglou nejen verbalizují, že si jej váží, ale s přihlédnutím k jejich stavu po sezoně se k nim opravdu i chovají ohleduplně.**

hody mezi Armádou spásy a spolkem Iglou je zpětná vazba od uživatelů za účelem dalšího vylepšení přístřešku. Samotní členové spolku se pak prostřednictvím své dobrovolnické činnosti setkávali přímo s uživateli přístřešku, a mohli tedy ověřovat jeho funkčnost v terénu.

Na začátku dubna začali terénní pracovníci Adelante dojednávat vracení přístřešků s klienty, aby dne 15. dubna mohlo dojít k jejich svozu. Při něm bylo na jednom přístřešku zjištěno drobné poškození, které bylo opraveno, jeden přístřešek byl bohužel zcela zničen – rozřezán. Pracovníci samozřejmě z terénu odstranili i tento zničený kus, aby po projektu nezůstal nepořádek.

**Už na začátku bylo dohodnuto, že je nezbytné informovat obce, na jejichž území se budou Iglou rozmísťovat, aby byla zajištěna podpora i z jejich strany.**

Nepodařilo se zjistit, kdo tento přístřešek poškodil. Obecně by se tedy dalo říci, že uživatelé nouzového přístřešku Iglou nejen verbalizují, že si jej váží, ale s přihlédnutím k jejich stavu po sezoně se k nim opravdu i chovají ohleduplně. Přístřešky byly po svozu vyčištěny a vydezinfikovány dle návodu, který poskytl spolek Iglou,

a po vysušení uskladněny pro použití v sezoně 2019–2020.

Sociální pracovníci hodnotí tento projekt jako nad očekávání úspěšný. Již při vypracování metodiky byla diskutována různá rizika projektu i to, jak a zda vůbec jsme schopni jim předcházet. V průběhu samotné zápůjčky se však většina z těchto rizik ukázala spíše jako teoretická, a proto je ze strany sociálních pracovníků projekt hodnocen jako bezproblémový. Hlavní zamýšlený přínos, tedy snížení zdravotních rizik, se v praxi potvrdil. Vedlejšími přínosy pak bylo mimo jiné i navázání bližšího kontaktu sociálních pracovníků s některými méně důvěřivými klienty a tím i vyšší pravděpo-

dobnost využití dalších sociálních služeb a zviditelnění problematiky bezdomovectví v médiích.

## ► Závěr

Projekt Iglou si neklade za cíl jakýmkoli způsobem nahrazovat již fungující sociální služby ani se tímto směrem ubírat. Jedná

se o zmírnění zdravotních rizik plynoucích z pobytu venku v zimním období, a to včetně snížení rizika umrznutí. V praxi se ukázalo jako vhodné kombinovat užití přístřešku se službami Terénního programu pro osoby bez přístřeší. Jeho pracovníci jsou schopni v rámci své činnosti určit potřebnost u jednotlivých uživatelů a přístřešky jsou tak zapůjčovány osobám, které nejsou z jakéhokoli důvodu schopny či ochotny využít služeb nocleháren či nízkoprahových denních center. Jedná se tedy o další způsob, jak pomoci lidem bez přístřeší, který vhodně doplňuje již existující systém. Samotnou problematiku bezdomovectví dle mého názoru nikdy nebude možné vyřešit pouze jedním opatřením. Vždy budou existovat osoby, které „propadnou sítím“ jiných opatření. Snížení zdravotních rizik u této skupiny vede nejen k úsporám ve zdravotní péči, ale především zvyšuje pravděpodobnost jejich znovuzáčlenění do většinové společnosti, neboť špatný zdravotní stav je jednou z největších a nejčastějších překážek. Poděkování si tedy bezesporu zaslouží Pavla Klečková a Manu Chilaud, kteří tuto myšlenku do ČR nejen přinesli, ale především ji začali realizovat. A díky jejich energii nezůstalo jen u slov.

