

Duševní hygiena sociálního pracovníka a její podpora ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů jako zásadní činitelé kvalitní praxe¹

PROMOTING MENTAL HYGIENE OF A SOCIAL WORKER BY EMPLOYERS AND EDUCATORS AS A KEY FACTOR OF QUALITY PRACTICE

Michal Kaczor

ABSTRAKT

CÍLE: Článek analyzuje současný stav na poli sociální práce v oblasti duševní hygieny, poukazuje na nezbytnost jejího adekvátního praktikování u sociálních pracovníků. Stejně jako s ní provázanou součinnost zaměstnavatelů, vzdělavatelů a sociálních pracovníků. **METODY:** S ohledem na specifika tématu je použita především analýza sekundárních dat prostřednictvím relevantních zdrojů. **VÝSLEDKY:** Kvalitní praxi sociální práce prostřednictvím duševní hygieny lze budovat pouze za podpory všech dotčených účastníků, tj. zaměstnavatelů, vzdělavatelů a sociálních pracovníků. Všichni jsou plně zodpovědní za prosazování a budování potřebného místa psychohygieny v sociální práci, a tedy zvyšování kvality profese. **IMPLIKACE PRO SOCIÁLNÍ PRÁCI:** Budování kvalitní duševní hygieny v sociální práci prostřednictvím všech nepostradatelných účastníků je v soudobém postindustriálním prostředí (spojeném mj. s vysokou mírou zátěže) klíčovým předpokladem kvalitní praxe.

KLÍČOVÁ SLOVA

psychohygiena, osobnost, postmoderní doba, kvalita, vzdělavatelé, zaměstnavatelé

ABSTRACT

OBJECTIVES: The article analyzes the current situation in social work, in the field of mental hygiene and points out the necessity of its adequate practice by social workers. As well as the synergies between employers, educators and social workers. **METHODS:** In view of the specifics of the topic, the analysis of secondary data is mainly used through relevant sources. **OUTCOMES:** Quality practice of social work through mental hygiene can only be built with the support of all participants, i.e. employers, educators and social workers. Everyone is fully responsible for promoting and building the necessary psychohygienic position in social work, and thus increasing its overall quality. **SOCIAL WORK IMPLICATIONS:** Building of quality mental hygiene in social work through all participants is a key prerequisite for quality practice in the current post-industrial environment (connected with a high level of burden).

KEYWORDS

psychohygiene, personality, postmodern era, quality, educators, employers

ÚVOD

Následující řádky budou pojednávat o problematice duševní hygieny sociálního pracovníka, která je chápána jako soubor informací a konkrétních postupů směřujících

1 Článek je výstupem projektu specifického výzkumu GAJU č. 157/2016/H



k cílené úpravě životních podmínek. Jejím následkem je snížení dopadů nepříznivých vlivů (stresorů) na člověka, a naopak zvýšení dopadů posilujících vlivů (salutorů) na jeho duševní kondici a rovnováhu. V zásadě tedy jde o jakýsi obranný val proti mentální zátěži, respektive umenšení jejích dopadů na celkové zdraví. Podporován je tímto rovněž osobnostní rozvoj člověka (Mertin, Krejčová, 2013). Článek reflektuje důležitost duševní hygieny sociálních pracovníků pro jejich optimální fungování, ať už v profesní či osobní rovině. Právě sociální pracovníci jsou často exponováni nejrůznějším zátěžím a rizikům, což samo o sobě souvisí s potřebou duševní hygieny (Matoušek, 2008; Géringová, 2011; Jankovský, 2003; Hrdličková, 2007; Mlčák, 2005; Kelnarová, Matějková, 2014) a její aplikaci do profese sociální práce (Elichová, Flídrová, Jilečková, 2015). Bytelný základ duševní hygieny v sociální práci by měly tvořit, jak bude postupně demonstrováno, tři stěžejní pilíře. Tj. vzdělavatelé sociálních pracovníků, jejich zaměstnavatelé a v neposlední řadě sociální pracovníci samotní. Ztotožňují se s Mátelem a Romanem (in Smutek, Seibel, 2010), kteří uvádějí, že **nejúčinnějším nástrojem sociální práce jsou právě sociální pracovníci**, kteří jsou v tomto smyslu nepostradatelným elementem při veškerých intervencích. Je tedy zapotřebí, aby sociální pracovník pečoval nejen o své tělo, ale opečovával také svoji duši (tj. psychickou složku své osobnosti). Pro současnou postmoderní dobu je navíc charakteristické to, že napomáhá vytěsnění tělesných prožitků ve prospěch pobývání v mysli. Proto je zákonitě velmi důležitá integrace těla i mysli v jeden celek, neboť jsou vzájemně propojené a projevují se závisle na sobě (Kopřiva, 2006).

Pro většinu jedinců je zcela běžné provádět hygienické úkony, jako čištění zubů, mytí, výměna špinavého prádla apod. To se již nedá tvrdit o psychohygienických úkonech, které jsou postmoderním člověkem často opomínány ve prospěch stresu, spěchu, nadměrné zátěže apod. Ne každý si najde čas na meditaci, jógu, běh, procházku po přírodě, návštěvu masážního salonu a mnohé jiné aktivity. Tyto však mají (podobně jako jiné psychohygienické prostředky) blahodárný vliv na tělo i duši jedince. Jak uvádí Kopřiva (2006:104): *Je velmi důležité, aby pomáhající rozvíjel své tělové vnímání, aby bydlel v těle jako ve svém domově. Ze dvou důvodů: protože tělo je důležitým nástrojem poznání, a protože tělo je zdrojem energie.* Je namístě si uvědomit, že právě osobnost sociálního pracovníka je zásadním a neodmyslitelným činitelem v procesu pomoci klientům — může být velkým zdrojem energie, anebo naopak „upírem“, který energii odsává. Může být zdrojem vnitřního klidu, který vede k rozvážné práci a naplňování profesních hodnot, anebo naopak zdrojem nestability a neklidu, který směřuje pouze k neefektivitě, neorganizovanosti práce a třeba také jednání v rozporu s profesními hodnotami. Může být silným motivátorem klientů v oblasti optimalizace jejich sociálního fungování, anebo naopak demotivátorem postupně zklamaných klientů, kteří v důsledku neadekvátního přístupu rezignují a odmítají spolupracovat. Podobných příměrů bychom našli mnoho — díky nim si lze lépe uvědomit zásadní fakt. Totiž, že **zdravá, opečovávaná a neustále rozvíjená osobnost sociálního pracovníka je jádrem jeho vnitřní rovnováhy, což se potom zákonitě promítá v prováděné práci i výsledcích. Samozřejmě v pozitivním slova smyslu** (Maroon, 2012; Kaczor, 2016). Jak připomíná Lásková (in Janoušková, Nedělníková, 2008), sociální pracovník je vystaven každodennímu stresu, provázejícímu jeho náročnou profesi a stěžejní je, aby se cítil dobře on sám, k čemuž samozřejmě patří schopnost a příležitost využívat sociální a profesionální podporu. Teprve to vede k efektivní podpoře klientů a účinné práci s nimi.



Do ohniska pozornosti se v souvislosti s duševní hygienou dostávají též zaměstnavatelé sociálních pracovníků. Jsou totiž vlivnými činiteli v oblasti dalšího vzdělávání, potažmo komplexního seberozvoje jejich zaměstnanců. **To, zda budou sociální pracovníci patřičně informováni, motivováni, vzděláváni (apod.) v problematice psychohygieny, závisí ve velké míře zrovna na zaměstnavatelích.** Aktivní iniciativou totiž mohou podporovat sociální pracovníky a jejich seberozvoj v mnohých směrech. Například osvětou tématu duševního zdraví a podpory péče o něj; motivováním k praktikování osobní duševní hygieny, či přímo zajišťováním pravidelného vzdělávání u kompetentních vzdělavatelů apod. Nicméně, u vzdělavatelů v sociální práci lze (jak bude později blíže specifikováno) mnohdy pozorovat částečný či celkový deficit v poskytování vzdělávacích programů zaměřených na budování a rozvíjení zdravé a odolné osobnosti (Géringová, 2011). Je namístě připomenout, že sociální pracovník již samozřejmě je „vybaven“ určitým teoretickým i praktickým základem (v podobě přednášek, seminářů, odborných praxí ad.) z akademického prostředí, které ho připravovalo pro výkon profese. Ten je však zapotřebí nadále rozvíjet. **Právě zde je prostor pro vzdělavatele, kteří svojí vlastní iniciativou mohou podporovat seberozvoj sociálních pracovníků na poli mentálního a tělesného zdraví.**

V praxi sociální práce, kdy je na sociálního pracovníka kladena nemalá psychická a leckdy i fyzická zátěž, má své nezastupitelné místo právě psychohygieny.

