

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Diplomová práce

## **MOC A ODPOVĚDNOST V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH**

**Vedoucí práce:** PhDr. Ing. Marie Lhotová, Ph.D.

**Autor práce:** Bc. Jiří Kruba

**Studijní obor:** Etika v sociální práci

**Forma studia:** kombinovaná

**Ročník:** II.

2014

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 29. 3. 2014

Bc. Jiří Kruba

Děkuji vedoucí práce PhDr. Ing. Marii Lhotové, Ph.D. za metodické vedení práce, připomínky a cenné rady, které mi v průběhu realizace diplomové práce poskytla.

ÚVOD.....	6
1 MOC A ODPOVĚDNOST .....	8
1. 1 Moc.....	8
1. 2 NIETZSCHE A VŮLE K MOCI .....	9
1.3 POJETÍ MOCI MAXE WEBERA .....	11
1. 4 FRENCH – RAVENŮV MODEL MOCI .....	13
1. 4. 1 Moc legitimní.....	13
1. 4. 2 Moc expertní.....	14
1. 4. 3 Moc založená na odměnách.....	14
1. 4. 4 Moc donucovací .....	15
1. 4. 5 Moc referenční .....	15
1. 4. 6 Moc informační .....	16
1. 5 ODPOVĚDNOST.....	16
1. 5. 1 Odpovědnost „za“ .....	17
1. 5. 1. 1 Odpovědnost za vlastní bytí .....	18
1. 5. 1. 2 Odpovědnost za ostatní lidské bytosti .....	19
1. 5. 1. 3 Odpovědnost za své činy.....	21
1. 5. 2 Odpovědnost „před“ .....	22
1. 5. 2. 1 Odpovědnost před sebou samým.....	22
1. 5. 2. 2 Odpovědnost před ostatními bytostmi .....	23
1. 5. 2. 3 Odpovědnost před zákonem .....	23
1. 5. 2. 4 Odpovědnost před Bohem .....	24
1. 6 MOC, ODPOVĚDNOST A SVOBODA .....	24
2 POMÁHAJÍCÍ PROFESE .....	27
2. 1 POMÁHÁNÍ .....	28
2. 2 PŘEDURČENÍ K VÝKONU POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ.....	29
2. 2. 1 Zdatnost.....	29
2. 2. 2 Inteligence .....	30
2. 2. 3 Přitažlivost .....	30
2. 2. 4 Důvěryhodnost .....	30
2. 2. 5 Komunikační dovednosti .....	31
2. 3 VZTAH S KLIENTEM JAKO PÍLÍŘ PROFESIONÁLNÍ SPOLUPRÁCE .....	31
2. 4 VYTVOŘENÍ BEZPEČNÉHO PROSTORU VE VZTAHU S KLIENTEM .....	32
2. 5 ASPEKTY OVLIVŇUJÍCÍ KVALITU PROCESU POMÁHÁNÍ .....	34
2. 5. 1 Projekce.....	34
2.5.2 Přenos a protipřenos.....	35
3 VNĚJŠÍ ASPEKTY MOCI A ODPOVĚDNOSTI V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH.....	37
3. 1 RODINA JAKO ZÁKLADNÍ ZDROJ MOCI A ODPOVĚDNOSTI.....	37
3. 1. 1 Socializace.....	38
3. 1. 2 Psychoanalytické momenty dětství ve vztahu k moci.....	39
3. 1. 3 Rodičovská odpovědnost .....	41
3. 2 PRACOVNÍ SKUPINA VE VZTAHU K MOCI A ODPOVĚDNOSTI.....	43
3. 2. 1 Moc vedoucího pracovníka.....	43
3. 2. 2 Odpovědnost vedoucího pracovníka.....	44
3. 2. 3 Moc pracovní skupiny v přímé práci s klientem.....	46
3. 2. 3. 1 Charakteristika pracovní skupiny .....	46
3. 2. 3. 2 Sociální vliv .....	47
3. 2. 3. 3 Diferenciace moci v týmu pomáhající profese .....	47
3. 3 MOC PRACOVNÍKŮ PRIMÁRNÍ LINIE VE VZTAHU KE KLIENTŮM.....	48
3. 3. 1 Moc pracovníka pomáhající profese vzhledem ke své praxi.....	50
3. 3. 2 Odpovědnost pracovníků primární linie ve vztahu ke klientům .....	52
3. 3. 2. 1 Možné zdroje odpovědnosti pomáhajícího vzhledem k praxi.....	54
3. 4 LEGISLATIVA JAKO NÁSTROJ MOCI A ODPOVĚDNOSTI V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH.....	55
3. 5 ĚTICKÉ KODEXY JAKO ZDROJE PROFESNÍ ODPOVĚDNOSTI .....	57
3.6 POLITICKÉ TLAKY A VEŘEJNÉ MÍNĚNÍ .....	58
4 VNITŘNÍ ASPEKTY MOCI A ODPOVĚDNOSTI V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH .....	61

4. 1 OSOBNOST PRACOVNÍKA V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH .....	61
4. 1. 1 <i>Polarity v životě pomáhajícího</i> .....	62
4. 1. 2 <i>Polarita osoby a stínu</i> .....	63
5 KOMPARACE MOCI A ODPOVĚDNOSTI V SOCIÁLNÍ PRÁCI VYKONÁVANÉ STÁTEM, NESTÁTNÍMI NEZISKOVÝMI ORGANIZACEMI.....	66
5. 1 SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	66
5. 1. 1 <i>Sociální práce v rámci státní moci – historický exkurz</i> .....	68
5. 1. 2 <i>Sociální práce v nestátním sektoru – nástin vývoje</i> .....	69
5. 2 MOC A ODPOVĚDNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V OČÍCH VEŘEJNOSTI .....	70
5. 3 MOC A ODPOVĚDNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z LEGISLATIVY .....	75
ZÁVĚR.....	83
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	87
ABSTRAKT .....	91
ABSTRACT.....	92

# ÚVOD

Moc a odpovědnost v pomáhajících profesích je tématem, které je třeba neustále diskutovat a výsledky diskurzu modifikovat dle aktuálně uznávaných psychosociálních a etických norem, které se mění v průběhu času. Zaměřením se na moc v pomáhajících profesích se vždy pohybujeme na tenké linii, jejímž překročením na stranu možného zneužití moci se dostáváme k problému, zda klienta té či oné pomáhající profese podporujeme v jeho biopsychosociálním a duchovním rozvoji nebo ho manipulujeme dle představ pomáhajícího k nějaké skutečnosti, kterou tento klient sám nechce realizovat. Odpovědnost jako druhá hodnota, kterou bude tato práce reflektovat, jak v individuálním, tak společenském smyslu, může být jakýmsi regulátorem toho, aby moc v pomáhajících profesích byla chráněna před zneužitím.

Je třeba si uvědomit, že v současné době, kdy se v důsledku globálních krizí, ať skutečných nebo uměle vytvořených, dostávají jednotlivci, ale i celé společnosti do ekonomických, sociálních a následně do individuálních psychických problémů. Tím roste úměrně počet pracovníků v pomáhajících profesích, zvláště pak v sociální oblasti. Tito pracovníci pak ovlivňují životy lidí, kteří se do výše uvedených problémů dostali. Jejich moc chápána jak v pozitivním, tak v negativním smyslu více či méně určuje směr vývoje společnosti.

Cílem této práce je zpracovat problematiku moci a odpovědnosti v pomáhajících profesích v psychologicko etických souvislostech, které se promítají do společenského života. Diplomová práce bude zaměřena na definování pojmů moc a odpovědnost zasazených do jednotlivých teoretických systémů s odkazem na poznatky Webra, Nietzscheho, Franche a Ravena, ad. a jejich zasazení do okruhu pomáhajících profesí. Dalším důležitým bodem diplomové práce bude popis vnitřních psychických faktorů, ale i vnějších faktorů, které ovlivňují pracovníky v pomáhajících profesích v užití své moci a odpovědného jednání vůči klientům. Jedná se o systém, který utváří pracovníka v pomáhajících profesích jako takového. Ontogenetický vývoj jedince, který se věnuje pomáhající profesi, může předurčit jeho vymezení se vůči skupině lidí, se kterou pracuje a užívá svou moc. Tyto faktory je třeba popsat, abychom si mohli udělat

komplexní obraz toho, jak by měl profesionál v pomáhající profesi pracovat bez toho, abychom ohrožovali bytí ostatních jedinců, kteří jsou na pomoci více či méně závislí.

Dále se zaměřím na to, zda se odlišují mocenské pozice a jednotlivé odpovědnosti pracovníků vykonávající sociální práci ve státním sektoru, kteří jsou vázáni specifickými právními normami, kdy dohlíží na jejich dodržování a mají své specifické nástroje a pracovníků sociálních služeb vykonávající sociální práci převážně v neziskovém sektoru. Myslím, že komparace převážně vnějších faktorů jako je legislativa nebo veřejné mínění o problematice moci a odpovědnosti v sociální práci je dobře odlišitelné. Vnitřní faktory každého sociálního pracovníka ve vztahu k moci a odpovědnosti jsou individuální a do profese jakou je sociální práce přináší každý nesrovnatelné vlastnosti.

# 1. Moc a odpovědnost

Abychom dostatečným způsobem pochopili, co se rozumí pod pojmy moc a odpovědnost a následně je zacílili na oblast pomáhajících profesí, musíme si tyto pojmy definovat a popsat v širším pojetí, které rozpracovávají různé teorie moci a odpovědnosti.

## 1. 1 Moc

Problematikou moci a jejími teoriemi se zabývalo a zabývá mnoho odborníků napříč převážně humanitní oblastí vědy. Moc jako hodnota je rozpracována v dílech filozofů, sociologů, psychologů a dalších vědců, kdy definice moci jsou upravovány dle slovníků daných jednotlivými vědeckými obory.

Pokud bychom se pokusili termín moci uchopit v co nejjednodušší podobě, mohli bychom říci, že je to možnost přinutit někoho, aby udělal něco proti své vůli.<sup>1</sup> Bertrand Russel definuje moc jako uskutečnění zamýšlených následků.<sup>2</sup> Již v sedmnáctém století říká Hobbes ve svém *Leviathanu*, že moc člověka v nejširším významu slova je souhrn všech pomůcek, kterých může užívat, aby se domohl nějakého zdánlivého budoucího dobra.<sup>3</sup> Z těchto filozofických definic je patrné, že fenomén moci je problematikou týkající se společnosti a sociálních skupin, jelikož moc jako taková může být uplatňována jen mezi lidskými bytostmi, které jsou si ve svém bytí na zemi rovny právě proto, že jsou lidmi a mají stejné právo na život ať jsou různé barvy pleti, vyznání, sociálního statutu či sexuální orientace. Z této fundamentální rovnosti se drobnými

---

<sup>1</sup> Srov. KOUKOLÍK, F. *Mocenská posedlost*, s. 35.

<sup>2</sup> Srov. RUSSEL, B. *Power: A new social analysis*, s. 25.

<sup>3</sup> Srov. HOBBS, T. *Leviathan neboli o podstatě, zřízení a moci státu církevního a občanského*, s. 125.



kroky jednotlivé bytosti odlišují svými osobnostními charakteristikami, které určují jejich diverzitu v hierarchii společnosti. Tím, že někdo může ovlivnit druhého různými způsoby, kdy dvě či více bytostí vchází do interakce, je otázkou jisté asymetrie ve vztahu. Moc, kterou mají určité osoby, sociální skupiny či společnosti je tedy asymetrií, která určuje jednotlivé role v daném společenském okruhu, které jsou určeny na úrovni společenské normami, právem, vírou a dalšími atributy, které říkají, kdo má moc a kdo je touto mocí ovládaný.

Na úrovni společností můžeme zmínit například druhou světovou válku, kdy na základě diktátu Adolfa Hitlera, který svou brilantní propagandou ovlivnil většinu německé společnosti a přivedl ji do stavu přesvědčení, že právě německá společnost je nadřazena všem ostatním společnostem, nad kterými chtěla uplatnit svoji moc i za cenu jejich destrukce, pokud by se moci Německa nepodřídili. Z tohoto příkladu jsou patrné atributy převzetí moci jako je násilí, agrese jedné společnosti vůči druhé. Pokud bychom se zamysleli nad mocí jednotlivce nad určitou sociální skupinou v užším smyslu, můžeme uvést příklad vedoucího v podniku, kdy mu moc daná zákony a interními nařízeními firmy dává možnost ovládat své podřízené. To jakým způsobem svoji moc uchopí je otázkou osobnosti daného jedince. V nejužším slova smyslu je moc užívána mezi dvěma jedinci, kteří jsou si jak již bylo řečeno výše rovni, nicméně na základě svých osobnostních vlastností jako například charakteru, temperamentu, charismatu, které je psychologicky obtížně definovatelné, dokáží svoji moc užívat a ze sobě rovného vztahu získat mocenskou převahu. V pomáhajících profesích, kterými se budeme zabývat, se předpokládá vztah pracovník pomáhající profese – klient jako rovný, vycházející ze vzájemného respektu, nicméně v takovém vztahu se dá předpokládat, že jak klient, tak pracovník v pomáhajících profesích může užívat ať v pozitivním nebo negativním smyslu nástrojů, které tento vztah mocensky stratifikují.

Abychom se mohli konkrétně zabývat mocí v pomáhajících profesích, musíme si nastínit některé ucelené koncepty a teorie moci.

## **1. 2 Nietzsche a vůle k moci**

Fridrich Nietzsche na konci devatenáctého století formuloval svoji teorii, že život na zemi je primárně ovlivňován dvěma základními silami, které předurčují, jakým

způsobem nebo kvalitou bude daný jedinec v daném prostředí žít, jaký bude mít život. Jde o boj těchto sil a prosazení se u lidí, ve společnosti. Dle Nietzscheho jde o přirozenou biologickou skutečnost vlastní všem živým tvorům na zemi. Nietzsche však tuto vlastnost připisuje i rostlinám a dokonce anorganickým látkám. V obou silách jde o vůli k moci, o to získat moc nad silou druhou.<sup>4</sup>

První sílu nazval silou aktivní, která usiluje o život, o prosazení se mezi ostatními. Vůle k moci zde tedy znamená aktivitu, snažení se o to, být co nejlépe determinován ve svém bytí. Naproti tomu stojí vůle k moci reaktivní, která popírá život a snaží se ho odrazovat od jeho přirozených schopností. Aktivní síly se tedy snaží o to, aby byl život zachován v co největší kvalitě, reaktivní síly jdou cestou zániku. Takovéto rozložení sil je možné aplikovat na člověka. Lidé s aktivní vůlí k moci jsou silní, touží po stále nových podnětech, dokáží se prosadit v sociálních skupinách, ve kterých jsou členy, mají potřebu se stále zlepšovat. Jedná se o lidi, kteří dokáží uzmout moc a držet jí pevně ve svých rukou. Na druhé straně jsou lidé s reaktivní vůlí k moci, kteří jsou slabí, nedokáží se prosadit a nechají se ovládat druhými. V Nietzscheově případě lidmi s aktivní vůlí k moci.

Je však zřejmé, že i Nietzscheovy reaktivní síly jsou schopny se prosadit ve své vůli k moci. Z jejich nečinnosti je může vytrhnout okamžik, kdy již bytí, ve kterém žijí, je neúnosné a prosadí se v boji se silami aktivními. Tím by se nastolilo nové rozložení sil, kdy staré společenské hodnoty by byly nahrazeny hodnotami novými. Pokud by aktivní vůle k moci vymazala reaktivní vůli k moci, nastala by zřejmě etapa, kdy by vůle k moci převzali ti, kteří se dokáží v životě prosadit nad ostatními aktivními a tak by v konečné fázi zůstal jeden jedinec, který by směřoval k zániku.

Když bychom nyní aplikovali Nietzscheovu teorii vůle k moci na vztah mezi jedinci, konkrétně na vztah pracovníka v pomáhajících profesích, je třeba si uvědomit v jakých sociálních rolích se takový pracovník nachází. Jde o vztahy například pracovník x klient, pracovník x nadřízený, pracovník x pracovník na stejné úrovni vedení, pracovník x pracovní tým atd. Z tohoto krátkého výčtu sociálních rolí, které pracovník v pomáhajících profesích zastává vyplývá, že rozdělení vůle k moci na aktivní a reaktivní je příliš úzké. Pokud bychom se zamysleli nad jednotlivými interakcemi, dospěli bychom k závěru, že je toto rozdělení příliš obecné a je třeba zkoumat další aspekty, které by prozradili kdo má moc a kdo je pod vlivem mocného. Svou úlohu zde

---

<sup>4</sup> Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 178.

hrají další vlivy jak vnitřní, které jsou dané osobnostními charakteristikami, tak vnější, dané společenskými normami. Ty však v prvotním kontaktu nepoznáme. Sociální interakce má svůj vývoj a až v průběhu času se odkrývá. Nicméně můžeme říci, že Nietzscheova koncepce může poskytnout základ pro prohloubení poznání o vlivu moci v pomáhajících profesích.

### 1.3 Pojetí moci Maxe Webera

Sociologickým pojetím moci Maxe Webera nyní můžeme nahlédnout na tuto problematiku z jiného úhlu pohledu než očima filozofa. Weberova koncepce je více prakticky zaměřena. Je také spíše orientována na moc v sociologickém slova smyslu. Nicméně jeho definice, že moc je možnost přimět někoho, aby udělal něco proti vlastní vůli<sup>5</sup>, je poměrně obecná a dává tak prostor pro další rozšiřování a aplikaci na pracovníky v pomáhajících profesích. Moc považuje Weber za pravděpodobnost, že účastník uvnitř sociálních vztahů je schopen prosadit svou vůli navzdory odporu okolí, bez ohledu na povahu, na které je tato pravděpodobnost založena. Na tomto místě je nutné podotknout, že autoritu vnímal Weber jako pravděpodobnost, že příkaz se specificky daným obsahem bude uposlechnuta danou skupinou lidí.<sup>5</sup> Autorita je tak osoba, která má moc ve svých rukou.

