



## Výstupy z konference „Veřejná správa jako sociálně vstřícný zaměstnavatel“

Datum konání: 5. – 6. září 2024

Místo konání: Vzdělávací středisko Benešov

### čtvrtek 5. září

Programem a dopolední plenární částí provázela ředitelka Institutu pro veřejnou správu Praha JUDr. Anna Doležalová.

#### Podpora zaměstnanců pečujících o své blízké jako zaměstnanecký benefit

*MUDr. Katarína Vlčková, primářka hospice Cesta domů*

MUDr. Vlčková je přední odbornicí na paliativní péči a ve svém vystoupení představila pocity, obavy a potřeby **pečujícího, který si musí pro sebe najít čas na odpočinek, aby mohl pokračovat v náročné péči o nemocného**, neboť ta může vyžadovat 24 hodin denně. Důležité je, aby zaměstnavatel měl připraven manuál a podpůrný systém, o kterém by zaměstnanci měli vědět. Je důležité, aby pečující měl možnost pracovat v režimu práce z domova, a aby si tak mohl rozdělit čas na práci a odpočinek.

MUDr. Vlčková dále seznámila přítomné s **možnostmi a systémem sociálních dávek pro nemocného a pečujícího v paliativní péči**. Existuje **dlouhodobé ošetřovné**, tj. dávka, kdy zaměstnanec při souhlasu zaměstnavatele může zůstat doma a dostává 60 % výše vyměřovací dávky (dříve bylo nutné potvrzení ošetřujícího lékaře nemocného) po dobu 90 dní a pak se v péči střídají další členové rodiny. Tato doba se nesmí ukončit, je nutné, aby pokračovala, protože při přerušení se musí počkat zase rok, než se tato dávka může začít využívat, takže takto se mohou střídát další členové rodiny. Rovněž vypomohou tzv. dny zdravotního volna. Ze zákona dostane rodinný příslušník jen jeden den na pohřeb a na dobu truchlení, což je velmi málo na „zklidnění“ emocí.

Je dobré, když zaměstnavatel poskytuje psychologickou poradnu. MUDr. Vlčková rovněž zmínila myšlenku na vytvoření centrálního poradního centra pro pomoc zaměstnancům ve veřejné správě. Zaměstnanec se obává ohrožení ekonomického zabezpečení rodiny při svém výpadku v práci při péči o nemocného, jak tedy zlepšit finanční jistotu zaměstnance při výpadku v této době. Pomáhá i **svépomocné síťování**, kdy o sobě zaměstnanci vědí. Možné nástroje jsou dočasné **snížení pracovního úvazku, dlouhodobé ošetřovné, příspěvek na péči (o ten se žádá na úřadu práce)**. Mnohdy, když doporučení vydává revizní lékař, trvá to dost dlouho a nemocní se ho také nemusí nedožit, proto se tedy může vyplácet i zpětně.

**Pro možný odpočinek pro pečujícího existuje pečovatelská nebo terénní odlehčovací služba, osobní asistence.**

Existují **hospice, nejen lůžkové**, které jsou určeny pro závěr života. Není to klasická nemocnice, funguje v jiném režimu. Paliativní péče se poskytuje v týmu, kde jsou k dispozici lékař, sestra, psychoterapeut,

psycholog, sociální pracovník. Mobilní hospic je domácí hospic, jenž funguje na bázi multidisciplinárního týmu. Odlehčovací pobytové služby jsou sociální služby, kdy lékař není k dispozici 24 hodin, a pacient je umístěn do zařízení na nějakou dobu, aby si pečující mohl odpočinout. Zatím u nás není k dispozici zdravotní odlehčovací služba.

**Užitečné služby a kontakty pečovatelské služby:**

terénní odlehčovací služby, osobní asistence

půjčovny pomůcek

agentury domácí péče

ambulance paliativní péče

mobilní a lůžkové hospice

odlehčovací pobytové služby

další zařízení (stacionáře, alzheimer centra, léčebny dlouhodobě nemocných, domovy se zvláštním režimem)

<https://www.cestadomu.cz/poradna>

[https://www.cestadomu.cz/sites/default/files/rozcestnik\\_sluzeb.pdf](https://www.cestadomu.cz/sites/default/files/rozcestnik_sluzeb.pdf)

[https://www.cestadomu.cz/sites/default/files/rozcestnik\\_sluzeb -  
dlouhodobem\\_nemocnem\\_i\\_demence.pdf](https://www.cestadomu.cz/sites/default/files/rozcestnik_sluzeb_-_dlouhodobem_nemocnem_i_demence.pdf)

**Umírání.cz** – informační portál pro nemocné, pečující i pozůstalé

<https://www.umirani.cz/adresar-sluzeb#7/49.883/15.491>

<https://www.cestadomu.cz/publikace/v-dobe-zarmutku>

[https://www.cestadomu.cz/sites/default/files/rozcestnik\\_pro\\_rodice\\_po\\_umrti\\_ditete.pdf](https://www.cestadomu.cz/sites/default/files/rozcestnik_pro_rodice_po_umrti_ditete.pdf)

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

<https://rozcestnik.nrv.org/>

registr poskytovatelů sociálních služeb

weby krajského/ městského úřadu/ magistrátu

nabídka kurzů Cesty domů

## Duševní zdraví na pracovišti: současný stav vývoje programů v českém kontextu

*klinický psycholog Dr. Tomáš Jelínek, DCLinPsy a specialista prevence Markéta Vítková (oba Národní ústav duševního zdraví)*

Oba se shodli na tom, že nežli udílet rady, je lepší naslouchat, protože člověk v neutěšené situaci hledá bezpečí. Je třeba hledat a být autentický. Zaobírali se otázkou, co dělat a jak se zachovat ve složité situaci, když nejsme psychologové a když vypjatou situaci prožijeme poprvé. Důležitá je podpora mentorství, podpora vedení, aby se zaměstnanec/úředník necítil být sám. Co se může udělat dnes? Vytvořit plán na pracovišti (podle Světové zdravotnické organizace je třeba vyhodnotit rizikové faktory jako stres) a přednášející popsali, jak pracovat s úzkostí a strachem – je mezi nimi rozdíl a ve svém, nejen pracovním životě, je třeba se zajímat o své hodnoty.