INZERCE



Zveme Vás na konferenci

## Multidisciplinární spolupráce v dlouhodobé péči o seniory

14. listopadu 2019 od 9:00 do 16:00 hod., Impact Hub na Smíchově – Drtinova 557/10, Praha 5

### Program

Dopolední blok: vztahy v multidisciplinární spolupráci a faktory, které ji podporují i znesnadňují, a to na úrovních: systém – spolupráce mezi organizacemi, organizací a týmem, týmem a klientem a rodinou

Odpolední blok: tematické workshopy

Občerstvení po celou dobu konání konference je zajištěno. Registrace **ZDE**.  
Vaše dotazy rád zodpoví: **tomas.gago@sue-ryder.cz**

Těšíme se na viděnou!

Generální partner konference



Partneři konference



# Rehabilitační kostka IMU Futuro Cube pomůže nejen při rehabilitaci dětí



**R**ehabilitační střediska a léčebny v České republice mohou ve své práci využívat chytrou rehabilitační kostku IMU Futuro Cube od českých vývojářů Jana Krejsy a Pavla Čápa. Jde o novou pomůcku pro rehabilitaci, která pomáhá především dětským pacientům s různými poruchami pohybu či po úrazech hlavy a dalších diagnózách. IMU Futuro Cube se momentálně využívá k rehabilitaci v Hamzově odborné léčebně pro děti a dospělé v Košumberku a v Rehabilitačním ústavu Kladruby.

■ **Text: Ing. Petra Cibulková**  
s použitím TZ společnosti Rehamza

IMU Futuro Cube vznikla v první polovině roku 2018, kdy **Jan Krejsa** a **Pavel Čáp** začali spolupracovat na spojení Rubik's Futuro Cube a rehabilitačního softwaru Rehamza. Rubik's Futuro Cube, dílo Jana Krejsy a Jaroslava Altmana, je černá kostka se světelnými diodami rozmístěnými stejně jako u klasické Rubikovy. Zaznamená-

vá pohyby vykonané jejím otáčením, dotykem či poklepáním, navíc vibruje a vydává různé zvuky včetně mluveného slova. Díky své konstrukci nabízí neomezené možnosti nejen pro hry a rotační hlavolamy, které podporují například prostorovou a herní představivost či zručnost. Dle Pavla Čápa ze společnosti Rehamza poskytuje kostka kvalitní data v reálném čase a je plně programovatelná. Je tak okamžitě vidět pokrok u pacienta.

Rehabilitační IMU Futuro Cube pomáhá zejména rehabilitaci dětských pacientů s poruchou hrubé motoriky, stability, s různou formou dětské mozkové obrny, po úrazech hlavy a mozku, s poruchou koncentrace či sensoriky a dalších diagnózách. Software pro podporu rehabilitace byl vyvinut vývojářským studiem Rehamza a Hamzovou léčebnou v Košumberku, která kostku využívá již více než 6 měsíců. Vedoucí rehabilitace Petra Teplá z Hamzovy léčebny uvedla, že „u dětských pacientů je rehabili-

tace pohybového ústrojí prostřednictvím her nejdůležitější, protože cvičení s rehabilitační kostkou vnímají jako zábavu.“ Při rehabilitaci dospělých pacientů či seniorů lze využívat kostku pro distanční terapii<sup>1</sup>, kterou testují právě například v Kladrubech v rámci projektu virtuální ambulance pro distanční terapii.

Součástí rehabilitačního softwaru od Rehamzy je několik programů, které jsou určeny jak pro pacienty, tak pro lékaře ke sledování dosažených výsledků. Příkladem je aplikace Helpík, která využívá data z jednotlivých čidel pro vizualizaci na obrazovce. Pacient si vybere rehabilitační hru, nastaví se mu odpovídající úroveň obtížnosti vzhledem k diagnóze a možnostem pacienta. Jednotlivé hry jsou koncipovány tak, aby pomáhaly s motivací ke cvičení především u pacientů s různou formou dětské mozkové obrny, po kranio cerebrálních traumatech, onkologických onemocněních a jiných úrazech. Rehabilitační kostky IMU Futuro Cube jsou vhodné k tréninku koncentrace, stability, zrakové kontroly a velmi efektivně doplňují ucelenou rehabilitaci.

Na zkušenosti s rehabilitační kostkou jsme se zeptali **Mgr. Jakuba Pětiokého, DiS.**, náměstka pro rehabilitaci, vědu a výzkum Rehabilitačního ústavu Kladruby.