Weber rozlišoval moc elementární (německy Macht), která byla mocí, kterou disponuje každá živá bytost. Tento druh moci je ten, kterým se každý živočich snaží prosadit ve svém prostředí a zajistit si tak co nejlepší podmínky pro život. Je to jeho vůle k moci terminologií Fridricha Nietzscheho. Druhý typ moci, kterým se Weber převážně zabýval, je panství (německy Herrschaft), což je moc víceméně institucionalizovaná mocí jednotlivce nebo skupiny nad určitou společností. Pokud bychom chtěli Weberův termín panství přetransformovat do běžné češtiny, dalo by se užít jako synonymum slovo dominance nebo autorita. Jedná se tedy, v sociologické terminologii, o jakýsi sociálně psychologický vztah, kdy jedinec nebo skupina má moc nad dalšími ve vztahu zainteresovanými osobami. Myšlenku panství je třeba dále rozvést, abychom jí nepojímali v úzkém slova smyslu jako ten druh moci, který Weber

---

<sup>5</sup> Srov. WEBER, M. *Economy and society: An outline of interpretive sociology*, s. 53.

použil ve své definici, tedy jako snahu vnutit někomu svoji vůli proti vůli druhého. Panství tedy není něco, co může nárokovat každý v různých vztazích, jako například vězeň, který by si nárokoval odpolední vycházku po městě, jako by to učinil soudce, který ho odsoudil k nepodmíněnému trestu. Nejde tedy o moc, kterou může uplatnit každý, ale o moc spočívající v autoritě dané možností rozhodovat. Nejde o rovnost v lidství, ale o moc získanou z vnějšku. Panství jako forma moci je dobrovolně přijímaná autorita, kterou její podřízení vnímají jako legitimní.<sup>6</sup>

Takovýto druh moci Weber dále rozdělil na moc tradiční, která se nese v duchu dlouhodobých zvyklostí, které podřízení vnímají jako něco stálého, co ve společnosti existuje a pokud se tento habitus změní k něčemu podřízeným nelibého, vede k rozbrojům, případně převratům. Dalším druhem legitimního panství formulovaným Weberem je panství charismatické, které značí takové osobnostní charakteristiky nositele tohoto atributu moci, které ho předurčují k tomu, že bude podřízenými oslavován za své přínosy pro společnost a jeho moc bude spočívat právě v důvěře v takovouto charismatickou osobnost. Oproti tradičnímu panství však trvá tato charismatická moc pouze po zdatelně kratší dobu, jelikož se vztahuje k osobě, která svým skolem tuto moc uplatňovat již nemůže. Třetím typem panství je dle Webera panství legální. Toto panství je uplatňováno na základě určitého pravidla, které je ve společnosti dáno a vytvořeno na základě racionální volby. Zde jde například o demokratické volby, kdy jsou představitelé do významných funkcí voleni na časově omezenou dobu.<sup>7</sup> Tyto tři druhy panství nazval Weber druhy čistými. Je třeba si uvědomit, že s takto čistými typy se téměř nesetkáme a povětšinou se jedná o v různých intencích se přesahující variace jednotlivých typů.

---

<sup>6</sup> Srov. WEBER, M. *Metodologie, sociologie a politika*, s. 244.

<sup>7</sup> Srov. WEBER, M.: *Metodologie, sociologie a politika*, s. 245.

## 1. 4 French – Ravenův model moci<sup>8</sup>

Sociální psychologové French a Raven vytvořili v polovině dvacátého století taxonomii šesti druhů sociální moci. Moc definovali jako vliv, způsobilost vyvolávat změny v myšlení, cítění a jednání druhých.<sup>9</sup> Jednotlivé druhy moci podle Frenche a Ravena spočívají na zdrojích, jimiž jejich držitelé disponují.

### 1. 4. 1 Moc legitimní

Jde o takovou moc, která se opírá o pozici jedince v rámci určité organizační struktury. Tato pozice mu byla přidělena a ostatní členové sociální struktury ji přijali a respektují ji. Legitimní moc je udělována držiteli s příslušnými atributy moci.

U jedinců, kteří jsou takové moci vystaveni, může vyvolat pocit bezmoci, jelikož nemohou rozhodovat, může docházet k frustraci.

V pomáhajících profesích je tento druh moci dán převážně zákony, kterými jsou jednotliví pracovníci vázáni a jsou nuceni je dodržovat. Tato moc dává do rukou pracovníkům v pomáhajících profesích nástroje, kterými mohou ovlivňovat vztahy se svými klienty. Tyto nástroje také slouží jako opora v případech, kdy pracovníci v pomáhajících profesích „balancují“ na tenké linii, která odděluje intence zákona a jednání, které je již hraniční. V užším slova smyslu je legitimní moc v organizaci věcí vedoucího pracovníka, který má legitimně dané jisté atributy vůdcovství, kterými se jako osobnost prezentuje vůči svým podřízeným. Je právě věcí vedoucího, jakým způsobem svoji moc uchopí a jak bude skupinu podřízených vést.

---

<sup>8</sup> Srov. KOUKOLÍK, F. *Mocenská posedlost*, s. 36 – 37.

<sup>9</sup> Srov. RAVEN, B. H. A power/interaction model of interpersonal influence: French and Raven thirty years later, *Journal of Social Behavior and Personality*, s. 217-244.

### **1. 4. 2 Moc expertní**

Jedná se o moc, kterou si jednotlivec nese na základě svých dovedností a expertních znalostí a také na tom, jak dokáže tyto znalosti a dovednosti aplikovat a využívat v určité sociální struktuře. Jde o velmi úzké uchopení moci, jelikož se vztahuje na ty dovednosti, ke kterým je jedinec vyškolen a dokáže je užívat v nejužším slova smyslu jen on. Tato moc je orientována věcně na určitý problém, ne na osoby. Vytváří klima důvěry a vede k postojové konformitě, jelikož ostatní členové skupiny věří ve schopnosti experta. Jedinec, který je nositelem moci experta musí být nositelem určitých atributů, které ho odborníkem dělají. Jsou to kredibilita, která se prokazuje určitými doklady o expertních schopnostech, důvěryhodnost a relevance, která určuje směr, kterým se držitel expertní moci může vydávat, oblast, ve které je odborníkem.

V pomáhajících profesích je tento druh moci daný tím, že pracovníci jednotlivých oborů by měli být odborníky v určité oblasti. Profesionalita je vyžadována ve všech oborech, které se pomáhajících profesí týkají. Expertní moc získávají pracovníci vzděláním a praxí, což jim umožňuje zkvalitnění vztahů s klienty a také orientaci v organizaci, ve které pracují.

### **1. 4. 3 Moc založená na odměnách**

Tato moc spočívá na možnosti udělovat hmotné odměny. Je dána určitou škálou možností, odměn, které může držitel moci podřízeným udělovat. Většinou má jen krátkodobý dopad na odměnu přijímajícího jedince, jelikož se různé druhy odměn za čas vyčerpají a tuto osobu již nemotivují takovým způsobem jako při prvním získání. Jsou zde rizika, která s tímto druhem moci souvisí jako například nechtěnost odměny, vnímání odměny jako manipulace ze strany toho, kdo je držitelem moci.

V pomáhajících profesích může být tento druh moci v interakcích klient x pracovník pomáhající profese dobrým nástrojem motivace klienta k dalšímu rozvoji, ale jak již bylo řečeno výše, je velká pravděpodobnost vyčerpání zdrojů odměn a jakési apatii klienta přijímat stále stejné odměny. Zde je nutno využít kreativity a hledání stále nových podnětů, které by klient chtěl přijímat. Ve vztahu vedoucího pracovníka a jemu podřízeného jsou benefity dány zaměstnavatelem, případně zákony.

#### **1. 4. 4 Moc donucovací**

Donucující moc využívá možnosti negativního ovlivňování, negativních důsledků. Její podobu určuje trest. Tento způsob využívání moci pracuje s fyzickou silou, schopností verbálně argumentovat, snižováním pocitu sebedůvěry. U moci podřízených může vést donucování k frustraci, touze po odplatě a k dalším negativním důsledkům.

Při práci s klienty je tento druh moci nejméně vhodný, jelikož do určité míry destruuje vzájemný vztah mezi pracovníkem pomáhající profese a klientem. Trest jako nástroj moci je v pomáhajících profesích dán převážně legislativou a to zejména v rukou státních orgánů, vykonávajících sociální práci. Je třeba si uvědomit, že trestem může být i například nepodání ruky klientovi, ke kterému pracovník ztratil důvěru. V pracovně právních vztazích je trestem například odvolání z funkce nebo odeření finanční odměny.

#### **1. 4. 5 Moc referenční**

Spočívá ve schopnosti jedince přitahovat druhé na základě svých osobnostních charakteristik a budovat tak pocit loajálnosti. Ten, kdo takovéto moci podléhá, má touhu identifikovat se s nositelem moci, kdy touží disponovat jeho osobnostními charakteristikami, odměnou mu pak může být přijetí jeho osoby jako nástupce držitele moci.

Referenční moc je v případě vztahu pracovník v pomáhajících profesích x klient jen velmi málo zastoupena. Většina klientů se po spolupráci se sociálním pracovníkem řekne, že by chtěl být jako on, jelikož si většina klientů je dostatečně dobře vědoma, že sociální práce bohužel není prestižním a respektovaným povoláním. Na druhou stranu je možné, že pacient se po prodělané léčbě chce stát lékařem, jelikož medicína je prestižním oborem, za kterým jsou vidět hmatatelné výsledky. V intencích organizací, ve kterých pracovníci v pomáhajících profesích pracují, je tato moc zřejmá například v touze po povýšení.

#### **1. 4. 6 Moc informační**

Informační moc úzce souvisí s mocí expertní, jelikož expert disponuje informacemi, které ostatním nemusí být zřejmé. Jedinci s informační mocí jsou dobře informováni, využívají nejnovějších poznatků a na základě těchto informací mohou ovlivňovat ostatní jedince, kteří tyto informace nevlastní. Moc informace je v pomáhajících profesích velmi často užívaná, jelikož je v případě právě informační moci předpoklad, že pomáhající pracovníky mají více informací o různých situacích, ve kterých se jejich klienti mohou nacházet. Tato moc souvisí také s profesionalitou v jednotlivých oborech, kdy je na pracovnících požadováno, aby si neustále opatřovali nové a cenné informace pro výkon své praxe.

#### **1. 5 Odpovědnost**

Odpovědnost ve své nejčistší podobě znamená z hlediska etymologie to, zda dokážeme odpovědět na otázku. Ve vztahu k jinému subjektu než jsme my, vyjadřuje odpovědnost to, jestli daný subjekt dokáže odpovědět na naši otázku. Pokud je otázka zodpovězena, je nutné argumentovat, proč my nebo někdo jiný odpověděl právě tímto způsobem a ne jinak. Jde tedy o racionální argumentaci. Chovat se odpovědně znamená udělat taková opatření, které povedou k vytyčenému cíli. Odpovědné jednání je takové, které na základě správných rozhodnutí minimalizuje pravděpodobnost nežádoucích následků.

Odpovědnost znamená vztah osoby k chování, kterým se projevuje a výsledků tohoto chování. Takováto osoba ji chápe jako svoji povinnost něco vykonat nebo se takového jednání vyvarovat. Odpovědnost je však také zkouškou svého chování před ostatními a projevuje se ve formě osobního prospěchu nebo postihu. Tento postih může spočívat například v morálním odsouzení, trestu za neodpovědné chování nebo povinnosti nápravy svého pochybení. Předpokladem odpovědnosti je objektivizované vědomí, že dotyčná osoba mohla svým chováním situaci ovlivnit.

Je třeba podotknout, že odpovědnost můžeme spatřovat v jakémkoliv lidském jednání. Lidé odpovědnost vnímají ve spojení s konkrétní společenskou rolí. Proto



můžeme spatřovat odpovědnost již u malého dítěte, které s ohledem na svůj věk, rozumové a volní schopnosti odpovídá za určité situace. Rozsah odpovědnosti tak roste s věkem, duševní a morálním vývojem, kdy dozrává do takové míry odpovědnosti, která odpovídá duševně zdravému dospělému jedinci. Odpovědnost za své chování pak trvá až do okamžiku smrti.

Odpovědností jako takovou se zabývá mnoho vědních oborů, které ji používají v kontextu svého předmětu zkoumání. Jsou to například psychologie, teologie, filozofie, právo a další. Detailně rozpracovává problematiku odpovědnosti etika, která ji vnímá jako nezbytný důsledek lidské svobody vůle. Člověk je tvor, který je obdařen rozumem a vůlí, který se dokáže svobodně rozhodnout, zda se bude chovat podle principů dobra a mravnosti. Pokud by bylo takové rozhodnutí z jakéhokoliv důvodu ovlivněno jinými vnějšími nebo vnitřními pudovými jevy, nejednalo by se o svobodné rozhodnutí ve své čisté podobě. Svoboda rozhodnutí tak vyjadřuje naši vlastní odpovědnost za naše činy. Odpovědný člověk si je vědom svého jednání ať již dobrého či špatného a dokáže přijmout svoji odpovědnost za své konání před sebou, svými blízkými, mravním okolím či Bohem. Člověka, který se nechá ovládat pudy, tedy takového, který se svou vůlí nedokáže odpoutat od tělesných požitků, nepovažuje etika za svobodného. Také člověka rozumově nevypělého nebo bez mravního poznání řadí etika k osobám nesvobodným. Proto se odpovědnost takových osob za svoje činy snižuje či úplně vylučuje.<sup>10</sup>

### **1. 5. 1 Odpovědnost „za“**

Odpovědností „za“ rozumíme naši odpovědnost za někoho nebo něco, co se týká realizace našeho rozhodnutí nebo odpovědnosti lidstva za sebe sama, za svoji budoucnost, ale i za střežení svých vědomostí, které si nese z minulosti, či přítomnost, která je nutnou podmínkou budoucnosti. To jakým způsobem budeme argumentovat naše rozhodnutí ať již na úrovni jedince nebo společenství vykresluje to, jak jsme odpovědní. Odpovědnost v tomto pojetí je součástí cesty, na které jsme odpovědní v určitých úsecích rozhodovacího procesu. Na počátku cesty se rozhodujeme, jakým způsobem budeme určitou situaci řešit. Za volbu, pro kterou se rozhodneme, jsme

---

<sup>10</sup> Srov. BRUGGER, W. *Filosofický slovník*. 1. vydání, s. 285.

odpovědni sami sobě. Další fází cesty je realizace volby, pro kterou jsme se rozhodli. V této fázi již odpovídáme nejen za sebe, ale i za ostatní věci nebo osoby nebo živočichy, kterých se realizace námi zvolené cesty týká. Za ostatní věci či osoby či živočichy jsme odpovědni proto, protože realizace je proces, který může mít jeden či více kroků a čím více kroků má, tím více osob, věcí nebo živočichů může ovlivnit. Za věci můžeme považovat rostliny, nerosty, ale i životní prostředí jako celek, jelikož například na základě rozhodnutí o vykácení vlastněného lesa může dojít k vyhubení živočišného či rostlinného druhu, který se nachází právě v našem lese. V tomto případě jsme odpovědni za významné ovlivnění prostředí, ve kterém se nacházíme. Tato ilustrace nastiňuje to, za co můžeme být odpovědni. Toto „za“ je třeba spatřovat hlavně v rovině morální, jelikož se týká rozpoznání dobrých či špatných důsledků našeho rozhodnutí, za což jsme na morální úrovni odpovědni.

### **1. 5. 1. 1 Odpovědnost za vlastní bytí**

Odpovědnost za svou vlastní osobu máme především proto, že my jako jedinec jsme součástí určitého prostředí, ve kterém žijeme a sdílíme ho s ostatními lidmi a v širokém slova smyslu zvířaty a věcmi. Odpovědni jsme si, pokud si dokážeme odpovědět na otázku, proč jsme byli vrozeni do prostředí. Proč jsme na světě? Jde o hledání jakéhosi cíle nebo smyslu života. Odpovědni jsme tak především za své fyzické tělo, o které bychom se měli co nejlépe starat, a za svoji duši, kterou bychom měli kultivovat dle našich možností především proto, že jsme jedineční, a tak jako majitel lesa je odpovědný za vyhubení určitého druhu, jsme také odpovědni za svůj život, který již nikdo nenahradí. Je třeba si uvědomit, že žijeme v prostředí, které nás vnímá a čím dříve toto prostředí opustíme, tím dříve ho ochudíme o jeho jedinečnost. Proto musíme být nutně odpovědni i sami sobě. Odpovědnosti za své vlastní bytí se tak ujímáme neustále, v každém případě, kdy se snažíme o naplňování našich potřeb jak nižších biologických, tak vyšších psychogenních či sociogenních právě proto, že jsme odpovědni za své bytí v prostředí.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Srov. SPAEMAN, R. *Štěstí a vůle k dobru*, s. 203.