SOCIÁLNÍ PRÁCE JAKO ZDROJ PSYCHICKÉ ZÁTĚŽE

Z hlediska sociální práce, jakožto zdroje psychické zátěže, je zásadní především úroveň přímé práce s klienty, tj. mikro-úroveň. Na této úrovni totiž vznikají vztahy sociálního pracovníka s jeho klienty. Již samotný vztah s nimi a interakce tam probíhající mohou generovat velkou zátěž na bedrech sociálních pracovníků. Sociální práce je navíc vykonávána v kontextu postmoderní doby, která je v tomto článku chápána v pojetí Lipovetského (2013:18–22), tj. jako: *Konkrétní moment v historii, kdy se všechny institucionální zábrany, které jedince svazovaly a bránily jeho emancipaci, rozpadly a zmizely. Vznikl tak prostor pro vyjádření osobních přání a tužeb, seberealizaci a sebeúcty. Systémy, které sloužily k socializaci jedinců, ztratily vliv, významné ideologie přestaly být nosnými pilíři, historicky významné záměry přestaly oslovovat a podněcovat k jednání a sociální sféra se stala pouhým rozšířením sféry soukromé.*

Sociální práce je profesí, jejímž specifickým je, že pružně reaguje na měnící se společnost, která s sebou přináší různé proměny a souvislosti (Šiklová, 2010). Taková dynamika sociální práce je na jedné straně velmi žádoucí a efektivní, jelikož je nutné, aby se intervence sociálních pracovníků a samozřejmě také obsah sociální práce jako takové, ve společenském prostředí reguloval s ohledem na aktuální stav společnosti. Na straně druhé je to pro sociální práci a sociální pracovníky poněkud velký závazek a zatěžkávací břemeno. Jak přibližuje Zajacová, nelze opomenout značné nároky na adresu sociálních pracovníků, které jsou v kontextu postmoderní společnosti kladeny. Těmi mohou být například vysoké požadavky na kvalitu, místo a čas výkonu práce (2014). Můžeme rovněž zmínit moderní informační a komunikační technologie, které postmoderní doba přinesla a ke kterým se zákonitě vážou určitá etická dilemata. Respektive závažné etické otázky, se kterými se musí sociální pracovník



vypořádat. Autoři zmiňují například to, že sociální pracovníci potřebují daleko více dbát na dodržování soukromí a důvěrnosti ve vztahu ke klientům (zejm. v podobě používání vyspělých technologií a šifrování společné komunikace). Dále informovaný souhlas, resp. zajištění, aby klienti plně pochopili povahu elektronických služeb a jejich případné přínosy a rizika. Je zde rovněž otázka narušování hranic — elektronický kontakt může vést nejen k narušování soukromí (a to jak na straně sociálního pracovníka, tak klienta). Jedná se třeba o získání důvěrných informací, jako jsou politické názory, vztahy, náboženství apod. Ty pak mohou přímo ovlivňovat vztah mezi sociálním pracovníkem a klientem (Reamer, 2013; Boddy, Dominelli, 2016). Dalším faktem je, že sociální práce se stále více ekonomizuje (Holasová, 2012). Je tendence snižovat náklady na výkon práce, omezují se veřejné finance, hledají se způsoby, jak pomáhat ekonomicky výhodněji. Nedá se však konstatovat, že by problémů klientů bylo v současné společnosti méně nebo že by dokonce neexistovaly. Naopak... Sociální pracovník je tak vržen do akutních nesnází. Na jedné straně jsou problémy spojené s výše zmíněnou ekonomizací sociální práce, na straně druhé tu je však potřeba řádné intervence u klientů, která je limitována právě zmiňovaným omezeným časem a finančními prostředky. Problémy klientů jsou navíc prohlubovány vlivem individualizace a dalších soudobých fenoménů (krize sociálního státu, sociální vyloučení, krize rodiny, trhu práce ad.) (Lipovetsky, 2013; Bauman, 2008).

V souhrnu lze tedy konstatovat, že neustále rostou požadavky na výkon profese (ze strany společnosti, státu, klientů), avšak permanentní omezování finančních prostředků, nedostatečné platové ohodnocení sociálních pracovníků, nízká prestiž oboru, nedostatky v legislativě, resp. její nestálost ad., s tím vůbec nejdou ruku v ruce (Stejskalová, 2014). Šrajber uvádí, že sociální pracovník by měl být schopen adekvátní diagnostiky, vysvětlení, ale také zmírnění nebo vyřešení konkrétní potřeby konkrétního člověka nebo sociálního celku. To vše v kontextu respektování lidské důstojnosti a lidských práv, jež jsou určitým hodnotovým horizontem v sociální práci. K tomu též patří zájem o celkové dobro potřebného člověka a odborné znalosti i z dalších, příbuzných oborů. Velmi často však sociální pracovník omezuje svoji intervenci v tom smyslu, že se primárně odvolává na zákony, normy a formulované principy, a tím se de facto distancuje od komplexního vnímání člověka a jeho potřeb (2012). Zůstává tak v přeneseném slova smyslu v jisté „komfortní zóně“, jež mu skýtá pocit bezpečí. Tedy nehroží mu nic „nebezpečného“, jelikož se vydává zcela formální cestou a drží se již zavedených vodítek praxe. Na druhou stranu se tak odvrací od uplatňování vlastní kreativity a využívání nestandardních, a leckdy inovativních cest praxe. Od těch svým způsobem uniká a raději se schovává za formální pravidla, díky kterým nemusí přemýšlet a rozhodovat sám za sebe. Tím spíše, pokud je dodržování vnějších požadavků vynucováno pod hrozbou nejružnějších sankcí. Sociální pracovník je tak vystaven řádné zátěži, která však nebývá moc často reflektována napříč celou sociální prací. Může to dokonce působit tak, jako by se o ní „nevědělo“. Jako by se předpokládalo, že sociální pracovník je jakýsi „superhrdina“ (Baráková, Kaczor, Elichová, 2016), který je připraven na cokoli a pracuje v plném nasazení za každé situace. S výše zmíněnými problémy v oblasti sociální práce se potýká sociální pracovník každodenně, a přes to všechno je nucen generovat vysoký výkon. Totiž poskytovat kvalitní a profesionální podporu klientům, která je podpořena jeho širokospektrými znalostmi z dalších oborů, jeho praktickými zkušenostmi, ale také vyváženou osobností s nadáním pomáhat. Může to dokonce evo-

kovat pohled na sociálního pracovníka, jakožto bytost, která „všechno zvládne“ za jakýchkoli okolností, aniž by měla dopřát svojí duši a tělu odpočinek. Přestože ten je v profesi sociální práce velmi zásadní (Stejskalová, 2014; Baráková, Kaczor, Elichová, 2016). Nezbytnost psychohygieny je tedy, s ohledem na potřebu „vyvažovat“ zátěž kladenou na bedra sociálních pracovníků v každodenní praxi, velmi zřetelná.

CO JE PSYCHOHYGIENA ČILI DUŠEVNÍ HYGIENA

Jak bylo výše nastíněno, postupem času se vlivem vědeckého poznání (v oborech přírodovědných i společenskovědních) ukázalo, že je velmi důležité se vedle otázek péče o fyzické zdraví (tj. hygieny) zabývat též otázkami péče o psychické zdraví člověka (tj. psychohygienou), což vedlo ke komplexnímu rozvoji psychohygieny. Pojem jako takový se začal objeovat až relativně nedávno — posledních 20–30 let minulého století. Psychohygieny se nezaměřuje jenom na možnosti zachování fyzického a duševního zdraví člověka, ale jsou pro ni důležité též otázky harmonického rozvoje osobnosti člověka, a to ve vztahu k přírodním a sociálním podmínkám, jejichž je člověk součástí (Bedrnová, 1999).

Podle Míčka (1984:9) rozumíme duševní hygienou: *Systém vědecky propracovaných pravidel a rad sloužících k udržení, prohloubení nebo znovuzískání duševního zdraví, duševní rovnováhy*. Bartko (1980) uvádí, že termín psychohygieny se týká úpravy životních podmínek jedince, která vede k pocitu spokojenosti, osobního štěstí, psychické a fyzické zdatnosti a výkonnosti. Pro člověka je totiž vedle toho, že jeho organismus vykonává životně důležité funkce, významné také to, aby se cítil zdravý, užitečný, potřebný a mravný — a to nejen v krátkodobém horizontu, ale dlouhodobě do budoucna. Psychohygieny a potřeba jejího praktikování se tedy týká celého života — od dětství až po stáří. Nakonečný (2011:621) uvádí, že: *Obecnou prevencí proti stresu je celkově správná životospráva či psychohygieny zahrnující dostatek odpočinku, přiměřené pracovní vypětí a spokojenost se zaměstnáním a životem vůbec. Důležité jsou zejména přiměřené životní aspirace, přiměřené uspokojování všech významných životních potřeb a relativní bezkonfliktnost v mezilidských vztazích*. Bedrnová (1999:13–14) upozorňuje na rozlišování psychohygieny v širším a užším slova smyslu. V širším slova smyslu ji můžeme chápat jako: *interdisciplinární obor zaměřující se na otázky hledání a nalézání efektivního způsobu života, optimální životní cesty pro každého člověka a v užším slova smyslu jako obor zabývající se problematikou uchování duševního zdraví*. Křivohlavý (2009) doplňuje, že psychohygieny se zabývá v první řadě duševně zdravými lidmi, nicméně, v jejím okruhu zájmu jsou též lidé na hranici mezi zdravím a nemocí, u nichž se projevují stále vážnější příznaky narušení duševní rovnováhy — zde si klade za cíl ukázat těmto jedincům cestu ke znovunabytí duševní rovnováhy a posílení duševního života. Lidem nemocným pak zprostředkovává podněty k dodržování zásad duševní hygieny v době mimořádného zdravotního vypětí a ukazuje, jak je možno prostřednictvím dodržování zásad psychohygieny lépe a efektivněji čelit nemocem.