Představili také **Evropskou agenturu pro bezpečnost a zdraví při práci**. Stres také vychází z ekonomických obav. V evropské populaci je nárůst stresu obrovský, avšak tato problematika není systémově ukotvena v legislativě, jelikož se dává přednost fyzickému zdraví, ne duševnímu. Podle výzkumů zaměstnanci vykazují **nízkou úroveň psychické pohody** (wellbeing), 60 % lidí pomoc nevyhledává, tím klesá i jejich pracovní produktivita, což má dopad na ekonomiku (např. v ČR se ztráta odhaduje až na 13 mld. Kč). Dochází k tzv. „prezientismu“ (zaměstnanec se sice nachází v kanceláři, ale nic neprodukuje). Bylo by potřeba vytvořit jednotný, ale flexibilní přístup. Ve svých projektech, jako **Opatruj se.cz**, napomáhají ve snaze **zvyšování duševní gramotnosti populace**.

Často kladené otázky jsou: Jak vytvoříme prostředí pro zaměstnance, které je pro ně prospěšné? Jako odpověď bylo podtrženo nalezení vztahu k sobě a pak k ostatním (mnohdy se lidé ve vedoucích pozicích často v dobrém úmyslu upozadují). Musíme si na sebe udělat čas, i na kolegy i na nižších pozicích, je důležité ptát se a tím i „vystopovat“ rizikové faktory na pracovišti nebo naopak pozitivní možnosti, jak s nimi pracovat. V roce 2022 vydala **Světová zdravotnická organizace (WHO)** vydala průvodce na pracovišti s vydáním návodů, jak vytvořit a mít plán. Pokud mám podezření, že kolega/zaměstnanec má problém s duševním zdravím (mezi indikátory patří dlouhodobější změny v chování a náladě, užití návykových látek, zhoršená péče o sebe, absence v práci), je lépe se ptát než udílet rady a nesoudit, ale reflektovat. Poradit se nebo vytvořit prostředí, kde a jak bychom mohli problémy sdílet, a měli bychom znát pravidla mlčenlivosti. Když nejsem psycholog a byl bych problémy kolegy zahlcen, je třeba se vymezit, ale měli bychom vědět, kam se za pomocí obrátit. Nejlepší je mít „**styčného důstojníka**“ – **ombudsmana**, ale to všechny organizace nemohou (organizace si třeba platí psychologa, ale zaměstnanci buď nemají čas nebo ani o něm nevědí). Je třeba mít plán, strategii pro prevenci a podporu.

Byl vysvětlen **rozdíl mezi úzkostí a strachem**, kdy úzkost je dlouhodobého neznámého charakteru z budoucnosti, strach je krátkodobý z určitého jevu. Ústav plánuje spuštění programu PREPO zaměřeného na praktické dovednosti a informace o zvládnání stresu. Tento program je též určen také zaměstnancům veřejné správy.

### **Užitečné kontakty:**

- Zvyšování duševní gramotnosti populace pomocí pilotních programů ([www.narovinu.net](http://www.narovinu.net))
- Přístup k ověřeným informacím a nástrojům, které podpoří prevenci a podporu ([www.opatruj.se](http://www.opatruj.se))

## Mezi osobním životem a státní službou

### **PhDr. Jindřich Fryč, nejvyšší státní tajemník**

Nejvyšší státní tajemník PhDr. Fryč se ve svém příspěvku zaměřil na význam sladování pracovního a osobního života, které přispívá ke spokojenosti, angažovanosti a motivaci zaměstnanců podobně jako spokojenost s platem. Přítomně seznámil s rozsáhlým průzkumem na úřadech státní služby, jímž se pokusili získat informace o spokojenosti a potřebách zaměstnanců ve státní správě. Šetření proběhlo v červnu 2024 na 162 úřadech, zadavatel obdržel více jak 21 000 kompletních odpovědí. Pro zodpovězení dotazníků byly úřady rozděleny na velké ústřední (ministerstva, Úřad vlády, Úřad práce apod.) a menší úřady (archivy, krajské hygienické stanice apod.).

Otázky se zaměřovaly na motivaci, spokojenost a zapojení v práci, atmosféru a kulturu pracovního prostředí, řízení organizací a vztahy s politiky, sociodemografické charakteristiky, rovnováhu pracovního a osobního života i na různé typy vykonávaných činností.

Z šetření vyplývá, že zaměstnanci hledají **rovnováhu, v 90 % případů je uváděna jako nejdůležitější faktor**, protože má vliv na motivaci, výkonnost, angažovanost a celkovou spokojenost zaměstnanců.

Ve srovnání s celou pracovní silou v ČR vyplývá, že ve státní správě pracuje více žen a výrazně více osob nad 40 let věku a méně pod 30 let. Dochází k častějšímu zdravotnímu zvyhodnění a je patrný větší podíl samoživitelů. Přes 40 % zaměstnanců ve všech typech úřadů pečuje o děti, častěji jsou to ženy.

Jako další faktor byl uváděn dojíždění do práce, kde se uvádí jako maximální přijatelná hranice 45 minut. Průměrná doba dojezdu je 30 minut a delší je u výše postavených pozic centrálních úřadů.