### 1. 5. 1. 2 Odpovědnost za ostatní lidské bytosti

Odpovědnost za ostatní lidské bytosti vyplývá z našeho vnímání ostatních jako nám rovných bytostí, které bychom neměli vnímat pouze jako předmět, ale jako bytí samo o sobě. Takováto odpovědnost není prostorově blízká, nýbrž ji můžeme chápat jako vnitřní nebo vyšší odpovědnost sami před sebou, například za utrpení lidí v Africe, které firma, ve které pracuji, zneužívá levné pracovní síly tamních obyvatel a vydělává tak na nesvobodě a nerovnosti podmínek lidí v Africe, kteří si nevydělají ani na základní potraviny, přestože naše společnost prosperuje. Je tedy otázkou, zda takovou odpovědnost má každý nebo zda je tato forma odpovědnosti pouze hodnotou jen pro někoho. Vzájemná odpovědnost lidských bytostí za bytí ostatních lidských bytostí vytváří síť, která vytváří soudržnost lidí jako druhu. Dává pocit bezpečí, jistoty, lásky, jelikož díky odpovědnosti lidské bytosti za jinou lidskou bytost se můžeme spoléhat na to, že v případě těžké životní situace můžeme předpokládat, že se najde někdo, kdo nám pomůže.

Za první uvědomovanou si odpovědnost můžeme považovat odpovědnost rodiče za dítě. Rodiče se na základě uvědomění si toho, že právě za ně měl v minulosti také někdo odpovědnost, tuto odpovědnost užívají ve své péči o další generaci. Této odpovědnosti tedy analogicky odpovídá slovo starost nebo péče. Člověk se vrodí do světa jako plně závislý na péči druhých a za jeho život tak musí převzít péči nebo odpovědnost někdo jiný, který zajistí přežití dítěte a v širším slova smyslu i lidstva. Hans Jonas ve své etice odpovědnosti shrnul odpovědnost člověka za ostatní do tří pojmů, které se vztahují k životu. Tyto termíny jsou totalita, kontinuita a budoucnost.<sup>12</sup>

Totalitu můžeme chápat v případě péče rodiče o dítě za něco, co přesahuje rámec času a noří se ještě hluboko do prostoru. V časové a prostorové rovině vnímáme péči o dítě jako závislost, která by se dala popsat jako závislost úplná jak v oblasti potřeb základních, tak v oblasti vyšších potřeb, jejíž síla se postupem času oslabuje a vede ke konstrukci autonomního jedince, který je schopen postarat se sám o sebe. Nicméně i dospělý autonomní jedinec potřebuje od rodičů, či jiných osob doplňující péči o ně, uspokojovat potřeby vyšší jako lásku, úctu, jistotu. Z pohledu odpovědnosti rodičů za svého potomka tak rodičovská odpovědnost končí až smrtí rodičů. V tomto bodě je

---

<sup>12</sup> Srov. JONAS, H. *Princip odpovědnosti: Pokus o etiku pro technologickou civilizaci*, s. 152.

také třeba uvést, že výjimečná lidská vlastnost v oblasti odpovědnosti je ta, že v určitém okamžiku života se rodičovská odpovědnost může přesunout na odpovědnost potomka za rodiče. Je to morální hodnota, která se v živočišné říši u jiných organizmů nevyskytuje a je jedním z momentů, který nás jako lidstvo odlišuje od ostatních živočichů. Je to jakýsi obraz rodičů uvnitř nás.

Kontinuita ve věci odpovědnosti rodiče za dítě znamená, že péče o dítě nemůže v určitém bodě ustát, jelikož by dítě bylo existenciálně ohroženo. Kontinuita však také znamená, že tato odpovědnost nekončí v rámci jedné generace, ale přesahuje ji a pokračuje v generaci další. Je to jakési generační prolínání, kdy se po době plné závislosti dítě stává také rodičem a přejímá odpovědnost za své potomky. V tomto momentě můžeme transparentně pozorovat transgenerační přenos, kdy potomek přijímá hodnotu odpovědnosti jako vzor pro svoji péči o potomky. Kdybychom si fiktivně představili, že odpovědnost rodičů za potomky neexistuje, zřejmě bychom dospěli k závěru, že by lidstvo jako druh muselo za jednu generaci vyhynout, protože by nová generace nebyla schopna konstituovat. Z tohoto smyšleného příkladu je patrné, jakou hodnotou odpovědnost je a jak velký má význam pro život.

Budoucnost, další nedílnou součástí odpovědnosti, bychom mohli charakterizovat jako časový horizont, který v toku času ještě nenastal. Pro odpovědnost je důležitá právě proto, že nevíme, jakým způsobem se konkrétní podoba odpovědnosti bude vyvíjet. Je to nekonečný počet proměnných, který může nastat a ovlivní jej jen přítomné chování nositele odpovědnosti. Budoucnost v péči o dítě tak nemůže být dána, ale na základě určitých předpokladů, které lze s ohledem na minulost a přítomnost odhadována. Člověk tedy budoucnost péče o potomky nezná, ale musí se odvážit učinit ten správný krok k co nejlepšímu naplnění této hodnoty v dané věci. V této nejpřirozenější odpovědnosti rodičů za dítě tak můžeme spatřovat jakýsi archetyp vší odpovědnosti.<sup>13</sup>

Od elementární odpovědnosti rodiče za dítě se naše odpovědnost rozvíjí dále do prostoru, který obývají lidé. Jedná se například o odpovědnost za osoby, se kterými vcházíme do přímých, ale i nepřímých interakcí. Jsme tak odpovědni jako vedoucí společnosti za práci podřízených, ale i za život člověka, který zkolabuje na ulici a my mu poskytneme první pomoc. Takováto odpovědnost je morální hodnotou, která nám byla dána rodičem nebo se stala vlastním ekvivalentem rodičovské verze této hodnoty v procesu socializace.

---

<sup>13</sup> Srov. JONAS, H. *Princip odpovědnosti: Pokus o etiku pro technologickou civilizaci*, s. 151.

### 1. 5. 1. 3 Odpovědnost za své činy

Každý člověk, který určitým způsobem jedná, musí být za své jednání odpovědný. Je odpovědný za následky, které z jednání vzejdou. Zde se dostáváme na pole práva a mravnosti. V oblasti právní filozofie může společnost každého jednotlivce učinit odpovědného za určité jednání, protože i ostatní lidé, tedy určitá společnost, by se za takovéto jednání cítila odpovědná. Je zde předpoklad toho, že konkrétní jednání je spojováno s určitou osobou, která se činu dopustila. Tato osoba je pak odpovědná společnosti, která dospěla ke konsenzu v daném případě na základě společenské smlouvy, která se odráží v právu. Základním předpokladem pro vznik odpovědnosti spatřuje právní filozofie ve svobodné vůli jednající osoby. Odpovědnost za událost je možné připisovat osobě v případě, že tato osoba mohla situaci ovlivnit nebo jí zabránit. Odpovídat tak lze pouze za činy, které jsou vlastní lidskému jednání.<sup>14</sup> Díky výše uvedenému společenskému, potažmo právnímu konsenzu, je možné toto jednání sankcionovat, kdy člověk, který se určitého činu dopustil, odpovídá prostřednictvím institucionalizovaných orgánů, jako například soudů, společnosti.

Morální odpovědnost za vlastní činy jednotlivce je základní jednotkou společenské odpovědnosti, která je začleněna do systému společenské smlouvy a konstituována v zákonech, kterými je odpovědnost vymáhána. Základní jednotka, která nám říká, zda bylo nebo bude naše jednání dobré či špatné a vnitřně tak hodnotí zamýšlený či provedený akt je svědomí. Právě svědomí, které předpokládá, že jako rozumné bytosti poznáme rozdíl mezi dobrým a špatným a víme, že dobro je nutné konat a zlu se vyhýbat<sup>15</sup>, nám dává předpoklad k tomu, že na základě vnitřního diskurzu budeme odpovědni za to, co jsme učinili, ať již dobře, či špatně. Toto je důležité v případech, kdy určité akty lidské praxe nejsou uzákoněny a my se musíme spoléhat na morální rámec našeho hodnocení konkrétního jednání. Jde například o to, zda pomůžeme stařence s nákupní taškou, když vidíme, že má zjevně problémy s pohybem a nestačila by tak dojít na autobusovou zastávku. Je pouze naší volbou jakým způsobem se zachováme a jak si na tuto volbu budeme schopni odpovědět, nikdo nás nemůže sankcionovat *de iure*. Je však možné, že nás ostatní odsoudí morálně. Zde by však bylo s to zkoumat, proč pomocnou ruku nepodali ostatní. Jsme tedy morálně odpovědni

---

<sup>14</sup> Srov. WEINBERGER, O. *Norma a instituce. Úvod do teorie práva. 1. vydání*, s. 135.

<sup>15</sup> Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 14.

za to, zda stařenka autobus stihne.

## **1. 5. 2 Odpovědnost „před“**

Odpovědnost před někým nebo před něčím předpokládá, že je nad námi, ale i v nás nějaká instance, která zakládá důvod k tomu, abychom si odpovídali na otázky, proč jsme se rozhodli právě takovýmto způsobem a komu se budeme zodpovídat. Je třeba si uvědomit, že i když jsme odpovědni něčemu, odpovídáme stále rozumovým bytostem, jelikož právě „před čím“ je výtvoem určité rozumové bytosti, kterou můžeme chápat jak v singuláru, tak v plurálu. Odpovědnost „před“ tedy předpokládá určitou osobu, která si je vědoma vlastního bytí a může od nás požadovat odpovědnost.<sup>16</sup>

Odpovědnost „před“ předpokládá, že odpovědnost je nutnou podmínkou na všech rovinách lidské praxe, tedy v rovině morality, mravnosti, práva a víry.

### **1. 5. 2. 1 Odpovědnost před sebou samým**

To, že jsme odpovědni před sebou samými úzce souvisí s odpovědností za sebe a za své vlastní jednání. Odpovědnost za sebe samého můžeme chápat jako odpovědnost za hmotnou podstatu našeho bytí. Hmotnou podstatou tak můžeme chápat fyzické tělo, ale i duši, která nás formuje vnitřně i navenek. Tělo s námi roste a stárne, duše se vyvíjí na základě vnitřních a vnějších podmínek a požadavků. To, co nás nutí k tomu mít odpovědnost před sebou samým, je svědomí jako součást naší osobnosti. Je to část odpovědnosti za sebe, která této formě odpovědnosti dává rozměr jakési vnitřní diskuze nad sebou samým. Zde tedy můžeme říci, že odpovědnost za sebe a před sebou de facto splývá.

---

<sup>16</sup> Srov. SPAEMAN, R. *Štěstí a vůle k dobru*, s. 201.

### **1. 5. 2. 2 Odpovědnost před ostatními bytostmi**

Odpovědnost před ostatními předpokládá určitý sociální kontext. V prostředí, ve kterém žijeme, je dán sociálně platný étos, který nám říká, co je v určité společnosti dobré a co špatné. Na základě místně uznávaného étosu bychom měli dodržovat normy, které nám říkají jakým způsobem bychom se měli chovat. V tomto sociálním rozměru tak odpovídáme svým jednáním ostatním, proč jsme jednali právě tímto způsobem. Jsme tak před členy konkrétní společnosti uznávající stejné morální normy odpovědní za jejich dodržování. V širším kontextu lidské praxe jsme tak odpovědní před všemi, kterých se naše jednání přímo či nepřímo týká a ovlivňuje jejich bytí. Za zamyšlení zde stojí zvážit míru odpovědnosti v řadě okolností, které vyplývají z našeho jednání a s tím související řadou bytostí, kterých se dotýká. Více odpovědní jsme konkrétními činy před člověkem, se kterým vstupujeme do přímé sociální interakce, kde můžeme vyvozovat konkrétní odpovědi na otázky „proč?“, kdežto odpovídat člověku, který je naším jednáním ovlivněn a není vybaven konkrétními informacemi o našem činu, již nejsme schopni na jeho otázky dostatečně přesně odpovědět, jelikož jeho dotazy jsou kladeny v přímé sociální interakci nezáčastněným pohledem na věc. To může například znamenat, že při rozvodovém řízení jsme odpovědní před partnerem za rozvrat manželství přímo, kdežto členům partnerovi rodiny již nepřímo, jelikož nemohou mít konkrétní informace o důvodech partnerských neshod.

### **1. 5. 2. 3 Odpovědnost před zákonem**

Adresátem odpovědnosti je zde právo, kterým chápeme právo pozitivní, stanovené státní mocí. Rozdíl mezi právními normami a mravními normami je patrný v tom, že právní normy jsou vynutitelné. Každý protiprávní skutek je spojen s určitou sankcí. V lidské praxi tak říkáme, že skutek je legální nebo nelegální. Jde zde tedy o právně daný étos.<sup>17</sup>

V obecné rovině lze říci, že právo začne upravovat určitý typ společenských vztahů, jakmile vyvstane potřeba tyto vztahy regulovat. Tato úprava je tak výsledkem vývoje určitého společenství lidí, které dosáhne určité úrovně v oblasti svého bytí. Je tak

---

<sup>17</sup> Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 111.

povinností každého mít odpovědnost před těmito právními normami, které si daná společnost vytvořila na svoji ochranu.

#### **1. 5. 2. 4 Odpovědnost před Bohem**

V křesťanském pojetí je právě víra vnímána jako vztah praxe k Boží lásce, která byla zjevena v Ježíši Kristu. Lidská praxe na této rovině je rozdělena mezi lásku a hřích. Je však třeba si uvědomit, že v oblasti víry se pohybujeme i na poli morality, ale i specifického étosu a práva.<sup>18</sup>

Odpovědnost před Bohem vyplývá již z toho, že právě On stvořil svět, ve kterém žijeme. Člověku pak svěřil Bůh správu světa. Jako správci jsme tak odpovědni Bohu za to, že vše, co činíme, konáme tak, jak by sám Bůh konal. Do odpovědnosti před Bohem se noří všechny odpovědnosti, které máme v pozemském životě. Je však rozdíl mezi pozemskou odpovědností a odpovědností před Bohem. Pozemskou odpovědnost za své bytí můžeme vyžadovat pouze v případě, že se shoduje s vůlí Boha. Je tedy podmíněná. Odpovědnost před Bohem je bezpodmínečná.<sup>19</sup> V židovsko – křesťanské tradici, která je specifická pro naše kulturní prostředí, tak můžeme konstatovat, že lidské jednání je zrcadlením lásky k Bohu.

#### **1. 6 Moc, odpovědnost a svoboda**

Svoboda chápaná v obecném smyslu je možnost volby. Je to možnost rozhodovat se podle své vlastní vůle, kterou nám nemůže v tomto pojetí nikdo upírat. Za svá rozhodnutí, která jsou projevy vlastní vůle, však musíme nést odpovědnost, která vyplývá jak z vnějších, tak z vnitřních požadavků. Z požadavků vlastního těla, duše, ale i společnosti, která nás jako lidskou bytost obklopuje. To znamená, že za to, jakým způsobem jednáme, odpovídáme takovým způsobem, jakým vnímáme etická pravidla,

---

<sup>18</sup> Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 111.

<sup>19</sup> Srov. PESCHE, K. H. *Křesťanská sociální etika*, s. 469.



kterými se řídíme.<sup>20</sup> Vývoj těchto pravidel můžeme spatřovat jak ve fylogenezi, tak i v ontogenezi. Vývoj svobody je tedy dynamický proces, který může mít velice křehký obal reagující na požadavky okolí i vlastního bytí.

Jak již bylo nastíněno, osobní svoboda je umístěna do určitého sociálního prostředí, ve kterém se naše „Já“ právě nachází. Naše „Já“ se tak střetává s ostatními „Já“, která se kolem nás vyskytují. Tato „Já“ vzájemně vstupují do nepřeborného množství interakcí, které jsou si v rámci osobních svobod v rovném postavení. Každá osoba však má různé dispozice, kterými se uvnitř sociálního systému prezentuje navenek na základě vrozených nebo naučených vzorců chování. Každý se tak projevuje jinak. Má jiné aspirace, touhy, které vedou k určitým cílům. Každý jedinec tak může chápat své osobní svobody různými způsoby. Tyto svobody si volí na základě rozhodnutí, která volí na základě své vlastní vůle. Zde dochází k posunu ze symetrického vztahu do vztahu asymetrického. Jde o získání převahy v daném jednání. Tuto převahu tak můžeme nazvat mocí, pokud jí jedna ze stran získá na svoji stranu. Příkladem takového posunu můžeme vidět v jakékoliv hře. Jsou dána přesná pravidla, která jsou v daný okamžik na počátku hry neměnná, všichni mají stejné výchozí podmínky. Účelem hry je však získání převahy nad protihráčem. Pokud získáme převahu, čili moc, máme velkou šanci na to, že hru vyhraje. V běžné lidské praxi je to podobné. Lidé se řídí při svém jednání pravidly, která jsou dána vírou, právem, étosem dané společnosti a osobním morálním přesvědčením. Je to základ lidské praxe. Rozhodnutí, která lidé činí, jsou svobodná tím, že je konají dle své vlastní vůle. Většina pravidel v lidské praxi však nejsou přesně dána, a tak mají lidé tendenci je různými, i jen minimálními způsoby měnit. Chtějí získat moc nad pravidly, která jsou dána a tím i nad ostatními lidmi v dané společnosti ať v dobrém slova smyslu, tak i ve špatném slova smyslu. Jakou cestu si zvolí je jejich volbou.

Za svoji mocenskou převahu, kterou si vybíráme na základě svých fundamentalních svobod, však musíme nutně nést odpovědnost, která je jakousi druhou stranou mocenské mince. Musíme být schopni v daném společenství odpovědět na otázku, proč jsme se rozhodli právě tím určitým způsobem a do jaké míry svým rozhodnutím vstupujeme do osobního prostoru ostatních bytostí, ale také na základě jakých pravidel jsme tak učinili. Odpovědnost tak vymezuje mantinely, které určují vztah mezi

---

<sup>20</sup> Srov. KOHÁK, E. *Svoboda, svědomí, soužití: kapitoly z mezilidské etiky*, s. 21.

jedincem a společností. Naše umění odpovědi je tak ospravedlňujícím faktorem moci před ostatními lidskými bytostmi.