V rámci duševní hygieny je pečováno o naše myšlenky, představy, pojetí různých věcí, lidí, událostí a prožitků (emoce a city) a také o to, co v životě chceme, pro co se rozhodujeme a co je vlastně smyslem, posláním a cílem našeho života. Tato duševní péče tedy svým způsobem rozhoduje o tom, kdo jsme, kam směřujeme a kým bu-



deme — tedy podílí se na formování naší identity. Je-li péče o duši dobrá, resp. zodpovědná, promítá se to v pozitivním slova smyslu na našem vztahu k sobě samým. V opačném případě je tomu právě naopak (Křivohlavý, Pečenková, 2004). Je tedy důležité pečovat jak o svoje tělesné zdraví (tedy provozovat patřičnou hygienu), tak o své duševní zdraví (tedy provozovat patřičnou psychohygienu), což je nedílnou součástí kvalitní praxe v sociální práci — neboť kvalita výkonu práce úzce souvisí s duševní hygienou, resp. rovnováhou (Míček, 1984).

PROBLEMATIKA KVALITNÍ PRAXE V SOCIÁLNÍ PRÁCI

Jak bylo již nastíněno výše, sociální práce je oproti řadě jiných oborů ve specifickém postavení. Z dlouhodobějšího pohledu nemá stabilní a jednoznačný obsah. Její formování ve své podstatě neustále probíhá, poněvadž je nucena „držet tempo“ s průběžně se měnící společností, které se musí pružně přizpůsobovat. Stále se vynořují nové problémy, zatímco ty staré mění svojí původní váhu. Sociální práce tyto problémy nejen eviduje a analyzuje, ale též hledá nové metody k jejich řešení (Šiklová, 2010). K tomu se vztahují, mj., skutečnosti, že se stále hledá identita sociální práce, nejsou jasně vymezena kritéria kvalitní praxe, jež není navíc přesně popsána. Dodejme, že v sociální práci není kvalita jako taková ani konkrétně definována — tj. chybí její přesné vymezení (Bednář, in Matoušek, 2013).

V českém prostředí, zejména v odborné oborové literatuře převládá úzké pojetí kvality sociální práce — kvalita bývá stavěna na roveň standardů kvality sociálních služeb. To však podtrhává jistou nestabilitu ve vymezování, resp. pojmání kvalitní praxe v oboru sociální práce. Hledisko standardů kvality sociálních služeb je totiž jedno z mnoha a je, oproti jiným západoevropským zemím, specifické právě pro české prostředí (Holasová, 2014). Je však potřeba zmínit ještě další důležitý fakt — standardy kvality sociálních služeb představují určitý obraz toho, jakou podobu má mít kvalitní sociální služba. O to se snaží prostřednictvím vymezení pravidel a kritérií pro fungování a poskytování sociálních služeb. Zapomínají však na samotnou „funkčnost“ (resp. kvalitně či nekvalitně provedenou práci sociálního pracovníka), která je nedílnou součástí kvalitní praxe jako takové (Baráková, Kaczor, Elichová, 2016). Standardy kvality sociálních služeb jsou ve svém původním znění univerzální a je na každé z organizací, jak je s ohledem na svoje potřeby individualizuje, resp. (ne) přizpůsobí svému chodu. To může i nemusí (např. v případě nevhodně individualizovaných standardů kvality sociálních služeb, podle kterých organizace „mechanicky“ funguje) jít vstříc celkové kvalitě praxe. V samotném Výkladovém sborníku pro poskytovatele sociálních služeb se připouští následující: *Právě kvůli kvalitativnímu zpracování standardů je stále ještě mnoho prostoru pro hledání optimálních a jedinečných variant poskytování služeb poskytovateli. I když standardy dávají jasný rámec kvalitě sociálních služeb, cest k jejich naplňování je mnoho* (MPSV, 2008).

Nositel kvality praxe je tedy v prvé řadě sám sociální pracovník (Elichová, 2015), který se, s ohledem na absenci dostatečné podpory rozvoje duševní hygieny ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů, musí o svojí duševní hygienu komplexně postarat, neboť právě jeho zdravá a vyrovnaná osobnost je klíčem odemykajícím bránu jeho kvalitního konání čili praxe.

SPECIFIKA OSOBNOSTI SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Osobnost sociálního pracovníka je stěžejním pomáhajícím nástrojem, který ve své profesi dennodenně používá. Jak bylo výše naznačeno, nelze pochybovat o tom, že osobnost, coby onen pomáhající nástroj, má v sociální práci značný podíl na celkové kvalitě odváděné práce, potažmo jejím výsledném efektu (Géringová, 2011). To ostatně dokládá Maroon (2012:79), který zmiňuje, že: *sociální pracovník může a musí přispívat svou osobností, svým vzděláním a talentem k pozitivnímu ovlivnění kvality své práce a vztahům a statusu na pracovišti*. Nutno dále podotknout, že osobnost sociálního pracovníka též determinuje hodnoty sociální práce — právě internalizované osobní hodnoty sociálního pracovníka mají významný podíl v ovlivňování (významně ovlivňují to) toho, jak hledí na klienta, jaké volí pracovní postupy a strategie nebo jak hodnotí to, zda byla práce s klientem úspěšná či nikoli. Jinak řečeno, hodnoty sociálních pracovníků se podílejí na vytváření kultury profese, ovlivňují charakteristiku profese, včetně jejích metod, cílů a přístupů ke klientům (Flídrová, Opatrný, 2014). Ne nadarmo se v souvislosti s profesí sociální práce a jejím vykonáváním hovoří o jakémisi „umění“, které, do detailu vzato, vyjadřuje soubor určitých zkušeností, nadání, osobních hodnot a intuitivní tvořivosti.

S těmito osobnostními specifiky vstupují sociální pracovníci do vztahu s klientem a právě ona vyjadřují jejich jedinečnou osobnost, která je důležitým a de facto neodmyslitelným profesním prostředkem (Řezníček, 1994). V sociální práci totiž, na rozdíl od mnohých jiných profesí, vstupuje sociální pracovník, jakožto pomáhající profesionál, do lidského vztahu se svým klientem. Tento vztah je velmi charakteristický, protože klient chce svému sociálnímu pracovníkovi důvěřovat (podobně jako student učiteli, pacient lékaři, oběť trestného činu policistovi atp.). K tomu je nesporně zapotřebí právě specifická osobnost pomáhajícího — která (nejen) atmosféru důvěry (ne) dovede navodit (Kopřiva, 2006). *Pracovník, jenž má pomáhat, by přitom měl být s klientem naladěný na stejnou vlnu, nejen projevovat pochopení, ale angažovaně se účastnit klientových obtíží* (Maroon, 2012:7). Kupříkladu prováděný výzkum Mlčáka a Kubické (in Smutek, Kappl, 2006) poukázal na to, že komunikační a interakční kompetence sociálního pracovníka (kromě poskytované sociální služby samotné) mají významný podíl na celkovém hodnocení, resp. spokojenosti klientů se službou. Ačkoli základem pro praxi sociální práce je určitá teoretická orientace a osvojení si potřebných dovedností, ukazuje se, že na spokojenost klientů mají, v porovnání s autenticitou a uměním používat osobnostní rysy jakožto terapeutický nástroj, opravdu malý dopad (The New Social Worker, 2008). Pokud sociální pracovník disponuje patřičnými komunikačními dovednostmi, které využívá v kontaktu s klientem, dovede uplatňovat své specifické schopnosti a klientovi, kupříkladu, nabídnout kreativní a „nenásilnou“ cestu postupného řešení jeho aktuální nežádoucí situace. Zajisté tím přispěje větší spokojenosti klienta. Oproti situaci, kdy by se sociální pracovník např. striktně řídil zavedenými stereotypy, resp. postupy a byl ke klientovi navíc ještě arogantní, hrubý a necitlivý.

Banksová (2001:14) charakterizuje sociálního pracovníka následujícími slovy: *sociální pracovník má specifické znalosti a zkušenosti a musí mu být dána důvěra ze strany uživatelů služeb, že jedná v jejich nejlepším zájmu. Vztah mezi sociálním pracovníkem a uživatelem služby je nerovnoměrný, v tom smyslu, že sociální pracovník je více činný.*





Tím, mj., potvrzuje již výše zmíněnou potřebu atmosféry důvěry, kterou si sociální pracovník musí u klientů prostřednictvím své osobnosti postupně vybudovat. Dlužno k tomu dodat, že základním předpokladem pro efektivní vykonávání práce jsou, mimo výše zmíněné specifické znalosti a zkušenosti, opět osobnostní vlastnosti sociálního pracovníka, z nichž mnohé můžeme považovat za „dary od přírody“. Jedná se o osobnostní specifika, která rozhodně nejsou přítomna u každého jedince, potažmo u každé profese. Na tato upozorňuje např. Jankovský: umění efektivní komunikace, bezprostřední zájem o člověka, resp. naslouchání člověku, ochota angažovat se v řešení životních nesnází klientů, projevovat patřičně emoce, být empatický, citlivý, upřímný, vnímavý, ohleduplný, laskavý, tolerantní, taktní, umět s ostatními sdílet své pocity, názory, myšlenky atp. Sociální pracovník tedy ze strany společnosti, resp. jejího očekávání, disponuje komplexem různých vlastností, jejichž společným jmenovatelem je prosociální jednání. To se projevuje například otevřeným a vřelým vztahem k druhým lidem, jakousi spontánní ochotou být tady pro druhé, tedy poskytovat jim službu aj. (2007).