Poměrně **největší rovnováhy** dosahují zaměstnanci na **ústředních úřadech** a ve věku do 30 let a poté věková skupina nad 60 let. **Nejmenší rovnováhy dosahují zaměstnanci na přepážkových pracovištích** ve věku mezi 39-49 roky. **Z genderového hlediska lepší rovnováhu vykazují muži**. Dále z průzkumu vyplývá, že zaměstnanci vnímají podporu pro dosažení rovnováhy více od svých nadřízených než od úřadu jako takového. Jestliže se zaměstnanec nachází v roli pečujícího, dostává příspěvky a měla by fungovat podpůrná činnost od úřadu, včetně konkrétní osoby. Home office je vnímán jako dorovnávací pocit rovnováhy a více ho využívají ženy a pečující osoby. Jsou pracoviště a typy pozic, kde ho nelze využívat. Pro mladé lidi při náboru je možnost práce z domova důležitý faktor pro sladování rodinného a pracovního života.

Je třeba vnímat potřeby zaměstnance, důležitý je osobní přístup k zaměstnanci, ale z kapacitních důvodů personálních úseků to ale není vždy možné. Při komparativním sladování pracovního a osobního života ve veřejném sektoru oproti soukromému sektoru vychází poměr lépe pro veřejný sektor. Je to druhý nejčastější uváděný důvod volby práce na služebních úřadech (po stabilitě zaměstnání) a druhý nejčastější důvod setrvání v zaměstnání (opět po stabilitě).

## Jak mohou zaměstnavatelé pomoci zaměstnancům v obtížné životní situaci využívat digitální nástroje

### **Ing. Eva Pavlíková, spoluzakladatelka organizace Česko.Digital a předsedkyně správní rady neziskové organizace Byro**

Úvodem svého vystoupení představila Ing. Eva Pavlíková platformu BYRO, ve které se sdružují tvůrčí lidé ve veřejné správě s cílem dosažení sebevědomější a modernější české veřejné správy s lepším využitím digitálních nástrojů pro občany. Připustila, že práce ve veřejné sféře je nedocenená.

Obecně vzato, **technologie jsou vnímány negativně, protože nejsou uživatelsky přátelské**. Aby technologie byly uživatelsky přátelské, je třeba zlepšit přístup.

Při vyskytnutí obtížných životních situací je pro někoho práce dobrým povzbuzením, pro někoho ne, potřebuje klid, anonymitu. Je dobré použít anonymizovaný chat, při dlouhodobém projevu je lepší vyhledat psychoterapeuta. Je důležité psychologické bezpečí, tzn. i bezpečné pracoviště. Pokud pracujeme z domova, můžeme používat platformy GoogleNeeds, MicrosoftTeams (někdy je lepší se vidět přes kameru, protože vyjadřování v textech je náročnější). Ing. Pavlíková zdůraznila používání aplikace Myfulness, která nás pomůže nasměrovat.

Dále uvedla webové stránky Opatruj.se, což jsou české verze o vyrovnaném životě, vzdělávací program zaměřený na duševní gramotnost a sociálně emoční učení Všech 5 pohromadě, aplikaci VOS Health, psychologickou podporu online Terapio, zdravotnickou aplikaci U lékaře a další. Upozornila však, že online prostředí nenahrazuje fyzické setkání.

Součástí příspěvku je videoprezentace Česko.Digital, ve které jsou uvedeny závěry kvalitativního výzkumu na téma očekávají klienti občanů a firem od digitálních služeb veřejné správy. Další odkazy k výzkumu a digitálním návykům a kompetencí lidí naleznete níže.

[odkaz na videoprezentaci](#)

[text shrnující odkazy](#)

#### **Užitečné aplikace a programy:**

Myfulness

VOS Health

Terapio

U lékaře

[www.opatruj.se](http://www.opatruj.se)

<https://vsechpetpohromade.cz>

V odpolední části programu následovaly paralelní workshopy věnované úřadům státní služby a úřadům územních samosprávných celků.

#### **Workshop pro úřady státní služby**

**Moderátor a příspěvek „Zdravý úřad pro zdraví obyvatel“: Mgr. Stanislav Měšťan LL.M., státní tajemník v Ministerstvu zdravotnictví ČR**

Státní tajemník v Ministerstvu zdravotnictví kromě role moderátora uvedl i svůj příspěvek, v němž představil sociální vstřícnost podle 17 cílů OSN, z nichž nejdůležitější cíle udržitelného rozvoje jsou environmentální, sociální a ekonomické. Hovořil o aktivitách přijatých pro zaměstnance a zaměstnankyně na ministerstvu. Kromě základního sociálního dialogu v kolektivní smlouvě, ochraně zaměstnanců, zmínil i aktivity pro děti zaměstnanců a příspěvky na příměstské tábory, společenské akce s bývalými zaměstnanci a další. Zmínil důležité **zavedení placeného volna na pohřeb nepřibuzného** jako opatření související s měnícími se vztahy v současné společnosti. Na ministerstvu se klade důraz na zaznamenávání úspěchů. Stát náročnou práci příliš neoceňuje a považuje se za normální, ale zaměstnance je třeba **pochválit za úspěch jako projevení motivačního faktoru**. Ministerstvo se zapojilo i do **dobrovolnických aktivit**. Projekt dobrovolnictví běží na ministerstvu už 1,5 roku a v kolektivní smlouvě je vyděleno až 10 dní v roce pro zaměstnance, který je může v rámci