➤ **Jaké výsledky zaznamenáváte u dospělých pacientů či seniorů? Ti jsou možná většinou k technologickým věcem skeptičtí, bojí se nové techniky, nebo sepletu? Zaujmut hrou je snazší právě v dětském věku.**

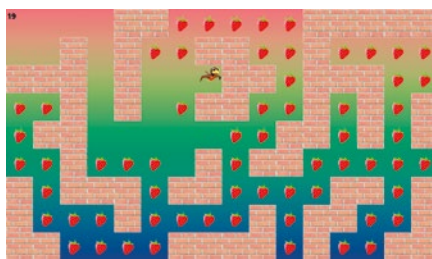
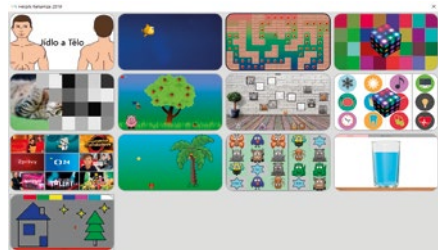
Abychom byli schopni na tuto otázku odpovědět, tak si ji musíme trochu rozdělit a ujasnit. Software Rehamza a kostku Futuro Cube testujeme ve virtuální ambulanci RU Kladruby, v Asociaci robotiky, telemedicíny a kybernetiky (ARTAK) a v nadačním fondu REGIBASE. V každé z těchto institucí sledujeme jiné cíle. V Kladrubech testujeme možnost využití kostky v běžném

<sup>1</sup> O distanční terapii v Rehabilitačním ústavu Kladruby jsme informovali v čísle červen–červenec 2019, pozn. red.



klinickém provozu a použití v subakutní fázi po propuštění pacienta do domácího prostředí (projekt virtuální ambulance pro distanční terapii), nadační fond REGIBASE zakoupil tato zařízení pro testování klientů v subchronickém a chronickém stádiu a asociace ARTAK zkoumá začlenění kostky do dalších systémů a aplikací, které by mohly přinést nové uživatelské benefity. Tímto způsobem zařízení testujeme v různé klientské populaci a s různým pohybovým deficitem.

Kostka není certifikována jako zdravotnický prostředek, z terapeutického pohledu je stále ve vývoji. Správně bychom tady měli mluvit o tzv. herním cvičení s pomocí speciálního herního softwaru a hardwaru. Toto herní prostředí může sloužit jako prostředek zlepšení spolupráce pacienta. A teď se můžeme dostat k odpovědi na otázku.



Dospělí pacienti je již generace, která vyrostla na počítačích, jsou zvyklí používat technologie. Každý preferuje aktivity, které jsou zábavné, inspirativní a pochopitelné. Takže pokud uděláme herní prostředí pochopitelné a adekvátní i pro starší a seniory, tak je můžeme zaujmout. Důležité je, aby měli sami zájem se zlepšit a pracovat na sobě, poté je možné aplikaci použít.

» **Mohli by kostku využít jako aktivizační pomůcku také sociální pracovníci v domovech pro seniory či jiných pobytových službách, nebo je určena zejména lékařům?**

Kostka je primárně určena klientům s nějakým pohybovým deficitem, tedy ji mohou používat i v domovech pro seniory,

pokud je správně zvolena jako terapeutický nástroj a klient se chce aktivně podílet na terapii. Samozřejmě záleží také na kognitivních schopnostech klienta, zda potřebuje přímé vedení, či je schopen samostatně pracovat na základě instrukcí. Použití kostky jako aktivizačního nástroje vidím spíše pro dětské pacienty, jako senior bych si spíše přál být v kontaktu s lidmi, než být odsunut do pěkného ústraní s elektronickou pomůckou.

» **Jak hodnotíte přínos kostky při rehabilitaci v distanční terapii?**

Optimální přínos stále hledáme a řešíme s vývojáři. Zatím se nám osvědčuje použití kostky u pohybového tréninku ruky, předloktí a paže u lehčích pacientů, např. po mozkové mrtvici. Pokud bude dokončen vývoj softwaru, který umožní certifikaci zařízení jako zdravotní prostředek, tak své místo určitě nalezne i v distanční terapii. Mezitím se mohou objevit nové symbiózy s dalšími technologiemi, nové aplikace, které pomohou rozšířit využití do oblastí, o kterých nyní nemusíme ještě vědět.