## 2 Pomáhající profese

Abychom mohli dále pracovat s hodnotami moci a odpovědnosti zaměřenými na okruh pomáhajících profesí, je nyní nutné zaměřit pozornost právě na okruh lidské praxe týkající se pomáhání.

Pomoc by se dala chápat jako aktivní spoluúčast při dosahování nějakého cíle nebo odvracení nebo odstraňování nežádoucích následků. Pomocí tak můžeme rozumět poskytnutí rady, kdy si žádající člověk není schopen najít cestu k řešení určité situace, aktivní jednání, které vede k drobnými kroky k nápravě těžké životní situace jedince nebo jen pouhá přítomnost u člověka, který se nachází v situaci, kterou nelze řešit. Forem podpory je mnoho a „profesionální pomoc“ je nutná, pokud daný člověk nemá další zdroje, o které by se mohl opřít.<sup>21</sup>

Termín pomáhající profese zahrnuje mnoho povolání, která se zaměřují na pomoc lidem. Pomáhající profese je tedy souhrnný název pro všechny profese, které se opírají o rozličné teorie, výzkum a jejich aplikaci do běžné lidské praxe, jejichž hlavní specifickou náplní je pomáhání druhým lidem. Výsledkem tohoto jednání je primárně pomoc ostatním, avšak tato praktická činnost má i svoji dynamickou složku, která se projevuje inovacemi postupů, prohlubováním vědění a následně tak další zlepšování se nástrojů činnosti pomáhajících profesí, které vede ke kvalitnějšímu řešení daného okruhu řešených problémů. Do pomáhajících profesí tak můžeme zařadit sociální pracovníky, pedagogy, psychology, zdravotní sestry, fyzioterapeuty ad.<sup>22</sup> Výčty pomáhajících profesí se u různých autorů liší jen minimálně.

---

<sup>21</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 150

<sup>22</sup> Srov. HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*, 1. vydání, s. 185.

## 2. 1 Pomáhání

Pokud bychom se měli zaměřit na etiologii pomáhání, měli bychom zaujmout určité pohledy na věc. Pokud se podíváme na problematiku pomáhání v širokém slova smyslu zahrnuli bychom sem pomoc lidem, zvířatům, ale i rostlinám. Pomoc jako taková totiž vede k určitému cíli. Jde o to, že my jako lidé se vědomě snažíme zajistit kvalitu života ostatním tvorům, ale i rostlinám, které by bez naší péče neměli dostatečné šance na přežití. Pomáhání bychom tak mohli chápat jako teleologicky zaměřenou praxi, která se řídí principem účelnosti a směřování k nějakému cíli. Předpokládá tedy určenost tímto cílem. Důvody pro pomoc zvířatům jsou zřejmé. Lidé, kteří je domestikovali, mají odpovědnost za to, že nám mohou různými způsoby sloužit. Ať jako pomocníci nebo jako potrava. Rostlinám musíme pomáhat v růstu proto, aby nám pomohly přežít a to také jako u zvířat formou potravy nebo jako zdroje kyslíku, který je nutný pro přežití fauny na Zemi. Bez pomoci v širokém slova smyslu by tedy zřejmě nebyl možný život. Při zúžení pohledu na pomáhání a s odkazem na široký pohled na tuto oblast je možné abstrahovat myšlenku, že pouze lidé a někteří živočichové si mohou vzájemně pomáhat. U člověka lze však pomoc oproti zvířatům povýšit na vědomou činnost, kterou vykonává jako rozumová bytost s cíli, které nejsou zaměřeny jen pudově, nýbrž jako humánní etickou záležitostí.

Na problematiku pomáhání můžeme najít určité názory, které ukazují různé cesty k jeho vysvětlení. Jedním pohledem je to, že pomáhání je pouze pudovým projevem. V tomto případě jde tedy o přežití genů, které mohou šířit naši životní linii. Další názor je ten, že pomáhání je unikátní lidskou vlastností, která nelze vysvětlit pouze pudově.<sup>23</sup> Zde můžeme vyjít z našeho kulturního okruhu vycházejícího z křesťanské tradice, který je založen na pomoci bližnímu a altruismu. Na základě pomoci bližnímu, která spočívá v nesobeckém jednání ve prospěch druhých, kdy za pomoc neočekáváme žádnou odměnu, jsme tímto mravním principem kulturně předurčeni k tomu, abychom se snažili podporovat ostatní, kteří jsou určitým způsobem znevýhodňováni, na rozdíl například od oblastí vyznávající hinduistické náboženství. V moderní nebo dalo by se říci postmoderní době však dochází k postupnému vnějšímu odeznívání kulturní sounáležitosti a z toho plynoucí individualizaci, kdy je společnost orientována

---

<sup>23</sup> Srov. GÉRINGOVÁ, J.: *Pomáhající profese*, s. 16.

na výkon, a kdy se lidé snaží pouze o vlastní prospěch často zapomínáme právě na pomoc druhým, kdy z altruismu se postupně více a více lidí přesouvá k egoismu a prosazení se tak sám za sebe ve společnosti. V tomto smyslu je pak třeba poukázat na nutnost zakotvení pomáhajících profesionálů ve společnosti, kteří mohou v rámci svých kompetencí naplňovat princip pomoci bližnímu. V praxi se tak často setkáváme s jedinci, kteří podřizují celý svůj život tvoření zisku, což je úkol velmi obtížný a jsou schopni jít až za hranici svých možností, kdy po určité době narazí na překážku, která již nejde překonat vlastními silami. Po té očekávají pomoc, či provedení těžkou životní situací, kdy vyhledají právě pomáhajícího profesionála.

## **2. 2 Předurčení k výkonu pomáhajících profesí<sup>24</sup>**

Předpokladů pro výkon pomáhající profese je mnoho. Nejdůležitějším předpokladem je znalost sebe sama, abychom mohli klienty respektovat jako autonomní bytosti, které mají potenciál řešit své životní situace vlastními silami.

### **2. 2. 1 Zdatnost**

Američtí autoři dávají do popředí tyto předpoklady, jelikož si uvědomují nutnost fyzické, ale i psychické pohody při práci s lidmi. Pomáhající profese je velice náročná jak fyzicky, tak psychicky, a tak je nutné dodržovat zdravý životní styl a psychohygienu, která zajistí ve vztahu ke klientovi přístup, jež zajistí taktéž jeho pohodu v interakci s pracovníkem. Je třeba si uvědomit, že pouhá bolest hlavy může ovlivnit pracovníka nevědomě natolik, že svého klienta provede danou situací tak, jak by v případě fyzické pohody neučinil, což může mít dalekosáhlé negativní následky jak na vztah s klientem, tak na klientův život. Již v případě výše zmíněné bolesti hlavy se může vyskytnout vybočení z rovného postavení vztahu klienta a pracovníka, který může začít jednat z pozice moci.

---

<sup>24</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*, s. 52 – 54.

## **2. 2. 2 Intelligence**

U pomáhajícího profesionála musí být nutným předpokladem intelligence, kterou získává samozřejmě jako jedinec v průběhu života, kdy důležitou součástí je průběžné vzdělávání a kontakt s novými poznatky v oblasti lidského života se samozřejmým zaměřením na svoji konkrétní profesní oblast. Poznatky, které získává teoretickým studiem pak musí být schopen aplikovat do praxe a dokázat tak deskribovat a kreativně řešit situace, ve kterých se při práci s lidmi dostává.

## **2. 2. 3 Přitažlivost**

V případě přitažlivosti, pod kterou si představíme především fyzický vzhled, který je jistě při kontaktu s klientem důležitým faktorem ovlivňujícím vzájemný vztah, si musíme uvědomit, že přitažlivost na základě určitých osobnostních předpokladů je většinou důležitější. Sdílení podobných názorů a hodnot může vést k navázání kvalitního profesionálního vztahu s klientem.

## **2. 2. 4 Důvěryhodnost**

Důvěryhodnost je vlastnost, která spočívá v tom, jak klient vnímá na pracovníkovi smysl pro čestnost, která znamená schopnost, kterou si pracovník u klienta získává úctu a důvěru, jeho sociální roli, srdečnost, otevřenost a nízkou motivaci pro osobní prospěch. Důvěryhodnost si dále pracovník zachovává tím, že dokáže udržet získané informace v diskrétnosti, že klient může věřit tomu, co pracovník říká, dále to, že se pracovník bude klientovi věnovat, pokud se mu klient svěří se svým problémem a bude mít pro klienta porozumění. Dále by měl pracovník pomáhající profese vycházet z rovné pozice sociálních rolí, kdy vzájemný vztah klient x pracovník by měl vycházet z rovných pozic. Pracovník by tak neměl jednat primárně z pozice moci.

## 2. 2. 5 Komunikační dovednosti

Nutným předpokladem pro výkon pomáhajících profesí je umění komunikace, která je nedílnou součástí jakéhokoliv profesního vztahu. Jak na úrovni odborné s kolegy na pracovišti, odborníky jiných profesí, tak na úrovni komunikace s klienty, která bývá, dalo by se říci, specifická a náročná s ohledem na mnohost cílových skupin, se kterými pracovníci pomáhajících profesí přicházejí do styku. Mezi základní komunikační dovednosti bychom mohli zařadit fyzickou přítomnost, která znamená, že i pouhé setkávání může pozitivně ovlivnit kvalitu spolupráce s klientem. Další důležitou součástí komunikačních dovedností je aktivní naslouchání, které nám umožňuje přijmout a porozumět verbálním a neverbálním signálům, které klient vysílá v rámci informační transmise. Aktivní naslouchání znamená sledování toho, co klient říká, aniž by profesionál vnášel do tohoto procesu své názory či soudy. Empatie je další dovedností, která umožňuje vcítění se do klientova vnitřního světa a hlubšího pochopení jeho životní situace, chování a citění. Empatie ve vztahu ke klientovi, ale i každému jinému člověku, je aktivní proces, který je nutné ověřovat již při rozhovoru, abychom se průběžně ujist'ovali ve správném pochopení dané osoby a pochopili jí nejen na logické úrovni, ale i na úrovni postojové. Pokud není porozumění v komunikaci s klientem ověřováno, mohli bychom ho vnímat pouze na úrovni domněnek, které nám neposlouží jako adekvátní odpovědi na konkrétní problém.<sup>25</sup>

## 2. 3 Vztah s klientem jako pilíř profesionální spolupráce

Pomáhající profese je povolání, ve kterém se jednotliví pracovníci každodenně dostávají do vzájemných interakcí s dalšími lidmi, potažmo klienty, se kterými pracují na životních situacích, do nichž se dostali nebo kterými procházejí. Kvalita procesu pomáhání těmto lidem závisí na tom, jaký vztah naváže pomáhající s klientem. Pomáhající si tak musí osvojit určité vědomosti a dovednosti, ale musí také používat své lidství, které je dané osobě vlastní a transcenduje získané vlastnosti pro výkon tohoto povolání. Je spoustu dalších povolání, kde se do vzájemných sociálních interakcí

---

<sup>25</sup> Srov. HÁJEK, K. *Práce s emocemi pro pomáhající profese*, 2. vydání, s. 67.

dostávají jednotliví lidé, nicméně například od prodavačky se očekává pouze jakási slušnost v jednání, kdy tuto interakci bychom mohli nazvat pouhým ohraničeným aktem, kdežto u pomáhajícího je vztah většinou systémem na sebe navazujících a provázaných interakcí, které překračují rámec samozřejmé slušnosti, kdy se do vztahu zapojují osobnostní charakteristiky subjektů interakce a dalších vlastností, které si pomáhající v průběhu svého působení při výkonu pomáhající činnosti osvojuje.

Pomáhání by mělo být bráno jako poslání nejen jako povolání, za které nám náleží odměna. Pokud bychom pomáhání na profesionální úrovni generalizovali na pouhý prodej a nákup služeb, chtěli bychom, aby náš prodej samozřejmě co nejvíce maximalizoval zisk a očekávali bychom co nejkvalitnější zboží s přijatelnou cenou. Zboží, které by pro nás nebylo atraktivní bychom odmítali. V pomáhajících profesích se na rozdíl od běžného konzumního života očekává nebo je dokonce nutností, aby pomáhající profesionál přijímal své klienty bez rozdílů, bez ohledu na první dojem, vzájemné sympatie nebo antipatie. Ve své profesi tak pomáhající, na rozdíl od soukromého života, kde si může vybírat do jakých interakcí vstoupí či nevstoupí, musí přijímat klienty jako autonomní bytosti do jisté míry závislé na pomoci pomáhajícího.

Tato schopnost, tedy přijímat každého člověka, který se nachází v určité životní situaci, bez rozdílů a bez ohledu na specifické odlišnosti, je pro pomáhající profesionály jedním z nejtěžších úkolů.

Pochopení pro každého má svůj paradox v tom, že z výsledků amerických studií vyplynulo, že pracovníci pomáhajících profesí pracují nejraději s lidmi, kteří to nejméně potřebují. Jedná se o lidi, kteří jsou fyzicky přitažliví, mladí, kteří umějí komunikovat na dobré úrovni a jsou inteligentní. Tyto pak upřednostňují před neatraktivními, starými a těmi, jejichž intelektové schopnosti nedosahují úrovně pomáhajících.<sup>26</sup> Tento paradox zřejmě spočívá v tom, že lidé, kteří jsou na podobné biopsychosociální a spirituální úrovni, jsou pro pomáhajícího profesionála lépe „čitelní“ a může zde převládnout domněnka, že jim bude možné lépe pomoci. Na druhou stranu u lidí starých nebo se špatnými komunikačními dovednostmi se může na první pohled zdát spolupráce obtížná a se špatnými výsledky.

Faktorů, které ovlivňují pracovníka v pomáhajících profesích při přímé práci s klienty, je mnoho. Mezi tyto faktory bychom mohli zařadit životní filozofii, životní

---

<sup>26</sup> Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 21.



historii, ale také aktuální osobní rozpoložení pomáhajícího. Z těchto a dalších faktorů vychází individuální ochota a motivace pracovat s lidmi určitých cílových skupin, na které se jednotlivé pomáhající profese zaměřují. Pomáhající profesionál by tak měl reflektovat sebe sama jako člověka, který má nad klientem určitou moc a odpovídat za svoje jednání. Pomáhající si musí v průběhu celé kariéry uvědomovat individuální zvláštnosti každého klienta a vnímat ve vztahu k němu drobné nuance, které ho odlišují od klientů s podobným problémem, jelikož nekreativita v pomáhající profesi může mít za následek zhoršení klientovy životní situace.

## **2. 4 Vytvoření bezpečného prostoru ve vztahu s klientem**

Vztah s klientem musí být bezpečným prostorem, ve kterém se cítí obě strany vztahu v pohodě. K tomu, aby tento vztah fungoval, si musí zúčastněné strany vytvořit hranice, které jim umožní bezpečné prostředí pro možnost autonomní realizace. Touto hranicí se rozumí to, co je záležitostí každého z účastníků procesu.<sup>27</sup>

Když vstupují v pomáhajícím procesu profesionál a klient do vzájemné interakce, nemají potřebné informace o „já“ na druhé straně hranice. Dalo by se říci, že ve většině případů je hranice v tomto stádiu procesu jen těžko prostupná a řídí se prvním dojmem z „já“ na druhé straně. Je třeba začít budovat bezpečné prostory a ujišťovat se, že se můžeme podívat na druhou stranu. To v pomáhajícím vztahu zajišťují obecné informace o průběhu interakce, které může pomáhající dávat klientovi a zároveň klient pomáhá profesionálovi tento proces korigovat dle svých představ, jelikož je samozřejmostí, že klient je také tvůrcem procesu. Soukromá pásma bezpečí se v průběhu pomáhajícího procesu stávají více prostupnější a účastníci interakce se osmělují k poznávání prostoru druhého, zároveň však zvláště pomáhající si musí udržovat svůj vlastní bezpečný prostor, jelikož právě on by měl proces pomáhání korigovat. Je třeba mít na mysli, že vztahové hranice jsou velmi rychle obnovitelné a jejich neprostupnost může být kdykoliv obnovena nejrůznějšími i sebemenšími záchvěvy, které druhá strana může vnímat jako narušení toho, co jí sebere pocit bezpečí a jistoty. Hranice je tak nutné v průběhu interakce vyjasňovat a upřesňovat, aby byly stále zřetelné.

---

<sup>27</sup> Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 74.

Hranice nemusí být často ze strany klienta, ale i profesionála respektovány a obě strany se mohou pokoušet o mocenskou převahu. U pomáhajícího profesionála může být problémem při vymezení hranic tzv. splývání. Jedná se o skutečnost, kdy pracovník se v procesu pomáhání angažuje více, než je žádoucí, a bere záležitosti klienta příliš za své.<sup>28</sup> Toto může mít za následek sebeobětování pracovníka pro klienta, kdy si pracovník přestane uvědomovat svoji autonomii a přijme problémy klienta za své. To vede k tomu, že pomáhající dělá za klienta kroky ke zlepšení jeho situace, kdy klient není zmocňován k tomu, aby své problémy řešil za pomoci vlastních sil. V tomto případě je jasně vidět ztráta hranic a jejich splnutí. Takovýto pomáhající proces se stává neaktivizující a nepotřebný pro zlepšení situace klienta. Další ukázkou nefunkčního procesu pomáhání může být neprostupnost hranice, kdy pracovníci pomáhajících profesí, kteří jsou zahlceni těžkými případy přestanou zohledňovat individualitu jednotlivých případů a pomáhající proces funguje jen na rigidním principu obecných rad a pokynů bez ohledu na zvláštnosti případu.