dobrovolnictví využít. Jedná se o poměrně dlouhou dobu, takže není moc využívána, ale v rámci těchto dní např. zaměstnanci a zaměstnankyně v Thomayerově nemocnici na dětské psychiatrii natírali topení, uspořádali akce pro děti s psychickými problémy nebo se věnovali seniorům. **V rámci vzdělávacích procesů** se klade důraz na to, aby zaměstnanci byli empatictí, pro pracovníky ministerstva je důležité nastavení transparentní komunikace a podpora vzdělávání, které je z 80 % dostupné na internetu. Zaměstnanci se mohou též zapsat do 3,5leté manažerské akademie. V rámci rovných příležitostí se Ministerstvo zdravotnictví se spojilo v pořádání společných akcí i s kolegy z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a přistoupilo k **Chartě proti domácímu násilí**. V této spolupráci nabízí Ministerstvo zdravotnictví svému partnerovi MŠMT možnost různých lékařských vyšetření. Vstřícnost ministerstva jako úřadu směrem k zaměstnancům vychází z poskytnutí flexibility pracovní doby, home office, pomoci osobám ve zvláštní situaci a osobám LGBT.

V návaznosti na pandemii poskytovalo Ministerstvo zdravotnictví poradenství a podporu pro zajištění bezpečného pracovního prostředí a jak řekl státní tajemník Měšťan: „**I krize posouvají dál...**“

#### **Užitečná aplikace:**

Bright Sky – praktická podpora a informace, jak reagovat na domácí násilí

#### **Ministerstvo pro místní rozvoj jako sociálně vstřícný zaměstnavatel**

##### ***Ing. Zdeňka Pikešová, MPA, státní tajemnice v Ministerstvu pro místní rozvoj***

Ve svém příspěvku státní tajemnice hovořila o opatřeních, která jsou poskytována ze strany zaměstnavatele zaměstnancům ministerstva. Diskutovány byla otázky home office a jeho kontrola či poskytnutí několikaměsíčního volna, např. pro zaměstnance se syndromem vyhoření. Možnost **sabatiklu jako tvůrčího volna či volna pro seberozvoj** není moc využívána kvůli výpadku platu, a tím i nemožnosti ekonomického zajištění rodiny, i když v zahraničí se využívá více i ve veřejné sféře - nejen v akademickém prostředí nebo ve velké firmě. V současnosti ministerstvo poskytuje dlouhodobé neplacené „nedobrovolné“ volno, protože je některé zaměstnankyně využívají v péči o dlouhodobě nemocné nebo mentálně či fyzicky postižené dítě. V těchto případech **ministerstvo hradí za tyto zaměstnance/zaměstnankyně zdravotní i sociální pojištění. Home office využívá 75 zaměstnanců 2 – 4 dny v týdnu právě z těchto důvodů.** Z příkladů dobré praxe státní tajemnice uvedla třeba dlouhodobější využití home office pro zaměstnankyně po operaci s dlouhou rekonvalescencí, ale umožnění práce z domova. „**Jsem za poskytování dlouhodobějších volných dnů, protože se nám vrátí zaměstnanec/zaměstnankyně odpočatý/á a připraven/á na další pracovní aktivity...**“, doplňuje státní tajemnice Pikešová.

#### **Mgr. Lucie Viktorinová, rezortní koordinátorka genderové rovnosti, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy**

Mgr. Viktorinová přiblížila účastníkům workshopu situaci na Ministerstvu školství, tedy instituce, kde ženy tvoří 70 % zaměstnanců. Kromě možnosti home office v rozsahu 4-8 dnů za měsíc a úpravě časového rozsahu pevné pracovní doby hovořila o tzv. „**stlačeném**“ **týdnu** (zachování rozsahu pracovní doby za méně dnů), který využívá **minimum zaměstnanců**, navíc, ani ze zdravotního hlediska není zvládnutelné v tomto režimu pracovat. Ministerstvo školství má zřízenou školku ve svém sídle v Karmelitské ulici v Praze, kterou navštěvuje 20 dětí, ale vzhledem k detašovaným pracovištím ministerstva po městě, využívají ostatní rodiče firemní školku již méně.

Ministerstvo vydalo **příručky pro sladování pracovního a soukromého života pro vedoucí a představené** úřadu, aby uměli využít opatření pro ty, kdo jsou na rodičovské dovolené, a „manuál pro táty“. Zpracovávají statistiky ohledně home office.

Kvůli snížení příspěvků z FKSP využívají zaměstnanci méně finanční a bezúročné půjčky. Úřad jim proto poskytuje finanční výpomoc. Nabízí i psychologickou pomoc. **Pomocí mediací prostřednictvím externího mediátora** bylo vyřešeno i **sexuální obtěžování**, kde ministerstvo využilo služeb externího mediátora. Byl vytvořen nový team-buildingový program pro organizování společných aktivit. Resortní strategie je vytvořena tak, aby prolнула všemi procesy, vytvořila bezpečné pracoviště a férové pracovní klima. V případě výskytu diskriminačního chování spolupracuje s Magistrátem hl. m. Prahy. V oblasti genderové rovnosti proběhlo vzdělávání zaměřené na **Gender a jazyk** pod vedením genderové lingvistky Jany Valdové. Ministerstvo spolupracuje s odborným učilištěm Vyšehrad, kde se učí děti se zdravotním postižením v oblasti gastronomie. Společně s platformou Prague Pride spolupracuje i s LGBT komunitou. Ministerstvo má k dispozici i ubytovnu Krystal pro kolegy a kolegyně, kteří se octnou v tíživé životní situaci.

### Úřad průmyslového vlastnictví jako sociálně vstřícný zaměstnavatel

*PhDr. Jana Engelová Pavková, vedoucí oddělení Kancelář úřadu, Úřad průmyslového vlastnictví*

Představitelka Úřadu průmyslového vlastnictví seznámila přítomné s opatřeními úřadu s převahou žen (70% : 30%). Z 208 míst je obsazeno 197 a počet zaměstnanců stále klesá. Je to jedna z mála organizací, kde **není možnost flexibilní pracovní doby**. Avšak úřad poskytuje možnost pracovat na zkrácený úvazek, využít neplacené volno (v roce 2023 využily tuto možnost dvě zaměstnankyně), 1 – 2 dny v týdnu je možnost poskytnutí práce z jiného místa.