INZERCE



VŠECHNO, CO DĚLÁME, NÁM MUSÍ VONĚT



Již od roku 1993 se specializujeme na vývoj, výrobu a distribuci nápojových směsí, snacků a potravin. Mezi naše hlavní výrobky patří rozpustné nápojové směsi a prémiové čaje Biogena. Naše výrobky si díky kvalitě a poctivosti získaly své zákazníky ve školních jídelnách, nemocnicích, bezpečnostních složkách, restauracích, hotelech, ale i v sítích retailových prodejen. Setkat se s nimi můžete i v nápojových automatech. Z našeho sídla v České republice a poboček v dalších třech zemích Evropy pečujeme o zákazníky po celém světě.



**BonTea**<sup>®</sup>



*Snow  
Tea*

**NOVINKA**  
Horký i ledový.



Vyzkoušejte nové rozpustné čaje **SnowTea**<sup>®</sup>. Jedinečný přírodní čajový extrakt je zdrojem nezaměnitelné, plné a vyvážené chuti a umožňuje jednoduchou, rychlou a přesnou přípravu nápoje. Vybrat si můžete z 10 ovocných příchutí. K obědovému menu je možné čaj **SnowTea**<sup>®</sup> podávat horký i ledový.

**BONNO**<sup>®</sup>

BONNO GASTRO SERVIS s.r.o.  
Husova 523, 370 21 České Budějovice





# Držitelé certifikátu Značka kvality v sociálních službách

[www.znackakvality.info](http://www.znackakvality.info)

## Centrum sociálních služeb Děčín, p. o. Služby pro seniory a Pečovatelská služba Oddělení – Pečovatelská služba

Pečovatelská služba je provozována Centrem sociálních služeb Děčín, p. o., jehož zřizovatelem je statutární město Děčín. Služba zajišťuje pravidelnou pomoc, podporu a péči osobám, které mají sníženou soběstačnost, a to od 19 let věku. Je poskytována formou terénní a ambulantní. Okamžitá kapacita služby je 17 klientů. V současné době zajišťuje služba pomoc 170 klientům v obvodu města Děčín.

Centrála pečovatelské služby je nově zrekonstruována a nachází se v domě s byty zvláštního určení. Odtud vycházejí pracovníci do terénu, kde poskytují služby klientům v jejich přirozeném prostředí. Služba dále disponuje třemi plně vybavenými bezbariérovými koupelnami, kde jsou poskytovány úkony ambulantní péče. Koupelny jsou vybaveny vanovým zvedákem, koupacími XXL křesly a mnoha dalšími bezpečnostními prvky.

Centrum sociálních služeb Děčín, p. o. disponuje vlastní prádelnou, kterou plně využívají i klienti pečovatelské služby.

Pečovatelská služba přistupuje ke každému klientovi individuálně, tak, aby byly zajištěny jeho potřeby a zároveň se minimalizovala rizika závislosti na službě.

### Příklad dobré praxe

**Reorganizace pečovatelské služby** – V lednu 2017 opustila pečovatelská služba prostory bývalých DPS a přesunula se do nově zrekonstruovaných prostor, kde byla zřízena samostatná centrála pečovatelské služby.

Akcí předcházela dlouhá a někdy i bouřlivá vyjednávání, ale krok se jednoznačně vyplatil. Zaměstnanci se v současné době plně věnují pouze péči o klienty a nemusí řešit správu

rozlehlých domů a péči o další obyvatele, kteří nejsou klienty pečovatelské služby. Tuto funkci v domech nově zajišťují domovníci, kteří jsou zaměstnanci zřizovatele. Přestože měli klienti i zaměstnanci v prvních chvílích obavy z nové situace, byla to změna jednoznačně správným směrem. Klienti zjistili, že se v péči o ně nic nezměnilo a pracovníci mají dobrý pocit z toho, že mohou vykonávat v plném rozsahu svou práci a nesplňují správu domů, jež jim nepřísluší.