Jak konkrétně přibližuje Kuzníková, sociální pracovník by měl, viděno společenskou optikou, disponovat vyzrálou osobností, která je základním nástrojem k efektivnímu profesnímu působení. Předpokladem toho, aby osobnost sociálního pracovníka zrála, je sebevzdělávání, pravidelná supervize, včetně sledování vývoje teorií, metod a technik sociální práce. V neposlední řadě patří k vyzrálé osobnosti sociálního pracovníka kultivovaný projev, citová vyrovnanost, empatie, přirozená autorita, pozitivní vnímání světa (2011). Lze konstatovat, že to všechno by mělo patřit již k „základní výbavě“, kterou sociální pracovník disponuje od narození. O všechny tyto „dary“ by měl sociální pracovník v průběhu celého svého života náležitě pečovat. Výčet konkrétních činností, které má sociální pracovník v kompetenci, pak najdeme v Zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách: *Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy, včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, 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 rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb* (Zákon č. 108/2006 Sb., Hlava I, § 109). Gulová (2011) uvádí, že odborník (tj. sociální pracovník), který nabízí klientům „pomocnou ruku“, by měl mít předpoklady pro práci s klientem a ovládat širokou škálu dovedností, což k tomu neodlučitelně patří. Vzpomeňme na zmiňovanou důvěryhodnost, ke které přidáme ještě profesionalitu, vzdělávání, schopnost hluboké empatie a zúčastněného naslouchání. To zdaleka není všechno — přičtěme k tomu navíc vřelost a zaujetí případem ze strany sociálního pracovníka, včetně potřebné cílevědomosti, iniciativy, samostatnosti, smyslu pro poznávání souvislostí, samostatného rozhodování, abstrakce a předvídavosti nápaditosti, sebekritičnosti, smyslu pro humor, vysoké motivace, odolnosti vůči neúspěchu, schopnosti nést riziko, schopnosti projevit nedůvěru vůči autoritám, odmítání stereotypu, zájmu o informace, odmítání rychlých závěrů, dále potřeba participace na řízení, potřeba komunikace se spolupracovníky a zájem o další odbornost. To vše je často zmiňováno v souvislosti se sociálním pracovníkem a jeho osobnostními specifiky. Levická (2004) výstižně poznamenává, že osobnost sociálního pracovníka bývá představována jako určitý ideál, který je specifický právě komplexní osobnostní



výbavou. Pro výkon profese sociální práce je pak nezbytné, aby sociální pracovník disponoval všemi osobnostními znaky, které jsou požadovány ze strany profesionálních organizací. Baráková a Kaczor (2016) ve svém článku představují pohled na sociálního pracovníka jako na archetyp postmoderního superhrdiny. Míse superhrdiny je totiž charakteristická tím, že je hrdinou pro utlačované, je k dispozici těm, kteří jej potřebují, tedy je tu pro lidi. Na výše zmíněném výčtu všech požadovaných osobnostních vlastností, kompetencí a vykonávaných činností si můžeme poměrně dobře představit nejen nezbytnost zdravé, vyzrálé, obdarované osobnosti, ale také jistou potřebu „multifunkčnosti“ sociálního pracovníka, která ovšem velmi souvisí s jeho potenciálním přetěžováním, vysokou pracovní zátěží, nadměrným očekáváním vůči sociálnímu pracovníkovi apod. Nepodlehne však nekritickému dojmu, že sociální pracovník musí nutně všechny tyto specifikace naplňovat a oplývat téměř až „nadpřirozenými schopnostmi“. Každý ze sociálních pracovníků má své specifické silné a pochopitelně i slabé stránky. Některé činnosti mu jdou lépe, jiné zase hůře. Podobně, jako je tomu v jiných pomáhajících profesích. Na to je nutno při pohledu na sociální pracovníky pamatovat.

Aby duševní hygiena v sociální práci stála na solidních základech, a tvořila tak ucelený, funkční systém péče o duševní zdraví sociálních pracovníků, je zapotřebí součinnosti tří nezbytných pilířů. Těmi jsou zaměstnavatelé, vzdělavatelé a sociální pracovníci samotní. Tyto orgány jsou nezbytnou součástí funkčního „organismu“ péče o duševní zdraví v sociální práci.

DUŠEVNÍ HYGIENA V SOCIÁLNÍ PRÁCI, JAKOŽTO SOUČINNOST ZAMĚSTNAVATELŮ, VZDĚLAVATELŮ A SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Zaměstnavatelé sociálních pracovníků přímo působí na oblast jejich dalšího vzdělávání. Mohou tedy svou aktivní iniciativou podporovat seberozvoj sociálních pracovníků, a to v mnohých směrech. Například v osvětě týkající se udržování mentálního a tělesného zdraví, vedení k harmonickému rozvoji osobnosti s ohledem na socio-kulturní podmínky, kurzech zaměřujících se na psychohygienu v sociální práci atp. (Bedrnová, 1999) Zaměstnavatelům se tato investice do svých zaměstnanců vyplatí z dlouhodobého hlediska. Seberozvoj v oblasti duševního zdraví totiž sociálním pracovníkům pomáhá s laskavostí o sebe pečovat, přesněji řečeno udržovat jejich duševní i tělesnou schránku v optimální pohodě. A pokud se člověk naučí starat se s laskavostí o sebe, je to velmi důležitým krokem k tomu, aby se účinně staral o ostatní (Hick, 2009). Na podporu duševní hygieny ve vztahu k zaměstnavatelům sociálních pracovníků vzpomínají též Standardy kvality sociálních služeb, konkrétně standard číslo 10, který: *Přikazuje poskytovateli sociální služby zabývat se otázkami mzdového/platového oceňování zaměstnanců, ale také otázkou nefinanční motivace. Řeší pravidla výměny informací i podporu nezávislého odborníka. Tím může být nejen supervizor, ale například i právník, lékař nebo duchovní, pokud takového odborníka služba pro svoji podporu z různých důvodů potřebuje* (Ševčíková, Veškrnová, 2013). Na bedrech zaměstnavatelů tedy leží (ne)jeden zodpovědný úkol. Totiž důkladně se věnovat dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků v problematice duševní hygieny. Zaměstnavatelé jsou totiž přímo zodpovědní za kvalitu duševní hygieny v pracovním procesu, a mají tedy podíl na



tom, jak kvalitně jsou osobnosti pomáhajících opečovávány, a potažmo jak kvalitní je potom poskytovaná služba a úroveň profese celkově (Elichová, 2016).

U **vzdělavatelů** se relativně často setkáváme s tím, že instituce kompetentní ke vzdělávání pracovníků v pomáhajících profesích mají částečný či celkový deficit v poskytování vzdělávacích programů, jež se zaměřují na budování a rozvíjení zdravé a odolné osobnosti. Například učení se zvládat stres a krizové situace, komunikovat ve skupině, pracovat v týmu či předcházet syndromu vyhoření (Géringová, 2011). Elichová, Flídrová a Jilečková (2015) ve výstupu jejich výzkumu dokonce zmiňují souvislost mezi nedostatečnou přípravou sociálních pracovníků pro praxi a práci se sebou samými v oblasti prevence vyhoření a práce se stresem ze strany vzdělavatelů a ohrožením vyhořením při krátké době praxe. *Nastavení optimálního vzdělávání v sociální práci je proto důležité pro rozvoj kvality sociální práce, identity oboru a role sociální práce a sociálních pracovníků. Stejně tak i profesionalitu sociální práce, přijetí jejích hodnot atd. Na to navazuje zvýšení její prestiže a zlepšení postavení mezi ostatními obory i v očích veřejnosti* (Bednář, in Matoušek, 2013).

Nahlédneme-li do akreditačních materiálů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, tj. „Akreditačních požadavků bakalářských a magisterských oborů studia sociální práce“, zjistíme, že již dlouhou dobu nedošlo k žádné aktualizaci (tj. od roku 2006). V dokumentu navíc nenalezneme žádnou zmínku o duševní hygieně, resp. odborné přípravě studentů oborů sociální práce v oblasti zevrubné péče o duševní zdraví (MŠMT, 2006). To lze považovat za zásadní nedostatek, který bohužel podporuje současný neuspokojivý stav na poli vzdělávání v oblasti duševního zdraví v sociální práci. K dobru lze, nicméně, přičíst fakt, že alespoň v Minimálním standardu vzdělávání v sociální práci (Asociace vzdělavatelů v sociální práci) se dočteme, že absolvent oboru sociální práce by v rámci „Úvodu do psychologické teorie“ měl být disponován k tomu, že bude umět uplatňovat zásady duševní hygieny ve svém osobním životě i v praxi sociální práce; přispívat k redukci stresových faktorů ve svém okolí a redukovat ve svém okolí působnost stresových faktorů (ASVSP, 2014). Otázkou však zůstává, nakolik je tato teoretická představa uváděna do reálné praxe. Není však pochyb o tom, že by vzdělavatelé měli posílit oblast vzdělávání právě v problematice duševní hygieny, a podílet se tak na zvyšování kvality praxe.