### **Workshop pro úřady územních samosprávných celků**

#### Moderátor a příspěvek „Krajský úřad Středočeského kraje – sociálně vstřícný zaměstnavatel“

*Mgr. Filip Klieštík, vedoucí personálního odboru, Krajský úřad Středočeského kraje*

Mgr. Klieštík hovořil o opatřeních na Krajském úřadu Středočeského kraje, který má 762 zaměstnanců a zaměstnankyň, věková skupina je nejvíce kolem 47 – 51 let, tedy „sendvičová“ generace. Personální oddělení má 15 zaměstnanců. Úřad nabízí mnoho benefitů vyplývajících jak z kolektivní smlouvy, tak i navíc, jako jsou 4 dny týdnu práce z domova, v tíživé situaci jednotlivci si mohou vzít i 5 dní, **7 dní rekondičního volna**, oblíbené mezi rodiči je poskytnutí volna na vánoční svátky, kdy si rodiče s dětmi do 18 let mohou napracovat až dva týdny. **Volný den navíc se poskytuje pro rodiče a prarodiče prvňáčků**, jdoucí první den do školy, nebo lze také využít 5 dní pracovního volna s náhradou platu pro nové tatínky. Zaměstnanci- rodiče mají k dispozici i firemní školku. Úřad poskytuje i finanční pomoc v podobě daru tomu, kdo je v tíživé životní situaci. Ke 3. září 2024 byl vyhodnocen interní dotazník ohledně problematiky neformální péče a jak ji zaměstnanci a zaměstnankyně zvládají, na který odpovědělo 66 zaměstnanců. Převážná většina respondentů (81%) byly ženy, nejčastěji ve věkovém rozpětí 55 – 59 let a ve středním nebo vyšším věku. Dotazník se dotýkal i respondentů, kteří se už formální péči věnovat nemusí, ale prošli si těmito zkušenostmi, které tak jsou cenným poznatkem pro ty, co se v této situaci nacházejí. Celým 56,3 % zaměstnanců – respondentů, co musí vykonávat neformální péči, tato nelehká, přesto nutná činnost zasahuje do jejich pracovní doby. Stres pociťuje 42,2 % jednou až dvakrát týdně, 34,4 % dokonce každý den. Mezi výzvy spojené s touto péčí patří zachování duševního zdraví, stres spojený s časem, skloubení péče o děti a péče o rodiče, skloubení



osobního a pracovního života, načerpaní vlastní energie a láska k rodiči v kontrastu hněvu nad danou situací. Zaměstnanci vnímají podporu ze strany zaměstnavatele převážně kladně a téměř jedna třetina zaměstnanců by si přála založení **podpůrné skupiny** na krajském úřadě, ve které by si mohli vyměňovat informace a zkušenosti. Mgr. Klieštk dodal, že „**sdílená radost je dvojnásobná, sdílené utrpení poloviční.**“ Je třeba nastavení transparentních pravidel a osvěta, aby požadavek na benefity plynoucí pro neformální péči nebyl zneužitelný. Lze rovněž připravit informační brožuru pro stávající i nové neformálně pečující osoby, zřídit zmíněnou podpůrnou skupinu a zajistit programy podporující duševní zdraví zaměstnanců.

### Sociálně vstřícný zaměstnavatel je OK

*Mgr. Bc. Jitka Keková, vedoucí personálního útvaru, Krajský úřad Olomouckého kraje*

Krajský úřad Olomouckého kraje složený z 15 odborů a 2 útvarů má 548 tabulkových zaměstnanců, v **průměrném věku 47 let**, tudíž již i s jejich osobními, rodinnými či zdravotními problémy. Za poslední 4 roky se věkový průměr zvýšil o 2 roky a **2/3 zaměstnanců již jsou staršího věku**. V rámci sociální strategie pro své zaměstnance zatím krajský úřad nemá manuál, ale používá klasické nástroje, které jsou uzákoněny, jako jsou zákoník práce či zákon o úřednících, a navíc svoji interní sociální výpomoc. Důležitým „pomocníkem“ je poskytování úpravy pružné pracovní doby, neboť **až 2/3 zaměstnanců do práce dojíždí**. Pro zaměstnance využívající k dojíždění automobil získal úřad několik parkovacích míst, které jsou využívány převážně maminkami malých dětí nebo staršími pracovníky, ale jejich počet je stále nedostačující.

Home office se osvědčil při covidu a dnes je velmi vítaným právně ukotveným benefitem ve vnitřních předpisech. Při obtížných situacích se může využít až 10 dní, tato možnost je využívána hlavně rodiči. Finanční pomoc je možná až do výše 10 000 Kč. Úřad disponuje dvěma budovami – jedna je vlastněna úřadem a bylo možné přizpůsobit a zmodernizovat prostředí kanceláří pro zaměstnance. Druhou budovu si úřad pronajímá a prostory nejsou v takovém stavu, aby byly příjemné pro práci úředníků. V kanceláři pracuje až 6 úředníků, což se úřad snaží řešit zástavbou přepážek. Mgr. Bc. Keková zmínila kromě akcí pro děti a různých letních i vánočních benefitů, také **Den zdraví**. Pro své zaměstnance úřad nabízí také možnost konzultace s psychologem či disponuje pracovníky vyškolenými v projektu STOPPER, který se zabývá eliminací šikany na pracovišti. V otázce vzdělávání úřad klade důraz na zodpovědnost úředníků ve znalostech specifík a potřeb obyvatelů svého kraje. Dále jsou populární **školení první pomoci** probíhající až 5x-6x ročně. V oblasti dárcovství a dobrovolnictví úřad spolupracuje s Magistrátem města Olomouc a Univerzitou Palackého ve výsadbě stromků a v rámci svých tzv. „**Dobrodů**“ spolupracuje se seniorským domem a s onkologicky nemocnými dětmi. V komunikaci, kromě využívání moderních technologií dneška, se úřad vrátil i ke klasickým **nástěnkám**, kde jsou prezentovány různé aktuální informace.