**Centrum sociálních služeb Děčín, p. o.  
Služby pro seniory a Pečovatelská služba  
Oddělení – Pečovatelská služba**  
Krásnostudenecká 1362/104a  
405 02 Děčín VI

### Certifikace pečovatelských služeb:

Péče, individuální přístup a partnerství	★★★★★
Stravování	★★★★☆
<b>Bodové hodnocení</b>	<b>455 bodů</b>
<b>Celkové hodnocení</b>	★★★★★

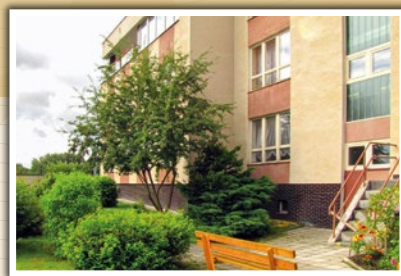
## Domov pro seniory „SPÁLENIŠTĚ“ v Chebu, příspěvková organizace

Domov je příspěvkovou organizací Karlovarského kraje. Poskytujeme celoroční pobytovou službu – domov pro seniory s kapacitou 68 klientů. Domov se nachází v klidné, okrajové části města Chebu. Nabízíme ubytování převážně v jednolůžkových pokojích (garsoniérách) s kuchyňskou linkou a vlastním sociálním zázemím, ale také bytové jednotky 1+1 s balkónem pro manželské páry. Na každém patře je kuchyňka, klubovna a velká koupelna. Klienti si mohou dovybavit pokoj vlastními bytovými doplňky. V příjemném interiéru mohou klienti využívat společné prostory vhodné pro relaxaci i volnočasové aktivity – klubovny, PC koutek, tělocvičnu, terasu, retro pokoj, zahradu a rehabilitaci. Zajišťujeme docházku pedikérky do Domova. Výhodou našeho zařízení je vlastní plynová kotelna a prádelna. Pravidelně zjišťujeme spokojenost klientů a jejich rodin s poskytovanými službami a reagujeme na všechny připomínky a přání.

### Příklad dobré praxe

**Široká nabídka kulturně společenských akcí a rozvinutý aktivizační program** – oblíbené jsou již tradiční akce (taneční zábavy s živou hudbou a účastí rodinných příslušníků a přátel klientů, opékání buřtů na zahradě, výlety po okolí Chebu a účast na akcích pořádaných Městem Cheb – Chebské dvorky, Vánoční

trhy atd.). Příjemným rozptýlením jsou pro klienty dva zakrslí králíci, které využíváme i pro zooterapii a stejně tak i voliéra se zebříčkami. Pololetně je zpracováván Plán kulturně společenských akcí a pro každý týden rozpis skupinových a individuálních aktivit vč. aktuálních akcí.



**Domov pro seniory „SPÁLENIŠTĚ“  
v Chebu, příspěvková organizace**  
Mírová 2273/6  
350 02 Cheb

### Certifikace:

Ubytování	★★★★★
Strava	★★★★☆
Volný čas a kultura	★★★★☆
Partnerství	★★★★★
Péče	★★★★☆
<b>Bodové hodnocení</b>	<b>829 bodů</b>
<b>Celkové hodnocení</b>	★★★★★

## Střípky z domova

### Vernisáž prací klientů Domova pro seniory Bechyně

**Bechyně** – Propojit seniory, dobrovolníky a středoškoláky se podařilo při červnové výstavě v bechyňské galerii U Hrocha v místním kulturním domě. Návštěvníci si zde mohli prohlédnout vystavené obrazy s motivy zátiší, krajiny, ale například i akty, provedené technikami olejomalba, akvarel, kresba nebo podmalba na sklo. To vše si klienti Domova pro seniory Bechyně zkouší ve výtvarné dílně pod vedením dobrovol-



nic a místních výtvarnic Vlasty Sušerové a Hany Jarošové. Výtvarná dílna funguje již třetím rokem a za tuto dobu se podařilo uspořádat již druhou výstavu. Vystavující senioři se tak ocitli ve zcela nové roli a o jejich výstavu projevil zájem kromě veřejnosti i místní tisk. Výstava měla mezigenerační přesah, neboť k výstavě byli přizváni i studenti Střední uměleckopřemyslové školy v Bechyni, kteří zde vystavovali svou autorskou literární tvorbu a kteří dlouhodobě s domovem spolupracují. Zpestřením vernisáže byla recitace, kdy účastnice z řad studentek a seniorek zarecitovaly básně. Obě přednášející od sebe dělilo více než 70 let a pročitěný přednes obou žen byl velmi emotivním momentem vernisáže.