Sociální pracovníci jsou stěžejní součástí budování duševní hygieny v sociální práci, neboť jde právě o ně samotné — jsou těmi, „o které tu běží“. Směrem k nim se děje budování uceleného a funkčního systému péče o duševní zdraví v sociální práci. Je však doslova v jejich rukou, nakolik, a zda vůbec, budou z vlastní vůle iniciování investovat energii do rozvíjení a udržování svojí mentální kondice prostřednictvím psychohygieny. Faktem je, jak bylo již dříve uvedeno, že: *sociální pracovník může a musí přispívat svou osobností, svým vzděláním a talentem k pozitivnímu ovlivnění kvality své práce a vztahům a statusu na pracovišti* (Maroon, 2012:79). V tomto mu mohou významně pomoci zaměstnavatelé a vzdělavatelé v sociální práci, kteří mají v kompetenci na oblasti přímo působit a zprostředkovávat možnosti jejich ovlivňování pozitivním směrem. Mj. také tímto lze demonstrovat důležitost součinnosti tří vzájemně provázaných pilířů, jimiž jsou, jak bylo uvedeno, zaměstnavatelé, vzdělavatelé a sociální pracovníci. V konečném důsledku je však ve vlastním zájmu a na vlastní iniciativě sociálních pracovníků kultivovat svoji osobnost a v neposlední řadě také rozvíjet své vzdělání v oboru a talent k vykonávání profese. Svým specifickým

přístupem ke komplexní osobní kultivaci pak (ne)přispívají ke zvyšování kvality sociální práce jako takové.

Tělo sociálního pracovníka jako celek je důležitým nástrojem poznávání a zdrojem veškeré energie. Pro optimální fungování pak logicky potřebuje patřičnou pravidelnou „údržbu“. Adekvátní péče o tělo i duši je odrazovým můstkem k tomu, aby pomáhání působilo v první řadě jako naplnění a nestalo se „upírem energie“, frustrující a v posledku vyčerpávající činností (Kopřiva, 2006). Tuto tezi pak dále rozšiřuje Mezinárodní etický kodex (2004): *Sociální pracovníci mají povinnost učinit nezbytné kroky v profesionální i osobní péči o sebe na pracovišti i ve společnosti s cílem zajistit, aby byli schopni poskytovat odpovídající služby*. Ten tímto potvrzuje výše zmíněné — totiž, že sociální pracovníci se svojí iniciativou přímo podílejí na celkové kvalitě sociální práce a bez patřičné péče o tělesnou a duševní schránku nejsou schopni poskytovat odpovídající služby. To následně vede ke snižování kvality služeb, potažmo úrovně sociální práce celkově. Mezinárodní etický kodex dokonce zmiňuje povinnost sociálních pracovníků pečovat o sebe jak v oblasti osobní, tak profesionální, a to jak na pracovišti, tak ve společnosti. Kodex tedy oblast komplexně kultivované osobnosti sociálního pracovníka považuje za mimořádně významnou a nutnou k rozvíjení kvality poskytovaných služeb i profese jako takové. V etickém kodexu Společnosti sociálních pracovníků České republiky (dále jen SSP ČR) (2006) dokonce najdeme informaci o tom, že sociální pracovník je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik. Ty jsou základem pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy. Tento bod kodexu SSP ČR svým obsahem v podstatě úzce navazuje na výše zmíněný úsek Mezinárodního etického kodexu.

Jedním z nedostatků je, jak ostatně potvrzuje Kopřiva (2006), že kodexy nezmiňují, co má pracovník dělat, když se mu nedaří plnit rozmanité požadavky, které jsou na něj skrze ně kladeny. Základem by měla být jistá připravenost vnímat, ale samozřejmě také akceptovat svou slabost, nedokonalost a zranitelnost, kterou vyjevuje pomáhání. Pomocí pravidelné sebereflexe a supervize je pak možné napomáhat vývoji k lepšímu stavu, než je ten současný. Je však ještě potřeba specifikovat ty prostředky, které jsou pro duševní hygienu sociálního pracovníka efektivní, a napomáhají tak žádoucí, účinné duševní hygieně, jež rozvíjí kvalitní praxi.

ZÁKLADNÍ A NADSTAVBOVÉ, RESP. SEBEAKTUALIZAČNÍ PROSTŘEDKY DUŠEVNÍ HYGIENY V SOCIÁLNÍ PRÁCI

Za základní prostředky psychohygieny, resp. obecná pravidla prevence psychické zátky, lze považovat ty, které ve své monografii *Duševní hygiena* uvedl doktor Libor Míček (1984). Konkrétně se jedná o následující prostředky: spánek, odpočinek, výživa, pohybová aktivita, správné dýchání, hospodaření s časem a sebevýchova. Přestože je publikace Libora Míčka již starší literaturou, platí pro ni stále určitá „nadčasovost“, což, mj., dokládá to, že dodnes jsou jeho základní pravidla duševní hygieny nejen prakticky využívána, ale i hojně citována řadou jiných autorů (Bedrnová, 1999; Drotárová, Drotárová, 2003; Jankovský, 2003; Nakonečný, 2013; a mnozí jiní). Jsou totiž jakýmsi vodítkem k tomu, aby se člověk jejich prostřednictvím udržoval v optimální tělesné i duševní kondici a „nevybočoval z mantinelů“ duševního zdraví.



Základní prostředky duševní hygieny mohou nepochybně ovlivnit osobní i profesní život sociálních pracovníků v pozitivním slova smyslu. Jsou totiž určitým vodítkem k budování a udržování mentální a tělesné kondice, jež je základem komplexního zdraví. Jejich prostřednictvím dochází k efektivnější kompenzaci pracovní zátěže i saturaci deficitů v oblasti životosprávy a životního stylu. Nicméně, druhou stranou mince je fakt, že v pomáhajících profesích obecně, sociální práci nevyjímaje, „mechanické praktikování“ základních prostředků duševní hygieny samo o sobě nestačí (Míček, 1984; Zbranková, 2007; Hrdličková, 2007; Bartko, 1980). Řada sociálních pracovníků sice má přehled o zásadách zdravého duševního života, a přesto je řádně nepraktikují, anebo dokonce podceňují jejich význam a celkový přínos. Uniká jim tedy vědomí o zásadním vztahu duševní hygieny k mentálnímu a tělesnému zdraví (Bartko, 1980). Některým z nich se může zdát dokonce nepravděpodobné, aby dodržováním zásad psychohygieny optimalizovali duševní a fyzickou kondici. Tudíž pak zákonitě vnímají aplikaci psychohygieny do svého života jako neproveditelnou (Míček, 1976).

Potřeba „nadstandardní péče“ o osobnost sociálního pracovníka má samozřejmě svá mnohá opodstatnění. Například u Maroona (2012) se dočítáme, že práce v pomáhajících profesích se vyznačuje faktory, díky kterým jsou pomáhající profesionálové (oproti jiným) více zranitelnější. Angažují se totiž v zájmech klienta, čemuž věnují značnou část své energie, kterou ovšem od klientů nedostávají zpět. Tato „jednosměrnost“ sama o sobě je pro jejich psychiku nebyvalou zátěží. Otevírá se tedy důležitý prostor k hledání a realizaci „nadstavbových“ prostředků praktikování duševní hygieny (vedle dodržování jejích základních pravidel), a to nejen v osobním životě, ale též v pracovním procesu. Díky nim má sociální pracovník možnost být se svým tělem více v kontaktu, dopřát mu potřebné dočerpání energie, a v neposlední řadě též celkově regenerovat. To všechno při činnostech, které má rád a vnitřně ho jistým způsobem obohacují. Tento „přírodní doping“ je v pomáhajících profesích velmi žádoucí, a na druhou stranu často opomíjený (Bartko, 1980).

Nutno dodat, že duševní hygiena se na první pohled může jevit pouze jako určitý nástroj pro posílení sociálního pracovníka. Takové posílení se děje prostřednictvím čerpání různých posilujících technik, uvědomování si jedinečných momentů, psychického a fyzického uvolňování se při aktivitách, které jedinec preferuje apod. Posílení se ale děje vlastně i v tom smyslu, že si sociální pracovník uvědomí svoje slabosti, nedokonalosti a zranitelnost. Právě „nadstavbové“ prostředky praktikování psychohygieny jsou značně zaměřeny na důkladnou práci s osobností sociálního pracovníka, potažmo podporu jeho celkové sebereflexe. To s sebou přináší schopnost poznávat se, uvědomovat si, kdo jsem já, a co všechno ke mně neodlučitelně patří. Jinými slovy tu jde o schopnost „ponořit se do sebe“. To lze ještě více konkretizovat faktem, že sociální pracovník nepotřebuje jen znalosti a dovednosti, proč a jak dělat sociální práci, ale musí umět vlastní i převzaté (profesní) hodnoty reflektovat a uvědomovat si, jakým způsobem a jaké hodnoty ho ovlivňují. Poněvadž jsou to především osobní hodnoty, které nejvíce ovlivňují pracovníkův pohled na klienta, rámec pracovních postupů a strategii a jeho hodnocení, zda práce s klientem byla, či nebyla úspěšná (Elichová, 2016). Důležité pro sociálního pracovníka je tedy nejen umění reflektovat, ale také přemýšlet — to pak vede k jeho uvážlivému rozhodování (Janebová, Musil, 2007). V posledku je tedy opravdu jenom na něm samotném, jak si to ve svém životě zařídí

a jakou cestu k podpoře zdravé duše i těla zvolí. Právě díky sobě samému, tj. vhodné reflexi, přemýšlení a uvážlivému rozhodování, resp. jednání, může efektivněji ovlivňovat své další stránky. **Teprve za takových podmínek je v sociální práci možné přispívat lepšímu stavu, než je ten současný a rozvíjet kvalitní praxi sociální práce.**

Co se týká konkrétní aplikace oněch „nadstavbových“ prostředků do osobního života, sociální pracovník má k dispozici celou řadu nástrojů, které lze využít k tomu, aby poznával a rozvíjel sebe sama, a tím poskytl své osobnosti žádoucí „servis“ pro zvládnání psychické zátěže při výkonu profese v současné době.