### Magistrát města Karviné jako sociálně vstřícný zaměstnavatel

*PhDr. Roman Nogol MPA, tajemník Magistrátu města Karviné*

Ve své prezentaci uvedl tajemník karvinského magistrátu, že úřad má **300 zaměstnanců, z toho 80 % žen a 20 % mužů**. Čerpá ze svých zkušeností třicetiletého působení na úřadě, vyznění je do určité míry pesimistické a upozornil na negativní stránky. Vyzdvihl práci úředníků, **za kterou ale nejsou adekvátně finančně ohodnoceni**. Vyčetl, co všechno úředník nesmí, a přesto za těchto podmínek pracuje. Uvedl doslova, že **se úředníci bojí chodit do práce, protože jsou napadáni klienty**. V kraji, kde



je 10% nezaměstnanost, se lidé bojí přijmout práci v sociální oblasti z důvodu hrozby fyzického napadení. V oblasti nastavení flexibilní doby práce mají úředníci k dispozici páteční tříhodinovou pevnou pracovní dobu. Přes týden od 9 do 15 hodin, pro flexibilní část pracovní doby od 6:30 do 18:00 hodin mají zaměstnanci nastaveno čtvrtletní vyrovnávací období, a tento systém funguje již dvacet let. Přestávky si zaměstnanci určují sami. Poskytnutí home office je konzervativní, protože při provozu a vyřizování určitých agend to prostě možné není, neboť „vydávání občanských průkazů opravdu nelze realizovat z domova“. Poskytování kratší pracovní doby je sporadické, protože objem práce je i tak stejný, a ohodnocení za kratší a efektivnější vyřízení za méně peněz se nehodnotí. Poskytovány jsou jen 3 dny zdravotního volna, aby nevznikal dojem, že za veřejné peníze se poskytuje „volno“. Valorizace platů prošla jen jednou za 5 let, a to ještě při vysoké inflaci. Špatně jsou nastaveny příspěvky na přenesenou působnost ze strany státu, letos byly sníženy o 1 miliardu.

Společenské akce probíhají mimo pracovní dobu. Úřad nemá systém oslav životních jubileí, protože při tak vysokém počtu zaměstnanců je to finančně a administrativně náročné. Výjimkou je dovršení 50 let věku a odchodu do důchodu, kdy je možné obdržet finanční odměnu, podobně jako při dobrovolném dárcovství krve. Tajemník karvinského magistrátu považuje za bonus klimatizovaná pracoviště, která zaručují odpovídající prostředí při současných klimatických změnách a vysokých letních teplotách. Úřad poskytuje zaměstnancům i zvýhodněný tarif telefonního operátora. Úřad má vlastní systém vzdělávání s interními lektory. Jedna desetina zaměstnanců se učí být lektory, než aby se utrácelo za vzdělávací služby zvenčí. V oblasti vzdělávání jsou realizovány kurzy na zvládnání stresu, sebepoznání, sebe řízení či sebevědomé sebeobrany. Úřad je také, podobně jako Krajský úřad Olomouckého kraje, zapojen do projektu MPSV STOPPER.

Pan tajemník se též zmínil o velmi tragické události, která se v Karviné odehrála, a sice o žhářském útoku na dům pracovnice OSPOD. Soudní proces dosud není ukončen a tajemník Nogol poukázal na pomoc a podporu ze strany spolupracovníků a úřadu. Znovu zdůraznil, jak je tato práce nebezpečná, protože i možnost nahlížení do spisů bohužel napomáhá získat data o sociálním pracovníkovi, a stává se pak pro agresora snadným terčem fyzického násilí až s tragickými následky.

## Úřad se srdcem

### ***Mgr. Robert Šťastný, tajemník, Městský úřad Lysá nad Labem***

Mgr. Šťastný vykonává funkci tajemníka na úřadu 1,5 roku a ve svém příspěvku hovořil o tom, jak se úřad pod jeho vedením snaží pomoci řešit tíživou situaci žen a zaměstnankyň samoživitelek, protože těch na úřadu pracuje nejvíce. Úřad poskytuje i doplatek a hlavně dlouhodobě poskytuje home office onkologicky nemocným zaměstnankyním. Dlouhodobý home office v trvání až půl roku také poskytuje zaměstnankyním, které pečují o nemocné rodiče, o dlouhodobě nemocného partnera či partnera po havárii nebo úrazu. Ženy si cení svého volného času a na úřadě pracují i mladé ženy, které po kariéře v Praze odchází do menšího města a chtějí založit rodinu. Bohužel, i rozvodovost je vysoká, takže úřad pomáhá sehnat i bydlení pro ženu, která opustí společnou domácnost. Vlastní školkou úřad nedisponuje, ale umí ji v případě potřeby zařídit. Umí zajistit i pohlídání dítěte, aby se maminka mohla zúčastnit společenské akce pořádané úřadem. Práci na úřadě považuje tajemník Šťastný pro ženy i jako příležitost pro jejich osobní růst, pokud pro ně úřad vytvoří dobré podmínky a zázemí.