*Mgr. Marie Ondřichová,  
aktivizační pracovnice  
Domova pro seniory Bechyně*

### „Orlický žolík“

**Ústí nad Labem** – Na začátku září se v našem Domově pro seniory uskutečnil tradiční turnaj „Orlický žolík“, který v našem zařízení pořádáme již šestým rokem. Tohoto turnaje se pravidelně účastní soutěžní družstva z jiných domovů pro seniory z Ústeckého kraje.



O zahájení turnaje se postaralo pěvecké uskupení DPS Orlická „Zpíváme si pro radost“ z řad našich klientů. Všichni hráči z řad seniorů měli předem daná pravidla hry, podle kterých se turnaj odehrával, a jednotlivci postupovali do vítězných kol. Po skončení turnaje se hráči občerstvili připraveným pohoštěním a všichni obdrželi diplom i hezké ceny.

„Orlický žolík“ v našem domově není jen o vítězství, ale i o tom poznat nové lidi, pobavit se s nimi a užít si den plný zábavy.

*Bc. Michaela Vlček Rybanská  
sociální pracovnice DS Orlická*

### Kozy na cestách v Domově pro seniory

**Třebíč** – Když se řekne koza, každý si představí bílou kozu, která sežere, na co přijde. Starší ročníky si vzpomenu na dětství, kdy pasení koz byla pravidelná činnost. Na Domov pro seniory Třebíč – Manž. Curieových, p. o., zavítaly ve středu 11. září takové kozy dvě. „Návštěva“ koz se uskutečnila již podruhé, v rámci ekologického



projektu Kozy na cestách. Za seniory přijel společně s chovatelkou kozí pár Ema – koza domácí a Albert – kozel kamerunský. Setkání se uskutečnilo na zahradě, kde si je mohli naši klienti prohlédnout, pohladit, potěšit je pamlskem v podobě rohlíků, dobré zelené trávy a sena. Někteří ze seniorů si vyzkoušeli, že dovednosti z mládí se nezapomínají, a to konkrétně dojení mléka. Někteří si jej vyzkoušeli poprvé. Senioři, kteří na zahradu nemohou, navštívili Ema s Albertem osobně na pokojích.

*Mgr. Šebová Eva a Bc. Světlana  
Čermáková, Domov pro seniory Třebíč –  
Manž. Curieových, p.o.*

### Cestujeme světem

**Kláštrec nad Ohří** – Městský ústav sociálních služeb v Kláštreci nad Ohří získal pro své seniory finanční dar v hodnotě 39 tisíc Kč v rámci projektu „Plníme přání seniorům“ obchodní společnosti Sodexo Pass. Tento příspěvek byl použit na nákup systému Spotee ViedoRehab, který promítá video z různých koutů nejen České republiky, ale třeba i ze zimní Paříže nebo deštivého



Londýna, a klienti během cvičení na rotopedu mohou díky tomuto systému (i když jen virtuálně) procestovat celý svět.

*Bc. Praková Jana, DiS,  
manažer kvality, zástupkyně ředitelky  
MÚSS Kláštrec nad Ohří*

### Zámecká slavnost v Drhovli

**Drhovle** – Dne 7. 9. 2019 se v Domově pro seniory Světlo v Drhovli konal již 16. ročník Zámecké slavnosti. Přestože nám počasí nepřálo, řada našich obyvatel a jejich rodinných příslušníků si tuto největší akci roku nenechala ujít. Kromě výrobků z aktivizačních dílen se zde prodávaly tradiční posvícenské hnětynky, domácí koláčky a další občerstvení.