## **2. 5 Aspekty ovlivňující kvalitu procesu pomáhání**

Kvalita vztahu mezi pomáhajícím a klientem velkou měrou ovlivňuje i samotný průběh pomáhajícího procesu. Vztah se může různými způsoby měnit od vzájemného porozumění až po neschopnost pochopení toho, s čím klient přišel, či toho, co pomáhající do procesu vnáší. Aspekty, které velkou měrou dynamiku procesu ovlivňují, jsou projekce a přenos s protipřenosem.

### **2. 5. 1 Projekce**

Projekci bychom mohli definovat jako přiřazení abstraktního objektu a smyslového vjemu, kterým rozpoznáváme vnímaný objekt, kdy v konečném důsledku nám projekce tento objekt umožňuje pojmenovat za pomoci určitého výrazu.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Srov. KOPŘIVA, K.. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 79.

<sup>29</sup> Srov. SLAVÍK, J. *Umění zážitku, zážitek umění. 2. díl*, s. 47.

Ve světě, který nás obklopuje, se neustále nacházíme v různých situacích, které je nutné analyzovat a zaujímat k nim určité postoje. To, co se kolem nás děje, vyhodnocujeme na základě minulých prožitých situací, se kterými máme zkušenosti. Tyto zkušenosti máme uložené v paměti, odkud je v daný moment zvědomíme a snažíme se je přizpůsobit aktuálně vzniklé situaci. Dochází přitom k projekci uložených informací ven. Proces projekce je velmi důležitý pro budování vlastního „já“.

Sigmund Freud popsal dva hlavní způsoby, jak psychika zachází s tím, co je pro daného člověka nežádoucí. Tyto způsoby nazval potlačením, což znamená, že obsahy, které jsou pro člověka nežádoucí a nepřijatelné, jsou nazírány jako by neexistovaly. Tyto kvality tak odmírá reálně vidět. Nepřijatelné obsahy poté přesouvá do nevědomí. Druhý způsob, který Freud popsal, je právě projekce. Při práci, ve které se neustále střetáváme s druhými lidmi, je projikování vlastních nežádoucích obsahů na ostatní lidi zajímavým jevem, kdy vlastnosti, které u sebe nejsme schopni zachytit, jelikož jsou nevědomé, vidíme u druhých lidí, v případě pomáhajících profesí u klientů, kdy jim můžeme mít tendenci připisovat svoje nežádoucí duševní obsahy. Je pak velmi snadné sklouznout k zaujímání negativních stanovisek k problémům druhých a místo pomoci bychom mohli jednat z mocenské pozice, či se problémem zabírat jen okrajově. To znamená, že vnímání reality může být významnou měrou ovlivňováno vnitřními nežádoucími obsahy, které se projevují navenek a zkreslují nám tak realitu v sociálním prostředí.

### **2.5.2 Přenos a protipřenos**

Dalším aspektem procesu pomáhání je klasický pojem psychoanalýzy přenos a s ním spojený protipřenos. Přenosem rozumíme situaci, ve které se nachází například pracovník pomáhající profese, jež pracuje s klientem. V tomto procesu probíhá obousměrný tok informací, který je doprovázen promítáním velkého množství emocí a vztahových zkušeností nebo přání z minulosti. Tyto vztahové zkušenosti bývají nevědomé a pramení většinou z dětství. Ve vztahu pracovník pomáhajících profesí x klient jsou tyto zmiňované emoce nebo vztahové zkušenosti přenášeny z klienta na pracovníka. Protipřenos znamená opačný tok zmiňovaných obsahů, kdy i pracovník může na základě zpracovávaných vztahových zkušeností připustit emoční vztah ke klientovi. Přenos i protipřenos mají z hlediska vztahu s klientem jak pozitivní, tak

i negativní dopad na situaci, kterou pracovník pomáhající profese s klientem řeší. Klient tak přijímá určitou část pracovníkova pohledu na situaci, kterou právě řeší a pracovník na druhé straně přejímá některé části těžké životní situace klienta.<sup>30</sup> Můžeme tak například vidět při zmocňování klienta k řešení své momentální situace, že je schopný uvidět nabízenou volbu a stát se tak zodpovědným za řešení situace. Toto je pozitivní forma přenosu. V negativním případě by mohl klient nabízenou a špatně načasovanou možnost vnímat jako mocenský nástroj a navázaný vztah mezi ním a pracovníkem by se mohl zhroutit.

---

<sup>30</sup> Srov. GÉRINGOVÁ, J. *Pomáhající profese*, s. 57.

### **3 Vnější aspekty moci a odpovědnosti v pomáhajících profesích**

Abychom mohli řádně pochopit problematiku moci a odpovědnosti v pomáhajících profesích je nutné zaujmout určitá stanoviska a pohledy na tuto problematiku z hlediska okolností, které pomáhající profesionály ovlivňují v souvislosti s užíváním moci a přijímání odpovědnosti k práci se svými klienty. Na moc a odpovědnost se musíme podívat jak z pohledu vnějšího, tedy jak pracovníka v okruhu dané problematiky ovlivňuje sociální prostředí ve kterém žije, což zahrnuje mnoho aspektů jako například politické tlaky, legislativní směřování pracovníků pomáhajících profesí ve vztahu k moci a odpovědnosti, sociální prostředí v širokém slova smyslu, prostředí ve kterém pracovník pracuje a další. Vnitřními aspekty moci a odpovědnosti pak můžeme nazvat individuální osobností charakteristiky, které pracovníka v pomáhajících profesích ovlivňují při užívání moci a přijímání odpovědnosti, které mohou zahrnovat hodnotový systém pracovníka, aktuální životní situaci, ve které se nachází, či vnitřní nevědomé procesy a motivy, které pracovník užívá navenek ve vztahu ke klientovi.

#### **3. 1 Rodina jako základní zdroj moci a odpovědnosti**

Základním zdrojem pro budoucí život ve společnosti je rodina, která zajišťuje od narození dítěte jeho potřeby až do doby, kdy je schopno postarat se o sebe samo. V tomto u člověka poměrně dlouhém procesu se dítě učí, jak se do společenského života zapojit. Tento proces nazýváme socializací.

### 3. 1. 1 Socializace

Člověk se rodí jako bytost biologická, tak jako ostatní živočichové. Společenským tvorem se stane až v průběhu ontogeneze. Socializací tak můžeme rozumět postupné začleňování jedince do společnosti nejen po stránce biologické, ale také díky jeho psychologickým vlastnostem.<sup>31</sup> Primární socializace se odehrává v rodině, která má za cíl uvést jedince do té či oné společnosti a jejího kulturního prostředí a naučit jej orientaci v tomto prostředí plném symbolů a společenských standardů. Dalo by se tak říci, že primární socializace vede od vnější kontroly prostřednictvím sankcionizovaných norem, které zahrnují jak odměnu, tak trest, až ke kontrole vnitřní, která zahrnuje svědomí a sebehodnocení, které se projevuje sebeodměňováním a sebetrestáním.

Rodina je sociální systém, který v průběhu času učí jedince specifickým požadavkům vnějšího okolí, čímž rozumíme učení základním kulturním normám, osvojení si mateřského jazyka a komunikace, orientaci v základních společenských normách a hodnotách nebo osvojení si společenských rolí.

V procesu primární socializace záleží na tom, jakým způsobem rodiče vychovávají děti a jak jim předávají vlastní hodnoty, životní styl a představy o světě, ve kterém žijí, a jak tento svět vnímají.<sup>32</sup>

Základní mechanismy socializace jsou identifikace a imitace. Na identifikaci můžeme nahlížet jako na ztotožnění se s osobou nebo s určitou skupinou osob. V rámci rodiny se dítě identifikuje s rodičovskou autoritou, od které přejímá nejen její vzorce chování, ale bere jí jako jakýsi celostní vzor, který zahrnuje například i hodnoty, postoje nebo emoce. Dítě chce být jako rodič. Imitací pak rozumíme napodobování chování, ke kterému je dítě nějakým způsobem motivováno. Chování, které je imitováno je takové, při kterém se dítě snaží o dosahování takových výsledků jakých dosahuje jeho vzor. Ve vztahu k problematice moci je možné zmínit experiment amerických psychologů Bandury a Rosse, kteří tzv. Bobo experimentem prokázali, že existuje observační učení, které znamená, že se lidé ve společnosti učí pozorováním a napodobováním určitého vzoru. Tento experiment prokázal, že děti více napodobují vzory, které mají větší moc. Jednalo se o situaci, kdy děti pozorovaly dospělého, který se choval agresivně k panence. Jeho chování pak děti imitovaly.

---

<sup>31</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*, s. 317.

<sup>32</sup> Srov. ŠKOBRTAL, P. *Vybrané kapitoly ze sociální psychologie*, s. 40.

Období dětství je pro ontogenezi velmi důležitým momentem, kdy se učíme životu ve společnosti. Primárními vzory, které nám ukazují svojí výchovou pohled na svět, jsou rodiče. Od nich se dítě učí jakým způsobem se má v dané společnosti, v každé konkrétní situaci, kterou mohlo prožít, chovat. Proces socializace je procesem dlouhodobým, který trvá až do konce života. Pohyb ve společnosti pak předpokládá neustále se měnící pohledy na svět, který však významnou měrou určuje právě období dětství. Hodnoty a postoje, které si zvnitřníme, jsou v dospělosti poměrně stále dispozice k vnímání vnějšího prostředí. Mezi hodnoty můžeme zařadit i moc a odpovědnost. Pakliže se dítě naučí určitému vzorci chování, kterým se projevují i rodiče, může se tento mechanismus ukotvit i v dítěti, které ho bude používat i při výchově svých dětí. Pokud tak chlapec uvidí, jak jeho otec jedná z mocenské pozice k matce, může se tento chlapec jako dospělý muž chovat ke své partnerce. Tento jev nazýváme transgeneračním přenosem. Tyto vzorce chování si pak můžeme nést celý život, kdy se nám promítají i do profese, kterou vykonáváme.

### **3. 1. 2 Psychoanalytické momenty dětství ve vztahu k moci**

Jeden z prvních momentů, kdy se dítě setkává s možností mocensky se prosadit, je proces, který popsal ve svých teoriích zakladatel psychoanalýzy Sigmund Freud. Jedná se o Oidipovský komplex, který je nevědomím procesem, kdy se mezi třetím až osmým rokem života dítě vnímá vztah otce k matce a chce tento vztah zažít také. Snaží se vymezovat proti rodiči stejného pohlaví, kdy jeho cílem je získat převahu nad otcem a získat si tak matku. V případě správného vyřešení Oidipovského komplexu syn tak, že se syn vzdá své touhy zbavit se rodiče stejného pohlaví na vědomé úrovni a identifikuje se s rodičovskými vzory. V případě opačném dochází k tzv. Oidipovskému triumfu, kdy syn ve své mysli porazí rodiče stejného pohlaví a získá tak rodiče opačného pohlaví pro své nevědomé incestní touhy. Oidipovskému triumfu napomáhají situace, kdy se rodič stejného pohlaví na dlouhou dobu vzdálí z rodinného systému nebo různé sociálně patologické situace jako alkoholismus nebo kriminalita rodiče, který je dlouhodobě ve výkonu trestu.<sup>33</sup> Nevyřešený Oidipovský komplex tak vede k patologiím, které

---

<sup>33</sup> Srov. FREUD, S. *Výklad snů*, s. 275.

v případě Freuda byly neurózy. Analogickým nevědomím incestním vztahem k Oidipovu komplexu je vztah dcery k matce, kdy hovoříme o Elektřině komplexu.

V běžném, ale samozřejmě i v profesním životě, můžeme Oidipovský komplex spatřovat v nevědomé neschopnosti předstihnout svého rodiče. Pokud tuto tezi zaměříme na pracovníky v pomáhajících profesích, můžeme například říci, že sociální pracovník, který je výborným diagnostikem sociální situace klientů, dokáže odborně pomáhat svým kolegům, ale svoje nadání není schopen využít ve svůj prospěch. Například k profesnímu růstu nebo lepší pracovní pozici. Vysvětlení bychom mohli hledat právě v Oidipovském komplexu, kdy pracovník neměl v dětství rivala v podobě otce, kterého si nemohl idealizovat z důvodu jeho selhávání, kdy se mohl srovnávat jen s nedostačivým vzorem. To pak ovlivňuje jeho profesní život v budoucnosti. V případě Oidipovského nebo Elektřina komplexu tak vidíme jakýsi první nevědomí pokus dítěte převzít moc nad někým, v tomto případě nad svým rodičem.

Alfred Adler jako další významný psychoanalytik do své individuální psychologie zahrnul významné prvky týkající se moci. Oproti Freudovi je jeho individuální psychologie orientována více na budoucnost a na cíl lidského života. Je tedy zaměřena teleologicky. Adler nepřikládá dětství takový význam jako Freud, nicméně jedním z důležitých momentů ve vývoji jedince je vztah mezi dětmi v sourozeneckém systému. Individuální psychologie je tak zaměřena finalisticky. Důležitým cílem lidského života je úsilí o převahu nebo také v Adlerově pojetí touha po moci. Člověk se tímto způsobem snaží o dokonalost v určité oblasti vlastního bytí. To, co tuto touhu vyvolává, je pocit méněcennosti, který může vystupovat v kterémkoliv období lidského života. Tento pocit méněcennosti pramení jak z fyzické nedostatečnosti, tak ze srovnání s ostatními lidmi. Abychom se mohli normálně vyvíjet potřebujeme pocit méněcennosti kompenzovat a zdánlivou nedostačivost překonat.<sup>34</sup>

Je třeba také konstatovat, že Adlerova individuální psychologie je také sociálně zaměřena a toto souvisí hlavně s pocitem sounáležitosti, tedy patřit do nějaké společnosti. Nejprve se tento pocit vyvíjí ve vztahu k matce, později k dalším jedincům. Prvním takovým sociálním systémem, který vzniká uvnitř rodiny, můžeme spatřovat v sourozenecké konstelaci. Adler se tímto zabýval a tento systém popsal následujícím způsobem. Prvorozené dítě je jediné dítě, které zažije pocit, kdy se vše točí kolem jeho osoby, rodiče mu věnují plnou pozornost. Pokud se narodí druhé dítě, je narušena

---

<sup>34</sup> Srov. FÜRST, M. *Psychologie*, s. 82.



pozice prvního dítěte v rodinném systému a prvorozené se musí snažit o zachování toho, co mělo před narozením sourozence. Narozením zažívá pocit méněcennosti, který se snaží překonat například tím, že se stane jakýmsi strážcem pořádku mezi sourozenci. Druhé dítě je pak taženo přítomností staršího sourozence k tomu, aby dosahovalo stejných výkonů jako starší sourozenec. Touží ho předstihnout a uzmout mu tak moc. Pokud se narodí ještě třetí sourozenec, je často rozmazlován a vadí mu, že je považován za nejmenšího a snadno se u něj vytvoří vyostřená touha po moci. Jeho cílem je pak předstížení všech ostatních sourozenců.<sup>35</sup> Adler jako první tvrdil, že vztahy mezi sourozenci determinují naše chování a utváří naše vztahy, povahu a cítění.

Pořadí narození v sourozenecké konstelaci tak může mít vliv na jejich budoucí profesní uplatnění, a to z důvodu nutnosti překonávání pocitu méněcennosti a s ním spojené touze vybudovat si mezi sourozenci určitou mocenskou pozici. Pokud bychom chtěli říci, který ze sourozenců bude volit nejpravděpodobněji pomáhající profesi, mohli bychom říci, že druhorozený, protože ve většině případů je vydáván opačným směrem než prvorozený, které by v případě výběru stejné profese zřejmě nedokázali překonat. Právě proto druhorozené děti můžeme spatřovat v profesích, kde využijí svoje komunikační dovednosti, vyjednávací schopnosti a schopnosti naslouchat. Je to dáno nutností vynikat jak před nejmladším sourozencem, tak před nejstarším, a orientovat se tak ve více sociálních situacích než ostatní sourozenci.<sup>36</sup>

### **3. 1. 3 Rodičovská odpovědnost**

Primární odpovědností, kterou v rodině dítě zažívá, je odpovědnost rodiče za dítě. Vliv rodičovské odpovědnosti za vývoj budoucího dospělého člověka je významným momentem. Rodiče se při narození prvního dítěte dostávají do nové sociální role, kterou musí vykonávat. Od rodičů se tak očekává, že budou o dítě celostně pečovat a uspokojovat jeho základní, ale i vyšší potřeby, které jsou pro vývoj dítěte velice důležité. Výchova má tak za cíl předem daný telos, totiž dospělého člověka, který bude schopen reagovat na požadavky společnosti. Jedná se tedy o samostatnost jedince, která

---

<sup>35</sup> Srov. ADLER, A. *Porozumění životu*, s. 103 – 104.

<sup>36</sup> Srov. LEMAN, K. *Sourozenecké konstelace*, s. 92.

zahrnuje i odpovědnost.<sup>37</sup> Prvotní odpovědnost, kterou můžeme jako dítě pociťovat na vlastní osobě se tak stává základem toho, abychom tuto hodnotu pochopili a dokázali jí pak aplikovat na životní situace, do kterých se v průběhu života dostáváme jak ve volném čase, tak i v profesním životě. Rodičovská odpovědnost za děti je důležitým faktorem pro přijímání každé další odpovědnosti, kterou přijímáme v budoucnosti. Analogicky k rodičovské odpovědnosti tak můžeme spatřovat odpovědnost, kterou mají pracovníci v pomáhajících profesích za své klienty. Dalo by se říci, že jakým způsobem pociťovali rodiče odpovědnost za naši osobu nebo jakou pociťujeme za své děti, se velkou měrou promítá do pracovního vztahu pracovník pomáhající profese a klient. Samozřejmě, že se na přijímání odpovědnosti podílí i jiné faktory, nicméně primární pociťovanou odpovědnost, která náš přístup k odpovědnosti tvoří, je odpovědnost rodičovská. Tak například pracovník pomáhající profese, který nezažil v dětství starostlivost rodičů o svoji osobu, nemusí za osudy svých klientů v těžkých životních situacích nést odpovědnost, jelikož on sám v dětství nezažil starost rodičů o svoji osobu.

