

Projekt dalšího vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách v oblasti práv seniorů

Bc. Dita Kozáková

Diplomová Práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Dita Kozáková**
Osobní číslo: **M140045**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management ve zdravotnictví**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Projekt dalšího vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách v oblasti práv seniorů**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Vymezte základní pojmy z oblasti sociálních služeb a práva se zaměřením na péči o seniory.
- Popište legislativu týkající se zaměstnanců v sociálních službách a jejich vzdělávání.

II. Praktická část

- Analyzujte pomocí kvantitativního dotazníkového šetření potřebnost vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách v oblasti práv seniorů.
- Na základě výsledků analýzy zpracujte projekt cyklu vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách.
- Projekt podrobte nákladové analýze.

Závěr

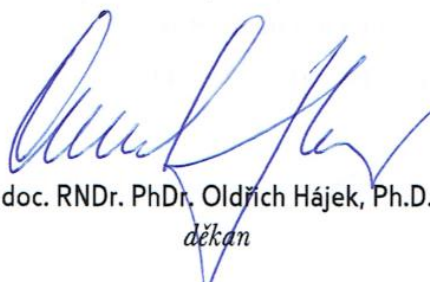
Rozsah diplomové práce: cca 70 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BEAULIEU, Elise M. A guide for nursing home social workers. New York: Springer Publishing Company, 2002, 288 s. ISBN 0-8261-1533-0.
KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální právo. Vyd. 2. V Praze: C. H. Beck, 2013, 191 s. ISBN 978-80-7400-474-2.
KREJČÍ, Jaroslav. Profesionální vzdělávání v sociálních službách: zpráva o projektu. Vyd. 1. Praha: Naděje, 2011, 16 s. ISBN 978-80-86451-21-3.
LUKASOVÁ, Marie a Adéla HRADILOVÁ. Protection of Rights of Elderly People in Institutions, with an Emphasis on People Suffering from Dementia. 1. vyd. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, c2014, 128 s. ISBN 978-80-87949-03-0.
MALÍKOVÁ, Eva. Péče o seniory v pobytových sociálních [sic] zařízeních. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 328 s. ISBN 978-80-247-3148-3.

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Libor Šnědar, Ph.D.
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: 15. února 2016
Termín odevzdání diplomové práce: 18. dubna 2016

Ve Zlíně dne 15. února 2016


doc. RNDr. PhDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
děkan




doc. Ing. Vratislav Kozák, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byla jsem seznámena s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové práci pracovala samostatně a použitou literaturu jsem citovala. V případě publikace výsledků budu uvedena jako spoluautorka.
2. že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá dalším vzděláváním zaměstnanců pracujících v sociálních službách, a to vzděláváním s konkrétní tematikou, kterou jsou práva seniorů. Teoretická část hovoří o lidských právech, stáří a stárnutí. Podrobně rozebírá strukturu zaměstnanců sociálních služeb a způsoby a možnosti jejich dalšího vzdělávání.

V praktické části je zpracovaná analýza týkající se potřeb dalšího vzdělávání zaměstnanců konkrétní organizace XY. Na základě výsledků analýzy je vytvořen projekt odborného vzdělávání, který sestává ze tří přednášek z oblasti práv seniorů. Součástí projektu je výběrové řízení na agenturu, která vzdělání zajistí, nákladová analýza a časový plán projektu.

Klíčová slova: vzdělávání, práva seniorů, zaměstnanci, sociální služby, uživatelé

ABSTRACT

This thesis addresses continuing education of employees in the social service industry. It focuses on education with specific themes, such as the rights of senior citizens. The theoretical part consists of human rights, old age and ageing. It details the structure of social service employees who work with the elderly, and ways of continuing education for such employees.

The practical part analyzes the need for continuing education in an organization named XY. This specific program, consisting of three lectures on Senior Rights, was created from the results of said analysis. The project partially consists of a hiring process for an agency providing the education, cost and time analyses, and a final evaluation.

Keywords: education, the rights of senior citizens, employees, social services, users

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D., za cenné odborné rady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

„Musíš se mnoho učit, abys poznal, že málo víš“

Michel de Montaigne

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 LEGISLATIVA SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	13
1.1 ZÁKON Č. 108/2006 Sb. O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	13
1.2 PŘÍSPĚVEK NA PÉČI.....	14
1.3 SOCIÁLNÍ SLUŽBY.....	15
1.4 STANDARDY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	16
1.4.1 Standardy kvality sociálních služeb podle webu MPSV, vyhláška 505/2006 Sb.	16
1.4.2 Hlavní zásady a cíle standardů kvality	17
1.5 KONTROLA POSKYTOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB.....	18
2 DOKUMENTY ZARUČUJÍCÍ LIDSKÁ PRÁVA	19
2.1 LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD	19
2.2 ETICKÝ KODEX.....	19
2.3 CHARTA PRÁV A SVOBOD STARŠÍCH OBČANŮ	19
2.4 CHARTA PRÁV UMÍRAJÍCÍCH.....	20
2.5 EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA	20
2.6 PRÁVA SENIORŮ V ČR.....	21
3 STÁŘÍ A STÁRNUTÍ	23
3.1 ZMĚNY VE STÁŘÍ	23
3.2 HODNOTY V ŽIVOTĚ SENIORA.....	25
3.2.1 Zdraví	25
3.2.2 Komunikace	25
3.2.3 Vztahy	26
4 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	27
4.1 STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB SE ZAMĚŘENÍM NA SENIORY	27
4.1.1 Sociální pracovníci.....	27
4.1.2 Pracovníci v sociálních službách	27
4.1.3 Nelékařští zdravotničtí pracovníci	27
4.1.4 Vedoucí pracovníci	28
4.2 LEGISLATIVA VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	28
4.2.1 Vzdělávání sociálních pracovníků	28
4.2.2 Pracovníků v sociálních službách	29
4.2.3 Vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků.....	30
4.3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V OBLASTI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB POSKYTUJÍCÍCH PÉČI SENIORŮM	31
4.3.1 Další vzdělávání sociálních pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků.....	32
4.3.2 Další vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků	33
4.3.3 Další vzdělávání vedoucích pracovníků.....	33

4.3.4	Oblasti a okruhy dalšího vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb	33
4.3.4.1	Péče o uživatele sociálních služeb	34
4.3.4.2	Individuální plánování	34
4.3.4.3	Prvky zdravotní péče, ochrany zdraví a první pomoci	34
4.3.4.4	Informace z oblasti hygieny a epidemiologie	34
4.3.4.5	Základy psychologie a komunikace.....	35
4.3.4.6	Etika v sociálních službách.....	35
4.3.4.7	Standardy kvality sociálních služeb.....	35
4.3.4.8	Právní minimum v oblasti sociálního zabezpečení.....	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	37
5	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI POSKYTUJÍCÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY PRO SENIORY	38
5.1	POBOČKA BRNO	38
6	ANALÝZA POTŘEB VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V PRÁVNÍ OBLASTI TÝKAJÍCÍ SE SENIORŮ.....	39
6.1	ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	39
6.2	SWOT ANALÝZA VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VYBRANÉHO POSKYTOVATELE	58
6.2.1	Zákonná povinnost organizace v oblasti vzdělávání.....	60
7	PROJEKT CYKLU VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZACI POSKYTUJÍCÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY SENIORŮM	61
7.1	CÍLE PROJEKTU	61
7.2	VLASTNÍ NÁVRH.....	61
7.2.1	Popis projektu.....	61
7.2.1.1	Účastníci vzdělávání	61
7.2.1.2	Profil absolventa vzdělávání	61
7.2.1.3	Projektový tým.....	62
7.2.1.4	Fáze projektu.....	62
7.2.2	Výběr vzdělávací instituce	63
7.2.2.1	Matice priorit	63
7.2.3	Časový plán projektu.....	67
7.2.4	Nákladová analýza	69
7.2.5	Kontrola a vyhodnocení projektu.....	70
7.2.6	Závěr projektu	72
	ZÁVĚR	73
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	75
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	79
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	80
	SEZNAM PŘÍLOH.....	82

ÚVOD

Vzdělávání a učení nás všechny provází po celý život. Každý člověk, ať chce nebo ne, se po celý život stále něco učí. Nikdy neumíme a neznáme dost. Některé věci se člověk v životě naučí snadno a ani si nevšimne, že se vlastně vzdělává. Jiné nám dají hodně práce a snahy. Právě v tomto případě je potřeba vytvořit stimul pro vlastní motivaci. Při dalším vzdělávání zaměstnanců je proto dobré zjistit, jestli vůbec a jaké potřeby v oblasti vzdělání pracovníci organizace mají.

V sociálních službách je další odborné vzdělávání dokonce stanoveno zákonem. Není problémem splnit zákonnou povinnost, cílem je, aby další vzdělávání zaměstnanců mělo smysl a přineslo organizaci užitek.

Ve své diplomové práci se zabývám sociálními službami, které se zaměřily na péči o seniory. Tato cílová skupina je v této době stále větší a větší. Vzhledem k velkému rozvoji zdravotnictví je mnoho onemocnění a jiných zdravotních potíží, které je možno dobře léčit a tím výrazně prodloužit životy lidí. To vede k tomu, že poměr seniorů k ekonomicky činným obyvatelům země stále roste. Z toho plyne, že je tedy stále více organizací, které tuto péči poskytují. Práce se seniory je ale velice náročná, a to jak fyzicky, tak psychicky, proto je tak důležité kvalitní vzdělávání všech zaměstnanců, kteří tuto péči poskytují.

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretické a praktické.

Teoretická část popisuje hlavní oblasti v základních právech seniorů, a to např. právo na poskytnutí sociálních služeb, na finanční podporu a na zaručenou kvalitu služeb. Seznamuje s některými dokumenty, které zaručují lidská práva, speciálně práva seniorů. Práce se zmíní i o specifikách stáří a stárnutí. Důležitou součástí teoretické části je i legislativa v oblasti specifikace a vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb.

V teoretické části je obecně představena jedna brněnská společnost XY, která zajišťuje rozsáhlou péči o seniory v rámci terénních i pobytových služeb. Dále je pomocí dotazníku zpracována analýza potřeb vzdělávání zaměstnanců v této neziskové organizaci. Na základě výsledků analýzy je vypracován projekt cyklu vzdělávání pro zaměstnance společnosti XY včetně nákladové analýzy a časového plánu.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Vzhledem ke stále rostoucímu procentu seniorů v naší společnosti považují potřebu kvalitní péče o ně za velice důležitou. Péči ale mohou poskytovat jen schopní a dobře vzdělaní zaměstnanci. Je mnoho oblastí vzdělávání pro pečující o seniory, ale je jedno téma, které je trochu opomíjené. Jedná se o práva seniorů. Pro starého člověka je často těžké získat potřebné důležité informace. Nejsnadnější pro seniora je se někoho zeptat. Z toho důvodu by ti nejbližší pečující měli mít dobré informace o možnostech a právech seniorů, které jim pomohou usnadnit život.

Cílem této diplomové práce je seznámení s určitou konkrétní částí oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb, a to oblasti práv seniorů.

Hlavním cílem je identifikace vzdělávacích potřeb s následným vytvořením a zpracováním projektu uceleného cyklu tří odborných přednášek pro zaměstnance organizace XY se zaměřením na témata týkající se práv seniorů, a to tak, aby byl projekt pro organizaci ekonomicky výhodný.

Důležitým krokem celého procesu je analýza vzdělávacích potřeb, což je proces získávání a rozboru informací, které jsou nezbytné pro určení požadavků dalšího vzdělávání. Musí vycházet z reálných vzdělávacích potřeb. To vše by mělo vést ke zlepšení a zvýšení výkonu pracovníků (Palán, 2002, s. 14 a 245)

Dotazníkové šetření, jako podklad pro následnou analýzu, probíhalo v organizaci XY. Dále v důsledku zjištění potřeby dalšího vzdělávání je pro tuto organizaci vypracován projekt cyklu odborných přednášek. Přednášky jsou zaměřeny na všechny zaměstnance v přímé péči, kteří pracují se seniory dané organizace.

Výzkum probíhal v prosinci 2015. Jako výzkumná metoda je zvolen kvantitativní výzkum formou dotazníkové šetření. Tato metoda je zvolena, protože její výhodou jsou minimální, nebo žádné náklady, a v krátkém čase je získáno velké množství informací. Z hlediska objektivity je právě toto velké množství informací důležité pro následné zpracování, sumari-zaci a třídění (Vodák, Kuchařová, 2007, s. 75-78). Respondenti jsou zaměstnanci v přímé péči na různých pracovních pozicích dané organizace.

První otázky dotazníku zjišťují pohlaví, vzdělání, pracovní pozici a délku praxe v oboru, další se týkají znalostí v oblastech práv seniorů. Závěrečné otázky, důležité pro analýzu, se dotazují na vlastní vnímání dostatečnosti znalostí a zájem o další vzdělávání v dané oblasti.

Předpokladem je, že výsledek analýzy identifikuje vzdělávací potřeby zaměstnanců neziskové organizace XY a povede k návrhu a řešení těchto potřeb.

Pro analýzu jsem stanovila dvě hypotézy.

Hypotéza č. 1: Více než 50 % respondentů cítí rozsah vlastních znalostí v oblasti práv seniorů jako nedostatečný.

Hypotéza č. 2: Více než 75 % z dotazovaných má zájem o školicí akce z oblasti práv seniorů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 LEGISLATIVA SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Základní lidská práva by měla mít každá lidská bytost. Dodržování lidských práv je projevem civilizovanosti každého státu. Je důležité znát svá práva a vědět na co má každý z nás nárok a právo.

Řada seniorů není schopna držet krok s dnešní hektickou dobou a často nemá dostatek informací o tom, na jakou sociální ochranu mají právo a jak si usnadnit život a prožít jeho poslední fázi v klidu a pohodě.

Základní lidská práva jsou v České republice zajištěna Ústavou ČR. Každý občan má právo na sociální ochranu.

K sociální ochraně slouží řada zákonů. Hlavní je zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, dále jsou to např. zákon o pomoci v hmotné nouzi, zákon o úrazovém pojištění, zákon o nemocenském pojištění a zákoník práce.

Sociální ochrana a její systém jsou jednou z forem konkrétní realizace sociální politiky státu. Klondinská (2007) uvádí, že účelem sociální ochrany je chránit občany v případě, že jim hrozí určité „sociální nebezpečí“, tedy hrozí, že dojde k sociálně nepříznivé situaci, nebo k ní již dokonce došlo. Sociální ochrana je široký pojem, jenž zahrnuje všechna opatření, která mají zabránit vzniku nepříznivých sociálních situací, nebo alespoň zmírňovat jejich dopad na život jedince a jeho rodiny, pokud takové situace již nastanou. Pod pojem sociální ochrany tedy nepatří jen klasické „dávky sociálního zabezpečení“, ale v širším pojetí i např. ochrana bezpečnosti a zdraví při práci, zákaz dětské práce, zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých, sociálně-právní ochrana dětí a podobně (Klondinská, 2007, s. 21).

1.1 Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

Na webu MPSV je zveřejněn zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, který byl schválen 14. 3. 2006 a vstoupil v platnost 1. 1. 2007. O něco později, 15. 11. 2006 byl zákon doplněn o vyhlášku 505/2006 Sb. kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Tento zákon upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči, dále podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb, výkon veřejné správy

v oblasti sociálních služeb, inspekci poskytování sociálních služeb a předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách. Zákon 108/2006 Sb. upravuje také předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka (108/2006 Sb., MPSV, [online]).

Zákon o sociálních službách má deset částí, v diplomové práci je zmíněno jen několik z nich, a to ty, které se přímo týkají práv seniorů (108/2009 Sb., Zákony pro lidi, [online]).

Je nemožné, aby zákon studovali senioři, kteří se dostanou do těžké životní situace. S jeho zněním nebo alespoň nejdůležitějšími částmi, by měli být seznámeni všichni, kteří v sociálních službách pracují a měli by být schopni poskytnout základní poradenství.

1.2 Příspěvek na péči

Všichni občané našeho státu mají právo na sociální zabezpečení, což je přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci. Každý v hmotné nouzi má nárok a právo na pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek (Tomeš, 2014, s. 33).

Příspěvek na péči je jedna ze sociálních dávek, která je určena na zajištění péče osobě, která nezvládá všechny životní potřeby a stává se závislou na pomoci jiné osoby. Jedná se o dávku finančního charakteru a je vyplácena přímo potřebné osobě (Pešlová, 2013, s. 12). V seniorském věku ale mohou nastat situace, kdy starý člověk trpí stařeckou demencí nebo Alzheimerovou chorobou. V tom případě, pokud senior není schopen jednat sám za sebe, je mu přidělen zákonný zástupce nebo opatrovník, který se o něj stará a pobírá příspěvek na péči pro takto postiženého seniora.

O příspěvek na péči je vždy nutno požádat u příslušného Úřadu práce. Úřad vyšle do domácnosti žadatele sociálního pracovníka, který provede sociální šetření. Důležitou součástí tohoto šetření je posouzení deseti ucelených a věcně souvisejících oblastí každodenního života, tedy základních životních potřeb.

Jsou to:

- pohyblivost (mobilita, schopnost pohybu alespoň do 200 m)
- orientace (místem, časem a osobou)
- komunikace (dorozumět se a porozumět)
- stravování (samostatnost při volbě a konzumaci)
- oblékání a obouvání (samostatnost a výběr)

- tělesná hygiena (schopnost umýt se)
- výkon fyziologické potřeby (uvědomění si potřeby a schopnost použití WC)
- péče o zdraví (schopnost dodržovat léčebný režim)
- osobní aktivity (schopnost vstupovat do vztahů s dalšími osobami, bavit se)
- péče o domácnost (nakládání s penězi a schopnost obstarat domácnost)

Na základě sociálního šetření je v rámci řízení určen stupeň závislosti 1 – 4 a dle jeho výše přidělena standardně stanovená finanční částka (Pešlová, 2012, s. 16-19).

Řada seniorů nebo jejich rodinných příslušníků neví, že existuje možnost zažádat o příspěvek na péči a řadu dalších finančních příspěvků.

1.3 Sociální služby

Základní druhy sociálních služeb jsou sociální poradenství, sociální prevence a sociální péče. (108/2006 Sb., Zákony pro lidi, [online]). Zákon o sociálních službách přesně specifikuje druhy a formy poskytovaných služeb, dále určuje zařízení, která poskytují sociální služby, a přesně specifikuje základní činnosti pro poskytování sociálních služeb.