Po úvodním slovu ředitelky domova Milady Chylikové a starosty obce Drhovle Jiřího Bláhy započal bohatý kulturní program, ve kterém vystoupilo Taneční centrum Z.I.P. Písek, taneční skupina Rozálie ze Strakonice, folklórní soubor Prácheňáček a program završil Zbyněk Dušek se svým dechberoucím vystoupením slackliningu. Všichni účinkující byli obdarováni malým dárkem, který pro ně vytvořili naši obyvatelé v aktivizačních dílnách. Celou akci nás slovem provázel moderátor Jakub Pavelka, k tanci a poslechu hrála skupina Talisman.



Velký dík patří našim sponzorům, kterými byly mimo jiné APSS ČR, ALIMPEX FOOD, a. s., Drůbežářský závod Klatovy, a. s., ML Kratochvíl, s. r. o., Nestlé Professional, NoVy Vacov, s. r. o., Obec Drhovle, Obec Heřmaň a další.

Všem moc děkujeme za účast a pomoc při organizaci a přípravě této akce a již teď se těšíme na další ročník.

*Jana Poštová, aktivizační pracovnice  
DZR Světlo v Drhovli*

## Střípky z domova

### „Zahradní slavnost“ v Domově Ludmila

**Smolkov** – Dne 6. 9. 2019 se konala v pořadí již pátá „Zahradní slavnost“ v Domově Ludmila ve Smolkově. Obyvatelé domova se svými blízkými a přáteli se skvěle pobavili, a to jak vlastním programem, tak díky hudebnímu vystoupení. K poslechu i tanci hrál a skvěle zpíval pan Jiří Mazánek s doprovodem. V rámci hudebního programu patří velké poděkování hájecké skupině „Šraml“, dále pak cimbálovce ze ZUŠ Vladislava Vančury a také vystoupení dětí ze školní družiny z Háje ve Slezsku. Potlesk sklidilo také taneční vystoupení děvčat ze souboru mažorettek. Všem účinkujícím velmi děkujeme.



Své kulinářské umění mohl předvést i stravovací provoz našeho domova, a to skvělým hovězím gulášem, který byl dle ohlasů výtečný. Těší nás vysoká návštěvnost akce a kladné ohlasy, rádi jsme uvítali seniory z klubu seniorů z Háje ve Slezsku i ze Lhoty. Svou návštěvou nás poctili obyvatelé domova „Na zámku“ z Kyjovic i „Svaté Zdislavy“ a „Svaté Kateřiny“ z Opavy.

Své si užily také děti, pro které byl připraven dětský koutek a malování na obličej.

Velké poděkování patří všem zaměstnancům za skvělou týmovou práci i všem návštěvníkům.

*Ing. Mgr. Martina Šilhárová, MBA,  
ředitelka Domova Ludmila*

### Pěvecký sbor Drachtinka zahajoval 24. ročník folklórních slavností

**Hlinsko** – Pěvecký sbor Drachtinka v pátek 23. 8. zahájil 24. ročník Adámkových folklórních slavností v areálu Domova seniorů Drachtinka, kde se konal festival již poctvrté. Na programu čekalo návštěvníky nejedno překvapení. Po pásmu lidových i novodobých písniček pěveckého sboru následoval dětský soubor Vysočánek Hlinsko a zlatým hřebem bylo temperamentní vystoupení tanečního souboru z Panamy. Pěvecký sbor Drachtinka zahájil svou činnost již v roce 2012 pod taktovkou paní Miluše Štikové, hudební doprovod po celou dobu zajišťuje paní Alena Peškeová. Na sbor jsme náležitě hrdí, neboť jeho průměrný věk je krásných 87 let! Přes velké obavy se vystoupení skutečně vydařilo a všichni zpě-



váci a zpěvačky mohou být na svůj výkon náležitě pyšní! Děkujeme organizátorům Adámkových folklórních slavností za tak velkou příležitost a možnost ukázat svůj um a těšíme se na další ročník, jehož budeme opět součástí.