Nemusí mu tak připadat důležité jakým způsobem jeho klient dopadne. Tento příklad však může mít také druhou stránku, kdy v důsledku toho, že se o budoucího pracovníka pomáhající profese rodiče určitým způsobem nestarali, tento musel převzít odpovědnost za vlastní osobu předčasně a jeho uvědomění si odpovědnosti a jakési sebeučení se odpovědnosti může jeho vztah k této hodnotě sociálně posílit. Otázkou však je, jaké cesty životem jsou pro přijímání odpovědnosti lepší, protože dítě si není schopno uvědomit komplexnost odpovědnosti a dochází k ní nepřírozenou oklikou, zapříčiněnou například traumatickými situacemi, které muselo prožít v rámci neuspokojení některé z nesaturovaných potřeb.

Z výše popsaného tak můžeme v rodině spatřovat jakýsi primární model, který nám určuje směr, jakým se ve společnosti vydáváme, jedním z bodů této cesty je to, jakým způsobem budeme přistupovat k hodnotě moci a odpovědnosti v budoucím životě.

---

<sup>37</sup> Srov. JONAS, H. *Princip odpovědnosti: Pokus o etiku pro technologickou civilizaci*, s. 165.

## 3. 2 Pracovní skupina ve vztahu k moci a odpovědnosti

Rodina byla primárním zdrojem poznání hodnot a postojů, které nám umožňují náhled na svět vlastním specifickým pohledem. Člověk dále prochází vývojem, kdy prochází dalšími a dalšími sociálními skupinami, které jej ovlivňují. Jsou to například školní třída, vrstevnická skupina a další, ve kterých zaujímá různé sociální role a uplatňuje moc korigovanou odpovědností za své činy. Ve vztahu k profesi je velice důležitá pracovní skupina, jíž je daný člověk členem.

Pracovní skupina je zpravidla formálně utvořená skupina lidí, která má formulované pracovní úkoly, které její členové musí plnit. Interakce mezi členy pracovní skupiny je pak dána zaměřením na plnění jednotlivých cílů skupiny. Z pracovních cílů pak můžeme vysledovat, jakým způsobem probíhá předávání informací na pracovišti, kdo s kým komunikuje, a jakým způsobem jednotlivé interakce probíhají. Z pracovních činností pak vyplývají odpovědnosti pracovníků, kompetence, tedy způsobilost k plnění jednotlivých úkolů, rozhodování a vedení lidí.<sup>38</sup>

Tím, že se lidé v pracovní skupině více poznávají, vznikají mezi nimi také neformální vztahy, které mohou ovlivňovat pracovní činnosti. Oproti rodině je pracovní skupina vázána nejen autoritou rodiče, za kterého bychom mohli v pracovním procesu považovat vedoucího pracovníka, ale také vnitřními předpisy organizace, které musí jednotliví pracovníci dodržovat a jsou jimi vázáni. Moc je tak dána do rukou jednotlivých pracovníků formálně předpisy organizace a vedoucím pracovníkem. Tyto dva subjekty pak stanovují odpovědnosti za plnění úkolů. Je ale také důležité si uvědomit, že pracovníci vnášejí do chodu organizace také vlastní „já“, které se projevuje v interakcích mezi pracovníky neformálně a ovlivňuje tak chod pracovního kolektivu.

### 3. 2. 1 Moc vedoucího pracovníka

Pokud je pracovní kolektiv méně strukturovaný, což je specifické pro menší pracovní skupiny, kterými jsou ve většině případů i organizace zabývající se

---

<sup>38</sup> Srov. ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*, s. 143.

pomáháním, jsou vrstvy vedení jednoduché. Zpravidla jde pouze o vedoucího, jeho zástupce a pracovní tým. Každá vrstva vedení má své specifické úkoly stejně jako rozhodovací kompetence, čili moc rozhodovat. Úkol vedoucího je tak vést pracovní tým k tomu, aby tento tým dosahoval optimálních pracovních výsledků. Z French – Ravenova modelu moci by měl mít vedoucí pracovník všechny jeho atributy. Moc legitimní, jelikož mu tato byla přidělena a zbytek týmu jí respektuje. Moc expertní, kterou by měl vedoucí pracovník disponovat, jelikož vede tým lidí, který se na odbornost vedoucího pracovníka musí spolehnout při problémech s řešením daných úkolů. Je třeba, aby vedoucí pracovník měl možnost podřízené odměňovat jak formou motivace v podobě pochvaly, tak i formou hmotnou, tzn. například osobním ohodnocením nebo odměnou jednorázovou za splnění úkolu. V případě neplnění úkolů nebo pochybení musí vedoucí pracovník umět své podřízené i potrestat nebo donutit k lepším výkonům. Také by měl mít dostatek informací o problematice, ve které se pracovní tým pohybuje, a tyto informace by měl dokázat předávat. Důležitá je osobnost vedoucího pracovníka a způsob, jakým pracovní tým vede. Tato důležitost spočívá v tom, jak moc je tým schopen kooperovat a jakým způsobem vedoucí pracovník prosazuje vlastní zájmy. Má totiž oproti řadovému zaměstnanci mocenskou převahu. Záleží na tom, jaký styl vedení vedoucí pracovník užívá. Mezi typy vedení bychom mohli zahrnout autokratický typ, charismatický typ, byrokratický typ a typ patriarchální. Je třeba si uvědomit, že každý typ vedení vyvolává u vedených různé chování. Každý styl může být vhodný s ohledem na charakteristiku pracovní skupiny a jejích jednotlivých členů.<sup>39</sup>

### **3. 2. 2 Odpovědnost vedoucího pracovníka**

Vedoucí pracovník je v dané pracovní skupině dalo by se říci držitelem moci, která mu slouží jako nástroj k zabezpečení kvalitně odvedených pracovních úkolů, ale i týmové pohody, kdy má možnost formovat formální, ale i neformální vztahy ve skupině. Jeho funkce však vyžaduje, aby byl také odpovědným pracovníkem, který se orientuje ve všech možných situacích, které mohou v pracovním procesu nastat.

---

<sup>39</sup> Srov. HIRŠOVÁ, M. *Manažerská psychologie*, s. 88.

Jednotlivé odpovědnosti má vedoucí pracovník dané zaměstnavatelem a jeho interními předpisy a dále právními normami, kterými se musí řídit. Má tak odpovědnost za plnění jednotlivých úkolů, dodržování bezpečnosti práce, přijímání zaměstnanců nebo jejich výpovědi. Tyto odpovědnosti jsou vnějškové, které jsou dané, a vedoucí pracovník má možnost opřít se o jakousi hmotnou bariéru a argumentovat, proč udělal takové či takové rozhodnutí. Vedený tak musí na základě racionálního usuzování uznat oprávněnost tohoto rozhodnutí.

Vedoucí pracovník by však, zvláště v pomáhajících profesích, měl cítit odpovědnost vnitřní sám v sobě a uvědomovat si, že to, co vykonávají jeho podřízení, je i jeho odpovědnost. Práce s lidmi, kteří se dostali jakýmkoliv způsobem do těžké životní situace nebo životní situace, se kterou si nedokážou sami poradit, je velmi náročná a vyžaduje přistupovat ke každému jedinci individuálním způsobem. Vedoucí pracovník je ten, který se nemusí dostávat tak často do kontaktu s klienty, ale vedení pracovníci by měli mít ve vedoucím pracovníkovi odbornou, ale i psychickou oporu. Vedoucí pracovník by tak měl nepřímou práci s klientem dokázat vedenému kolegovi pomoci či poradit. V této interakci můžeme spatřovat odpovědnost vedoucího pracovníka za přímou práci svých podřízených. Ve výše uvedeném případě si musí vedoucí pracovník dokázat odpovědět na více otázek než pracovník v přímé práci. Jedna z otázek, která je navíc, je například, zda mi dal vedený dostatek informací pro volbu mého rozhodnutí nebo zda se mohu vůbec rozhodnout.

Legislativně je také ve všech pomáhajících profesích umožněno klientům stěžovat si na práci pracovníků v pomáhajících profesích. Ve většině případů je příjemcem stížnosti vedoucí pracovník, který odpovídá za její vyřízení. V tomto případě je odpovědný jak klientovi, tak zaměstnavateli. Klientova očekávání jsou různá, stejně tak motivy stížnosti. Vedoucí pracovník je odpovědný klientovi za vyřízení jeho stížnosti, kdy musí být schopen argumentovat svá rozhodnutí. V tomto konkrétním případě je také odpovědný za případné potrestání vedeného, na kterého stížnost směřovala. Zde je patrné, že vedoucí pracovník bude užívat svou donucovací moc k nápravě. V případě oprávněnosti stížnosti musí vedoucí pracovník přijmout odpovědnost za selhání vlastní, i když třeba nepřímo, a týmu, který vede a je jeho členem.

Odpovědnost vedoucího v pomáhajících profesích, zvláště pak v sociální práci, je také v širokém slova smyslu odpovědností za všechny klienty cílové skupiny, se kterou daná organizace pracuje. Tato odpovědnost je nepřímá a nekonkrétní. Vedoucí pracovník musí umět své podřízené motivovat k dobré praxi, kterou vykonávají v přímé

práci s klientem, a je jeho odpovědností, aby pracovní skupina dosahovala cílů, ke kterým se zavázala.

### **3. 2. 3 Moc pracovní skupiny v přímé práci s klientem**

Pracovníci, kteří tvoří samotný pracovní tým, který se v pomáhajících profesích dostává do přímé práce s klienty přicházejícími s nejrozličnějšími problémy, které tyto pracovníci musí pomáhat řešit, tvoří pracovní skupinu. Pracovní skupina je systémem vzájemných interakcí, které jsou spojeny cíli, ke kterým tyto interakce vedou. Pracovníci, kteří pracují s konkrétními klienty, svoji moc v pracovním procesu užívají na dvou úrovních. Na úrovni pracovního týmu, druhou úrovní je vztah pracovníků ke klientům.

#### **3. 2. 3. 1 Charakteristika pracovní skupiny**

Každý pracovník, který se stane členem pracovní skupiny, s sebou přináší vlastní schopnosti, způsoby vystupování, očekávání atd. Když je pracovní tým kompletní, probíhá diferenciací jednotlivých členů na základě uvědomování si interindividuálních rozdílů, které vede k tomu, že se mezi členy skupiny vytvářejí formální i neformální vztahy. Systém vzájemných vztahů ve skupině nazýváme skupinovou strukturou. Místo jednotlivého pracovníka ve skupině je dáno charakteristikami, na základě kterých je struktura skupiny utvářena. Systém charakteristik vázaných na místo ve skupině se nazývá skupinovou pozicí. Prestiž a význam pracovníka pro skupinu určuje jeho status ve skupině. Status ve skupině pak vyznačuje hierarchickou strukturu skupiny. Ke každé pozici v pracovní skupině se váže určitý systém očekávání, který nazýváme sociální rolí. Ukotvená sociální struktura, kde jsou vytvořeny jednotlivé pozice, role, ale i sociální normy, kterými jsou regulována pravidla chování jednotlivých členů, je důležitá pro stabilitu týmu. Odchody a příchody nových členů tuto stabilitu již jen stěží naruší.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Srov. HIRŠOVÁ, M. *Manažerská psychologie*, s. 58.

### 3. 2. 3. 2 Sociální vliv

Specifickým termínem skupinový vliv rozumíme množství způsobů, jimiž skupina ovlivňuje své členy. Působení sociálního vlivu začíná již se vznikem skupiny a probíhá celým vývojem pracovní skupiny.

Člověk je tvorem společenským a potřebuje se tedy sdružovat do skupin, kde snáze než jako jedinec uspokojuje své potřeby. Základy sociálního chování jsou závislost, potřeba afiliace, dominance, sexuální chování, agrese, sebehodnocení a nesociální popudy působící na sociální chování.<sup>41</sup> Jedinec se snaží uspokojovat tyto potřeby a díky nim je ochoten podřídít se vlivu sociální skupiny.

Aby na nás mohl sociální vliv působit, musí zde být určitá moc, která nás ovlivňuje a koriguje naše chování. Sociální mocí potom rozumíme moc skupiny, která u jedince vyvolává změny v prožívání, ve změně pohledu na realitu nebo změně v myšlení.

Působením moci ve skupině se zabýval americký sociální psycholog Gibb Latané, který svojí teorií sociálního vlivu zjistil, že síla sociální moci je tvořena třemi činiteli. Prvním z nich je síla, která znamená, jak moc je pro nás skupiny důležitá. Síla je také myšlena jako moc ovlivňovatele. Druhým faktorem je počet ovlivňovatelů. To znamená, že čím více je členů skupiny, kteří na nás mají vliv, tím více se nechá jedinec skupinou ovlivnit. Třetím faktorem ve vztahu k sociálnímu vlivu je blízkost, která znamená, že čím blíže k dané osobě nebo skupině jsme, tím na nás má větší vliv. To znamená, že čím více udržujeme vzájemné vztahy a dalo by se říci, čím více se známe, tím více na sebe máme sociální vliv.<sup>42</sup>

### 3. 2. 3. 3 Diferenciace moci v týmu pomáhající profese

Pracovníci, kteří jsou součástí systému přímé práce s klienty, jsou v organizaci primárně v rovném mocenském postavení mezi sebou vzhledem k vnějším faktorům jim daných prostřednictvím zaměstnavatele. Pokud pomineme administrativní činnosti, které jsou nutné k výkonu pomáhající profese a někdy zatěžují pracovníky více než přímá práce s klienty, je zřejmé, že nejpočetnější pracovní interakce se týkají klientů, se kterými pracovníci pracují. Jejich moc, ve vztahu k ostatním kolegům, se může

---

<sup>41</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*, s. 66.

<sup>42</sup> Srov. HIRŠOVÁ, M. *Manažerská psychologie*, s. 59.

diverzifikovat na základě pracovních náplní nebo specializací na konkrétní činnosti. Pracovníci, kteří se specializují na konkrétní úkoly, tak mají větší zkušenosti s konkrétními situacemi, oproti ostatním tak mají více informací o dané problematice a jsou experty na danou věc. Dalším zdrojem diferenciací moci v týmu může být stálost jednotlivých členů skupiny. To znamená, že pracovníci, kteří jsou ve skupině déle, mají také více zkušeností než služebně mladší pracovníci, hrají v systému skupiny prestižnější roli. Ostatní od něj očekávají, že se dokáže orientovat ve výkonu práce více než oni a takový pracovník může hrát roli jakéhosi poradce, ke kterému se mohou profesně obracet. Prestiž si však v rámci skupiny může jednotlivý pracovník vybudovat i na základě osobnostních charakteristik. Svého vystupování, jednání s kolegy i klienty, vizuální. Tomu dává moc tím způsobem, že ostatní členové týmu se na základě jeho osobnostních charakteristik chtějí s tímto pracovníkem identifikovat. Mohli bychom tak říci, že moc uvnitř skupiny stejně postavených pracovníků je rozdělena na základě pracovních možností být expertem a mít informace, což je dáno vnějškovými podmínkami. Další moc uvnitř týmu je moc referenční, která předpokládá určité osobnostní charakteristiky, které pracovníky dělají pro ostatní atraktivnější.

V pracovní skupině se dále mohou tvořit podskupiny na základě osobnostních charakteristik jednotlivých pracovníků, kteří mají podobné názory na práci nebo například na smysl života. Podskupiny mohou také tvořit na základě podobnosti plnění pracovních cílů. Tyto podskupiny pak mohou vystupovat z mocenské pozice vůči ostatním členům skupiny, což může mít jak pozitivní, tak negativní dopady na pracovní skupinu. Zde platí, že čím více členů podskupiny je, tím více na ostatní členy skupiny mohou užívat svůj sociální vliv.

### **3. 3 Moc pracovníků primární linie ve vztahu ke klientům**

Vztahy pracovní skupiny a vyjasnění si skupinových zvláštností v pracovním týmu je nutným předpokladem k tomu, aby mohli jednotliví pracovníci vykonávat přímou práci s klientem, což je forma, kdy se pracovníci dostávají do přímého kontaktu s klientem, tzv. z očí do očí. Ve vztahu, který vzniká nebo je již ukončen, se v oblasti lidství předpokládá rovný vztah. Nicméně jsou zde faktory, které dávají do rukou pracovníka pomáhající profese mocenské nástroje, kterými on může disponovat. Jedním typem moci je moc, která je pracovníkovi institucionálně přidělená, tedy daná



vnějškově prostřednictvím zákonů, kdy může pracovník na základě přidělených pravomocí rozhodovat o osudu klientů z mocenské pozice. Druhou formou moci, kterou pracovník pomáhající profese získá, je moc, která není dána působením vnějších okolností, ale pouze na základě nerovného postavení ve vztahu pracovník x klient, kdy klient přijímá pracovníka jako autoritu, která má schopnost pomoci mu v jeho životní situaci ať již formou vedení nebo provázením jeho situací.<sup>43</sup>

Předpokládá se, že klient, který se rozhodne využít služby pracovníků pomáhajících profesí, má nebo pomáhá řešit nějakou, ve většině případů negativní, životní situaci. Pracovníka tak vnímá jako někoho, kdo je expertem na danou problematiku a má dostatek kompetencí k tomu, aby tuto situaci řešil. Ve vztahu ho tak vnímá jako někoho, kdo má moc něco vykonat pro zlepšení jeho životní situace. Tato mocenská pozice vytváří následný vývoj vztahu pracovníka s klientem. To, jakým způsobem pracovník bude postupovat, se odrazí na klientově životě. Z mocenské pozice tak může pracovník zablokovat vývoj klienta, kdy kontrolou, ale i nadměrnou pomocí, kdy za klienta činí úkony, které by mohl klient dělat sám, a tímto způsobem ho zneschopnit v dalším řešení jeho problému.