Například **relaxaci**, která je elementárním nástrojem k regeneraci tělesných, a především mentálních sil po náročné práci sociálního pracovníka. Pozitivně totiž působí na utužování duševní kondice a rozvoj psychických funkcí. Mj. na koncentraci, prožívání emocí, paměť, představitivost, myšlení atd. Kromě podpory mentální kondice a rozvoje psychických funkcí se podílí též na utváření stavu relativního klidu, odolnosti vůči zátěži, anebo předcházení neurotizaci (Mikuláščík, 2015). Pro sociálního pracovníka může mít tedy relaxace přínos i v podobě prevence deprese, syndromu pomocníka či syndromu vyhoření ad.

Dalším nástrojem je **všímavost (čili mindfulness)**, kterou se lze naučit praktikovat například prostřednictvím kurzu MBSR, tj. Mindfulness-Based Stress Reduction. Ta bývá označována za psychické „fitness“ a jistou dobrodružnou cestu vedoucí k sebezpoznání a seberozvoji. Tedy přesně k tomu, co je předpokladem rozvinuté a zdravé osobnosti sociálního pracovníka (Burch, Penman, 2016).

Takovou osobnost pomáhá budovat například i **jóga**, jejíž nedílnou součástí je psychologická práce na sobě samém, mj., ve formě odstraňování předsudků, zlovyků, potlačených konfliktů a charakterových vad. Právě ty jsou pak součástí myšlení a jednání, a mohou tedy být významným limitem v sebeaktualizačních tendencích sociálního pracovníka (Hudec, 2013).

Nedílnou součástí praktikování všímavosti a jógy bývá také **meditace**, jakožto často využívaný a efektivní psychohygienický prostředek. Pro meditaci je klíčová relaxace těla — dochází při ní ke snižování hladiny stresových hormonů, a díky tomu se jedinec dostává zpět do rovnováhy. Jinými slovy, díky nácviku meditace může sociální pracovník velmi efektivně potlačovat „stresovou reakci“, a naopak spouštět „uvolňující reakci“ (Harrison, 2011). Právě pro profesi sociální práce je typické, že se pomáhající dostávají díky stresu často do napětí, kdy je spuštěna obranná reakce a do těla se vyplavuje adrenalin a kortizol, aby byl člověk schopen čelit situaci a mít k tomu dostatek energie. Meditace může být v takových situacích takřka nenahraditelným pomocníkem sociálního pracovníka, aby ustál zátěžové situace.

Jak uvádí Kopřiva (2006), dalšími a neméně přínosnými způsoby, jak mohou sociální pracovníci podpořit rozvoj své osobnosti a vztah k potřebným, jsou **supervize** a **psychoterapeutický výcvik**. Psychoterapeutické výcviky jsou u pomáhajících stále více oblíbené. Smyslem takového výcviku je, aby si sociální pracovník uvědomil svá hlavní citlivá místa, resp. dostal se do kontaktu s nejdůležitějšími emočními traumaty, která prožil a dovedl je patřičně pojmenovat. Efektem je, že se umění pravděpodobnost toho, že by si pomáhající své niterné problémy „ventiloval“ na svých klientech, a naopak se zvýší schopnost sebereflexe v celé jeho další profesionální dráze. *Supervize je v oblasti sociální práce již poměrně běžnou metodou profesního rozvoje pracov-*





níků, řešení náročných situací v práci s klienty, podporuje spolupráci v týmu. Je významná pro prevenci vyhoření (Venglářová, Mahrová, 2008:15).

Sociální pracovník může v rámci rozvíjení své osobnosti podstoupit též **psychoterapii**. Ta je totiž zvláštním druhem psychologické intervence, která působí na duševní život, chování, meziosobní vztahy i tělesné procesy jedince. Svým působením pak usnadňuje navození žádoucích změn, anebo tyto změny přímo vyvolává (tj. podporuje zdraví, uzdravení) nebo znesnadňuje vznik a rozvoj určité poruchy zdraví (Vymětal, 2004). Psychotherapie tedy může pomoci v širokém spektru oblastí. V tomto směru záleží hlavně na zakázce, se kterou sociální pracovník do terapie přijde. Lze také konstatovat, že v terapii je možné efektivně pracovat, mj., se syndromem vyhoření, syndromem pomocníka, depresemi a úzkostmi. Je ovšem namístě rozlišovat psychologické vedení a psychologickou léčbu. Zatímco u psychologického vedení je k vyřešení problému klienta vyžadována spíše psychologická porada, u psychologické léčby je obvykle již potřeba léčba pacienta psychologickými prostředky. Ovšem, psychologické vedení (tzv. psychagogika) a psychologická léčba se zpravidla terminologicky nerozlišují (Nakonečný, 2003).

Přímo v pracovním procesu jde pak dobře uplatnit například mindfulness, supervize, flow, asertivita, Work-Life Balance, emoční inteligence, optimismus a naučený optimismus, smysl pro humor a smích ad. Těmto jednotlivým psychohygienickým prostředkům se v textu z důvodu nedostatku prostoru nebudu hlouběji věnovat. O jejich „osvětě“, patřičné vzdělávání, ale také vhodnou aplikaci do pracovního procesu, by se měli snažit zaměstnavatelé sociálních pracovníků, neboť, jak v textu již mnohokrát zaznělo, o osobnosti sociálních pracovníků, coby klíčové nástroje profesionálního vykonávání profese, je zapotřebí pečovat a neustále je rozvíjet. Jak ostatně upozornila Géringová (2011), je nezbytné posílit vzdělávání sociálních pracovníků zaměřené na rozvoj a budování osobnosti.

Klíčovou otázkou nyní jest, jak zdůvodnit nedostatečnost onoho výše zmíněného „mechanického praktikování“ základních pravidel duševní hygieny v profesi sociální práce. K tomu nám může posloužit například známá hierarchie potřeb (1943) psychologa A. H. Maslowa, který právě tuto problematiku detailněji rozpracovává. Podle Maslowa jsou „hnacím motorem“ motivace každého jedince jeho potřeby. Uspořádání potřeb je určeno hierarchicky, tj. tím, jak je uspokojování daných potřeb naléhavé z hlediska existence jedince (Šamánková, 2011). Váže se k tomu princip, že jedinec postupně spěje přes uspokojování potřeb nižších až k těm vyšším. Právě ty začnou být uspokojovány až ve chvíli, kdy jsou alespoň do určité míry uspokojeny potřeby nižší (Nakonečný, 2011). Zaměříme-li se na nižší potřeby, můžeme mezi nimi najít, mj., spánek (resp. odpočinek), výživu, dýchání či potřebu pohybu. Jsou to ty nejzákladnější potřeby, jejichž naplňování je pro člověka nezbytné k tomu, aby „přežil“, mohl optimálně fungovat v každodenním životě a samozřejmě také realizovat potřeby vyšší (Melgosa, 1997). Pro sociální pracovníky je, v důsledku výše uváděných nároků na jejich osobnost z hlediska výkonu profese, důležité, aby přes naplňování základních potřeb směřovali až k vrcholu pyramidy, tj. k sebeaktualizaci. Tu můžeme podle Plamínka (2015) označit za jakousi hybnou sílu osobnostního rozvoje, která je umístěna právě v člověku a vychází z toho, že člověk je vnitřně motivován se rozvíjet. V sebeaktualizaci jde navíc nejen o osobní rozvoj a seberealizaci, ale také o chování, které přesahuje bezprostřední zájmy — mj. např. jednání vedené potřebou užitečnosti pro

své okolí, která je v sociální práci důležitá. K sebeaktualizaci patří též uvědomění si hodnoty sebe sama a její rozvíjení. K tomuto doplňuje Šrajec (2006:112), že: *přijetí sebe sama, utváření svého profilu na základě vlastní důstojnosti spojené s úctou k důstojnosti klienta, je základem kvality práce (služby) sociálního pracovníka.*



Jak shrnuje Maslow (in Cakirpaloglu, 2012):

- **uspokojení vyšších potřeb je bližší seberealizaci, než uspokojení nižších potřeb — vyšší potřeby navíc přispívají ke skutečné individualizaci jedince** — to odkazuje na nezbytnost vyhledávání a realizace vyšších potřeb pro rozvoj zdravé osobnosti sociálního pracovníka;
- pátrání po vyšších potřebách a jejich uskutečňování se vyznačují tím, že **podporují obecnou tendenci přibližovat se ke zdraví a vzdalovat se od psychopatie** — to samo o sobě je jedním ze zásadních principů duševní hygieny — v sociální práci je to zvláště zdůraznění hodné;
- **uspokojování vyšších potřeb vede k přijatelným společenským a občanským důsledkům** — to je v sociální práci doslova klíčovým faktem, jelikož chování v rozporu s přijatelnými společenskými a občanskými pravidly jde obecně proti principům sociální práce;
- **uspokojení vyšších potřeb vede k příznivějším subjektivním důsledkům, hlubšímu štěstí, klidu a bohatství vnitřního života, pod vlivem vyšších potřeb se navíc život jedince prodlužuje a přináší méně bolesti, lepší spánek apod.** — jinými slovy, aby byl sociální pracovník při vykonávání své profese dobře „ukotven“, byl, jak se říká, „v pohodě“ a měl připravenou půdu pro kvalitní výkon práce, nezbytně k tomu potřebuje směřování k vyšším potřebám a jejich naplňování.