Služby určené pro seniory jsou terénní (např. pečovatelská služba), ambulantní (např. denní stacionář) nebo pobytové (např. domov pro seniory). V současné době je velký trend a snaha o to, aby senioři co nejdéle zůstávali ve svém přirozeném domácím a rodinném prostředí. K tomu napomáhají terénní a ambulantní služby. Pokud už senior díky špatnému zdravotnímu stavu, nebo nemožnosti rodiny zajistit kvalitní péči, nezvládá pobyt v domácím prostředí, je možnost přechodu do domovů pro seniory nebo do domovů se zvláštním režimem (DZR). DZR jsou speciálně určeny pro seniory trpící těžkou stařeckou demencí nebo Alzheimerovou chorobou (Malíková, 2011, s. 32-34).

Vyhláška 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona 108/2006 Sb. o sociálních službách, přesně vymezuje základní činnosti, které mají jednotlivé sociální služby v kompetenci a je jejich povinností je poskytovat.

Dle zákona mohou být sociální služby poskytovány pouze registrovaným sociálním zařízením. Registrace znamená to, že subjekt, který má zájem poskytovat sociální služby musí podat žádost u svého krajského úřadu, je-li zřizovatelem ministerstvo, pak rozhoduje o registraci ministerstvo. Pro přidělení registrace je nutno splnit řadu podmínek, díky kterým bude následná služba poskytována kvalitně. Oprávnění – registrace k poskytování sociálních služeb je určitou formou ochrany uživatelů, garantuje totiž dodržování standardů kva-

lity sociálních služeb a tím snižuje možnost ohrožení lidských práv, lidské důstojnosti a hlavně riziko poškození zdraví (Malíková, 2011, s. 62)

Sociální služby vždy poskytují neziskové organizace. V naší zemi nelze poskytovat tyto služby za komerčním účelem. Neziskové organizace jsou buď zřizovány a financovány veřejnou správou, tedy státní správou nebo samosprávou. Jsou založeny fyzickou nebo právnickou osobou. Neziskové organizace lze rozdělit podle více parametrů, a to nejen podle zřizovatele, ale také podle způsobu financování a také podle charakteru poslání (Šimková, 2004, s. 9-10, Malíková, 2011, s. 55-59).

Všechny registrované organizace poskytující sociální služby, musí každý krajský úřad vést v databázi, a to jak v elektronické, tak listinné podobě. Informace o poskytovatelích jsou veřejně dostupné a je právem každého občana si zjistit vše potřebné.

1.4 Standardy kvality sociálních služeb

Na webu MPSV je uvedeno, že Standardy kvality sociálních služeb doporučené MPSV od roku 2002 se staly právním předpisem závazným od 1. 1. 2007. Znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění (výkladový sborník, 2008)

Je stanoveno 15 standardů kvality sociálních služeb. Jsou přesně dána kritéria, která je nutno splňovat. Každý poskytovatel sociálních služeb musí zpracovat metodiku těchto standardů způsobem, který odpovídá zaměření sociální služby. Tato metodika je následně v organizaci zveřejněna a musí s ní být seznámen každý zaměstnanec v přímé péči. Dle pracovního zařazení jsou určeny konkrétní standardy, které musí zaměstnanec podle metodiky znát podrobně a důsledně je naplňovat (108/2006 Sb., MPSV, [online]).

1.4.1 Standardy kvality sociálních služeb podle webu MPSV, vyhláška 505/2006 Sb.

1. Cíle a způsoby poskytování sociálních služeb
2. Ochrana práv osob
3. Jednání se zájemcem o sociální službu
4. Smlouva o poskytování sociálních služeb
5. Individuální plánování sociální služby
6. Dokumentace o poskytování sociální služby
7. Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování sociální služby

8. Návaznost poskytované sociální služby na další dostupné zdroje
9. Personální a organizační zajištění sociální služby
10. Profesní rozvoj zaměstnanců
11. Místní a časová dostupnost poskytované sociální služby
12. Informovanost o poskytované sociální službě
13. Prostředí a podmínky
14. Nouzové a havarijní situace
15. Zvyšování kvality sociální služby

1.4.2 Hlavní zásady a cíle standardů kvality

Standardy kvality sociálních služeb vycházejí ze zásad, které jsou základem všech sociálních služeb, musí se odrážet v konkrétních pravidlech, metodikách, postupech, ale hlavně v praxi.

Jsou to tyto zásady a cíle:

- nezávislost a autonomie – poskytovatel se snaží dopomáhat k co největší nezávislosti na péči a na službě
- respektování potřeb – individuálně plánovat dle potřeb každého uživatele
- integrace – podpora zachování přirozených vazeb s okolím
- partnerství – rovnoprávnost v mezilidských vztazích na všech úrovních
- komunikace – obousměrná komunikace mezi poskytovatelem a uživatelem
- subsidiarita – podpora vlastního rozhodování v konkrétních situacích
- dodržování práv uživatelů – podpora možnosti naplňovat svá práva
- respektování volby uživatelů – pocit důstojnosti, možnost rozhodnout se a rozumět důsledkům svých rozhodnutí
- individualizace podpory – přizpůsobení se jednotlivcům
- zaměření na celek – situaci uživatele vidět v souvislostech
- flexibilita – pružné přizpůsobení se služby potřebám uživatelů (Bicková, 2011, s. 56)

1.5 Kontrola poskytování sociálních služeb

Každá registrovaná sociální služba je pravidelně kontrolována. Kontrola zjišťuje dvě oblasti. Způsob poskytování sociální služby na základě plnění kvality standardů sociálních služeb a plnění povinností poskytovatelů stanovených zákonem.

Cílem a úkolem kontroly je ochrana zájmů uživatelů sociálních služeb před neodbornými a nedostatečnými postupy a také podpora rozvoje kvality služeb.

Tuto kontrolu jsou oprávněny provádět krajské úřady u subjektů, které registrovaly. MPSV kontroluje subjekty, které jsou zřízeny kraji.

Inspekci vždy provádí minimálně trojčlenný tým složený s alespoň jednoho člena, který je zaměstnancem kraje nebo ministerstva. Další členové kontrolního týmu mohou být specializovaní odborníci (Malíková, 2011, s. 64).

Důsledkem inspekce kvality je celková ochrana práv všech seniorů využívajících terénní a pobytové služby. Toto platí pro veškerá registrovaná sociální zařízení poskytující služby seniorům. Obzvláště důležitá je inspekce v domovech se zvláštním režimem (DZR). Klienti postižení stařeckou demencí a Alzheimerovou chorobou jsou ještě zranitelnější a bezmocnější než senioři, kteří tímto onemocněním netrpí. Uživatelé DZR jsou nejohroženější cílovou skupinou ve smyslu rizika porušení lidských práv a důstojnosti. Je tomu tak, protože toto onemocnění snižuje schopnost svobodné vůle a možnost vědomě se bránit při porušení vlastních práv. I senioři s tímto závažným duševním onemocněním mají právo na důstojnost, na soukromí, na důstojné oslovení. Také právo na intimitu při osobní hygieně, mají samozřejmě i právo na svobodnou volbu a vlastní rozhodnutí a v neposlední řadě i právo na bezpečí (Dvořáková, Vrbický, 2014, s. 108-110)

2 DOKUMENTY ZARUČUJÍCÍ LIDSKÁ PRÁVA

2.1 Listina základních práv a svobod

16. 12. 1992 se Česká národní rada usnesla a vyhlásila Listinu základních práv a svobod součástí ústavního pořádku České republiky. Jde o ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (Malíková, 2011, s. 49).

Každý je způsobilý mít práva. Tato věta hlavy druhé, oddíl první, článek č. 5 je součástí předpisu č. 2/1993 Sb. je to nejjednodušší a nejjasnější vyjádření obsahu celého dokumentu. (předpis č. 2/1993 Sb., Zákony pro lidi, [online]).

Listina základních práv a svobod představuje ochranu všech skupin osob České republiky. Hájí práva všech věkových skupin. Tuto ochranu práv umocňuje dodržování standardů kvality sociálních služeb (SQSS) v rámci poskytování veškerých sociálních služeb všem uživatelům, včetně seniorů (Malíková, 2011, s. 49).

2.2 Etický kodex

Etický kodex je dokument, který stanovuje obecná i konkrétní pravidla práce v jednotlivých organizacích a profesích. Etické kodexy doplňují legislativní normy, ale jsou více zaměřeny na morální aspekty chování každého člověka, respektive zaměstnance. Kodexy jsou vytvářeny pro různé úrovně např. na úrovni jednotlivce, nebo na úrovni konkrétní profese, ale i na úrovni organizace či celé korporace.

Neziskové organizace by měly ve svém etickém kodexu specifikovat tyto dílčí kodexy:

- etický kodex vůči okolí – ten je určen pro klienty a širší prostředí, např. pro spolupracující organizace
- etický kodex ve smyslu vnitřních předpisů – ten popisuje strukturu organizace a upravuje vztahy mezi zaměstnanci
- etický kodex jednotlivých zaměstnanců nebo skupin zaměstnanců – jde o etický kodex pro vedení organizace, sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách a další zaměstnance (Šimková, 2004, s. 66-67)

2.3 Charta práv a svobod starších občanů

Chartu práv a svobod starších občanů, kteří potřebují péči a pomoc druhé osoby, vypracovala francouzská Národní nadace pro gerontologii ve spolupráci s Ministerstvem

práce a sociálních věcí Francie v roce 1966.

Stáří je obdobím života, ve kterém by měl pokračovat rozvoj lidské osobnosti.

Někdy ve stáří nastane situace, kdy je senior závislý na péči druhé osoby. Důvodem bývají obvykle psychická nebo tělesná onemocnění. I v této situaci je důležité, aby starším občanům nejen náležela všechna práva a svobody, ale aby měli možnost je také využívat tak, jako jiní zdraví a soběstační občané. Ideálně by měli zůstat v původním prostředí, v kontaktu s ostatními generacemi.

Účelem dokumentu Charta práv a svobod starších občanů je připomenutí a uznání důstojnosti, kterou mají požívat i starší občané se sníženou soběstačností, jde o připomenutí a uznání jejich práv (hepnet.cz, Charta práv a svobod starších občanů, [online]).

2.4 Charta práv umírajících

Charta práv umírajících je dokument, který byl vytvořen doporučením Rady Evropy č. 1418/1999 „O ochraně lidských práv a důstojnosti nevyléčitelně nemocných a umírajících“ a byl přijat Parlamentním shromážděním 25. června roku 1999 (helpnet.cz, Charta práv umírajících, [online]).

Zjednodušeně lze říci, že účelem této charty je zajistit všem lidem bez rozdílu důstojný odchod ze života a zabezpečení co nejlepší kvality péče při pokročilém progresivním onemocnění a taktéž zajistit podporu a pomoc jejich rodinám.

2.5 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta je mezinárodní smlouva o sociálních a hospodářských právech. Je ratifikovaná členskými státy Rady Evropy. Tato úmluva významně přispívá k rozvoji evropských standardů lidských práv v sociální a hospodářské oblasti.

První verze Charty byla přijata 18. října 1961 v Turíně. V platnost vstoupila 26. února 1965. Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992. V České republice vstoupila v platnost 3. prosince 1999 po vyslovení souhlasu Parlamentu České republiky. Naposled byla Evropská sociální charta revidována v roce 1996 ve Štrasburku a k ní se nyní postupně přechází (Evropská sociální charta, [online], Wikipedie, [online])

Některé články Charty jsou přímo zaměřeny na práva seniorů.

2.6 Práva seniorů v ČR

Jak je uvedeno v projektu zabývajícím se právním postavením v České republice (Křenková, 2008), česká a nejen česká populace stárne. Prodlužuje se délka lidského života, prodlužuje se délka produktivního života člověka a počet seniorů se rychle zvyšuje. Stárnutí populace je globálním jevem, na který reaguje mezinárodní strategie řešení stárnutí obyvatelstva ve 21. století. Na základě Národního programu přípravy na stárnutí bylo vytyčeno deset základních principů a s nimi souvisejících práv, zaměřených na etický přístup ke stáří. Tyto základní principy se snaží postihnout potřeby i českých seniorů.

Jsou to:

1 – etické principy

Patří sem respekt k jedinečnosti a důstojnosti člověka, uznání rovnosti všech lidí. Je třeba potírat diskriminaci a sociální vyloučení seniorů, bránit vyloučení starších občanů z veřejného života a podporovat aktivní stárnutí.

2 – přirozené sociální prostředí

Zachovat co nejlépe přirozené sociální prostředí vlastního domova a sociální pole seniora. Podporovat péči o seniory v rodině a podporovat terénní služby poskytující péči přímo v domácnostech seniorů.

3 – pracovní aktivity

Jedná o rovnost příležitostí na trhu práce a co nejširší podporu zaměstnávání seniorů a tím prodloužení aktivní fáze života.

4 – hmotné zabezpečení

K zajištění plnohodnotného života ve stáří je nezbytné i přiměřené hmotné zabezpečení jako předpoklad ekonomické nezávislosti seniorů. Je nutné informovat občany o podmínkách nároku na důchod, posílit význam penzijního pojištění a vytváření finančních rezerv na stáří, poskytovat potřebným seniorům peněžité dávky, služby a věcnou pomoc v systému sociálního zabezpečení.

5 – zdravý životní styl a kvalita života

Zdravý životní styl je součástí odpovědné přípravy na stáří. Je nutné v této souvislosti vyzývat občany v produktivním věku ke zdravému životnímu stylu, zlepšovat stav životního

prostředí, předcházet nemocem formou prevence, vytvářet předpoklady pro udržení fyzických a psychických schopností seniorů.

6 – zdravotní péče

Péče o zdraví seniorů by měla přesáhnout samotnou léčbu nemoci, ale měla by zahrnovat též péči o duševní zdraví a sociální pohodu.

7 – komplexní sociální služby

Je třeba zajistit takový systém sociálních služeb, který by seniorům umožnil setrvat v přirozeném rodinném prostředí a který by podporoval udržení jejich soběstačnosti a aktivity a podporoval rodiny, které o seniory pečují.

8 – společenské aktivity

Výrazem zdravé společnosti je účast seniorů na společenském životě. Senioři by měli mít možnost zachovat si své společenské styky a zájmy.

9 – vzdělávání

Společnost má vytvářet prostředí a programy, které seniorům umožní vyrovnat se s novými poznatky a informačními technologiemi.

10 – bydlení seniorů

Je potřeba vytvářet podmínky pro důstojné a přiměřené bydlení seniorů, tak aby mohli co nejdéle setrvat ve svém přirozeném prostředí (Křenková, 2008, s. 3-6)

3 STÁŘÍ A STÁRNUTÍ

Existuje mnoho různých definic, pojetí a vymezení stáří a stárnutí. Podle jedné z teorií začíná stáří obdobím senescence, tedy počínajícím, či časným stářím. Toto období se se týká 60. až 74. roku života člověka. Od 75. do 89. Jde o kmetství neboli senium což je vlastní stáří a při věku 90 let a více hovoříme o dlouhověkosti což je patriarchum. V současnosti je, ale nejrozšířenější členění stáří podle Mühlpachra (2004) na mladé seniory 65 – 74 let, staré seniory 75 – 84 let a velmi staré seniory 85 a více let (Malíková, 2011, s. 14)

Stáří je zákonitým a dovršujícím procesem vývoje člověka (Bratko, 1984, s. 372, cit. u Jarošová, 2006, s. 9).

Proces stárnutí a stáří je většinou chápán jako něco negativního, ale nedá se s tím nic dělat, je to přirozený fyziologický proces, který je normální součástí života každého jedince. Problém, ale nastává, když stárnutí a stáří probíhá patologicky. To se může projevat různými způsoby. Velice zjednodušeně lze říci, že hlavním projevem patologického stárnutí je snížení až ztráta soběstačnosti u jedince, jehož kalendářní věk ještě tomuto stavu neodpovídá. (Malíková, 2011, s. 14).

3.1 Změny ve stáří

Biologické změny ve stáří jsou fyzické, duševní a estetické (Vařejková, Žižkovská, 2015, s. 24).

Podle Venglářové (2007, s. 12) se změny ve stáří projevují a probíhají na třech úrovních. Jedná se o změny:

1 – tělesné:

- změny vzhledu
- úbytek svalové hmoty
- změny termoregulace
- změny činnosti smyslů
- degenerativní změny smyslů
- kardiopulmonální změny
- změny trávicího systému
- změny vylučování moči
- změny sexuální aktivity

2 – psychické

- zhoršení paměti
- obtížné osvojování nového
- nedůvěřivost
- snížená sebedůvěra
- sugestibilita
- emoční labilita
- změny vnímání
- zhoršení úsudku

3 – sociální

- odchod do penze
- změna životního stylu, ztráta blízkých
- osamělost
- finanční obtíže
- stěhování

Globálně se ve stáří celkově zhoršují síly a schopnosti člověka, zvyšuje se potřeba odpočívat a stále častěji se objevuje potřeba pomoci od další osoby, projevují se psychické změny (Malíková, 2011, s 18-19).

Jedním ze závažných problémů psychických změn a snížení soběstačnosti jedince v průběhu stárnutí je mentální onemocnění, jako je stařecká demence a Alzheimerova choroba. Tyto dva časté projevy stárnutí výrazně ohrožují seniory také ve smyslu porušování jejich práv. Díky těmto onemocněním je velice snadné seniorovi ublížit, obelhat a zneužít ho. Hrozí zde řada negativních projevů násilí, jako je tělesné a psychické týrání, finanční zneužívání, sexuální obtěžování a celkové zanedbání péče.

Demence je považována za shluk neurologických stavů, které vážně ovlivňují schopnost člověka přemýšlet, zdůvodňovat a jednat nezávisle. Nejvíce trpí paměť postiženého (Beaulieu, 2002, s. 133-134). Mají velký problém orientovat se v místě, čase a prostoru. Základním právem takto postižených seniorů je vlídný a trpělivý přístup pečujících.

Další z nejčastějších psychických onemocnění souvisejících se stářím a stárnutím je **Alzheimerova choroba**, tu lékaři popisují jako progresivní degenerativní irreverzibilní de-

menci (Beaulieu, 2002, s. 133-134). Na tuto chorobu není v současnosti žádný účinný lék, existují pouze podpůrné prostředky pro zpomalení progresu.

I toto je důvod, proč je nutné, aby všichni zaměstnanci sociálních služeb měli alespoň základní právní povědomí a dokázali identifikovat seniora v ohrožení a věděli jak mu pomoci (Sociální služby, 6-7/2015, s. 13-15).