## **pátek 6. září**

Druhý den konference byl zahájen shrnutím výstupů z workshopů předešlého dne a program pokračoval dalšími příspěvky.

### **Spolupráce se zaměstnavateli v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob**

***Mgr. et Mgr. Šárka Homfray, II. místopředsedkyně, Odborový svaz státních orgánů a organizací***

Mgr. Homfray uvedla svůj příspěvek různými typy znevýhodněných osob dle zákona o zaměstnanosti. Ve veřejné správě je zaměstnáno nejvíce žen se znevýhodněním. Ve společnosti panuje dlouholetý tlak, aby bylo co nejvíce objemu práce vykonáno za co nejméně hodin, avšak výkon u znevýhodněných osob není takový jako u zdravé populace. Znevýhodněné osoby potřebují delší adaptační proces a v jeho poskytování přetrvávají ještě rezervy.

Z výzkumu realizovaného mezi znevýhodněnými lidmi vyplývá, že pro poskytování přiměřených opatření zaměstnancům není zaveden jednotný přístup a záleží na lidském faktoru. Zároveň znevýhodněné osoby vnímají veřejný sektor jako atraktivního zaměstnavatele a akcentují především výhody v podobě stability práce, transparentního ohodnocování a absence nepřiměřeného tlaku zapříčiněného cílem dosahování zisku, na který se orientuje soukromá sféra.

V rámci státní politiky zaměstnanosti platí povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat určitý podíl osob se zdravotním postižením. Mezi instrumenty usnadňující tento typ zaměstnávání patří pracovní rehabilitace, příspěvek na zřízení pracovního místa, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením či uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Možnosti spolupráce na regionální a krajské úrovni zahrnují poradní sbory a odborné pracovní skupiny úřadů práce, krajské tripartity, lokální sítě zaměstnanosti včetně zapojení Agentury pro sociální začleňování, místní akční skupiny apod..

Mgr. Homfray dále uvedla, že sociální aktivizace osob nezaměstnaných je z řady hledisek přínosnější než spoléhání se na zdánlivě levnou zahraniční pracovní sílu, která navíc může být riziková z hlediska jazykové bariery, pracovních podmínek a dodržování minimálních pracovněprávních standardů. Situace na trhu práce rovněž poskytuje příležitost k promýšlení možností flexibility práce a pracovních úvazků na kratší časový úsek, které by mohly být cestou, jak napomoci osobám pečujícím o děti nebo nemohoucí příbuzné.

### **Diskuze v plenárním zasedání**

***Moderátorka: Mgr. Lilly Ahou Král, MBA, členka obsahového týmu paní Evy Pavlové***

***Účastnice: MUDr. Katarína Vlčková, primářka hospice Cesta domů***

***Markéta Vítková, specialistka prevence, Národní ústav duševního zdraví***

***Ing. Eva Pavlíková, spoluzakladatelka organizace Česko.Digital a předsedkyně správní rady neziskové organizace Byro***

***Mgr. Petra Černá, vedoucí poradny, Cesta domů***

**Otázka: Co je paliativní péče? Jaké jsou v jejím rámci profese a kdo je typickým příjemcem?**

**Odpověď: MUDr. Katarína Vlčková** – Paliativní péče je přístup k pacientovi se závažným, nevyléčitelným onemocněním, jehož životní horizont je omezený. Snahou je udržet nebo zlepšit kvalitu života pacienta s tímto onemocněním, ve vztahu pacient a jeho rodina, která o něj pečuje s cílem podpory delšího života nemocného. K tomuto jsou potřeba i další profese jako jsou sociální pracovníci, psycholog, psychoterapeut, duchovní, fyzioterapeut i dobrovolníci. Paliativní péče pokračuje i v pozůstalostní péči o rodinu.

**Otázka: Jaké jsou psychoterapeutické úkony?**

**Odpověď: Markéta Vítková** – Psychoterapie je krátkodobá a dlouhodobá. Všeobecná zdravotní pojišťovna ve spolupráci s ministerstvem zdravotnictví nabízí možnost čerpat služby psychologa, až deset setkání hraď pojišťovna. Wellbeing se skládá ze čtyř složek jako bio, psycho, socio, spirituálno. Když dojde k nerovnováze, může i z tohoto vzejít onemocnění.

**Otázka: Jaká je role nových technologií a jaké je jejich využití v sociální sféře?**

**Odpověď: Ing. Eva Pavlíková** konstatovala, že hodně lidí se bojí nových technologií. Je třeba osvěta, aby se strach snížil, protože každé zavedení nové technologie je spojeno s pokrokem. IT pracovník je na ni specializovaný, ale už je málo zaměřen na vstřícnost vůči obyčejnému uživateli. Příkladem uvedla využití aplikace na podporu wellbeingu Terapio, kdy využití online terapie v sobě skýtá výhodu anonymity.

**Otázka: Jak vypadá taková pomoc?**

**Odpověď: Mgr. Petra Černá** - Poradna vyhledá a předává kontakty po celé republice, mají pro klienty čas a kapacitu zmapovat situaci, je možné sdílení zkušeností.

**Markéta Vítková:** „Když chci pomoci někomu jinému, musím vědět, jak pomoci sobě“. Uvedla praktické návody v projektu Prevence a podpora duševního zdraví. Je třeba se dostat do kontaktu se svými emocemi a stabilizovat se tak, abych mohl pomoci druhému. V tomto je důležitá sebek péče. Představila **platformu RIAPS** s nástroji a kontakty pomoci.