Institucionální moc dává pracovníkovi možnost rozhodovat o klientově životě v pozitivním nebo negativním slova smyslu. Pracovníkovi tak dává do rukou dilematické situace, při kterých se musí subjektivně rozhodovat o tom, jaké kroky by mohly vést k řešení klientovy situace a jeho sociálního fungování. Na jednu stranu může pracovník zvažovat například pokračování systematické práce s klientem na jeho zmocňování k dalšímu životu ve společnosti a na druhou stranu použít právo rozhodovat o jeho dalším osudu. Právo rozhodnout však znamená pro klienta nemožnost volby a to, že rozhodnutí pracovníka je již určitým způsobem vymahatelné i například s možnými sankcemi. Sociální pracovník tak může nařídit správním rozhodnutím využít institutu navštívit poradenské zařízení. Pokud by klient rozhodnutí nerespektoval a nedostavil se do poradenského zařízení, hrozila by mu sankce ve formě peněžní pokuty. Zde lze spatřovat v určitých institucích pomáhajících profesí rozpor v tom, zda je tato instituce svým působením spíše preventivní, či restriktivní. Pracovník pomáhající profese se tak dostává do konfliktu s klientem, který ho do určité doby vnímal jako partnera, kdy rozhodnutím se může vzájemný vztah zničit a moc, která je pracovníkovi dána, je spíše negativním důsledkem vzájemného vztahu s klientem.

---

<sup>43</sup> Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 39.

Druhým typem moci, který má pracovník ve svých rukou je ta, kterou nemá pracovník danou prostřednictvím institucionalizovaných norem. Je více způsobů, jak tuto moc pracovník pomáhající profese může získat. Je to například autorita pracovníka, kterého klient vnímá jako odborníka, a klient se nechá řídit jeho radami. Moc může pracovník vyjadřovat svými postoji ke klientovi, kdy zaujímá stanoviska k danému případu, která klient není schopen dohlédnout, může si ji nechat dát, když klient potřebuje pomoci s praktickými záležitostmi, například se sepsáním žádosti k soudu, nebo může pracovník tuto moc vyžadovat pro hladší průběh spolupráce s klientem.<sup>44</sup> Tato moc je formální a do velké míry je součástí vyjasňování vzájemného vztahu mezi pracovníkem a klientem. Je oproti moci institucionální nevymahatelná a je tedy otázkou osobností aktérů vztahu jaké pozice zaujmou.

### **3. 3. 1 Moc pracovníka pomáhající profese vzhledem ke své praxi**

Pracovníci pomáhajících profesí pracující v různých organizacích musí po určité době zaujmout stanoviska k výkonu své praxe, což ovlivňuje pracovník sám systémem postojů a hodnot, které má interiorizované, ale také se musí vyrovnat s právy a povinnostmi danými zaměstnavatelem potažmo legislativou. Důsledkem uvědomění si toho, jakým způsobem se pracovník vyrovná s nároky organizační kultury, je vymezení se k vlastní praxi. V organizacích pomáhajících profesí můžeme rozlišovat praxi defenzivní a reflexivní. Defenzivní praxe znamená, že pracovník plní své úkoly na základě zaměstnavatelem vytvořeného systému pravidel opřených o platnou legislativu, kdy dodržováním těchto pravidel je pracovník chráněn před vnějšími vlivy, které zahrnují i přímou práci s klientem. Pracovník je tak chráněn i před vlastní odpovědností. Opření praxe o neprolomitelná pravidla však vede k nekreativitě pracovníků, jelikož nemusí mít potřebu flexibilně reagovat na individuální potřeby svých klientů. Moc pracovníků může být podporována právě předpisy, které dávají do rukou pracovníků nástroj, kterým mohou snadno argumentovat, když je klient nespokojený s prací jednotlivého pracovníka. Například v případě, že se klient pracovníkovi nezamlouvá na základě fyzického vzhledu, ten odmítne pomoci

---

<sup>44</sup> Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 42.

s vyplněním žádosti o dávky hmotné nouze s odkazem na to, že toto má v kompetenci úřad práce, pracovník však kompetenci vyplnit žádost má.

Reflexivní praxe není oproti defenzivní praxi svázána nařízeními a jasnými pravidly organizace, kdy pracovník je schopen identifikovat etická dilemata a zjistit jejich příčinu. Těmito příčinami jsou například nerovnováha moci nebo špatné zákony. Pracovník je podporován v kreativě a do praxe tak může více promítat své osobní hodnoty a postoje. Také přístup ke klientům je individuální. Pracovník pomáhající profesi s reflexivním zaměřením je tak autonomní osobností, která je schopna nést odpovědnost za svá rozhodnutí.<sup>45</sup>

Vzhledem k praxi pracovníků v pomáhajících profesích můžeme rozlišit čtyři typy přístupů k praxi.

Prvním typem je angažovaný pracovník, který vkládá do své práce své osobní morální hodnoty. Vztah s klientem by se pak dal popsat jako přátelský. Takový pracovník klade důraz na individuální zmocňování klienta, kdy klient je pro něj rovnocenný partner. V případě angažovaného pracovníka je možné považovat za zdroj moci kompetenci jednat v dané situaci. To znamená, že angažovaný pracovník užívá svou moc v individuálním případě, kdy se opírá převážně o své osobní hodnoty a pohledy na svoji věc. Tímto způsobem může překročit hranice profesionálního vztahu mezi ním a klientem, kdy se může vytvořit osobní vztah, který zamezí dalšímu vývoji v životě klienta. Moc pracovníka je ve vztahu ke klientovi více neformální a institucionální moc je upozaďována. Tato rovnost mocí pak může vést k syndromu vyhoření pracovníka, jelikož pokud budeme danou věc vulgarizovat, tak přítel (klient) očekává od pomoci něco jiného než neznámý klient. Pracovník tak ztrácí roli experta a klient může mít pocit, že může s pracovníkem manipulovat.

Druhý typ pracovníka v pomáhajících profesích můžeme identifikovat jako radikálního pracovníka. Stejně tak jako angažovaný sociální pracovník vkládá do praxe osobní morální hodnoty s tím rozdílem, že mu nejde o změnu konkrétního případu, ale o celkovou změnu systému. Jde mu spíše o prosazení určité ideologie. Za zdroj moci je považována jako u angažovaného pracovníka kompetence jednat v dané situaci. V tomto případě radikální pracovník vkládá do vztahu s klientem své přesvědčení o nutnosti změny, kdy klient toto jednání může vnímat jako nátlak nebo manipulaci, pokud je schopen si toto uvědomit. Může mít pocit převahy pracovníka, který má

---

<sup>45</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*, s. 45.

v rukou nástroje ke změně.

Jako třetí typ přístupu k praxi můžeme spatřovat v pracovníkovi, kterého nazýváme byrokratickým. V tomto případě je cílem práce s klientem manipulace v zájmu změny. Pracovník vytváří jakousi zdánlivou představu péče o klienta. Na druhou stranu musí pracovník někdy působit jako ten, kdo má v rukou moc. Za zdroj moci je v případě byrokratického pracovníka považována role v organizaci. Tento typ přístupu k praxi můžeme nejčastěji spatřovat v pomáhajících profesích, které jsou zřizovány v rámci státu a jeho správy. Pracovníci se opírají o předpisy dané státem a danou organizací, kdy klientům mohou dávat na výběr z určitých možností. Klient tak může vnímat takového pracovníka jako mocensky nadřazeného, jelikož má v rukou nástroje jak preventivního tak represivního charakteru.

Posledním typem přístupu k praxi je přístup profesionální. V tomto případě je pracovník profesionál, který je vzdělaný v oboru a jeho identitu tvoří především členství v profesi. Klienta chápe jako aktivního spolupracovníka. To znamená, že klient je chápán nejen jako příjemce služby, ale hraje i důležitou roli při vytváření kvality organizace. Klient dostává do rukou nástroje, kterými může službu ovlivňovat. Je to například možnost stížnosti, kdy získává určitý typ moci. Pracovník pak užívá svoji moc hlavně tím způsobem, že je expertem na danou problematiku a klient ho tak vnímá a dává mu svoji důvěru.<sup>46</sup>

### **3. 3. 2 Odpovědnost pracovníků primární linie ve vztahu ke klientům**

Odpovědnost vůči klientům je stěžejní odpovědností profesního života vůbec. V pomáhajících profesích je objektem zájmu klient, který přichází k pracovníkům pomáhajících profesí s nejrůznějšími problémy, které se v ideálním případě snaží společnými silami řešit.

Bez ohledu na interindividuální zvláštnosti pracovníků se jeví jako primární odpovědnost ta, kterou má pracovník pomáhajících profesí sám před sebou. Vývoj této odpovědnosti můžeme spatřovat v ontogenezi, kdy základní odpovědnost můžeme spatřovat v péči rodiče za dítě. To jakým způsobem si v jednotlivých etapách života

---

<sup>46</sup> Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*, s. 85.

dokážeme sami odpovídat na situace, do kterých se dostáváme, nám nastiňuje směr naší profesní odpovědnosti. Aby pracovníci pomáhajících profesí mohli pracovat s lidmi zasazenými do určitého sociálního prostředí, musí si dokázat odpovídat na otázky, které jim předkládá život. Nejedná se přitom jen o odpovědi na praktické životní zkušenosti, které zažíváme v průběhu života ve společnosti, ale také odpovědi na otázky při vlastním vzdělávání, kdy se učíme různým teoretickým dovednostem, které pak aplikujeme do praxe. Nedílnou součástí odpovědnosti před sebou samým jsou odpovědi na otázky, co je dobré a co je špatné nebo v co věřím. Takovýmto způsobem pojatá odpovědnost zakládá kvalitu profesní odpovědnosti. Na čím více odpovědí jsme schopni v průběhu života v různých oblastech lidské praxe odpovědět, tím více jsme vybaveni pro profesní působení. Také jsme připraveni přijmout další odpovědnosti, které nám život, jehož součástí je profesní praxe, připravuje.

Z roviny této odpovědnosti se pak osoba, která si zvolí jednu z pomáhajících profesí, přesune do roviny odpovědností, které vyžaduje profesní praxe. Hlavním zájmem pracovníka v pomáhající profesi je klient, kolem kterého se tvoří specifické odpovědnosti. Základní odpovědností vznikající v průběhu procesu pomáhaní je odpovědnost za klienta. Tato odpovědnost však vyžaduje výhradně zaměření na profesní praxi, jelikož pro pracovníka pomáhající profese by bylo obtížné odpovídat za klienta, kterého považujeme za autonomní bytost, v jeho přirozeném prostředí, pokud svou profesní praxi v tomto prostředí nevykonáváme. Odpovědnost za klienta máme do té míry, do jaké máme společně naplánované cíle. Za klienta tak zodpovídáme v širokém slova smyslu, jelikož společné činy pracovníka a klienta se týkají většinou naplánovaných cílů, nikoli bytosti. Za klienta bychom měli odpovědnost například v případě jeho nesvéprávnosti. Pocit viny získaný selháním klienta v jiné oblasti praxe, než je náš společný zájem, by tak mohl vést k brzkému vyhoření. Například pokud si klient za poskytnuté dávky hmotné nouze nevyzvedne občanský průkaz a peníze prohraje ve výherních automatech, dostává se do roviny svého svobodného rozhodnutí, kdy cíl, který si stanovili se sociálním pracovníkem, byl odstraněn a nahrazen jiným. Za klientovo svobodné rozhodnutí tak nemůžeme přebírat odpovědnost. Můžeme však posléze nastavit jiný způsob společné práce. Odpovědnost však nemáme pouze za klienta, ale i před klientem, jelikož společná práce vyžaduje i rozhodnutí, kterými se pracovník pomáhající profese musí občas vymezit, třeba mocensky, proti klientovi. Svá rozhodnutí tak musíme umět zdůvodnit jak před sebou, tak před klientem, kterého se toto rozhodnutí týká. Klient často není schopen udělat první krok ke svému zmocnění,

musí ho tak udělat profesionál, který je k tomu kompetentní. Pracovník musí být schopen odpovědět klientovi, proč právě tato volba je ta správná, a pokud se volba ukáže jako špatná, musí být tento pracovník schopen odpovědět na klientovu otázku proč. Ve vztahu s klientem služby pomáhající profese by se tak odpovědnost měla rozložit mezi aktéry interakce co nejrovnoměrněji. Svě odpovědnosti ve vztahu by měl mít jak klient, tak pracovník, což vychází z principu naší lidské rovnosti. Ve výše uvedeném příkladu s klientovou nezodpovědností, kdy dávky hmotné nouze prohrál ve výherních automatech je patrné, že pracovník měl svou odpovědnost za klientovu situaci v tom smyslu, že pomohl naplánovat kroky k získání nového občanského průkazu ve spolupráci s klientem. Klient zde byl aktivním účastníkem plánování. Měl odpovědnost za rozhodnutí konat v rámci naplánovaného postupu. Další odpovědnost klienta byla vyzvednout si dávky hmotné nouze a dojít na úřad pro nový občanský průkaz. V tomto momentu se však klient zřekl své odpovědnosti za svůj život ve společnosti a nahradil ho aktuálním bažením po pocitu vítězství. Zde vidíme, že odpovědnost byla dána více klientovi, který selhal. Pracovník měl odpovědnost pouze za plánování. Po takto uzavřeném plánu by pracovník mohl cítit odpovědnost do té míry, že se novým plánováním bude snažit o splnění úkolů klienta jinou cestou, například tím, že užije svoji mocenskou převahu a doprovodí fyzicky klienta na místa, kde svoji odpovědností selhal v minulosti. Zde by se mohla odpovědnost klienta za naplánované kroky zvýšit, jelikož je s ním někdo, koho vnímá jako mocnějšího, než je on. Odpovědnost se v tomto případě více rozkládá mezi aktéry akce. Pracovník je již více odpovědný za hladký průběh vyzvednutí občanského průkazu. Pracovník pomáhajících profesí tak musí často řešit dilematické situace, kdy si musí vybrat z jedné z negativních možností, které zahrnují i odpovědnost za danou volbu.

### **3. 3. 2. 1 Možné zdroje odpovědnosti pomáhajícího vzhledem k praxi**

Pokud bychom opět rozdělili přístupy k praxi pracovníků v pomáhajících profesích jako v případě moci, můžeme vyzorovat i zdroje odpovědnosti jednotlivých typů pracovníků v pomáhajících profesích.

U angažovaného pracovníka v pomáhajících profesích bychom mohli říci, že základním zdrojem odpovědnosti budou jeho osobní morální hodnoty. Angažovaný pracovník se totiž řídí při práci s klientem převážně svým osobním přesvědčením, které

přináší do profesního vztahu. Klient je pro něj rovnocenným partnerem, kterého pracovník bere spíše jako přítele, než subjekt vlastní práce. Takovýto pracovník však může mít problém při selhávání klienta, který je například nespolupracující. Přátelský vztah se více dotýká pracovníkova prožívání a ten nemusí dostatečně dobře znát přístup klienta k němu. Při selhávání klienta „přítele“ tak může trpět pocitem viny, který by mohl zapříčinit syndrom vyhoření.

Odpovědnost byrokratického typu pracovníka končí tam, kde není stanovena odpovědnost předpisem. Zdroj odpovědnosti bude mít takovýto pracovník v zákonech a předpisech. Tyto předpisy tak budou nejsilnějším motivem k odpovědnosti ve vztahu ke klientovi. Takovýto pracovník potřebuje hmatatelný zdroj odpovědnosti, kterým může argumentovat. Argumentace však slouží více na ochranu pracovníka, než k upevnění vztahu s klientem.

Hlavním zdrojem odpovědnosti u radikálního pracovníka bychom mohli identifikovat tak jako u angažovaného pracovníka osobní morální hodnoty s tím, že jeho odpovědnost přesahuje pouhý vztah s klientem a pracovník má odpovědnost ještě za osobně chtěnou společenskou změnu v rámci určité ideologie. Je tak odpovědný za klienta, potažmo klienty cílové skupiny, kteří nemají takové podmínky, které takovýto pracovník chce v praxi prosadit pro všechny.

Profesionální pracovník je autonomní profesionál, který dokáže svoji odpovědnost díky vzdělání, praxi opřenu o etický kodex a znalosti předpisů velice dobře, ve vztahu ke klientovi, argumentovat, jelikož dokáže s klientem pracovat na základě profesionálních expertiz, které individuální přístupem ke klientovi dokáže předávat, kdy v rámci případného neúspěchu má takové kompetence, které dokáže opřít o profesionální znalosti a předpisy.

### **3. 4 Legislativa jako nástroj moci a odpovědnosti v pomáhajících profesích**

Dalším vnějším zdrojem moci a odpovědnosti je pro pracovníky pomáhajících profesí, stejně jako pro všechny členy společnosti, právo, které upravuje různorodé oblasti lidské praxe. Právní normy jsou stanovené státní mocí, což v demokratické společnosti znamená, že prostřednictvím zvolených zástupců by měla být v ideálním případě schvalována taková opatření, která jsou hlasem lidu. Právní normy se od norem

morálních odlišují tím způsobem, že jsou právně vymahatelné a za jejich porušení hrozí sankce.