3.2 Hodnoty v životě seniora

Hodnota je to, co má pro každého jednotlivce nějakou cenu. Velice často se hodnoty mění podle toho, v jaké životní situaci se jedinec nachází a samozřejmě se hodnoty mění i s přibývajícím věkem. Dle dotazníkového šetření Mgr. Michaely Kazdové z let 2012-14 lze konstatovat, že osoby starší než 62 let považují za největší hodnoty svého života tři konstanty: zdraví, komunikaci a mezilidské vztahy.

3.2.1 Zdraví

Zdraví je jednou z nejzákladnějších životních potřeb člověka. S přibývajícím věkem a nemocemi se tato hodnota dostává na první místo v žebříčku. S postupným zhoršováním zdravotního stavu se postupně snižuje i kvalita života. Poruchy zdraví v seniorském věku mají vždy za následek i zhoršení sociální situace jednotlivce a často i pro jeho rodinné příslušníky, kteří o seniora pečují (Ošetřovatelská péče, 3-4/2015, s. 13)

3.2.2 Komunikace

Komunikace je specifickou formou spojení mezi lidmi, a to prostřednictvím předávání a přijímání vzkazů. Jde o kooperaci, interakci a společenské vztahy (Janoušek, 2008, s. 2017)

Žádný člověk nežije a většina ani nechce žít osamoceně. Řada seniorů má s komunikací problémy. Je to často způsobeno změnami, které stáří a nemoci způsobují. Patří sem například změny kognitivního a smyslového vnímání a porozumění. Proto je tak důležité vzdělávat zaměstnance v přímé péči i v oblasti komunikace a to i komunikace speciální, tak aby byli schopni interakce se seniory s různým postižením. Zaměstnanci v sociálních službách musí znát a umět používat různé techniky verbální a neverbální komunikace (Malíková, 2011, s. 223).

3.2.3 Vztahy

Senioři jsou velice citliví na mezilidské vztahy. Nejdůležitější jsou pro ně dobré vztahy s blízkou rodinou, s dětmi a vnoučaty. Pokud kolem sebe rodinu nemají, jsou mnohem citlivější a zranitelnější. O to důležitější je pomoc s navázáním jiných blízkých vztahů. Často rodinu nahrazují zaměstnanci, kteří poskytují přímou péči seniorům v domácnostech a pobytových zařízeních. Zde je potřeba nejen odborné vzdělání, ale i obyčejná lidská vstřícnost a slušnost (Ošetrovatelská péče, 3-4/2015, s. 13, Lukasová, Hradilová, 2014, s. 53).

4 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

4.1 Struktura zaměstnanců sociálních služeb se zaměřením na seniory

4.1.1 Sociální pracovníci

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje příslušnou agendu včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče. Dále sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti. Odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci. Zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.

Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost podle zákona (108/2009 Sb., Zákony pro lidi, [online]).

4.1.2 Pracovníci v sociálních službách

Pracovníkem v sociálních službách zabývajícím se péčí o seniory je ten, kdo vykonává:

- přímou obslužnou péčí o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb
- základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků
- pečovatelskou činnost v domácnosti seniora spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost
- pod dohledem sociálního pracovníka provádí základní sociální poradenství

Podmínkou výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách je plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle zákona (108/2009 Sb., Zákony pro lidi, [online]).

4.1.3 Nelékařští zdravotničtí pracovníci

Mezi nelékařské zdravotnické pracovníky poskytující ošetrovatelskou péči seniorům patří všeobecné sestry, fyzioterapeuti, nutriční terapeuti.

Nelékařský zdravotnický pracovník vykonává souhrn činností při poskytování zdravotní péče podle zákona 96/2004 Sb., a to zejména ošetřovatelskou péčí, péčí v porodní asistenci, preventivní, diagnostickou, léčebnou, léčebně rehabilitační, neodkladnou, anesteziologicko-resuscitační, posudkovou a dispenzární péči,

Zdravotnickým pracovníkem je fyzická osoba, která vykonává zdravotnické povolání podle zákona. (96/2004 Sb., Zákony pro lidi, [online]).

4.1.4 Vedoucí pracovníci

Vedoucí pracovníci v sociálních službách mají různou kvalifikaci. Na pozicích vrchních nebo staničních sester jsou nelékařští zdravotničtí pracovníci pracující bez odborného dohledu.

O pozice různých vedoucích a ředitelů mají zájem většinou vysokoškolsky vzdělaní zdravotníci, sociální pracovníci, ekonomové, právníci nebo pedagogové.

4.2 Legislativa vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálním pracovníkům a pracovníkům v sociálních službách další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci (108/2009 Sb., Zákony pro lidi, [online]).

Nelékařští zdravotničtí pracovníci si musí zabezpečit další vzdělávání sami v rámci získání nebo prodloužení osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Velice často, ale zaměstnavatel nabízí další vzdělávání i pro nelékařské zdravotnické pracovníky. Snaží se, tím dosáhnou co nejlepší úrovně a kvality svých zaměstnanců.

4.2.1 Vzdělávání sociálních pracovníků

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách:

- vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,
- vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociál-

ní pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu,

- absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v prvním bodě,
- absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1998.

4.2.2 Pracovníků v sociálních službách

Odbornou způsobilostí pracovníka v sociálních službách, který vykonává zákonem určené činnosti podle zákona 108/2006 Sb.:

- je základní vzdělání nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel, u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, a u fyzických osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem,
- je střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly, podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání ergoterapeut,
- je základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel,
- je základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu.

4.2.3 Vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků

Zákon 96/2001 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních) uvádí, že odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry se získává absolvováním:

- nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester,
- nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách,
- vysokoškolského studia ve studijních programech a studijních oborech psychologie - péče o nemocné, pedagogika - ošetřovatelství, pedagogika - péče o nemocné, péče o nemocné nebo učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději v akademickém roce 2003/2004,
- tříletého studia v oboru diplomovaná dětská sestra nebo diplomovaná sestra pro psychiatrii na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,
- studijního oboru všeobecná sestra na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,
- studijního oboru zdravotní sestra, dětská sestra, sestra pro psychiatrii, sestra pro intenzivní péči, ženská sestra nebo porodní asistentka na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997, nebo
- tříletého studia v oboru diplomovaná porodní asistentka na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004.

Aby mohli nelékařští zdravotničtí pracovníci pracovat bez odborného dohledu, musí splnit požadované vzdělání a získat osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Osvědčení získají tak, že pracují v oboru minimálně 1 rok z období posledních 10 let v rozsahu minimálně poloviny stanovené týdenní pracovní doby nebo minimálně 2 roky z období posledních 10 let v rozsahu minimálně pětiny stanovené týdenní pracovní doby a

dále získají 40 kreditů z celoživotního vzdělávání z období posledních 10 let nebo musí složit zkoušku, kterou se ověřuje způsobilost k výkonu příslušného povolání bez odborného dohledu v souladu s nejnovějšími poznatky v oboru, pokud zdravotnický pracovník nesplnil předchozí podmínky (96/2004 Sb., Zákony pro lidi, [online]).

Osvědčení se ze zákona vydává na období 10 let, pokud není dále stanoveno jinak.

4.3 Další vzdělávání zaměstnanců v oblasti sociálních služeb poskytujících péči seniorům

Další vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách je nejen zákonnou povinností, ale také nezbytností ze strany všech zaměstnavatelů, kteří poskytují sociální služby. Touto zákonnou povinností je alespoň do určité míry zaručena kvalita poskytovaných služeb. Pogodová (2006) uvádí, že kvalita služeb je definována jako celkový soubor vlastností a charakteristik určeného produktu nebo služby, které mají vliv na jejich schopnost naplnit stanovené nebo předpokládané potřeby, nebo jinak řečeno, je to schopnost výrobku či služby plnit požadavky uživatele a zainteresovaných stran. Kvalitní sociální služba je služba individuální, odborná, bezpečná a dostupná (Tošnerová, 2006, s. 153).

Jenom povinnost vzdělávat se a absolvovat vzdělávání nestačí. Aby bylo vynaložení prostředků smysluplné, je nutné, aby zaměstnanci, kteří se různých školení účastní, měli vlastní potřebu a motivaci k získání dalších znalostí a dovedností. Motivace je zdroj, z něhož vychází vlastní jednání a jehož prostřednictvím je toto jednání ovlivněno. Je to energie, která vede jednání lidí k určitému cíli (Rabušicová, 2008, s. 97-98). Z toho plyne, že je vždy nutné mít cíl, kterého chce jednotlivec dosáhnout, protože pokud se mu to podaří, vzroste víra ve vlastní schopnosti a tím roste i motivace pro další postup a posun v životě a práci (Armstrong, Taylor, 2014, s. 292)

Cílem organizace v oblasti dalšího vzdělávání svých zaměstnanců je rozvoj způsobilostí všeho druhu, tedy kompetencí i kompetentnosti a zvýšení výkonnosti. Před samotným vzdělávacím procesem je nutné optimálně sladit individuální potřeby zaměstnanců s potřebami organizace. Pokud se toto podaří, bude vzdělávání přínosem pro všechny (Horník, 2007, s. 127 a 135).

Vodák a Kucharčíková (2007) uvádí, že jednotlivci v podniku jsou ti, kteří vytvářejí, uchovávají, rozvíjejí a využívají znalosti – lidský kapitál. Z toho je jasné, že hodnotu tvoří jed-

notlivci díky svým znalostem a dovednostem. Proto je tak nutné rozvíjet a pečovat o lidský kapitál organizace.

Znalosti jsou charakterizovány jako osvojený souhrn teoretických poznatků, představ a pojmů získaných učením, praktickou činností a zkušenostmi (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 58).

Dovednosti představují způsobilost a dispozice člověka umožňující konat určité činnosti. Zautomatizované dovednosti se stávají návyky (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 59).

Znalostí a dovedností se dosahuje vzděláváním, které lze podle Vodáka a Kucharčíkové (2007) chápat jako spojení pěti atributů:

- Kdo? – subjekt vzdělávání
- Jak? – forma vzdělávání
- Co? – obsah vzdělávání
- Proč? – motivace ke vzdělávání
- Kdy? – časová dimenze procesu vzdělávání

Při dalším vzdělávání je důležitý způsob učení se, Armstrong (2009) představuje tyto 4 základní způsoby:

1. Instrumentální učení - učení, jak dělat svou práci lépe pomocí minulých zkušeností
2. Kognitivní učení (vědomostní)- založené na prohlubování znalostí a vědomostí.
3. Afektivní učení (postojové)- založené na vývoji postojů a pocitů spíše než znalosti.
4. Samovolné učení - rozvoj nových způsobů chápání, myšlení a chování a tedy vytváření nových poznatků samovolně

4.3.1 Další vzdělávání sociálních pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků

Je samozřejmostí, že v první řadě musí pracovníci v sociálních službách (PSS) a sociální pracovníci (SP) splňovat povinné kvalifikační vzdělání, které je nutné k výkonu dané profese. Toto kvalifikační vzdělání stanovuje zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách.

V průběhu výkonu profese PSS a SP je nutné i další rozšiřující odborné vzdělávání. Jak už bylo výše řečeno, podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je toto povinností zaměstnavatele, aby zajistil pracovníkům v sociálních službách (PSS) a sociálním pracov-

níkům (SP) další odborné vzdělávání, a to v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Náklady s tímto spojené nese zaměstnavatel. Za tímto účelem lze využít i dotace z různých projektů, které toto další vzdělávání podporují.

4.3.2 Další vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků

Stejně jako PSS a SP, i všichni zdravotničtí pracovníci musí splňovat kvalifikační požadavky, které stanoví zákon 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických pracovnících.

Další vzdělávání zdravotnických pracovníků ukládá a specifikuje zákon č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů.

Tento zákon stanovuje další (celoživotní) vzdělávání zaměstnanců ve zdravotnictví jako průběžné prohlubování a rozšiřování jejich vědomostí a dovedností.

Zdravotničtí pracovníci nemají zákonem stanovený počet hodin povinného dalšího vzdělávání, jako PSS a SP. Zdravotníci musí získávat za různé formy dalšího akreditovaného vzdělávání kredity. Kreditní systém upravuje vyhláška č. 321/2008 Sb., je to 40 kreditů v průběhu 10 let.

4.3.3 Další vzdělávání vedoucích pracovníků

Vedoucí pracovníci v oblasti sociálních služeb nemají zákonem stanovenou povinnost dále se vzdělávat. Je na dobré vůli každého z nich, jakou formou, a jestli vůbec, se budou dále učit a rozvíjet. Ale vzhledem k náročnosti profese a zodpovědnosti vyplývající z pozice jejich postavení je velký předpoklad, že minimálně formou samostudia si znalosti doplňují. Jedna z oblastí, které by se vedoucí pracovníci měli věnovat, je manažerská etika.

4.3.4 Oblasti a okruhy dalšího vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb

Vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb je zaměřeno na tzv. hard skills (tvrdé znalosti), a soft skills (měkké znalosti).

Hard skills se dají dobře naučit a lze je snadno změřit.

Soft skills jsou méně hmatatelné a hůře je lze změřit, záleží u nich na vrozených schopnostech.

Okruhy a oblasti dalšího vzdělávání v sociálních službách jsou velice široké. Patří sem např. oblasti:

4.3.4.1 Péče o uživatele sociálních služeb

Základní činnosti při poskytování péče uživatelům sociálních služeb přesně stanoví už mnohokrát zmiňovaný zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách. Poskytovatel může nad rámec těchto služeb nabízet i služby fakultativní.

Kurzy zaměřené na tuto oblast vzdělávání mají za úkol zopakovat a rozšířit teoretické i praktické znalosti a dovednosti základních i fakultativních činností při poskytování sociálních služeb (Malíková, 2011, s. 41-44)

4.3.4.2 Individuální plánování

Individuální plánování je naprostým základem pro poskytování kvalitních sociálních služeb. Individuální plánování služby je procesem, kontaktem a dialogem mezi uživatelem na straně jedné a klíčovým pracovníkem, jako zástupcem poskytovatele na straně druhé. To vše představuje celkovou kulturu, kvalitu a hodnoty organizace (Bicková a kol., 2011, s. 23).

Klíčový pracovník je ten, kdo je určen každému jednotlivému uživateli služeb pro individuální plánování průběhu sociální služby a pro hodnocení toho, jak jsou naplňovány osobní cíle. Tento pracovník je často také důvěrníkem a blízkou osobou svého klienta (Bicková a kol., 2011, s. 115).

Všichni klíčoví pracovníci musí být v dovednostech individuálního plánování s klienty, pravidelně proškolení.

4.3.4.3 Prvky zdravotědy, ochrany zdraví a první pomoci

Každý zaměstnanec v sociálních službách, který pracuje v přímé péči a je v dennodenním kontaktu s uživateli, musí mít alespoň základní znalosti anatomie, fyziologie, první pomoci a dalších medicínských oborů. Nejen z toho důvodu, aby neznalostí nepoškodil klienty, ale i z důvodů ochrany vlastního zdraví.

4.3.4.4 Informace z oblasti hygieny a epidemiologie

V tomto směru se další vzdělávání zabývá hlavně správným protiepidemickým přístupem v péči. Jde o znalost, jak důsledně uplatňovat pracovní postupy tak, aby nedošlo ke vzniku

nebo přenosu infekčního onemocnění (Tošnerová a kol., 2006, s. 56-59). Velice důležité jsou i znalosti o správném zacházení, uchovávání a podávání stravy. V rámci vzdělávání jsou také doplňovány informace o nových prostředcích a způsobech dezinfekce.

4.3.4.5 Základy psychologie a komunikace

Oblast vzdělávání týkající se základů psychologie a komunikace je také jedním z klíčových témat pro další vzdělávání při jakékoliv práci s lidmi. V sociálních službách má svoje specifika. Pro každou cílovou skupinu je mnoho pravidel společných a mnoho zcela odlišných. Široká škála skupin uživatelů má podobné potřeby, ale i důvody, proč se stávají klienty sociálních služeb (Bobek, Peniška, 2008, s. 255) Ale na druhou stranu je velký rozdíl v komunikaci například s bezdomovcem, týraným dítětem a seniorem. Komunikace s člověkem v obtížné životní situaci je vždy náročná, a proto jsou kurzy komunikace u poskytovatelů a jejich zaměstnanců velice oblíbeny a často navštěvovány.

4.3.4.6 Etika v sociálních službách

Palán (2002) definuje etiku jako vědu o mravnosti, mravních hodnotách, teorii morálky. Vymezuje způsoby mravního chování.

Právě proto, že etika souvisí s morálkou, je obtížné se ji naučit, ale existují určitá pravidla a zásady, které si lze osvojit a na jejich podkladě pracovat. Etika se velice blízce dotýká práv a kvality života uživatelů sociálních služeb.

Vzdělávání v této oblasti je zaměřeno buď na řadové zaměstnance, to se specializuje na etické chování mezi zaměstnanci a uživateli služeb, anebo na oblast managerské etiky, tedy na chování a jednání mezi vedoucími zaměstnanci a jejich podřízenými. V rámci kurzů týkajících se managerské etiky, je důležité získat znalosti a dovednosti o tom, jak přesvědčit o své schopnosti správně a korektně vést lidi. Déle o tom, že rozumí své práci a umí správně motivovat a nadchnout své spolupracovníky (Daněk, 2010, s. 37).

4.3.4.7 Standardy kvality sociálních služeb

Znalost standardů kvality sociálních služeb je základem pro práci v oblasti sociálních služeb. Každá taková organizace má povinnost mít zpracovány metodiku týkající se těchto standardů, a každý zaměstnanec musí tyto standardy znát. Je proto potřeba opakovaně zajišťovat kurzy s touto tematikou. Pro dlouholeté zaměstnance pro zopakování, pro nové kvůli seznámení se s metodikou. Standardy kvality jsou zavedeny pro uživatele, poskyto-

vatele, zřizovatele i veřejnost. Uživatelům sociálních služeb podávají informaci o tom, co mohou od dané služby očekávat. Poskytovatelům říkají, jak mají kvalitní služby poskytovat. Zřizovatele informují o úrovni a potřebách dalšího rozvoje daných sociálních služeb. Vztah k veřejnosti je takový, že úroveň a dobrá kvalita může ovlivňovat veřejné mínění a tím zvyšovat nebo naopak snižovat statut sociálních služeb (Bicková, 2011, s. 56)

4.3.4.8 Právní minimum v oblasti sociálního zabezpečení

Další vzdělávání v právní oblasti týkající se sociálních služeb, se nevztahuje pouze na zákon 108/2006 Sb. Je dobré, seznámit a pravidelně proškolovat zaměstnance i s dalšími právními tématy. Všichni, kteří pracují v přímé péči zabývající se seniory, by měli mít alespoň základní povědomí z různých oblastí týkajících se právních témat, která mají k životu a pomoci seniorům nějaký vztah.