ZÁVĚR

Na základě tohoto textu můžeme konstatovat, že budování kvalitní psychohygieny v sociální práci za účasti všech nepostradatelných pilířů (tj. vzdělavatelů, zaměstnavatelů a sociálních pracovníků samotných) je základním a neopomenutelným předpokladem kvalitní praxe. Všichni jmenovaní jsou zodpovědní za prosazování a budování potřebného místa psychohygieny v sociální práci, a tedy zvyšování kvality sociální práce jako takové, neboť bez kvalitní a vhodné psychohygieny v profesi nelze vykonávat kvalitní sociální práci. Zaměstnavatelé mají na psychohygienu sociálního pracovníka nezanedbatelný vliv, jelikož přímo garantují jeho další vzdělávání. Aktivní iniciativou mohou podporovat sociální pracovníky a jejich seberozvoj v mnohých směrech. Například osvětou tématu duševního zdraví a podpory péče o něj; motivováním k praktikování osobní duševní hygieny, či přímo zajišťováním pravidelného vzdělávání u kompetentních vzdělavatelů apod. Dalším důležitým faktem je, že: *V dalším vzdělávání pracovníků pomáhajících profesí chybí propracovaná koncepce, která by reagovala na potřeby a zátěže, kterou práce přináší* (Géringová, 2011:36). Ta je v kompetenci vzdělavatelů. Ti však psychohygienu do svých programů zařazují pouze sporadicky, pokud vůbec. Selhávají tedy v tom smyslu, že nenaplňují samotný cíl vzdělávání sociální práce. Nepracují



totiž se sociálním pracovníkem tak, aby podporovali a rozvíjeli jeho zdravou, rozvinutou osobnost, která je zásadní pro kvalitní vykonávání profese, ale též pro zvládnání nároků, které jsou na sociálního pracovníka v postmoderní společnosti kladeny a se kterými je spojena ona značná zátěž profese. *Nastavení optimálního vzdělávání v sociální práci je proto důležité pro rozvoj kvality sociální práce, identity oboru a role sociální práce a sociálních pracovníků, a tak i profesionalitu sociální práce, přijetí jejích hodnot atd., na což navazuje zvýšení její prestiže a zlepšení postavení mezi ostatními obory i v očích veřejnosti* (Elichová, 2016; Bednář, in Matoušek, 2013:518–520). Vzdělavatelé by měli tedy nepochybně posílit oblast vzdělávání věnující se problematice duševní hygieny.

Právě s ohledem na to, že vykonávání sociální práce je (oproti nespočtu jiných profesí) činnost značně náročná na energii, je zapotřebí si pravidelně zajišťovat obnovování psychických a fyzických sil. Sociální práce se navíc vyznačuje faktory, díky kterým jsou pomáhající profesionálové (v porovnání jinými) více zranitelní. Angažují se totiž v zájmech klienta, čemuž věnují značnou část své energie, kterou ovšem od klientů zpravidla nedostávají zpět. Tato „jednosměrnost“ sama o sobě je určitým psychickým břemenem (Maroon, 2012). Pouhá znalost a „mechanické“ praktikování základních pravidel duševní hygieny tedy ke komplexní obnově sil sociálního pracovníka zdaleka nestačí (Míček, 1984; Zbranková, 2007; Hrdličková, 2007; Bartko, 1980). Prostřednictvím v textu zmiňovaných základních prostředků duševní hygieny je možné zvládat zátěž při výkonu profese sociálního pracovníka v současné době. Je při tom však nezbytné věnovat teoretickou i praktickou pozornost též „nadstavbovým“ prostředkům duševní hygieny. Jejich praktikování je opodstatněno nejen tzv. „Hierarchií potřeb A. H. Maslowa“, ale též dokumenty relevantními pro praxi (tj. Mezinárodním etickým kodexem, Standardy kvality sociálních služeb a Etickým kodexem Společnosti sociálních pracovníků České republiky).

Díky „nadstavbovým“ prostředkům praktikování duševní hygieny má sociální pracovník možnost být se svým tělem více v kontaktu, dopřát mu potřebné dočerpání energie a v neposlední řadě celkově regenerovat (navíc při činnostech, které má rád a vnitřně jej obohacují). Je důležité, aby sociální pracovníci jejich prostřednictvím směřovali k sebeaktualizaci — ta je na vrcholu pyramidy potřeb a je předpokladem k osobnostnímu rozvoji. Prostřednictvím sebeaktualizace se sociální pracovníci mohou nejen seberealizovat, ale i rozvíjet chování, které přesahuje jejich bezprostřední zájmy (mj. např. užitečnost pro své okolí) či uvědomit si hodnotu sebe sama, včetně jejího dalšího rozvíjení (Plamínek, 2015). Sebeaktualizace je tudíž nutným předpokladem výkonu profese sociální práce.

Vyvstává tedy důležitá otázka — pokud se sociálnímu pracovníkovi nedostává ze strany těch, kteří jsou k tomu pověřeni, patřičného rozvíjení, podpory a vzdělávání v oblasti psychohygieny, kde je může získat? To souvisí se zmiňovaným pohledem na sociálního pracovníka, jakožto „superhrdinu“ (Baráková, Kaczor, 2016). Má totiž široké spektrum schopností a dovedností (jsou od něj ostatně vyžadovány). Pokud tedy selhávají zaměstnavatelé a vzdělavatelé, dovede si díky své „multifunkčnosti“ takové rozvíjení, podporu a vzdělání zajistit sám. Např. navštívit kurz, seminář či přednášku, čerpat z odborné literatury, vyhledat supervizi apod. V této souvislosti je tak zapotřebí apelovat na zaměstnavatele a vzdělavatele sociálních pracovníků, kteří mohou situaci teoretického i praktického vzdělávání sociálních pracovníků v oblasti psychohygieny ovlivnit. Zatím se tak však děje spíše negativním směrem, namísto



toho pozitivního. Nicméně, k dobru lze přičíst vyvíjenou snahu zaměstnavatelů realizovat na pracovištích supervize. Otázkou však nadále zůstává jejich komplexní (ne) kvalita, (ne)pravidelnost a výsledný (ne)efekt. Ty se mohou diametrálně lišit v závislosti na konkrétním pracovišti.

Nelze však opomenout naprosto klíčovou roli sociálních pracovníků samotných v problematice duševní hygieny v jejich náročné profesi. Jsou totiž těžištěm všech zmiňovaných pilířů podílejících se na solidním základu psychohygieny v sociální práci, na kterém lze dále stavět a rozvíjet jej. Duševní hygienu mají tak nejvíce „v rukou“ právě oni sami. Záleží pouze na nich, zda dovedou, či nedovedou plně využít potenciál psychohygienických prostředků a praktizovat psychohygienu efektivně. Zaměstnavatelé a vzdělavatelé jim v tom však mohou velmi pomoci a posílit je — jejich spoluúčast je nutná, neopomenutelná, a při současném stavu dokonce naléhavá.