*Eva Kunátová Holečková, ředitelka  
Domov seniorů Drachtinka*

### Anežské posvícení 2019

**Luštěnice** – Sobota 7. 9. 2019 se v Luštěnicích nesla ve svátečním duchu. Od 13 hod. se v Domově U Anežky pořádalo Anežské posvícení, společenská akce, které se může zúčastnit každý, jak klienti, tak i široká veřejnost. Na začátku Posvícení proběhlo slavnostní předání budovy do vlastnictví Středočeského kraje, kdy budovu od paní starostky Luštěnic Magdaleny Fišerové převzala paní radní Aneta Heřmanová. V průběhu celého odpoledne hrála k poslechu i tanci kapela „Vo 106“, kulturní program zahrnoval vystoupení dětí ze Mcel, mažorettek z nedalekých Kosmonos, ale i ukázkou kineziologického výcviku psů. Návštěvníci si mohli zakoupit bohatou tombolu, bylo k dispozici i občerstvení, které připravily naše šikovné kuchařky. Byl zde připraven i dětský koutek, malování na obličej a poník. Malování na obličej a dohled v dětském



koutku byl zajištěn studenty z Boleslavské soukromé střední a základní školy, s. r. o.

*Petra Milfaitová, DiS., sociální pracovnice  
Domov U Anežky, středisko Luštěnice*

### Donovalská zahradní slavnost

**Praha** – V sobotu 14. září se konal 5. ročník Donovalské zahradní slavnosti. Počasí bylo nádherné a bohatý program nabídl vystoupení řady hudebních kapel a rodinná divadelní představení nejen pro děti, dále výtvarné a taneční workshopy včetně retro tančírny, sportovní aktivity, skákací hrad a soutěže, malování na obličej, české tradiční občerstvení a mnoho další zábavy. Celým

dnem provázal moderátor Alexander Hemala a sváteční náladu svou přítomností podpořil i patron domova herec Otakar Brousek ml. Záštitu nad akcí převzala radní HMP Milena Johnová a starosta MČ Praha 11 Jiří Dohnal. Dopolední program zahájil pěvecký sbor Gambale. Divadelní sál se ve spolupráci s neziskovou organizací FysioART proměnil v celodenní dětskou divadelní scénu a desítkám dětí a jejich rodičům i prarodičům nabídl profesionální divadlo



a kreativní dílny. Nechyběla ani domovská prezentace výrobků klientů a autorské knihy 222 a 2 příběhy 20. století, jejímž patronem je herec Tomáš Töpfer.

*MgA. Hana Strejčková, DiS.  
Domov pro seniory Chodov*

### Domov pro seniory na Mládežnické v Jirkově slavil 25 let

**Jirkov** – Domov pro seniory na Mládežnické v Jirkově slavil 25. výročí vzniku. Rozhodli jsme se oslavu uspořádat na zahradě, která zařízení obklopuje, a pozvat zástupce města Jirkova, řadu našich příznivců, rodinných příslušníků a samozřejmě klientů, kteří zde žijí. Byli jsme rádi, že mezi nás zavítala jak současná starostka města Jirkova Darina Kováčová, tak i bývalý starosta, který byl při otevření v roce 1994, Filip Škapa. A protože jsme se letos v MěÚSS rozhodli pro výběr maskotů obou našich zařízení a v červnu jsme slavnostně U Dubu odhalili „Dubáčka“, který je maskotem tohoto objektu, pro Mládežnickou jsme vybrali jako maskota námořní kotvu, protože naším logem je Maják. Stejně tak



nechybělo něco dobrého na zub, narozeninový dort a nezbytné vystoupení našich vždy dobře naladěných sociálních pracovníků, kteří se ihned dali do tance a předvedli i scénky s námořnickou tematikou.

*Blanka Koblíčková  
Městský ústav sociálních služeb*



## Inovativní kalhotky **MoliCare® Elastic** usnadňují každodenní péči



### Rychlá a jednoduchá výměna

- Snadné použití díky elastickým bočním pásům
- **O 20 % kratší čas aplikace** oproti běžným zalepovacím kalhotkám
- **Dvě široká lepitka** na suchý zip pevně drží

### Pohodlné nošení

- Kalhotky jsou vhodné pro všechny typy postav
- Přizpůsobí se každému pohybu