**Lilly Ahou Král** doporučuje **aplikaci Nepanikařit.cz**, kterou doporučují i pediatři.

**Otázka: Jak se stavíte k home office?**

**Odpověď: Eva Pavlíková, Katarína Vlčková** - Home office je efektivní nástroj při péči o nemocného. V rámci digitalizace to problém není, problematičtější je ze strany zaměstnavatele administrativní zajištění. Otázkou je, jak takto vykonávanou práci kontrolovat a vyhodnocovat, neboť důležité jsou pracovní výsledky, nikoliv sezení v kanceláři (viz „prezentismus“).

**Otázka: Co byste doporučili zaměstnavatelům, kteří nemají k dispozici krizové centrum nebo s ním ještě nenavázali spolupráci?**

**Odpověď: Petra Černá, Katarína Vlčková** – Klienti se mohou obrátit na poradnu, která poskytne kontakty, rozcestníky, zpracování metodik. Také se doporučuje mluvit o daném problému. **Markéta Vítková** poznamenala, že je účinné vytvoření anonymního dotazníku, který se nechá třeba půl roku běžet a pak v něm vyhodnotit mobbing či bossing. Je účinné mít mediátora nebo nějakou supervizní skupinu.

### **Otázka: Jak a z čeho vytvořit materiály, na koho se obrátit?**

**Odpověď: Katarína Vlčková, Petra Černá** – Doporučují obrátit se na poradnu, která sice specifickou metodiku pro úřad nevytvoří, ale poskytne kontakty a rozcestníky.

**Markéta Vítková** – Uvedla za Národní ústav duševního zdraví platformu Opatrujse.cz, rozcestníky a aplikace, vzdělávací program pro učitele a žáky „Všech pět pohromadě“.

### **Otázka: Jak se může vytvořit přátelské prostředí?**

**Katarína Vlčková** – nadace Cesta domů se zapojuje i do spolupráce se školstvím, kdy dítě nemocného rodiče nebo i učitel mohou čerpat z podpůrného programu. **Eva Pavlíková** zdůraznila čas zaměstnavatele pro svého zaměstnance, neboť i to je investice do zaměstnanců. Je třeba se zeptat i na poradě, jak se dnes zaměstnanec cítí.

**Markéta Vítková** zdůraznila i ekonomický aspekt, v bezpečném příjemném prostředí se nevyskytuje „prezntismus“, je třeba zařídit inkluzivní, tj. bezpečné prostředí pro toho zaměstnance, který se nachází v období péče o nemocného.

## **Novely zákoníku práce a zákona o státní službě**

### ***Mgr. Zuzana Brücknerová, ředitelka odboru státní služby, Ministerstvo vnitra ČR***

Mgr. Brücknerová hovořila ve svém příspěvku o novelách zákoníku práce a zákona o státní službě, které buď již nabyly své účinnosti nebo se ještě projednávají. Poukázala na aspekty, které by se měly sledovat.

Informovala o novele zákona o úřednících územních samosprávných celků, která vstoupila v účinnost od 1. července 2024, avšak některá ustanovení vstoupí v účinnost od 1. ledna 2025. Při tvorbě novel dochází i k „debyrokratizaci“ **přístupu k osobám cizí státní příslušnosti hlásící se do státní služby** (jednalo se o certifikát z českého jazyka, dnes si znalost zjišťuje sám úřad během pohovoru ve výběrovém řízení). V oblasti vzdělávání dochází ke zrušení obecné části zkoušky odborné způsobilosti (ZOZ) a jejímu nahrazení tzv. průřezovou zkouškou. Novela zákona o státní službě je stále v procesu tvorby.

Novela zákoníku práce se v jednom ustanovení dotýká rozvržení pracovní doby zaměstnancem od 1. 1. 2025. Valorizační mechanismus navazuje na minimální mzdy, kdy se **poprvé do zákona dostává reflexe ekonomických nákladů a inflace na podmínky života**, a valorizuje se minimální mzda (z dosavadních 18 900 Kč na 20 800 Kč od příštího roku).

V návaznosti na valorizační mechanismus figuruje i **institut zaručeného platu**. Touto úpravou se proces zjednodušuje, kdy práce přechází do čtyř skupin podle kvalifikačních náročností prací, a zaručený plat bude odvozen od minimální mzdy prostřednictvím koeficientu, kterým se bude minimální mzda násobit. V dnešní době je jedna třetina platů pod úrovní tarifů minimální mzdy a skoro polovina v 1. platové stupnici pod úrovní zaručeného platu. Novela přináší i příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (5-15 % z minimální mzdy, u státní služby v prováděcím předpisu samostatně). Nastává i změna v osobním příplatku, kdy zákoník práce umožňuje příplatek až do 100 % výše jeho platového tarifu.

Mgr. Brücknerová se dále zmínila o změnách v nástrojích jako jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Dále uvedla, že zaměstnavatel už nemusí sestavovat plán dovolených, což dříve vyplývalo ze zákona.

Dále seznámila přítomné s tzv. flexi novelou zákoníku práce, jejíž účinnost bude od ledna 2025 a uvedla některé příklady ustanovení, které budou nápomocny při návratu rodičů z mateřské nebo rodičovské dovolené, kdy do dvou let věku dítěte umožní návrat na stejné pracovní místo (pro státní službu platilo kdykoliv), umožní souběh dohody o pracovní činnosti a práce na dohodu s pracovní smlouvou. Dále informovala o tom, že ministerstvo práce a sociálních věcí odblokovalo řetězení smluv u záskoku na místa osob na rodičovské a na mateřské dovolené, do nového roku řetězení omezeno nebude, ale může dosáhnout maximálně devíti let.

Mgr. Brücknerová seznámila přítomné s většinou důležitých změn v legislativě v pracovním právu, které nastanou od nového roku, ale jak uvedla, pak bude na personalistech jednotlivých úřadů, aby s nimi pracovali v návaznosti na informovanost svých zaměstnanců.