Do znalostí právního minima patří mnoho oblastí souvisejících s právem, např.:

- úvod do sociálního zabezpečení
- zdravotní pojištění
- sociální pojištění
- důchodové pojištění
- oblast státní sociální podpory
- pomoc v hmotné nouzi
- dávky a výhody pro osoby se zdravotním postižením
- příspěvek na péči
- zásady sociálně právního poradenství.

Součástí této oblasti vzdělávání je i znalost míst a institucí, kde se mohou senioři a jejich blízcí obrátit o radu a pomoc při řešení obtížné životní situace. Nejčastěji jsou to příslušné správy sociálního zabezpečení, úřady práce anebo soukromé organizace poskytující právní pomoc. Mnoho informací lze nalézt i na oficiálních stránkách MPSV (Tošnerová, 2006, s. 183-185).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI POSKYTUJÍCÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY PRO SENIORY

Popisovaná společnost je nemalou součástí celorepublikové nestátní neziskové organizace, která poskytuje široké spektrum sociálních služeb, pomoci, poradenství a podpory velkému množství cílových skupin.

Celá organizace je založena na křesťanských principech a její zrod se počítá od 21. srpna 1990. V České republice je celkem 23 poboček s různým spektrem služeb.

Popisovaná pobočka se nachází v Brně a je zaměřena na poskytování sociálních služeb se zaměřením na seniory.

5.1 Pobočka Brno

Brněnská pobočka vznikla už v roce 1992 a její činnost se rozvíjí doteď. Hlavním programem této pobočky je poskytování služeb lidem seniorského věku. V současné době jsou v provozu 3 domovy pro seniory a jeden domov se zvláštním režimem, kde jsou poskytovány služby a péče lidem s Alzheimerovým onemocněním a stařeckou demencí. V rámci konceptu sociální péče o seniory jsou zřízeny i další služby. Jedná se o pečovatelskou službu, domácí péči a denní stacionář. Dále organizace provozuje i půjčovnu kompenzačních pomůcek a odbornou interní a geriatrickou ambulanci (Krejčí, 2011, s. 15)

Domovy pro seniory včetně domova se zvláštním režimem poskytují ubytování pro 115 klientů s různým stupněm závislosti. Velkému počtu uživatelů jsou poskytovány i terénní služby. (Výroční zpráva 2014, 2015, s 20 – 22)

Brněnskou pobočku řídí správa v čele s oblastní ředitelkou, pod jejíž vedení spadá celkem 159 zaměstnanců. A to celkem 4 vedoucí domovů pro seniory, 1 vedoucí domácí péče, 1 vedoucí pečovatelské služby, 7 sociálních pracovníků, 38 zdravotních sester, 61 pracovníků v sociálních službách (PSS), a 47 technicko-hospodářských pracovníků (THP) včetně zaměstnanců kuchyně.

Celá organizace se řídí svým posláním, kterým je praktické uplatňování evangelia v životě a jeho šíření. K naplnění tohoto poslání užívá soustavu svých služeb. Jednou z poskytovaných služeb právě provozování domovů pro seniory a domovů se zvláštním režimem.

6 ANALÝZA POTŘEB VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V PRÁVNÍ OBLASTI TÝKAJÍCÍ SE SENIORŮ

Pro analýzu bylo zvoleno dotazníkové šetření, které bylo zaměřeno na odborné pracovníky v přímé péči dané neziskové organizace. Respondenti průzkumu byli vedoucí pracovníci jednotlivých domovů, sociální pracovníci, zdravotní sestry a pracovníci v sociálních službách pobytových i terénních služeb. Se souhlasem oblastní ředitelky organizace bylo v prosinci 2015 mezi zaměstnance rozdáno 112 dotazníků a zpět k provedení analýzy se jich vrátilo 102 správně a použitelně vyplněných.

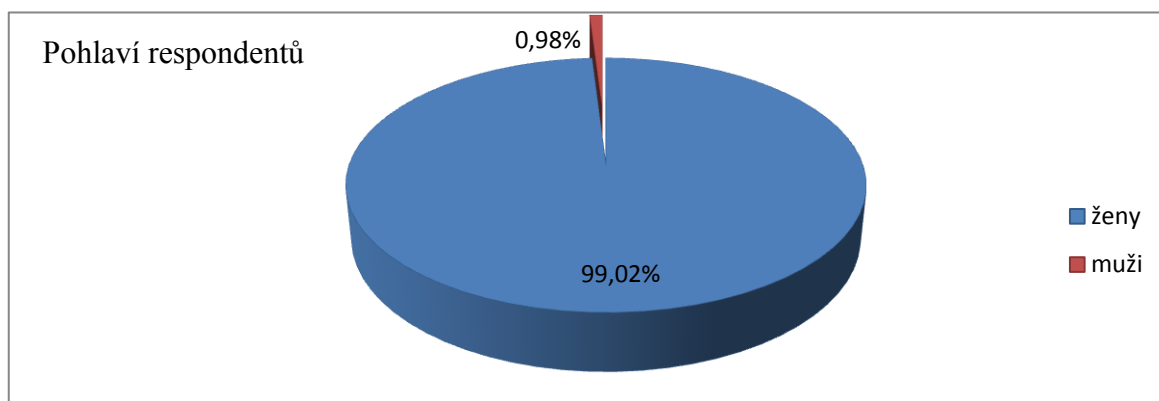
6.1 Analýza dotazníkového šetření

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jestli zaměstnanci dané organizace mají potřebu rozšířit si svoje znalosti v oblasti práv seniorů nebo jestli svoje znalosti považují za dostatečné, tudíž tuto potřebu nemají.

Tabulka č. 1 i graf č. 1 zpracovávají otázku č. 1 dotazníku, která se zabývá pohlavím respondentů.

Otázka č. 1	Ženy	Muži	Celkem
Σ	101	1	102
%	99,02 %	0,98 %	100 %

Tabulka č. 1: Pohlaví respondentů (zdroj: VZ)



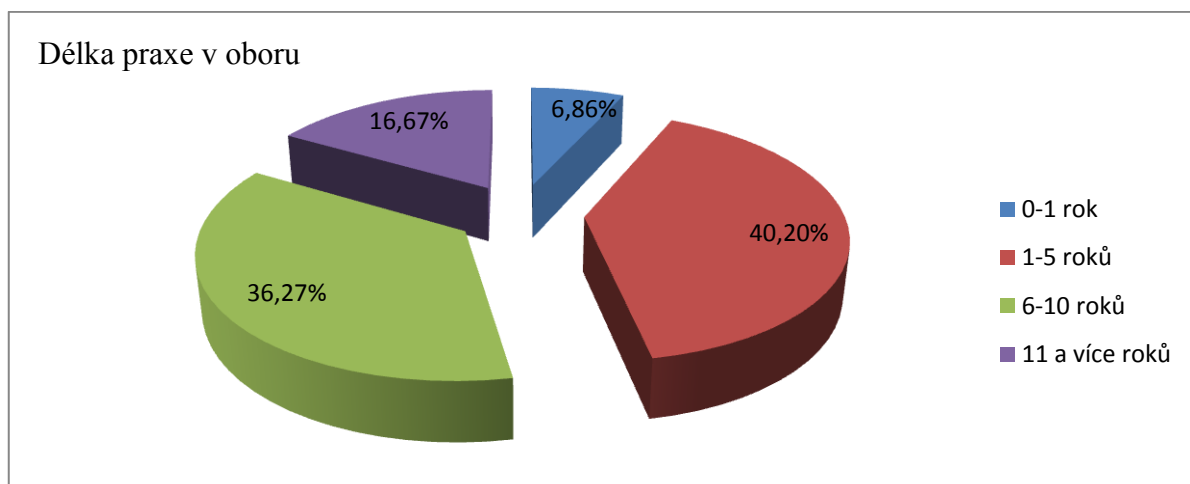
Graf č. 1: Pohlaví respondentů (zdroj: VZ)

V analyzované organizaci pracuje v přímé péči zaměřené na seniory pouze jeden muž. Z celkového počtu 102 je tedy 101 (99,02 %) žen.

Tabulka č. 2 a graf č. 2 zpracovávají otázku č. 2 dotazníku, která zjišťuje délku praxe zaměstnanců v oboru.

Otázka č. 2	0-1 rok	1-5 roků	6-10 roků	11 a více roků	Celkem
Σ	7	41	37	17	102
%	6,86 %	40,2 %	36,27 %	16,67 %	100 %

Tabulka č. 2: Délka praxe v oboru (zdroj: VZ)



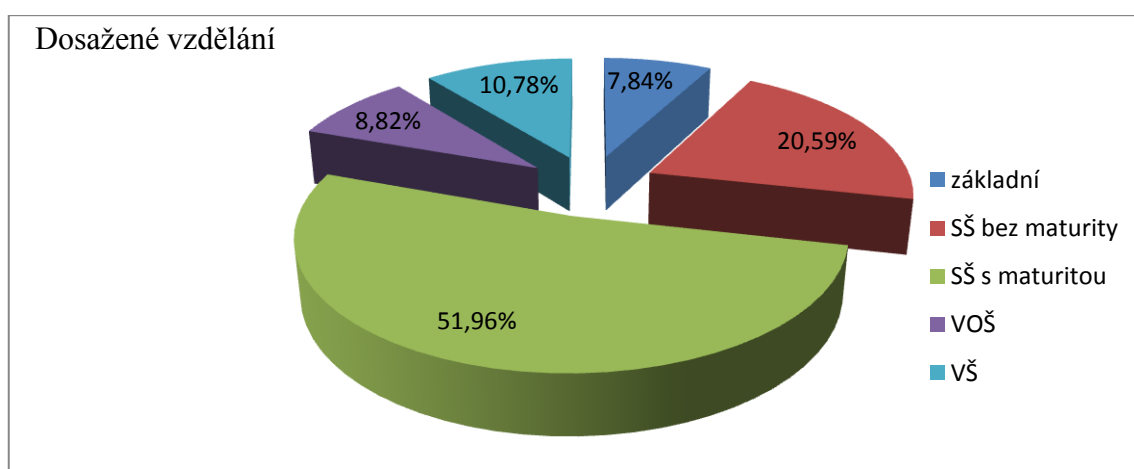
Graf č. 2: Délka praxe v oboru (zdroj: VZ)

Nejvíce zaměstnanců 41 (40,2 %) pracuje v sociálních službách 1 – 5 roků, na druhém místě je 37 (36,27 %) zaměstnanců, kteří v oboru pracují 6 – 10 roků.

Tabulka i graf č. 3 ukazují dosažené vzdělání respondentů.

Otázka č. 3	základní	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	VOŠ	VŠ	Celkem
Σ	8	21	53	9	11	102
%	7,84 %	20,59 %	51,96 %	8,83 %	10,78 %	100 %

Tabulka č. 3: Dosažené vzdělání (zdroj: VZ)



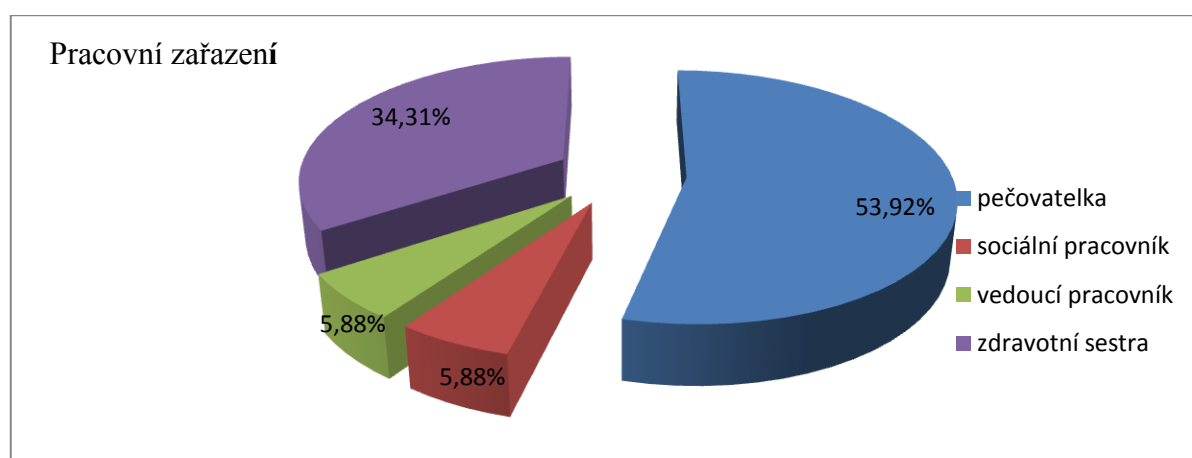
Graf č. 3: Dosažené vzdělání (zdroj: VZ)

Celkem 8 (7,84 %) respondentů je se základním vzděláním, 21 (20,59 %) se středoškolským vzděláním bez maturity, maturitu má 53 (51,96 %), dále 9 (8,83 %) zaměstnanců má vyšší odbornou školu zakončenou absolutoriem a 11 (10,78 %) dosáhlo vysokoškolského vzdělání.

Tabulka a graf č. 4 představují pracovní zařazení

Otázka č. 4	pečovatelka	sociální pracovník	vedoucí pracovník	zdravotní sestra	Celkem
Σ	55	6	6	35	102
%	53,91 %	5,89 %	5,89 %	34,31 %	100%

Tabulka č. 4: Pracovní zařazení (zdroj: VZ)



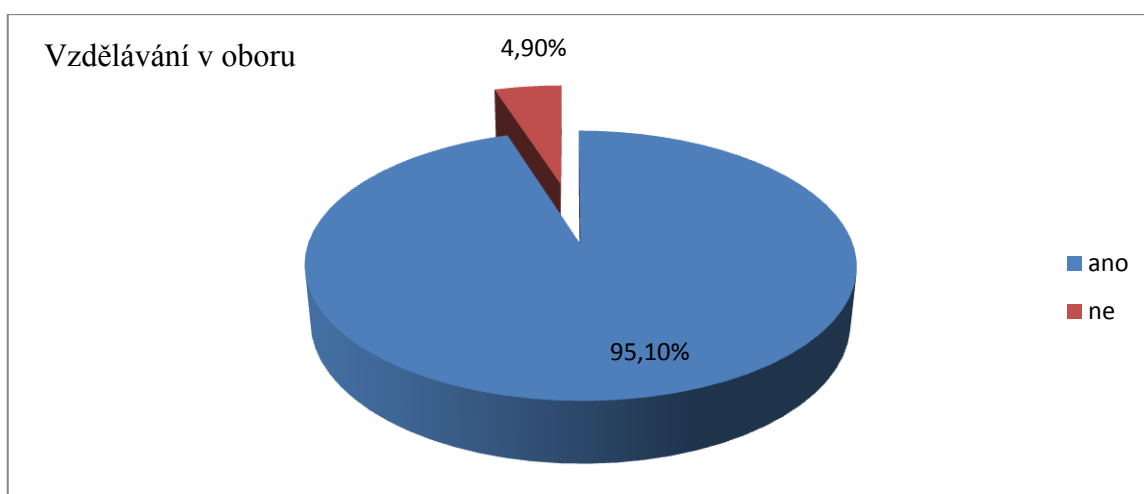
Graf č. 4: Pracovní zařazení (zdroj: VZ)

Většina respondentů 55 (53,91 %) pracuje na pozici pečovatelky (pracovník v sociálních službách), 35 (34,31 %) na pozici zdravotní sestry a shodně 6 (5,89 %) na vedoucí pozici a 6 (5,89 %) jako sociální pracovník.

Tabulka a graf č. 5 ukazují, zda se respondenti dále vzdělávají ve svém oboru.

Otázka č. 5	ano	ne	celkem
Σ	97	5	102
%	95,10 %	4,90 %	100 %

Tabulka č. 5: Vzdělávání v oboru (zdroj: VZ)



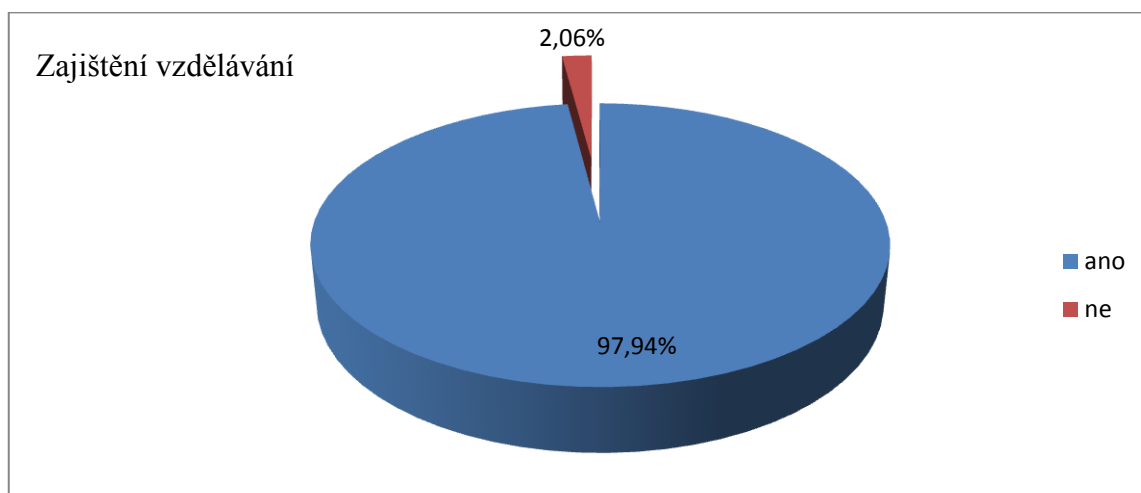
Graf č. 5: Vzdělávání v oboru (zdroj: VZ)

97 (95,10 %) respondentů se pravidelně stále vzdělává ve svém oboru. 5 (4,90 %) tvrdí, že se v oboru nevzdělává.

Tabulka a graf č. 6 znázorňují 6. otázku dotazníku, jestli další vzdělávání v oboru zajišťuje pro své zaměstnance jejich zaměstnavatel.