POUŽITÉ ZDROJE

- ASVSP. 2014. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP* [online]. Brno: ASVSP. [20. 12. 2016]. Dostupné z: http://www.asvsp.org/soubory/standard/Standard_2014.doc
- BANKS, S. 2001. *Ethics and Values in Social Work*. New York: Palgrave.
- BARÁKOVÁ, M., KACZOR, M., ELICHOVÁ, M. 2016. Sociální pracovník jako archetyp postmoderního superhrdiny. *Sociální práce / Sociální práce*, 16(5), 122–131.
- BARTKO, D. 1980. *Moderní psychohygienu*. Praha: Panorama.
- BAUMAN, Z. 2008. *Tekuté časy: Život ve věku nejistoty*. Praha: Academia.
- BEDNÁŘ, M. 2013. Kvalita sociální práce. In: MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 518–520.
- BEDRNOVÁ, E. 1999. *Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery*. Praha: Fortuna.
- BODDY, J., DOMINELLI, L. 2016. *Social Media and Social Work: The Challenges of a New Ethical Space* [online]. Taylor & Francis Online. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/0312407X.2016.1224907>
- BURCH, V., PENMAN, D. 2016. *Meditace pro zdraví: Praktický průvodce pro zvládnání bolesti, nemoci a stresu pomocí všímavosti*. Praha: Grada.
- CAKIRPALOGLU, P. 2012. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada.
- DROTÁROVÁ, E., DROTÁROVÁ, L. 2003. *Relaxační metody: malá encyklopedie*. Praha: EPOCH.
- ELICHOVÁ, M., FLÍDROVÁ, M., JILEČKOVÁ, A. 2015. Burn Out Syndrom in Social Workers in the Czech Republic. *Journal Technology*.
- ELICHOVÁ, M. 2015. Úvod. In: ELICHOVÁ, M. et al. *Pojetí kvality sociální práce: Sborník z konference Pojetí kvality sociální práce v souvislosti se sebedefinováním sociálního pracovníka a jeho pomáhající profese*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, TF, 7–9.
- FLÍDROVÁ, M., OPATRŇ, M. 2014. Role hodnot v identitě sociální práce. *Sociální práce / Sociální práce*, 14(2), 118–126.
- GÉRINGOVÁ, J. 2011. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton.
- GULOVÁ, L. 2011. *Sociální práce: Pro pedagogické obory*. Praha: Grada.
- HARRISON, E. 2011. *Rychlé meditace pro zklidnění těla a mysli: Jak meditovat kdykoliv a kdekoliv*. Praha: Grada.
- HICK, S. 2009. *Mindfulness and Social Work: Paying Attention to Ourselves, Our Clients, and Society*. In: HICK, S. *Mindfulness and Social Work*. Chicago: Lyceum Books, 1–26.
- HOLASOVÁ, V. 2014. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada.
- HOLASOVÁ, V. 2012. Sociální práce jako nová tržní příležitost? *Sociální práce / Sociální práce*, 12(2), 126–137.



- HRDLIČKOVÁ, K. 2007. Duševní hygiena sociálních pracovníků v neziskových organizacích. Bakalářská práce. Pardubice: Univerzita Pardubice, FF.
- HUDEC, I. 2013. *Úvod na cestu k moudrosti: Moderní modely poznání vlastní zodpovědnosti*. USA: Lulu Press.
- JANEBOVÁ, R., MUSIL, L. 2007. Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovníc. *Sociální práce / Sociální práce*, (1), 50–61.
- JANKOVSKÝ, J. 2003. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton.
- JANKOVSKÝ, J. 2007. Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce/Sociální práce*, 7(4), 42–44.
- KACZOR, M. 2016. *Psychohygiena sociálního pracovníka*. Diplomová práce. České Budějovice: TF JU.
- KELNAROVÁ, J., MATĚJKOVÁ, E. 2014. *Psychologie: pro studenty zdravotnických oborů*. 2. díl. Praha: Grada.
- KOPŘIVA, K. 2006. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál.
- KŘIVOHLAVÝ, J., PEČENKOVÁ, J. 2004. *Duševní hygiena zdravotní sestry*. Praha: Grada.
- KŘIVOHLAVÝ, J. 2009. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- KUZŇÍKOVÁ, I. 2011. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha: Grada.
- LÁSKOVÁ, A. 2008. Psychohygiena terénního pracovníka a možnosti profesionální podpory. In: JANOŠKOVÁ, K., NEDĚLNÍKOVÁ, D. *Profesní dovednosti terénních pracovníků: Sborník studijních textů*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, ZSF, 520–538.
- LEVICKÁ, J. 2004. *Základy sociální práce*. Trnava: Spoločnosť pre podporu vedy a vzdelávania na FZaSP TU.
- LIPOVETSKÝ, G. 2013. *Hypermoderní doba: Od požítka k úzkosti*. Praha: Prostor.
- MAROON, I. 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: Teorie, praxe, kazuistiky*. Praha: Portál.
- MÁTEL, A., ROMAN, T. 2010. *Zodpovednosť sociálneho pracovníka voči seba a defenzívna orientácia v sociálnej práci*. In: SMUTEK, M., SEIBEL, F. W., TRUHLÁŘOVÁ, Z. *Rizika sociální práce: sborník z konference VII. Hradecké dny sociální práce, Konané v Hradci Králové*, 1.–2. 10. 2010. Hradec Králové: Gaudeamus, 60–70.
- MATOUŠEK, O. 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál.
- MATOUŠEK, O. 2008. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.
- MELGOSA, J. 1997. *Zvládní svůj stres!* Praha: Advent-Orion.
- MERTIN, V., KREJČOVÁ, L. 2013. *Výchovné poradenství*. Praha: Wolters Kluwer ČR.
- MIKULÁŠTÍK, M. 2015. *Manažerská psychologie*. Praha: Grada.
- MÍČEK, L. 1984. *Duševní hygiena*. Praha: SPN.
- MÍČEK, L. 1976. *Sebevýchova a duševní zdraví*. Praha: SPN.
- MLČÁK, Z., KUBICOVÁ, A. 2008. K pojetí klienta v sociální práci: Manažerismus nebo humanistický přístup? In: SMUTEK, M., KAPPL, M. *Proměny klienta služeb sociální práce*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 410–416.
- MLČÁK, Z. 2005. *Potenciální zdroje stresu v sociální práci a jejich zvládnání*. *Sociální práce / Sociální práce*, 5(3), 124–137.
- MPSV. 2008. *Standardy kvality sociálních služeb: Výkladový sborník pro poskytovatele* [online]. Praha: MPSV. [20. 12. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf
- MŠMT. 2006. *Kritéria posuzování žádostí o re/akreditaci bakalářských a magisterských oborů studia sociální práce* [online]. Praha: MŠMT. [20. 12. 2016]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/soubory/akak/pozadavky_ak_soc_prace.doc
- NAKONEČNÝ, M. 2013. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář.
- NAKONEČNÝ, M. 2011. *Psychologie: Přehled základních oborů*. Praha: Triton.
- NAKONEČNÝ, M. 2003. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia.
- PLAMÍNEK, J. 2015. *Tajemství motivace: Jak zařít, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada.
- REAMER, F. 2013. *Social Work in a Digital Age: Ethical and Risk Management Challenges* [online]. NASW Press. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/sw/swt003>

- ŘEZNÍČEK, I. 1994. *Metody sociální práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR. 2006. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR* [online]. Praha: SSP ČR. [22. 10. 2015]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_sspcr.pdf
- SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR. 2004. *Mezinárodní etický kodex* [online]. Praha: SSP ČR. [22. 10. 2015]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/mezinarodni_eticky_kodex.pdf
- STEJSKALOVÁ, J. 2014. Krize sociální práce aneb máme to ještě ve svých rukou? *Sociální práce / Sociální práce*, 14(3), 11–13.
- ŠAMÁNKOVÁ, M. 2011. *Lidské potřeby ve zdraví a nemoci aplikované v ošetrovatelském procesu*. Praha: Grada.
- ŠKLOVÁ, J. 2010. Medailón. *Sociální práce / Sociální práce*, 10(2), 2.
- ŠRAJER, J. 2012. Etika a požadavek komplexnosti v sociální práci. *Sociální práce / Sociální práce*, 12(3), 81–88.
- ŠRAJER, J. 2006. Lidská důstojnost v sociální práci. *Sociální práce / Sociální práce*, 6(2), 109–113.
- ŠVEŘEPA, M. 2014. Návrh zákona o sociálních pracovnících je z hlediska oboru nežádoucí [online]. *Sociální revue*. [29. 10. 2016]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/navrh-zakona-o-socialnich-pracovnicich-je-z-hlediska-oboru-nezadouci>
- THE NEW SOCIAL WORKER. 2008. *An Introduction to Use of Self in Field Placement* [online]. Harrisburg: The New Social Worker. [20. 11. 2016]. Dostupné z: http://www.socialworker.com/feature-articles/field-placement/An_Introduction_to_Use_of_Self_in_Field_Placement/
- VENGLÁŘOVÁ, M., MAHROVÁ, G. 2008. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada.
- VEŠKRNOVÁ, B., ŠEVČÍKOVÁ, J. 2013. Příručka dobré praxe v oblasti standardů kvality sociálních služeb [online]. *Sociální služby Jihomoravského kraje*. [02. 12. 2016]. Dostupné z: http://www.socialnisluzby-jmk.cz/Uploads/2879-7-MP+Standardy+kvality+socialnich+sluzeb_final.pdf.aspx
- VYMĚTAL, J. 2004. *Obecná psychoterapie*. Praha: Grada.
- ZAJACOVÁ, M. 2014. Profesionální sociální pracovník v současné společnosti. *Sociální práce / Sociální práce*, 14(3), 8–10.
- ZBRANKOVÁ, M. 2007. *Význam duševní hygieny pro daňového poradce*. Bakalářská práce. Brno: Vysoké učení technické, PF. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.



Mgr. Michal Kaczor² po vystudování oboru Sociální a charitativní práce na Teologické fakultě Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích absolvoval navazující magisterské studium Etika v sociální práci. Toho času působí jako interní doktorand oboru Charitativní práce tamtéž. Zaměřuje se především na problematiku všímavosti (mindfulness) a jejího potenciálu v psychohygieně sociálních pracovníků, ale též na lidský kapitál v širším slova smyslu.

2 Kontakt: Mgr. Michal Kaczor, Teologická fakulta Jihočeské univerzity, Katedra etiky, psychologie a charitativní práce, Kněžská 8, 370 01 České Budějovice; info@michalkaczor.cz