Otázka č. 6	ano	ne	celkem
Σ	95	2	97
%	97,94 %	2,06 %	100 %

Tabulka č. 6: Zajištění vzdělávání (zdroj: VZ)



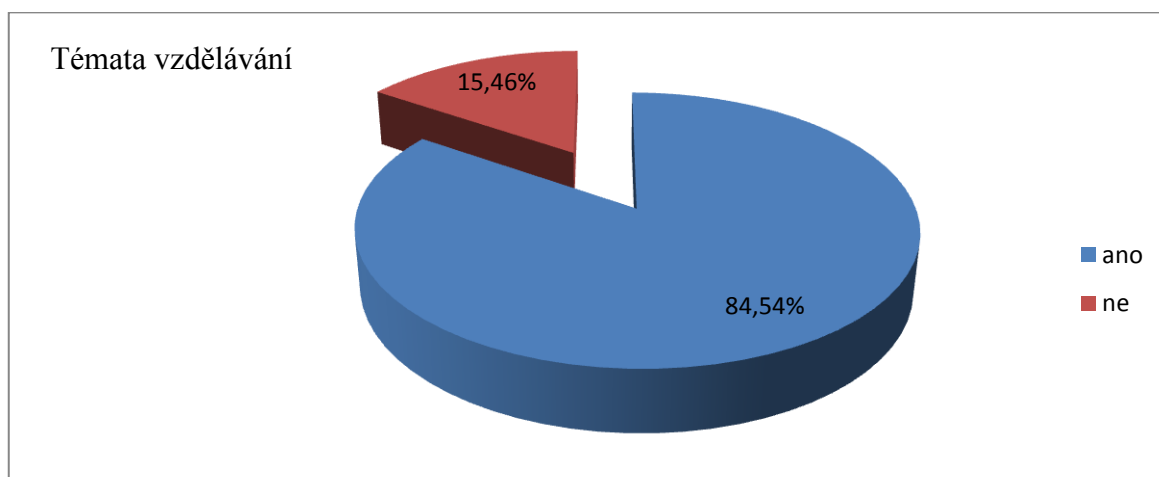
Graf č. 6: Zajištění vzdělávání (zdroj: VZ)

Pro většinu zaměstnanců, kteří v předešlé otázce odpověděli kladně, zajišťuje další odborné vzdělávání zaměstnavatel, a to pro 95 (97,94 %) z celkových 97.

Tabulka č. 7 i graf č. 7 zpracovávají 7. otázku, která se ptá respondentů, jestli si mohou sami zvolit témata vzdělávacích aktivit.

Otázka č. 7	ano	ne	celkem
Σ	82	15	97
%	84,54 %	15,46 %	100 %

Tabulka č. 7: Témata vzdělávání (zdroj: VZ)



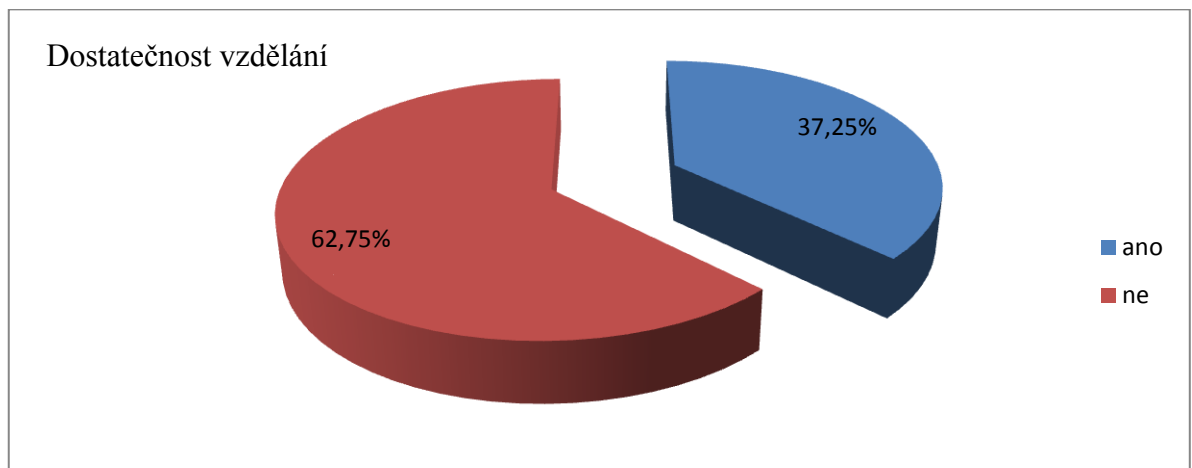
Graf č. 7: Témata vzdělávání (zdroj: VZ)

Také na otázku zda si respondenti mohou sami zvolit témata a oblasti svého dalšího vzdělávání odpověděla většina kladně, a to 82 (84,54 %) z celkových 97.

Tabulka i graf č. 8 odpovídá na dotaz, jestli se zaměstnanci organizace cítí dostatečně vzdělání v oblasti práv seniorů.

Otázka č. 8	ano	ne	celkem
Σ	38	64	102
%	37,25 %	62,75 %	100 %

Tabulka č. 8: Dostatečnost vzdělání (zdroj: VZ)



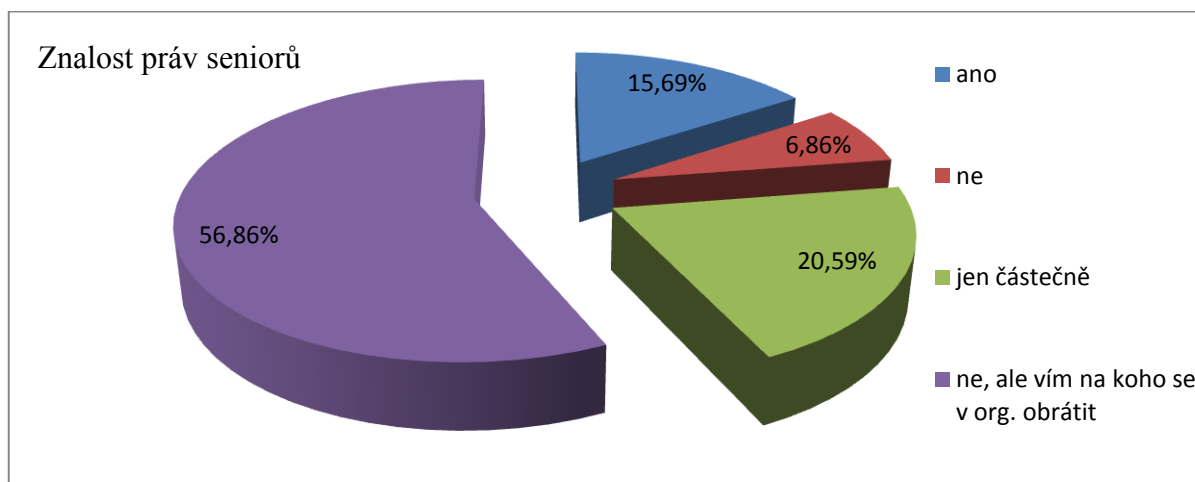
Graf č. 8: Dostatečnost vzdělání (zdroj: VZ)

64 (62,75 %) ze 102 dotazovaných odpovědělo, že se necítí dostatečně vzdělání v oblasti práv seniorů, 38 (37,25 %) považuje vzdělávání za dostatečné.

Tabulka a graf č. 9 znázorňují odpovědi na otázku č. 9, která zjišťuje, zda jsou respondenti schopni zodpovědět uživatelům sociálních služeb otázky týkající se práv seniorů.

Otázka č. 9	ano	ne	jen částečně	ne, ale vím na koho se v org. obrátit	Celkem
Σ	16	7	21	58	102
%	15,69 %	6,86 %	20,59 %	56,86 %	100 %

Tabulka č. 9: Znalost práv seniorů (zdroj: VZ)



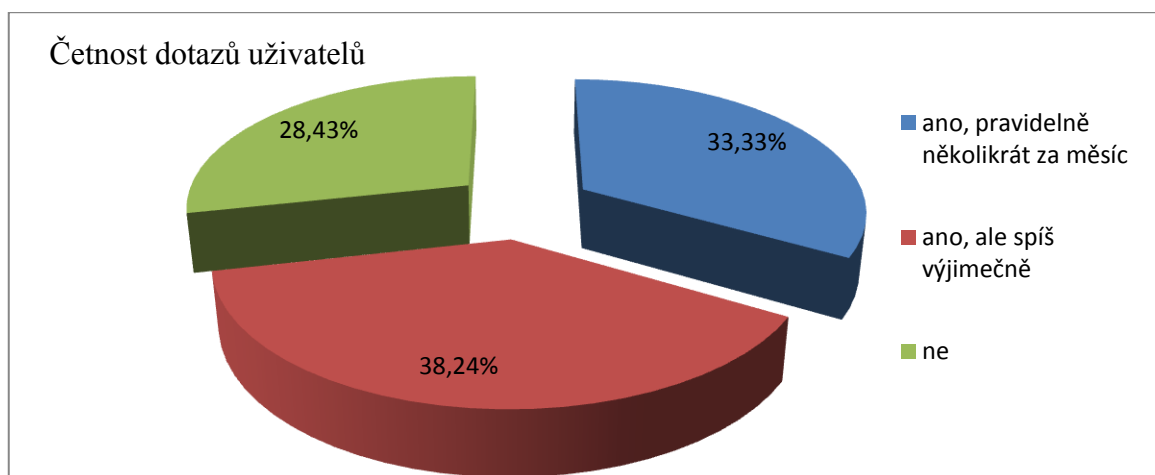
Graf č. 9: Znalost práv seniorů (zdroj: VZ)

Pouze 16 (15,69 %) zaměstnanců odpovídá, že jsou schopni odpovědět na dotazy týkající se oblasti legislativy a základních práv seniorů. 21 (20,59 %) je schopno odpovědět částečně a většina 58 (56,86 %) odpovědět neumí, ale ví na koho se v organizaci obrátit. 7 (6,86 %) si neví rady vůbec).

Tabulka a graf č. 10 ukazují, jestli, a jak často uživatelé základní právní otázky pokládají.

Otázka č. 10	ano, pravidelně několikrát za měsíc	ano, ale spíš výjimečně	ne	celkem
Σ	34	39	29	102
%	33,33 %	38,24 %	28,43 %	100 %

Tabulka č. 10: Četnost dotazů uživatelů (zdroj: VZ)



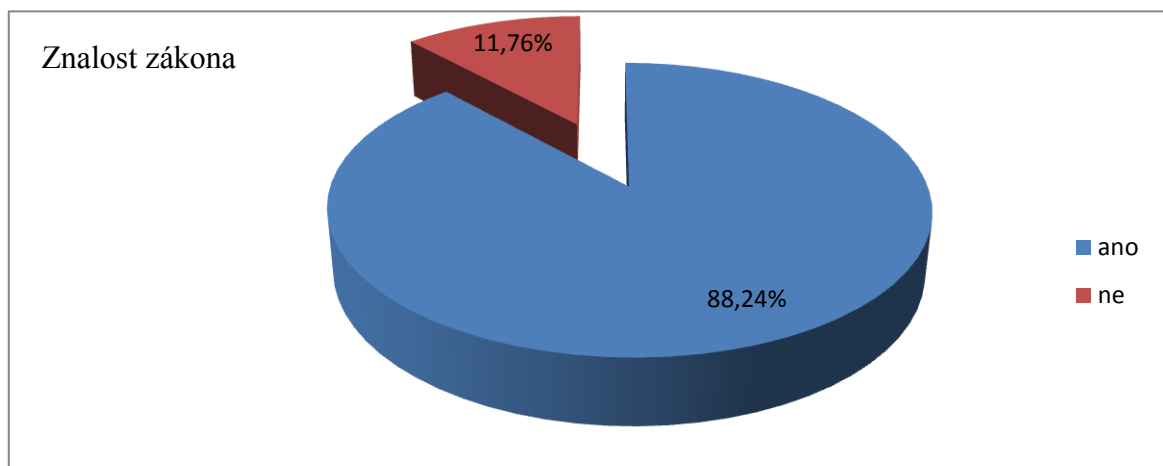
Graf č. 10: Četnost dotazů uživatelů (zdroj: VZ)

Tato otázka zjišťovala četnost, se kterou se uživatelé sociálních služeb vybrané organizace obrací o radu a pomoc na zaměstnance. 34 (33,33 %) zaměstnanců odpovědělo, že jsou dotazováni pravidelně, několikrát měsíčně, 39 (38,24 %) odpovědělo, že spíš výjimečně a 29 (28,43 %) není dotazováno vůbec.

Otázku č. 11 znázorňuje tabulka a graf č. 11., která se ptá na znalost zákona 108/2006 Sb.

Otázka č. 11	ano	ne	celkem
Σ	90	12	102
%	88,24 %	11,76 %	100 %

Tabulka č. 11: Znalost zákona (zdroj: VZ)



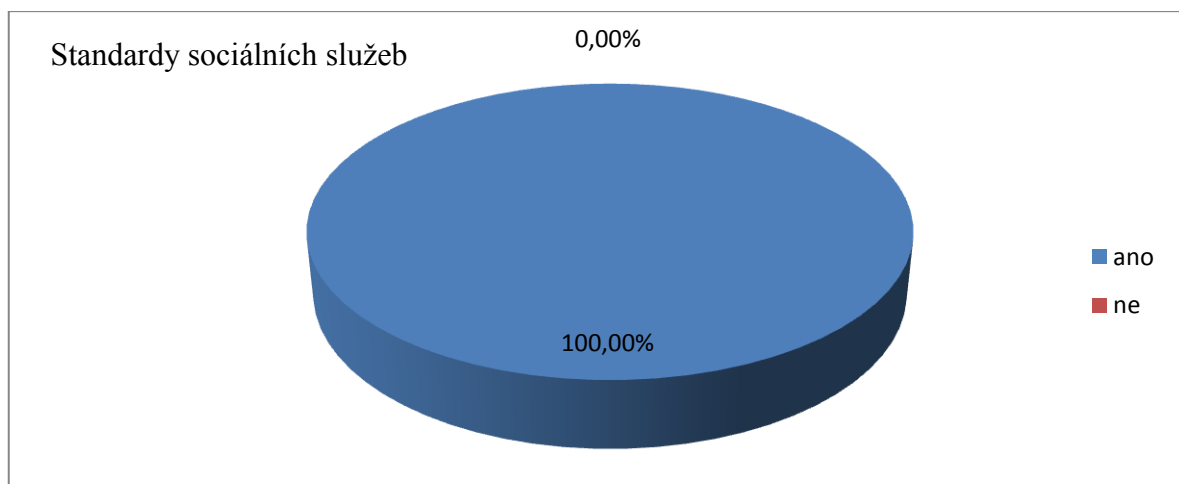
Graf č. 11: Znalost zákona (zdroj: VZ)

Základní a nejdůležitější zákon týkající se sociálních služeb, zná a ví, o jeho existenci 90 (88,24 %) dotazovaných zaměstnanců. 12 (11,76) o zákonu ještě neslyšelo.

Tabulka a graf č. 12 zjišťuje znalost standardů sociálních služeb.

Otázka č. 12	ano	ne	celkem
Σ	102	0	102
%	100 %	0	100 %

Tabulka č. 12: Standardy sociálních služeb (zdroj: VZ)



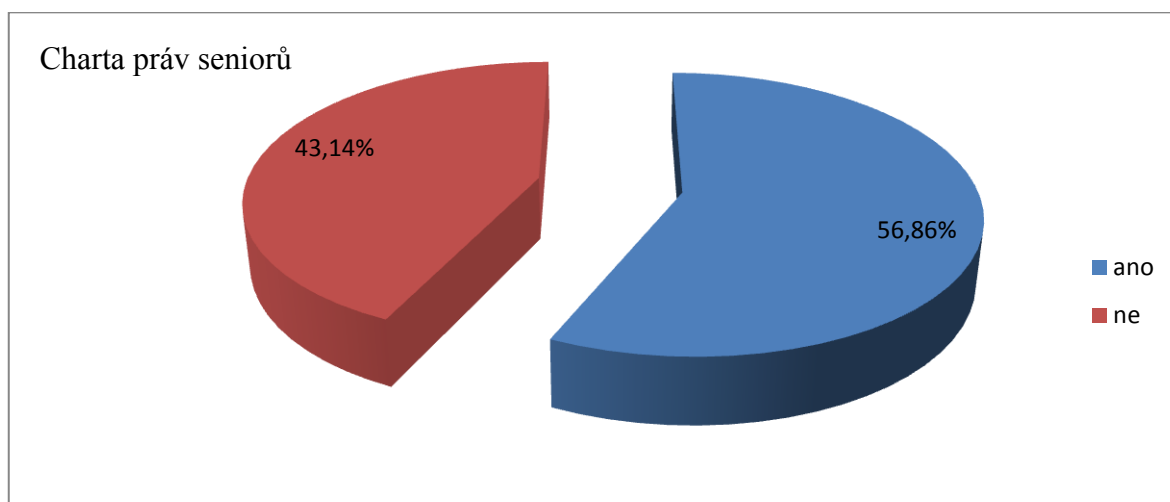
Graf č. 12: Standardy sociálních služeb (zdroj: VZ)

Se standardy sociálních služeb bylo seznámeno všech 102 (100 %) respondentů.

Tabulka a graf č. 13 znázorňují odpověď na otázku týkající se znalosti charty práva seniorů.

Otázka č. 13	ano	ne	celkem
Σ	58	44	102
%	56,86 %	43,14 %	100 %

Tabulka č. 13: Charta práv seniorů (zdroj: VZ)



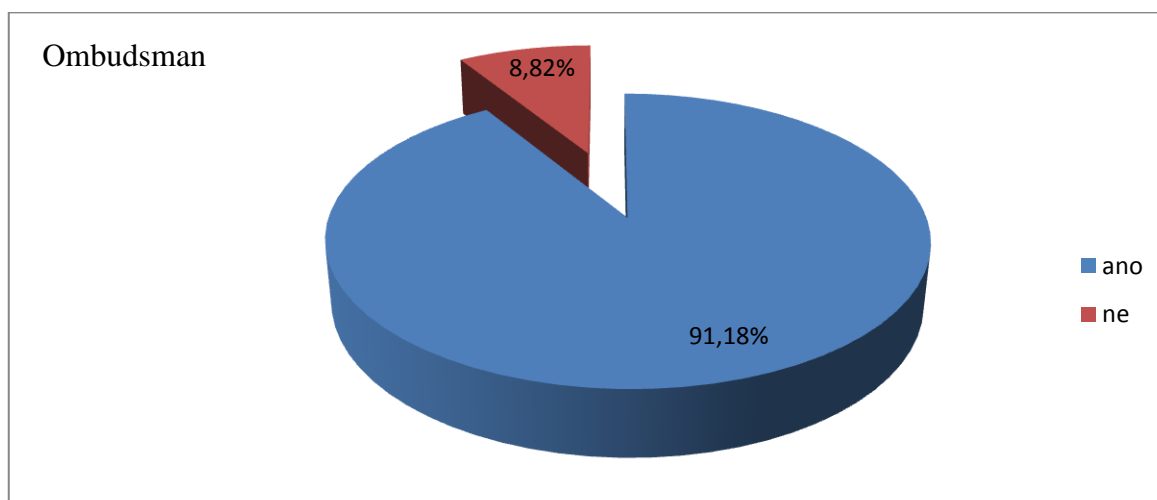
Graf č. 13: Charta práv seniorů (zdroj: VZ)

S dalším důležitým dokumentem, chartou práv seniorů je seznámeno 58 (56,86 %) zaměstnanců sociálních služeb.

Tabulka a graf č. 14 představují odpověď na otázku, jestli zaměstnanci organizace vědí, kdo je ombudsman a co je jeho náplní práce.

Otázka č. 14	ano	ne	celkem
Σ	93	9	102
%	91,18	8,82 %	100 %

Tabulka č. 14: Ombudsman (zdroj: VZ)



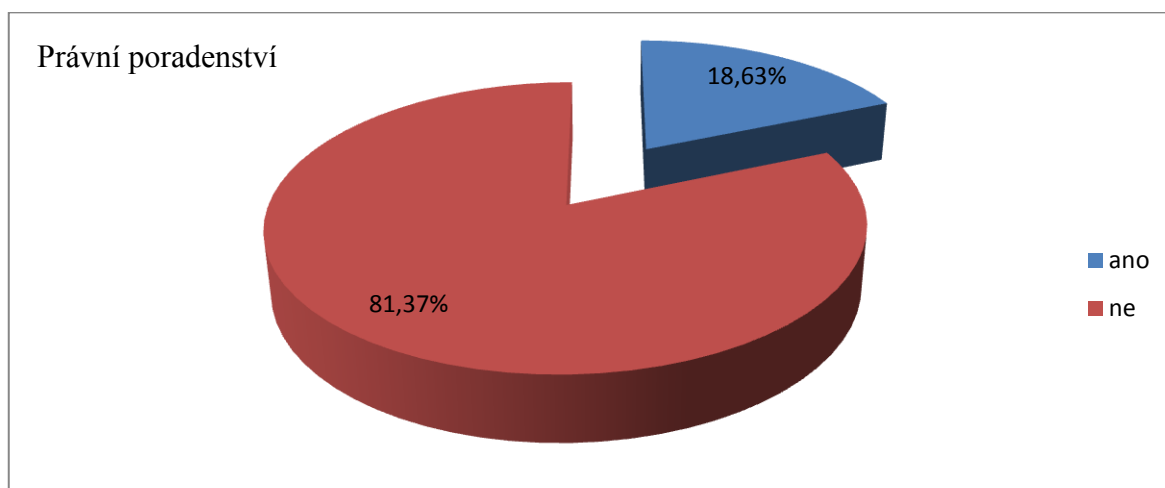
Graf č. 14: Ombudsman (zdroj: VZ)

O existenci Ombudsmana a jeho základní náplni práce má informace 93 (91,18 %) dotazovaných.

Otázka č. 15 zjišťuje, jestli respondenti znají nějakou organizaci, která poskytuje právní poradenství zdarma. Výsledky znázorňuje tabulka a graf č. 15.

Otázka č. 15	ano	ne	celkem
Σ	19	83	102
%	18,63 %	81,37 %	100 %

Tabulka č. 15: Právní poradenství (zdroj: VZ)



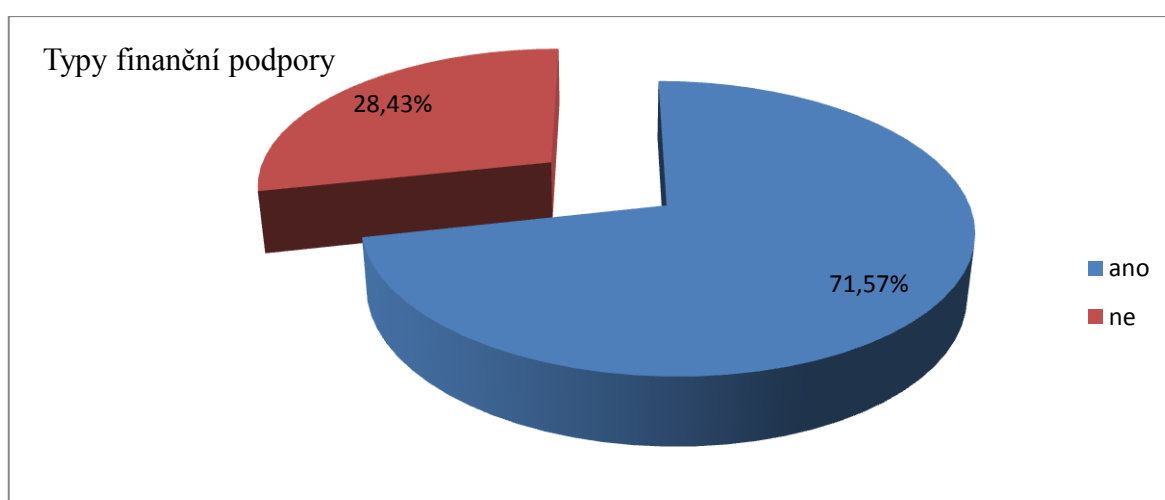
Graf č. 15: Právní poradenství (zdroj: VZ)

Pouze 19 (18,63 %) zaměstnanců zná a je schopno doporučit nebo kontaktovat nějakou organizaci, která poskytuje právní poradenství zdarma.

Tabulka a graf č. 16 ukazují znalost různých druhů finanční podpory pro seniory.

Otázka č. 16	ano	ne	celkem
Σ	73	29	102
%	71,57 %	28,43 %	100 %

Tabulka č. 16: Typy finanční podpory (zdroj: VZ)



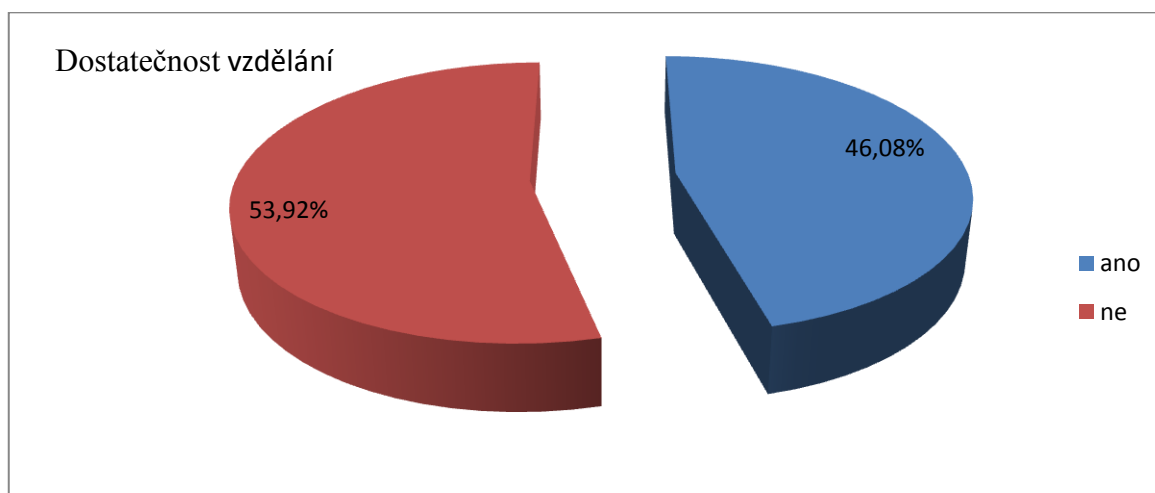
Graf č. 16: Typy finanční podpory (zdroj: VZ)

73 (71,57 %) zaměstnanců zná a je schopno informovat seniory o nějaké formě finanční podpory, na kterou mají v nepříznivé životní situaci nárok.

Otázka č. 17 zjišťuje, jestli respondentům rozsah jejich znalostí v oblasti práv seniorů stačí, či nikoliv. Odpověď představuje tabulka a graf č. 17.

Otázka č. 17	ano	ne	celkem
Σ	47	55	102
%	46,8 %	53,92%	100 %

Tabulka č. 17: Dostatečnost znalostí (zdroj: VZ)



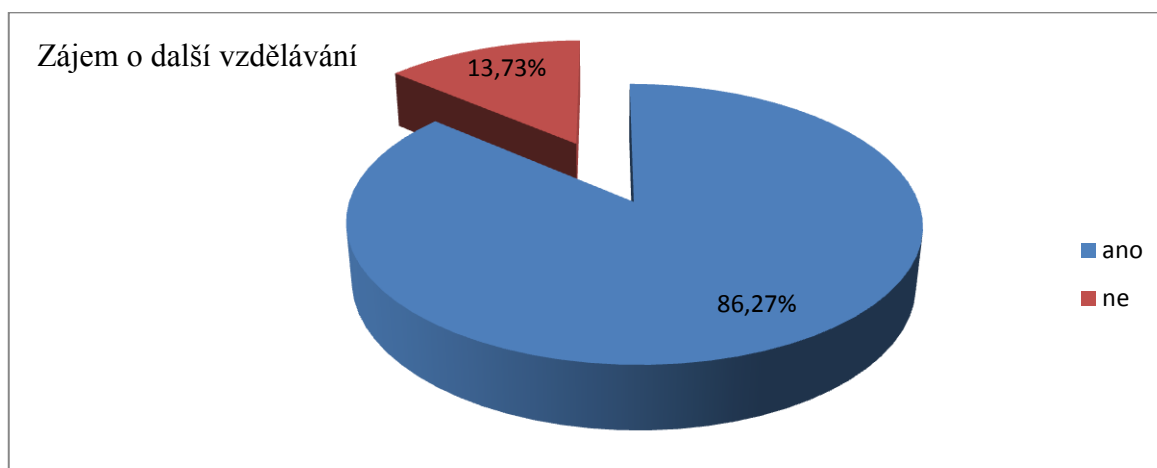
Graf č. 17: Dostatečnost znalostí (zdroj: VZ)

Mírně nadpoloviční většina 55 (53,92 %) dotazovaných považuje svoje znalosti v oblasti práv seniorů za nedostatečné.

Graf a tabulka č. 18 znázorňují to, jestli mají dotazovaní zaměstnanci zájem o školicí akce zaměřené na právní tematiku týkající se seniorů.

Otázka č. 18	ano	ne	celkem
Σ	88	14	102
%	86,27 %	13,73 %	100 %

Tabulka č. 18: Zájem o další vzdělávání (zdroj: VZ)



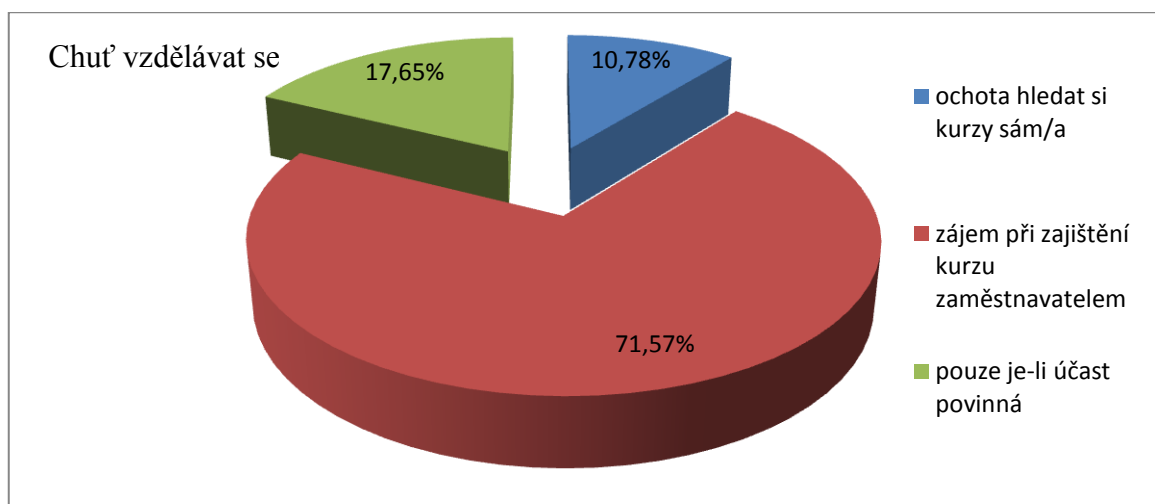
Graf č. 18: Zájem o další vzdělávání (zdroj: VZ)

88 (86,27 %) respondentů má zájem o další vzdělávání v oblasti práv seniorů.

Poslední otázku dotazníku představuje tabulka a graf č. 19. Týká se vlastní aktivity respondentů v oblasti vzdělávání práv seniorů.

Otázka č. 19	ochota hledat si kurzy sám/a	zájem při zajištění kurzu zaměstnavatelem	pouze je-li účast povinná	celkem
Σ	11	73	18	102
%	10,78 %	71,57 %	17,65 %	100 %

Tabulka č. 19: Chut' vzdělávat se (zdroj: VZ)



Graf č. 19: Chut' vzdělávat se (zdroj: VZ)

11 (10,78 %) zaměstnanců je ochotno a má zájem hledat si kurzy pro další vzdělávání samo, 18 (17,65 %) se bude kurzů účastnit, jen když bude muset, ale většina 73 (71,57 %) má zájem se dále vzdělávat v oblasti práv seniorů, pokud školení zajistí zaměstnavatel.

Výsledek analýzy dotazníkového šetření

Analýzou bylo zjištěno, že většina zaměstnanců pociťuje nedostatek vzdělání v oblasti práv seniorů a vzhledem k tomu, že jsou jim tyto dotazy od uživatelů služeb pokládány, je předpoklad, že zajištění kurzů s touto tematikou je velice vhodné. V organizaci pracují vedoucí pracovníci a sociální pracovníci. Jejich povědomí o právech seniorů je výrazně větší, než u zdravotních sester a pracovníků v sociálních službách. Ale právě tento personál má v pobytových i terénních sociálních službách největší zastoupení a je v nejužším kon-

taktu s klienty služeb. Proto je nutné, aby i oni měli širší znalosti v oblasti týkající se práv seniorů.

Výsledky hypotéz:

Hypotéza č. 1: Více než 50 % respondentů cítí rozsah vlastních znalostí v oblasti práv seniorů jako nedostatečný.

Celkem 53,92 % respondentů vnímá svoje znalosti jako nedostatečné. Z toho plyne, že hypotéza se potvrdila a více než 50 % zaměstnanců považuje svoje v zdělání v oblasti práv seniorů za nedostatečné.

Hypotéza č. 2: Více než 75 % z dotazovaných má zájem o školicí akce z oblasti práv seniorů.

Celkem 86,27 % dotazovaných má zájem o další vzdělávání v oblasti práv seniorů. Tato hypotéza se také potvrdila, protože více než 75 % zaměstnanců má zájem školicí akce v oblasti práv seniorů a tím chtějí rozšířit svoje znalosti

Analýza tedy prokázala potřebnost a smysluplnost vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb pro seniory v oblasti práv seniorů a tudíž zpracování projektu za tímto účelem přinese neziskové organizaci XY očekávaný užitek.

6.2 SWOT analýza vzdělávání zaměstnanců vybraného poskytovatele

Byla zpracována SWOT analýza jako jedna z možných metod ke snazší identifikaci slabých a silných stránek a příležitostí a hrozeb projektového záměru

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • vlastní prostory pro vzdělávání • vlastní technické zázemí pro vzdělávání • zájem zaměstnanců o školicí akce • nižší náklady na vzdělání • proškolení velkého množství zaměstnanců v krátkém čase • firemní kultura organizace 	<ul style="list-style-type: none"> • velká vytíženost zaměstnanců • další náklady • různá úroveň vzdělání zaměstnanců • nedostatek mužů v pracovním kolektivu • nechuť některých zaměstnanců ke vzdělání

Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> • vlastní výběr vzdělávací agentury • zvýšení prestiže organizace • lepší odborná vybavenost zaměstnanců • snazší splnění zákonných požadavků na vzdělání zaměstnanců • možnost nalezení alternativního zdroje financování 	<ul style="list-style-type: none"> • zhoršení ekonomické situace organizace • nedostateční financování NNO • nedostatek kvalitních vzdělávacích agentur

Tabulka č. 20 SWOT analýza (zdroj: VZ)

Silné stránky

Silnou stránkou pro projektový záměr je to, že organizace disponuje dostatečným prostorem vhodným pro pořádání školení a současně i vlastní potřebné technické vybavení (data-projektor, promítací plátno, flipchart...). Dalším velkým plusem, jak vyplývá z dotazníkového šetření, je i chuť většiny zaměstnanců vzdělávat se což koresponduje s dobrou firemní kulturou. Důsledkem silných stránek jsou nižší náklady na vzdělávání zaměstnanců ve vlastních prostorách než obvyklé vysílání jednotlivců na kurzy pořádané veřejně.

Slabé stránky

Slabou stránkou je to, že je obtížné určit nejvhodnější termíny pro přednášky, tak aby je mohlo absolvovat co nejvíce jednotlivců, protože většina zaměstnanců pracuje v nepřetržitém provozu. Z toho mohou plynout určité další náklady. Problém může nastat i při volbě hloubky a rozsahu vzdělávacího programu. Je důležité, aby byl přínosný a pochopitelný pro všechny pracovní pozice. Sice nepodstatnou, ale přece jenom slabostí je i nedostatek mužů v organizaci, protože rozdílné vnímání a chápání obou pohlaví je rozšířením a přínosem v celkovém názoru na věc. Nechuť některých zaměstnanců k povinnému vzdělávání je částečně vyřešena tím, že kurzy pořádá zaměstnavatel ve vlastních prostorách a tím má zajištěnu kontrolu účasti.

Příležitosti

Možnost zvolit vzdělávací agenturu na základě vlastního rozhodnutí je velké plus, protože po dohodě je možnost vybrat a vytvořit cyklus přednášek přesně podle potřeb a požadavků organizace. V důsledku toho je zlepšena odborná vybavenost zaměstnanců, tím se zvyšuje

prestiž, to může pozitivně ovlivnit šance na získání finančních prostředků z alternativních zdrojů (sponzorské dary...). V důsledku toho všeho má organizace šanci nejen kvalitně vzdělat svoje zaměstnance, ale i splnit povinnost, kterou v oblasti vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb, určuje zákon 108/2006 Sb.

Hrozby

Hrozby týkající se této oblasti jsou převážně ekonomického rázu. Pokud nebudou NNO dostatečně financovány, zhorší se jejich celková finanční situace, nebude možnost zajistit vzdělávání zaměstnanců a vůbec celkové zhoršení ekonomické stránky může mít pro nestátní neziskové organizace až likvidační následek. Hrozbou je i riziko, že na trhu nebude kvalitní vzdělávací agentura, která bude schopna splnit požadavky organizace.

Na základě SWOT analýzy jsem se rozhodla, že pro organizaci bude ekonomicky výhodné zajistit vzdělávání ve vlastních prostorách, vždy pro větší skupinu zaměstnanců najednou.

6.2.1 Zákonná povinnost organizace v oblasti vzdělávání

Zákon 108/2006 Sb., stanovuje povinnost zajistit minimálně 24 hodin dalšího vzdělávání ročně pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci.

Povinnost zajistit další odborné vzdělávání pro ostatní pracovníky sice zaměstnavatel nemá, ale pro podporu dobré firemní kultury a prestiže, to řada organizací dělá a nabízí zajištění kurzů i pro nelékařské zdravotnické pracovníky a pro vedoucí pracovníky.

Povinných 24 hodin lze zabezpečit tak, že 8 hodin lze splnit formou stáže v jiném registrovaném zařízení, které není zaměstnavatelem účastníka. Maximálně 8 hodin vzdělávání může být organizováno zaměstnavatelem v rámci interního vzdělávání a minimálně 8 hodin musí být absolvováno formou kurzu, který provedla organizace za tímto účelem akreditovaná ministerstvem.

Po jakémkoliv vzdělávání musí účastník obdržet osvědčení, které je dokladem o úspěšném absolvování vzdělávací akce.

7 PROJEKT CYKLU VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZACI POSKYTUJÍCÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY SENIORŮM

7.1 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je podpořit další vzdělávání zaměstnanců organizace XY a zajistit pro ně cyklus tří přednášek z oblasti práv seniorů a tím dosáhnout vyšší úrovně znalostí zaměstnanců organizace. Důsledkem toho bude i kvalitnější poskytování sociálních služeb. Dalším cílem je i dopomoci organizaci ke splnění zákonné povinnosti v oblasti vzdělávání zaměstnanců na pozicích pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků. Dále nad rámec zákonné povinnosti nabídnout rozšíření znalostí i dalším pracujícím v sociálních službách, a to zdravotním sestřám a vedoucím jednotlivých provozů. Nemałym cílem je i to, aby byl projekt pro danou neziskovou organizaci ekonomicky výhodný a přinesl finanční úsporu v oblasti povinného vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb. Účelem je, aby vložená investice do vzdělávání zaměstnanců byla účelná a smysluplná, protože podle Fotra a Součka (2011), správné investiční rozhodování je významný nástroj a prostředek, který může vést k růstu hodnoty organizace.

7.2 Vlastní návrh

7.2.1 Popis projektu

7.2.1.1 Účastníci vzdělávání

Účastníci školení budou všichni zaměstnanci pracující v přímé péči. Konkrétně jsou to pracovníci v sociálních službách (PSS), sociální pracovníci (SP), nelékařští zdravotničtí pracovníci (NLZP) a vedoucí pracovníci (VP).

7.2.1.2 Profil absolventa vzdělávání

Organizace od projektu dalšího vzdělávání svých zaměstnanců očekává zlepšení kvality služeb, které poskytuje.

Předpokládá se, že každý absolvent bude:

- mít prokazatelně rozšířeny znalosti v oblasti, v jaké kurz absolvuje
- bude schopen poskytnout srozumitelně uživatelům služeb základní poradenství v daných tématech

- bude schopen dobře popsat a vysvětlit podmínky pro poskytnutí příspěvku na péči
- bude znát další možnosti při poskytování státní sociální podpory a systém dávek pro seniory
- bude znát, akceptovat a dodržovat práva seniorů
- bude znát svoje práva a povinnosti ve vztahu k uživatelům sociálních služeb

7.2.1.3 Projektový tým

Hlavním koordinátorem projektu je metodik pro ošetrovatelskou péči.

Dalšími členy týmu jsou metodik pro další vzdělávání a ekonom organizace.

Hlavní koordinátor má povinnost:

- provést analýzu vzdělávacích potřeb zaměstnanců organizace XY v dané oblasti
- stanovit cíle projektu
- naplánovat časový plán projektu
- zrealizovat výběrové řízení na organizaci, která dodá a provede celý vzdělávací cyklus
- ve spolupráci s ekonomem vybrat vzdělávací agenturu
- spolu s metodikem pro další vzdělávání určit témata jednotlivých přednášek
- dohodnout přesné termíny s dodavatelskou vzdělávací agenturou
- vybrat zastoupení jednotlivých profesí a zajistit účast zaměstnanců na jednotlivých kurzech
- průběžně kontrolovat plnění časového plánu
- na závěr provést ve spolupráci se členy projektového týmu vyhodnocení celého projektu

7.2.1.4 Fáze projektu

Přípravná fáze:

- specifikace a analýza stávající situace
- stanovení cíle vzdělávacího projektu
- určení okruhů požadovaného vzdělávání

Realizační fáze:

- vývoj a zpracování jednotlivých etap projektu
- určení způsobu, jímž bude projekt probíhat
- vlastní realizace projektu vzdělávání

Fáze zdokonalování

- průběžné hodnocení etap projektu
- hledání způsobu zlepšení procesu
- zhodnocení přínosu (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 80-81)

7.2.2 Výběr vzdělávací instituce

V rámci výběrového řízení na vhodnou vzdělávací agenturu byly osloveny čtyři organizace nabízející možnost dalšího vzdělávání v oblasti sociálních služeb. Pro výběr nejlepší externí vzdělávací agentury byla použita Matice priorit podle Vodáka a Kucharčíkové, (2007), která nabízí vhodnou metodu, jak správně zvolit z více možností.

7.2.2.1 Matice priorit

Cíl: zvolit vhodnou vzdělávací agenturu pro zajištění dalšího vzdělávání zaměstnanců organizace XY.

Možnosti výběru:

A – akreditovaná vzdělávací instituce, poskytující vzdělávání v různých oblastech včetně sociálních služeb. Její hlavní sídlo je v Brně. Je ochotna provádět vzdělávací kurzy v prostorách zadávající organizace XY, ale maximálně pro 20 osob v jednom školení.

B – velká firma nabízející široké spektrum akreditovaného vzdělávání včetně různých re-kvalifikačních kurzů. Tato organizace se zabývá i další podnikatelskou činností, nejen vzděláváním. Hlavní sídlo má v Uherském Hradišti, ale provozuje i další pobočky v republice. Jedna z poboček je i v Brně. Kurzy nabízí pouze ve svých prostorách.

C – organizace, provozující pobočky v Praze a Olomouci, zajišťuje a provádí akreditované vzdělávání zaměřené na zaměstnance sociálních služeb a veřejné správy. Nabízí vzdělávací kurzy i v Brně. Tato instituce provádí vzdělávání i v prostorách požadujících organizací, ale kvůli dopravě lektora jsou její kurzy nákladnější.

D – organizace provozující široké spektrum činnosti. Jedná se hlavně o poskytování sociálních a zdravotních služeb v Jihomoravském kraji a v kraji Vysočina. Poskytuje také akreditované vzdělávání v dané oblasti. Vedení organizace sídlí v Brně. Organizace vyznává křesťanské principy. Kurzy provede v prostorách požadující organizace XY.

Kritéria výběru

Z – zkušenosti se vzděláváním v oblasti sociálních služeb

P – cena kurzů

S – schopnost vytvořit kurzy na míru

V – vyznávání podobné filozofie v organizaci

Priorita při výběru

10 – největší důležitost

5 – větší důležitost

1 – stejná důležitost

1/5 – nižší důležitost

1/10 nejnižší důležitost

Kritérium	Z	P	S	V	Součet řádků X	Relativní deset. hodnota váhy kritéria (X/Y)
Z		1	1/5	5	6,2	0,25
P	1		1/5	5	6,2	0,25
S	5	5		1	11	0,44
V	1/5	1/5	1		1,4	0,06
	Součet všech řádků Y: 24,8				24,8	

Tabulka č. 21: Váha kritéria (zdroj: VZ)

(Z) zkušenosti	A	B	C	D	Součet řádků X	Váha možnosti Z: (X/Y)
A		1/5	1	1/10	1,3	0,04
B	5		1/5	1/10	5,3	0,14
C	1	5		1/5	6,2	0,16
D	10	10	5		25	0,66
	Součet všech řádků Y: 37,8				37,8	

Tabulka č. 22: Zkušenosti (zdroj: VZ)

(P) cena	A	B	C	D	Součet řádků X	Váha možnosti P: (X/Y)
A		5	1	1/5	6,2	0,28
B	1/5		1	1/5	1,4	0,07
C	1	1		1	3	0,14
D	5	5	1		11	0,51
	Součet všech řádků Y: 21,6				21,6	

Tabulka č. 23: Cena (zdroj: VZ)

(S) kurz na míru	A	B	C	D	Součet řádků X	Váha možnosti S: (X/Y)
A		10	1/5	1/5	10,4	0,28
B	1/10		10	1	11,1	0,29
C	5	1/10		1/5	5,3	0,14
D	5	1	5		11	0,29
	Součet všech řádků Y: 37,8				37,8	

Tabulka č. 24: Schopnost vytvořit kurz na míru (zdroj: VZ)

(V) podobná filozofie	A	B	C	D	Součet řádků X	Váha možnosti V: (X/Y)
A		1/5	1	1/5	1,4	0,04
B	5		1/5	1/10	5,3	0,16
C	1	5		1/5	6,2	0,19
D	5	10	5		20	0,61
	Součet všech řádků Y: 32,9				32,9	

Tabulka č. 25: Podobná filozofie organizace (zdroj: VZ)

Kritérium	Z	P	S	V	Součet X	X/Y
Možnosti						
A	0,01	0,07	0,1232	0,0024	0,2056	0,179
B	0,035	0,0175	0,1276	0,0096	0,1897	0,165
C	0,04	0,035	0,0616	0,0114	0,148	0,129
D	0,165	0,1275	0,1276	0,0366	0,6051	0,527
	Součet všech řádků Y: 1,1475					

Tabulka č. 26: Souhrnná matice - vyhodnocení (zdroj: VZ)

Na základě vyhodnocení matice priorit vyšla jako nejvýhodnější možnost využít pro další vzdělávání zaměstnanců organizaci D.

Organizace má velkou zkušenost se vzděláváním ve všech oblastech sociálních služeb, je schopna připravit přednášky podle požadavků zadávající organizace a bude školit v nabídnutých prostorách s využitím technického vybavení organizace XY. Vzhledem k tomu, že vzdělávací agentura D neúčtuje účastníkům akreditovaných kurzů, kteří vykonávají povolání PSS a SP, na základě doporučení MPSV č. 7/2013 DPH, tak i cena celého vzdělávacího cyklu je jednoznačně nejnižší. Neposledním bonusem pro výběr této organizace je i filozofie založená na stejných principech, jako filozofie organizace XY.

7.2.3 Časový plán projektu

Předpokládaná délka projektu je 14 měsíců. Projekt započal v listopadu 2015 a bude ukončen v prosinci 2016. Vlastní realizace začne v červnu 2016 a ukončena bude v listopadu 2016. V prosinci 2016 bude provedeno celkové vyhodnocení projektu.

Po úspěšné realizaci projektu, kdy všichni cíloví účastníci absolvují minimálně jeden akreditovaný kurz, bude provedeno celkové vyhodnocení. Pokud, se celý projekt ukáže jako úspěšný, bude možné, po dohodě s realizující organizací D, využít projekt i pro příští rok. Projekt lze aplikovat jako hotový balíček a lze podle potřeb měnit témata jednotlivých kurzů.

Časový harmonogram

Rok	2015		2016											
Měsíc	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Příprava dotazníkového šetření														
Vlastní dotazníkové šetření														
Zpracování a analýza výsledků														
Definování potřeb organizace														
Stanovení cílů														
Výběr projektového týmu														
Oslovení vzdělávacích agentur														
Výběr vzdělávací agentury														
Časový harmonogram														
Volba témat školení														
Nákladová analýza														
Vlastní realizace projektu														
Kurz č. 1														
Kurz č. 2														
Kurz č. 3														
Vyhodnocení projektu														

Tabulka č. 27: Časový plán projektu (zdroj: VZ)

Ve spolupráci se zajišťující agenturou byla vybrána tato témata pro další vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách organizace XY :

Kurz č. 1: Právo v sociálních službách - zákon č. 108/2006 Sb.

- aktuální informace o novele zákona 108/2006 Sb.,
- jak správně aplikovat právní předpisy v přímé práci s uživateli.

Kurz č. 2: Etika, etické problémy a dilemata v sociálních službách

- základní pojmy, vztah etiky a práva, etické kodexy v oblasti sociální práce,
- etická dilemata a etické problémy v teorii i praxi,
- praktické postupy v běžných situacích,
- důstojnost klienta, práva a povinnosti klientů i pomáhajících pracovníků.

Kurz č. 3: Dávky sociálního systému

- systém sociálního zabezpečení ČR a jeho pilíře,
- systém sociálního pojištění, jednotlivé dávky a vyřizování žádostí,
- státní sociální podpora, systém dávek a nárok na jejich výplatu,
- příspěvek na péči, stupně závislosti a jejich posuzování.

Každý kurz proběhne ve dvou termínech. Bylo dohodnuto, že každou přednášku může absolvovat až 25 zaměstnanců. Kurzy bude absolvovat celkem 6 vedoucích pracovníků, 7 sociálních pracovníků, 61 pracovníků v sociálních službách a 38 zdravotních sester. Tedy celkem bude vzděláno 109 pracovníků. V plánu je, že každý ze zaměstnanců se zúčastní minimálně jednoho kurzu. Dohodnutá cena každé přednášky je 12 250 Kč.

Kurzy vzdělávání a počty jednotlivých účastníků podle pracovního zařazení

Pracovní zařazení	VP	PSS	SP	NLZP	celkem
Číslo kurzu					
Kurz č. 1 – červen	2	11	4	8	25
– červenec	2	10	3	10	25
Kurz č. 2 – září	1	18	1	5	25
– říjen	2	11	2	10	25
Kurz č. 3 – říjen	4	8	5	8	25
– listopad	-	15	2	8	25
Celkem zaměstnanců	11	73	17	49	150

Tabulka č. 28: Kurzy a počty účastníků (zdroj: VZ)

7.2.4 Nákladová analýza

Náklady na celý projekt ponese zadávající organizace XY. Vzhledem k tomu, že v minulých letech vysílala tato NNO svoje zaměstnance na různé kurzy dalšího vzdělávání jednotlivě, slibuje si od skupinového vzdělávání řadu výhod. Předpokládá značnou časovou i finanční úsporu. Za ideální považuje organizace XY i to, že si na základě vlastní analýzy určí potřeby v oblasti vzdělávání a stanoví tak konkrétní témata přednášek. Bude mít i lepší možnosti evaluace a autoevaluace, jak chodu a poskytování sociálních služeb, tak jednotlivých zaměstnanců, protože jejich vzdělávání bude ucelené a jednotné.

Protože se celý projekt koná ve vlastních prostorách s využitím vlastního technického vybavení, budou konečné náklady nižší než při běžném způsobu vysílání zaměstnanců na další vzdělávání.

Organizace realizující jednotlivé přednášky požaduje cenu 12 250 Kč za jednu akreditovanou přednášku v rozsahu 8 vyučovacích hodin, což znamená 6 pracovních hodin. V této ceně je zahrnuta mzda lektora a studijní materiály. Při počtu 25ti účastníků kurzu je cena na jednoho 490 Kč.

Další náklady pro zadávající organizaci jsou už pouze: drobné občerstvení pro účastníky školení, oběd pro lektora a mzdové náklady zaměstnanců absolvujících přednášky.

Plánované náklady projektu

Kurz	kurz č. 1		kurz č. 2		kurz č. 3		celkem
	červen	červenec	září	říjen	říjen	listopad	
Náklad na jednu Přednášku v Kč	12 250	12 250	12 250	12 250	12 250	12 250	73 500
Náklady na občerstvení v Kč	620	620	620	620	620	620	3 720
Náklady na oběd pro lektora v Kč	75	75	75	75	75	75	450
Mzdové náklady v Kč/6 hod.	22 270	23 755	20 370	23 565	24 475	20 980	135415
Celkem							213 085 Kč

Tabulka č. 29: Plánované náklady (zdroj: VZ)

Občerstvení pro účastníky:

26 ks chlebičků	364,-
26 koláčů	156,-
Káva a čaj	100,-

Oběd pro lektora bude zajištěn na náklady organizace z místní kuchyně.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci budou hodiny strávené na školeních vykazovat nad rámec své běžné pracovní doby, plynou z toho organizaci i mzdové náklady. Ty byly počítány tak, že ze superhrubé mzdy byl vypočítán náklad na jednu pracovní hodinu zaměstnance na konkrétní pracovní pozici s přihlédnutím k fondu hodin pracovní doby daného měsíce. Vzhledem k tomu, že v organizaci pracuje velké množství matek samoživitelek, bylo při výpočtu mzdy počítáno se mzdovým zvýhodněním na jedno dítě a to bylo stanoveno jako parametr při výpočtu mzdy za 6 hodin čistého času školení.

7.2.5 Kontrola a vyhodnocení projektu

V průběhu června až listopadu 2016 budou probíhat jednotlivé kurzy. Povinností projektového týmu je kontrolovat a hodnotit průběh a plnění a na závěr zpracovat celkové vyhodnocení projektu. Tato činnost je důležitá pro zpětnou vazbu o smysluplnosti a přínosu celé

akce. Vodák a Kucharčíková (2007) charakterizují vyhodnocování vzdělávacího programu jako komplexní proces pokoušející se měřit celkové přínosy a náklady projektu.

Toto vyhodnocování má své výhody i nevýhody.

Výhody vyhodnocování jsou např.:

- zaměření na osobní rozvoj jednotlivce a z toho lze očekávat zlepšení jeho výkonu,
- odpověď na otázku, zda je vzdělávání pro organizaci přínosem,
- podpora komunikace mezi zaměstnanci,
- výsledky vyhodnocení podle určitých daných kritérií,
- pomoc v rozhodování do budoucnosti.

Nevýhody vyhodnocování jsou např.:

- obtíže při získávání objektivních informací,
- časová náročnost,
- nutnost spolupráce účastníků s managementem a s lektorem,
- nemožnost přesného kvantitativního hodnocení.

Konkrétní činnosti projektového týmu při kontrole a hodnocení projektu bude:

- v průběhu projektu
 - průběžná kontrola plnění závazků dodávající vzdělávací agentury,
 - kontrola účasti všech vybraných zaměstnanců,
 - zjištění spokojenosti účastníků se školeními,
 - ověření zlepšení znalostí na konci každého kurzu.
- na konci projektu
 - splnění stanovených cílů,
 - celkové zhodnocení kvality a splnění závazků vzdělávací agentury,
 - zhodnocení úrovně a využitelnosti výukových materiálů, erudice lektorů,
 - zajištění písemného zhodnocení subjektivních názorů a hodnocení projektu od každého účastníka pomocí jednotného dotazníku,

- využití zpětné vazby metodou 360°, což znamená, že dotazník vyplní spolupracovníci = účastníci kurzů, nadřízení a klienti, kdy všichni vyjádří svůj názor na smysluplnost a přínos projektu,
- závěrečné zpracování vnějších i vnitřních kritérií hodnocení a celkové zhodnocení ve výsledné zprávě,
- vyhodnocení dodržení plánovaných ekonomických nákladů.

7.2.6 Závěr projektu

Celkový kvalitativní přínos projektu nelze přesně určit ani spočítat, protože očekávaný výsledek ve zlepšení kvality lidských zdrojů není přesně měřitelný. Celkové náklady projektu byly stanoveny na 213 085 Kč. Tato cena je určitě výrazně nižší než když organizace vysílá zaměstnance na jednotlivá školení mimo své zařízení. Běžná cena vzdělávací akce pro jednoho účastníka se pohybuje v rozmezí 690 – 1250 Kč, v závislosti na agentuře. V případě tohoto projektu byla cena za jednoho proškoleného účastníka 490 Kč pro školící agenturu, plus náklady na občerstvení a oběd pro lektora což je na jednoho zaměstnance 27,80 Kč. Celková cena za jednoho zaměstnance na jednom kurzu činí zaokrouhleně 518 Kč. Mzdové náklady nelze přičítat, protože ty platí firma i v případě běžné formy vzdělávání. Z toho plyne, že organizace ušetří na jednom účastníku školení 172 – 732 Kč. Protože jednotlivých přednášek se zúčastní celkem 150 jedinců, je celková úspora organizace v rozmezí 25 800 – 109 800 Kč což je velice pozitivní výsledek a z ekonomického hlediska je projekt velice úspěšný.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo podpořit další vzdělávání zaměstnanců organizace XY a zajistit pro ně cyklus tří přednášek z oblasti práv seniorů a tím dosáhnout vyšší úrovně znalostí zaměstnanců organizace. Dalším cílem bylo vytvořit pro organizaci alternativní možnost, jak splnit zákonnou povinnost v oblasti vzdělávání zaměstnanců na pozicích pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků. Dále nad rámec zákonné povinnosti nabídnout rozšíření znalostí i dalším pracujícím v sociálních službách. Významným cílem bylo i to, aby byl projekt pro danou neziskovou organizaci ekonomicky výhodný a přinesl finanční úsporu.

V teoretické části popisuje diplomová práce legislativu týkající se sociálních služeb, dále přibližuje některé základní dokumenty zaručující lidská práva zvláště starších občanů. Okrajově se zmíní i o stáří a procesu stárnutí a o hlavních životních hodnotách seniorů. V teoretické části je také podrobněji popsán způsob a legislativa vzdělávání zaměstnanců pracujících v sociálních službách, jsou zde popsány jednotlivé profese. To vše se zaměřením na potřeby v oblasti vzdělávání týkajícího se práv seniorů.

V praktické části je podrobně zpracována analýza potřeb dané organizace XY. Pomocí dotazníkového šetření byly vyhodnoceny a následně potvrzeny dvě hypotézy, které byly stanoveny na základě dobré znalosti popisované nestátní neziskové organizace. Obě hypotézy se tedy potvrdily a výsledkem analýzy bylo zjištění, že zaměstnanci organizace považují svoje znalosti v oblasti práv seniorů za nedostatečné a většina zaměstnanců má zájem o další vzdělávání v této oblasti.

Ještě před samotným projektem byla zpracována SWOT analýza jako jedna z možných metod ke snazší identifikaci slabých a silných stránek a příležitostí a hrozeb projektového záměru.

Pak následovalo samotné zpracování projektu. Navržení projektového týmu, specifikace účastníků a předpokládaný výsledný profil absolventů vzdělávání. Byl proveden a zpracován výběr vzdělávací agentury za pomoci Matice priorit. Následně byl vyhotoven časový plán projektu. V přímém sledu pak byla vybrána konkrétní tři témata plánovaného vzdělávání. Pokračováním realizace projektu je rozvržení jednotlivých počtů zaměstnanců a zastoupení konkrétních profesí u zvolených témat a termínů přednášek. Dalším krokem je zpracování analýzy předpokládaných nákladů projektu. Vzhledem k tomu, že organizace pořádá vzdělávání ve vlastních prostorách a vlastní potřebné technické vybavení, je výpo-

čet nákladů zjednodušen. Je počítáno s cenou každé jednotlivé přednášky, které se zúčastní 25 zaměstnanců. Organizace zaplatí i drobné občerstvení účastníkům a lektorovi navíc zajistí i oběd z místní kuchyně. V analýze nákladů je počítáno s mzdovými náklady hrazenými zaměstnavatelem, ale v závěrečném srovnání tohoto projektu a obvyklého způsobu zajištění dalšího vzdělání, není tato suma podstatná. Mzdové náklady nese organizace v obou případech. Součástí projektu je i průběžná kontrola a závěrečné zhodnocení.

V závěru projektu je prokázáno, že očekávané ekonomické cíle budou splněny a finanční úspora organizace bude výrazná.

Cíle diplomové práce jsou také splněny, protože je naplánován a zpracován projekt dalšího vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb se zaměřením na práva seniorů. Projekt zajišťuje cyklus tří přednášek. Každá bude uskutečněna dvakrát a každý zaměstnanec organizace pracující v přímé péči o seniory se zúčastní minimálně jedné z nich. Díky tomu organizace splní zákonnou povinnost, kdy musí daní zaměstnanci absolvovat alespoň 8 hodin akreditovaného vzdělávání z celkových 24 hodin a to navíc s výraznou finanční úsporou zaměstnavatele.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knihy:

- 1) ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 11th ed. London: Kogan Page, 2009. ISBN 978-0-7494-5242-1.
- 2) ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Amstrong's handbook of human resource management practice*. 13th ed. Philadelphia: Kogan Page, 2014. ISBN 978-0-7494-6964-1.
- 3) BEAULIEU, Elise M. *A guide for nursing home social workers*. New York: Springer Pub., 2002. Springer series on social work (Unnumbered). ISBN 08-261-1533-0.
- 4) BICKOVÁ, Lucie. *Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 2011. ISBN 978-80-904668-1-4.
- 5) BOBEK, Milan a PENIŠKA, Petr. *Práce s lidmi: učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající profese : s úvodem do filozofie práce s lidmi, systémových věd a psychologie*. Vyd. 1. Brno: NC Publishing, 2008. Gaia. ISBN 978-80-903858-2-5.
- 6) FOTR, Jiří a SOUČEK, Ivan. *Investiční rozhodování a řízení projektů: jak připravovat, financovat a hodnotit projekty, řídit jejich riziko a vytvářet portfolio projektů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3293-0.
- 7) HAŠKOVCOVÁ, Helena. *Fenomén stáří*. Vyd. 2., podstatně přeprac. a dopl. Praha: Havlíček Brain Team, 2010. ISBN 978-80-87109-19-9.
- 8) HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- 9) JAROŠOVÁ, Darja. *Péče o seniory*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2006. ISBN 80-736-8110-2.
- 10) KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7400-474-2.
- 11) KREJČÍ, Jaroslav (ed.). *Profesní vzdělávání v sociálních službách: zpráva o projektu*. Vyd. 1. Praha: Naděje, 2011. ISBN 978-80-86451-21-3.
- 12) KŘENKOVÁ, Romana. *Právní postavení seniorů v České republice: Proměna sociálního obsahu kategorie generace seniorů. Příspěvek k sociologii třetího věku*. 2008.

- 13) LUKASOVÁ, Marie a HRADILOVÁ, Adéla. *Protection of Rights of Elderly People in Institutions, with an Emphasis on People Suffering from Dementia*. 1. Brno: Office of the Public Defender of Rights, 2014. ISBN 978-80-87949-03-0.
- 14) MALÍKOVÁ, Eva. *Péče o seniory v pobytových sociálních [sic] zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3148-3.
- 15) PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- 16) PEŠLOVÁ, Radka. *Rady sociálně-právní*. Vyd. 1. Praha: Diakonie ČCE, 2013. Rady pro pečující. ISBN 978-80-904711-5-3.
- 17) RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC, Ladislav (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- 18) ŠIMKOVÁ, Eva. *Základy managementu a marketingu pro neziskové organizace: systematický přehled základní manažerské a marketingové problematiky*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2004. ISBN 80-7041-906-7.
- 19) TOMEŠ, I. a kolektiv. *Sociální právo České republiky*. 1. Praha: Linde Praha, 2014. ISBN 978-80-7201-938-0.
- 20) TOŠNEROVÁ, Tamara. *Vzdělávání pro pracovníky sociální péče: učební texty pro projekt*. 1. vyd. Praha: Česká asociace pečovatelské služby, 2006. ISBN 80-239-6951-X.
- 21) VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Problematické situace v péči o seniory: příručka pro zdravotnické a sociální pracovníky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2170-5.
- 22) VODÁK, Jozef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-247-1904-7.
- 23) VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan a Eds. *Sociální psychologie*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1428-8.
- 24) Kolektiv autorů. *Výroční zpráva 2014*. Praha: NADĚJE, K Brance 11/19e, 115 00 Praha 5, 2015. ISBN 978-80-86451-29-9.
- 25) Kolektiv autorů. *Manažerská etika VIII. díl: inspirace pro 21. století*. 1. vyd. Zlín: UTB, FAME, 2010. ISBN 80-862-2508-9.

Časopisy:

- 26) *Sociální služby: odborný časopis*. Tábor: APSS ČR, 2015, **17**(11/2015). ISSN 1803-7348.
- 27) *Ošetrovatelská péče: Odborný časopis pro pobytové a terénní sociální služby*. Brno: CIVILIANIA s. r. o., 2015, (3-4/2015). ISSN 2336-1603.
- 28) *Sociální služby: odborný časopis*. Tábor: APSS ČR, 2015, **17**(6-7/2015). ISSN 1803-7348.

Sborníky:

- 29) *Standardy kvality sociálních služeb: Výkladový sborník pro poskytovatele, Výstupy z tematických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standardů kvality sociálních služeb*. 1. Praha: MPSV, 2008.

Jiné zdroje:

- 30) PEŠLOVÁ, Radka. *Právní průvodce pečujícími*. 1. Brno: Moravskoslezský kruh, o. s., 2012

Internetové zdroje:

- 31) Evropská sociální charta. *Dokumenty Rady Evropy a Organizace spojených národů* [online]. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z:
<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/esch1996.pdf>
- 32) Informační portál pro osoby se specifickými potřebami: Charta práv a svobod starších občanů. WINTER, Jaroslav. *Helpnet.cz* [online]. Praha: © 2016 Helpnet, 2014 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.helpnet.cz/aktualne/charta-prav-svobod-starsich-obcanu-0>
- 33) *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Právní předpisy* [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf
- 34) *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Standardy kvality sociálních služeb* [online]. Praha: MPSV [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5963>
- 35) Informační portál pro osoby se specifickými potřebami: Charta práv umírajících. *Helpnet.cz* [online]. Praha: © 2016 Helpnet [cit. 2016-02-13]. Dostupné z:
<http://www.helpnet.cz/aktualne/charta-prav-umirajicich>

- 36) *Wikipedie: Evropská sociální charta* [online]. [cit. 2016-10-03]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_soci%C3%A1ln%C3%AD_charta
- 37) *Zákony pro lidi: 96/2004 Sb.zákon o nelékařských zdravotnických povoláních* [online]. Zlín: © AION CS 2010-2016 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>
- 38) *Zákony pro lidi: Listina základních práv a svobod, Předpis č. 2/1993 Sb.* [online]. Zlín: © 2012 AION CS s.r.o. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>
- 39) *Zákony pro lidi: Zákon o sociálních službách* [online]. Zlín: © 2012 AION CS s.r.o. [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108#Content>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod.	a podobně
ČR	Česká republika
DZR	domov se zvláštním režimem
MPSV	Ministerstvo práce asociálních věcí
např.	například
NLZP	nelékařský zdravotnický pracovník
NNO	nestátní neziskové organizace
PSS	pracovník v sociálních službách
SP	sociální pracovník
THP	technicko-hospodářský pracovník
VZ	vlastní zpracování

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ**Seznam tabulek:**

Tabulka č. 1: Pohlaví respondentů.....	39
Tabulka č. 2: Délka praxe v oboru	40
Tabulka č. 3: Dosažené vzdělání	41
Tabulka č. 4: Pracovní zařazení	42
Tabulka č. 5: Vzdělávání v oboru	43
Tabulka č. 6: Zajištění vzdělávání	44
Tabulka č. 7: Témata vzdělávání	45
Tabulka č. 8: Dostatečnost vzdělání	46
Tabulka č. 9: Znalost práv seniorů	47
Tabulka č. 10: Četnost dotazů uživatelů	48
Tabulka č. 11: Znalost zákona	49
Tabulka č. 12: Standardy sociálních služeb	50
Tabulka č. 13: Charta práv seniorů	51
Tabulka č. 14: Ombudsman.	52
Tabulka č. 15: Právní poradenství	53
Tabulka č. 16: Typy finanční podpory	54
Tabulka č. 17: Dostatečnost znalostí	55
Tabulka č. 18: Zájem o další vzdělávání	56
Tabulka č. 19: Chůť vzdělávat se	57
Tabulka č. 20 SWOT analýza	58
Tabulka č. 21: Váha kritéria	64
Tabulka č. 22: Zkušenosti	65
Tabulka č. 23: Cena	65
Tabulka č. 24: Schopnost vytvořit kurz na míru	65

Tabulka č. 25: Podobná filozofie organizace	66
Tabulka č. 26: Souhrnná matice – vyhodnocení	66
Tabulka č. 27: Časový plán projektu	67
Tabulka č. 28: Kurzy a počty účastníků	69
Tabulka č. 29: Plánované náklady	70

Seznam grafů:

Graf č. 1: Pohlaví respondentů	39
Graf č. 2: Délka praxe v oboru	40
Graf č. 3: Dosažené vzdělání	41
Graf č. 4: Pracovní zařazení	42
Graf č. 5: Vzdělávání v oboru	43
Graf č. 6: Zajištění vzdělávání	44
Graf č. 7: Témata vzdělávání	45
Graf č. 8: Dostatečnost vzdělání	46
Graf č. 9: Znalost práv seniorů	47
Graf č. 10: Četnost dotazů uživatelů	48
Graf č. 11: Znalost zákona	49
Graf č. 12: Standardy sociálních služeb	50
Graf č. 13: Charta práv seniorů	51
Graf č. 14: Ombudsman	52
Graf č. 15: Právní poradenství	53
Graf č. 16: Typy finanční podpory	54
Graf č. 17: Dostatečnost znalostí	55
Graf č. 18: Zájem o další vzdělávání	56
Graf č. 19: Chut' vzdělávat se	57

SEZNAM PŘÍLOH

P1 Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Projekt dalšího vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách v oblasti práv seniorů

Vážená respondentko, vážený respondente,

jmenuji se Dita Kozáková a jsem studentkou 2. ročníku magisterského studia na Fakultě managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Management ve zdravotnictví. Žádám Vás o vyplnění následujícího dotazníku, který tvoří důležitou část méj diplomové práce zabývající projektem zajištění vzdělávání zaměstnanců sociálních služeb v oblasti práv seniorů. Doba potřebná k vyplnění je maximálně 10 minut. Vaše odpovědi budou anonymní a nebudou využity k žádnému jinému účelu.

Pokyny pro vyplnění: označte zřetelně vždy pouze **jednu** odpověď.

Děkuji za Váš čas Bc. Dita Kozáková

Dotazník pro zaměstnance v sociálních službách se zaměřením na potřebu rozšířit si znalosti v základních právních otázkách týkajících se práce se seniory v pobytových i terénních službách.

1 – Jste: - žena

- muž

2 – Délka Vaší praxe v sociálních službách je v rozmezí:

- 0 – 1 rok

- 1 – 5 roků

- 6 – 10 roků

- 11 a více roků

3 – Vaše dosažené vzdělání je:

- základní

- úplné střední bez maturity - vyučení

- úplné střední s maturitou

- vyšší odborné vzdělání (zakončené absolutoriem)

- vysokoškolské

4 – Vaše pracovní pozice je:

- pracovník v sociálních službách (pečovatel/ka)

- sociální pracovník

- vedoucí pracovník

- zdravotní sestra

5 – účastníte se pravidelně vzdělávacích akcí ve Vašem oboru?

- ano

- ne (zaškrtnete-li ne, přejděte přímo na otázku č. 8)

6 – nabízí a zajišťuje Vám vzdělávání v oboru zaměstnavatel?

- ano

- ne

7 – máte možnost zvolit si sami témata vzdělávacích aktivit?

- ano

- ne

8 – myslíte, že jsou zaměstnanci v sociálních službách dostatečně vzdělaní v oblasti práv týkajících se seniorů?

- ano

- ne

9 – jste vy sami schopni poradit klientům Vaší organizace v základních právních a legislativních otázkách (např.: oblast příspěvku na péči a na dopravu, práva na péči, dostupnosti sociálních služeb...)?

- ano

- ne

- jen částečně

- ne, ale vím na koho se ve své organizaci obrátit

10 – obracejí se na Vás klienti s podobnými dotazy?

- ano, pravidelně několikrát za měsíc

- ano, ale spíš výjimečně

- ne

11 – víte o existenci zákona 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách?

- ano

- ne

12 – znáte standardy kvality sociálních služeb?

- ano

- ne

13 – víte co to je charta práv seniorů?

- ano

- ne

14 – víte kdo je ombudsman, a co je náplní jeho práce?

- ano

- ne

15 – znáte nějakou organizaci, která poskytuje právní poradenství zdarma?

- ano

- ne

16 – znáte různé typy finanční podpory a příspěvků pro seniory v hmotné nouzi?

- ano

- ne

17 – vyhovuje a stačí Vám rozsah znalostí, které vy osobně v této oblasti máte?

- ano

- ne

18 – máte zájem o školicí akce zaměřené na právní tematiku týkající se seniorů?

- ano

- ne

19 – jste ochotni si sami aktivně hledat vzdělávání v oblasti právní ochrany seniorů, nebo je pro vás zajímavé v případě, že je zajistí Váš zaměstnavatel?

- jsem ochoten/ochotna hledat si kurzy i sám/sama

- měl/a bych zájem v případě, že kurz zajistí zaměstnavatel

- zúčastním se, jen když budu muset