Jak již bylo řečeno právo upravuje rozličné oblasti lidské praxe, které zahrnuje i výkon praxe pracovníků v pomáhajících profesích. Tato právní opatření dávají pracovníkům do rukou nástroje, které je směřují k takovému výkonu profese, který je pro společnost optimální. Tyto zákony pak konkrétně vymezují oblasti praxe, kterými se zabývají. Ve vztahu k pomáhajícím profesím tak můžeme jmenovat například Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování č. 372/2011 Sb. nebo zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně - právní ochraně dětí ve znění pozdějších předpisů. Tyto a další předpisy dávají do rukou pracovníkům pomáhajících profesí jak nástroje moci, tak specifické odpovědnosti za jejichž nedodržení jim hrozí sankce. Tak například zákon o sociálně - právní ochraně dětí umožňuje podat k soudu návrh na nařízení ústavní výchovy nad nezletilým i proti vůli rodiče, což je příklad mocenského nástroje. Odpovědnost v případě ústavní výchovy má pracovník orgánu sociálně – právní ochrany dětí v tom smyslu, že má povinnost navštěvovat nezletilého v ústavním zařízení, kdy za nesplnění této podmínky mu hrozí správní řízení za porušení této odpovědnosti za dítě. Takto bychom mohli vysledovat mnoho dalších příkladů v různých právních předpisech.

Tyto právní normy však neupravují jen výše popsané konkrétní situace, nýbrž i obecné jevy jako ctění lidské důstojnosti, dodržování individuálního přístupu k uživatelům služeb, klientům nebo pacientům, podpora jejich samostatnosti a další ustanovení, které zakládají odpovědnost pracovníka za kvalitní odvedení své práce. Právní odpovědnost je tak možné definovat jako právní vztah, kde existují zvláštní povinnosti, které jsou subjektu uloženy vedle nebo namísto dosavadních povinností stanovených původním právním vztahem, jehož fungování bylo protiprávním jednáním narušeno. Tato zvláštní povinnost se nazývá odpovědnostní povinnost a slouží k ochraně původního právního vztahu.<sup>47</sup> Obecně lze říci, že odpovědnosti, které mají pomáhající uloženy zákonem, převládají nad mocenskými nástroji. Zákony upravující vztahy v jednotlivých pomáhajících profesích tak upravují především odpovědnosti pracovníků. Mocenské nástroje jsou v právních úpravách zákonů týkajících se pomáhajících profesí zaštiťovány především možností kontroly. Příkladem je možnost

---

<sup>47</sup> Srov. BREJCHA, A. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. 1. vydání, s. 6.



kontrolovat využití příspěvku na péči nebo možnost navštěvovat dítě v domácím prostředí pracovníky. orgánu sociálně – právní ochrany dětí.

Právní nástroje tak slouží k hmatatelné tvorbě vztahu pracovníka s příjemcem služby, který je vymahatelný a sankcionovatelný.

### 3. 5 Etické kodexy jako zdroje profesní odpovědnosti

Etické kodexy jsou jednou z charakteristik, která tvoří jakoukoliv profesi. Podle Greenwooda je profese charakterizována pěti atributy. Je to systematická teorie, která zahrnuje dovednosti, které jsou pro profesi charakteristické a vycházejí vědomostí založených na ucelené teoretické základně. Moc je v tomto atributu patrná prostřednictvím odbornosti v dané problematice, která se vztahuje i dalšímu z atributů. Druhým atributem je autorita profese vzhledem ke klientům. Dalším přívlastkem profese je autorita uznávaná společností, která je stvrzena určitými privilegii. Zde bychom mohli říci, že čím větší část společnosti uznává danou profesi a její postavení ve společnosti, tím větší moc má. Například pokud řekneme ve společnosti, že jsme lékař, získáme tak větší úctu, než když se budeme prezentovat jako úředník. Čtvrtým je kultura profese a konečně pátým právě etický kodex. Tyto atributy rozdělují jednotlivá pracovní odvětví na profesní a neprofesní činnosti. Jde o to, do jaké míry jsou výše zmíněné atributy naplněny.<sup>48</sup>

Každá z pomáhajících profesí disponuje určitými právy, povinnostmi, ale také mocí, která může být lehce zneužita. Etické kodexy slouží k tomu, aby tato moc byla regulována a členové dané profese znali intence svého působení.

Etické kodexy dávají do rukou svých členů jakousi exkluzivitu, která může vést k pocitu moci a elitářství, na druhou stranu své členy zavazují k odpovědnosti nejen vůči příjemcům služeb, ale i vůči společnosti, zaměstnavateli, povolání i ke kolegům. Je to jakýsi regulátor profesního chování a nástin toho, co je v dané profesi morálně žádoucí a co již ne. Dále slouží etické kodexy jako průvodce etické praxe profese, podklad pro posouzení stížností nebo výše zmíněného zdůraznění prestiže profese.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*, s. 40.

<sup>49</sup> Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*, s. 65.

Kodexy mají formu obecných zásad, kde jsou stanoveny základní hodnoty ve vztahu k lidským bytostem a k jejich sebeurčení a závazek k podpoře těchto lidských bytostí v jejich sociálním prostředí s etickými implikacemi.

### **3. 6 Politické tlaky a veřejné mínění**

Význam působení politických elit na užívání moci a odpovědnosti v pomáhajících profesích je jedním z aspektů, které významnou měrou ovlivňují jednání pomáhajících a nejen jich v praxi. V dnešním světě ovlivněném globálními jevy jsou určité tendence, které na základě politické diskuze působí směrem dolů k mocenským strukturám, které pak přejímají názorová hodnocení těchto výše položených mocenských struktur. Jde o informace, které na základě například ještě nelegalizovaných instrukcí ovlivňují dění ve společnosti. Můžeme například říci, že informace o možnosti zavedení regulačních poplatků ve zdravotnictví vzbudí nevoli v občanech dané společnosti, probíhá určitý společenský diskurz, kdy je patrné, že zdravotnický personál dostává do rukou aktivní nástroj moci nad životem pacientů. Ten, kdo si nemůže dovolit zaplatit regulační poplatek, nemůže mít dostatečnou zdravotní péči. Tato hypotéza může být předmětem diskurzu. Ve fázi politické diskuze, pouze hypoteticky, ale s vědomím tohoto nástroje, ovlivňuje přemýšlení nejen občanů, ale i zdravotníků. Jsou to právě politické elity jako nejvyšší držitelé moci, které pouze prostřednictvím informace ovlivňují společenské struktury, do jejichž kompetence určitá informace směřuje. V tomto procesu je konečným příjemcem individuum, které musí zaujmout k vyčtené problematice stanovisko a jednat dle svého přesvědčení.

Zde bychom mohli jako zdroj moci směřující směrem dolů a ovlivňující pracovníky v pomáhajících profesích k užívání určitých mocenských nástrojů označit terminologií Maxe Webera panství, což odpovídá institucionalizované formě moci nad určitou skupinou osob nebo celou společností. U těch, kteří se dostali do pozice politické elity bez ohledu na způsob, kterým se tam dostali, se předpokládá, že svými rozhodnutími budou určitým způsobem, ať negativním nebo pozitivním, ovlivňovat společnost. V demokratických společnostech je jim dána moc, která jim to umožňuje. Lidé si politické elity volí sami, takže ve svobodných volbách jim dávají na základě svého přesvědčení důvěru k výkonu moci. Jejich víra v pozitivní výsledky práce těchto elit je známkou toho, že věří v to, že politici budou konat v jejich prospěch a za svá

rozhodnutí budou schopni přijmout odpovědnost. Politici by tak měli být nositeli morálních hodnot a uvědomovat si svoji moc ovlivňovat dění ve společnosti, která jim dala důvěru a považuje je za experty v této oblasti.

Pracovník pomáhající profese jako konečný příjemce politického dění musí zaujmout k této diskuzi své stanovisko, které je dáno jeho politickým přesvědčením, které se utváří na základě mnoha faktorů mezi něž můžeme zahrnout jeho osobnostní nastavení, společenské postavení, inteligenci, hodnotovou orientaci a další. Způsoby, jakými s tímto postojem k dané problematice může přistupovat, jsou takové, že politický názor bude akceptovat či ne a zvolí variantu, kdy bude vyčkávat na rozhodnutí, kterým bude daný názor například legislativně upraven. Zde si je pomáhající pracovník vědom nezávaznosti politické diskuze. Pokud se však s názorem elit ztotožní, bude pro něj dostatečně atraktivní, může se domnívat, že je třeba začít tento názor prosazovat v praxi. Dostane do rukou mocenský nástroj, kterým může začít ovlivňovat sociální okolí, do kterého v rámci profese můžeme zahrnout kolegy, ale i klienty dané cílové skupiny, se kterými pracuje. Na příkladu střídavé výchovy si můžeme ukázat proces politického ovlivňování pracovníků pomáhajících profesí. Střídavá výchova jako institut rodinného práva je uzákoněna již dlouhou dobu v zákoně o rodině. Tento nástroj práva vychází z premisy, že otec a matka mají stejná práva ve věci péče o dítě, čili i o rovné střídání péče o dítě v ideálním případě. V minulosti se však využívala jen minimálně. Na základě politické diskuze, která v minulosti probíhala, dospěli zainteresované instituce k tomu, že je třeba institut střídavé výchovy více využívat. Pracovníci orgánu sociálně – právní ochrany dětí, kteří jsou ustanovováni kolizními opatrovníky při soudních řízeních ve věcech úpravy poměrů k dětem tak byli nuceni zaujmout k dané problematice stanovisko, kdy měli v rukou moc ovlivnit osudy dětí. Mohli tak ovlivňovat rodiče, aby přistoupili na střídavou výchovu jako nejlepší řešení pro dítě, jelikož v rámci politické diskuze jim byla tato varianta předkládána jako nejlepší řešení s tím, že děti mají právo na to, aby trávily stejný čas s matkou i s otcem. Samozřejmě že v konečném důsledku bylo důležité, zda si sociální pracovník orgánu sociálně – právní ochrany dětí byl schopen odpovědět na otázku, proč právě toto rozhodnutí bylo správné, a zhodnotit dopady na dítě. V tomto konkrétním případě měl sociální pracovník v rukou moc informační a expertní, které jsme vysvětlili ve French – Ravenově modelu, kdy měl informace o dané problematice a pohledem klienta byl na danou oblast expertem, čili jeho možnost ovlivnění byla zřejmá. Odpovědnost, kterou přijímá za svá konkrétní rozhodnutí ve vztahu k politickému diskurzu, však

pracovník pomáhající profese nese sám za sebe, jelikož nemá žádné hmatatelné body, kterými by své rozhodnutí odůvodnil.

Z výše uvedeného procesu je vidět, že sestup politického diskurzu, potažmo politické moci, je ve vertikální mocenské poloze směrem dolů veden až k nejnižší struktuře, které je v rámci určité mocenské hierarchie dána moc, neboli nástroje k praktické aplikaci této moci.

## **4 Vnitřní aspekty moci a odpovědnosti v pomáhajících profesích**

V předchozí kapitole jsme ozřejmili problematiku moci a odpovědnosti v rámci sociálních systémů, které pracovníky pomáhajících profesí nejvíce ovlivňují. Nyní se zaměříme na samotnou osobnost pracovníka v pomáhajících profesích a jeho intraindividuální přístupy k moci a odpovědnosti.

### **4.1 Osobnost pracovníka v pomáhajících profesích**

Osobnost jedince v psychologickém pojetí je obtížně definovatelný termín, neboť nelze přesně určit jednotlivé složky osobnosti samostatně nebo jako celku, jelikož každý jedinec je unikátní bytostí, která se odlišuje od ostatních. V psychologii je tedy osobnost hypotetickým konstruktem. Definicí osobnosti bychom našli mnoho dle jednotlivých psychologických přístupů k dané problematice. Behavioristická definice zaměřená na chování jedince je například definice R. B. Cattela, která zní: „Osobnost je to, co determinuje chování v definované situaci a definovaném naladění.“ Definice G. W. Allporta říká, že osobnost je dynamická organizace psychofyzických systémů, které determinují jedinečné adjustace individua jeho prostředí.<sup>50</sup>

Pracovník pomáhajících profesí je člověk, který svoji praxi zaměřuje na další lidské bytosti, které se dostali do nějaké obtížné životní situace. Vkládá tak svoji osobnost do interakcí s dalšími lidmi, kteří jsou objektem jeho práce. Z toho vyplývá, že pracovník pomáhající profese musí co nejlépe znát sebe sama, aby v rozličných situacích nebyl překvapen svými reakcemi na interindividuální rovině. Vlastní osobnost se tak stává nástrojem pomoci druhému. Proces, který utváří naši osobnost, kdy se stáváme sami sebou, se nazývá individuace. Tento proces znamená v jungovské

---

<sup>50</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*, s. 141.

individuální hlubinné psychologii stav osvobození svého bytostného Já ze zkreslených představ o sobě, které C. G. Jung nazýval personami, což jsou masky, které ukazují naše individuální vědomí společnosti. Tyto osoby však skrývají skutečnou povahu individua. Účelem procesu individuace je tak sejmutí osoby, aby se mohla osobnost člověka ukázat ve své skutečné podobě. Smyslem individuace není stát se dokonalou bytostí, nýbrž poznat sám sebe a umět znát sebe jako jedinečnou individualitu.<sup>51</sup>

Co nejlepší znalost sebe sama znamená v pomáhajících profesích vytvoření autentického vztahu s klientem, kdy s ním nehrajeme žádné role, které by mohly zablokovat proces pomáhání.

#### 4. 1. 1 Polarita v životě pomáhajícího

Polarity jsou určité součásti osobnosti, které nám ukazují kontexty, kterými můžeme osobnost chápat. Tyto kontrastní síly můžeme chápat buď antiteticky, jako neslučitelné síly, které si odporují nebo komplementárně jako dva jevy, které se vzájemně doplňují.<sup>52</sup> Pojem polarit je uváděn v souvislosti s analytickou psychologií a jejími základními pojmy, kterými jsou vědomí a nevědomí. Vědomí značí jevy, kterých si jsme při svém jednání vědomi a dokážeme je racionálně vysvětlit. Nevědomí pak na druhé straně znamená intrapsychické jevy, které si neuvědomujeme. C. G. Jung tak říká, že všechno, co můžeme říci o nevědomí, je to, co nám říká vědomí.<sup>53</sup> Problematika polarit nám tak říká, že pokud se někdo projevuje jedním pólem polarity, druhá se konstituuje v jeho nevědomí. Druhá strana polarity je v nevědomí uložena a čeká na vhodnou dobu, kdy by se mohla projevit. Pokud chápeme polaritu komplementárně a budeme je označovat jako soubor negativních a pozitivních vlastností, můžeme tak v rámci osobnosti nalézt opačný pól, kterým jsme se dosud neprojevovali a implementovat ho do osobnosti, která se tak díky tomuto procesu stane jednotnou.

Antitetická polarita znamená, že se zdánlivě přikloníme k jedné straně polarity, kterou se budeme určitým způsobem projevovat a druhou zavrhneme v rámci zaujetí stanoviska k danému jednání. Vystupujeme tak proti tomuto stanovisku, kdy si

---

<sup>51</sup> Srov. SHARP, D. *Slovník základních pojmů psychologie, C. G. Junga*, s. 60.

<sup>52</sup> Srov. GÉRINGOVÁ, J. *Pomáhající profese*, s. 26.

<sup>53</sup> Srov. JUNG, C. G. *Analytická psychologie – její teorie a praxe*, s. 18.

neuvědomuje jeho druhou stranu. V pomáhajících profesích bychom si tak měli v první řadě umět odpovědět na otázku proč chceme pomáhat nebo proč pomáháme, což je ve většině případů velmi obtížná rovina profese. V případě pomáhajících je tak důležitá sebereflexe, která nás učí polaritu poznávat a uvědomovat si motivy příklonu k určité straně profesního, ale i osobního života, který se nám do praxe promítá.

#### **4. 1. 2 Polarita osoby a stínu**

Další důležitou dichotomií v analytické psychologii je persona a stín. Co je persona jsme si již vysvětlili v kapitole 4. 1 a nyní se zaměříme na stín, který provází člověka jako jeho nevědomí následovník. Stín je temnou nevědomou polaritou k osobě. Jsou to vlastnosti, které z našeho pohledu k dané roli, kterou hrajeme, nepatří. Tyto vlastnosti pak většinou vytěsňujeme do nevědomí. Vlastnosti, které jsou v našem nevědomí skryty, v nás ve vědomém světě vyvolávají averzi a odpor. Je tak velmi nebezpečné, zvláště v pomáhajících profesích, zapomínat na vlastní stínové stránky, jelikož v případě setkání s klientem, do kterého své stínové vlastnosti projikujeme, můžeme, na základě neznalosti sebe sama, těžce poškodit.<sup>54</sup> Klient se tak stane nepřítelem, kterého je třeba zničit, a je snadné to učinit, pokud má druhý člověk ve vztahu s klientem moc, kterou může reálně užívat.

Stín, který v pomáhajících profesionálech vyvolává touhu po moci, je nebezpečným jevem, se kterým pracovníci pomáhajících profesí neumí pracovat. Jednak protože je problémem nevědomým a na druhou stranu proto, protože se často zapomíná na to, že se pracovníci musí se svými stínovými stránkami seznamovat prostřednictvím psychoterapie nebo alespoň prostřednictvím sebereflexe, se kterou se však musí umět nakládat správným směrem.

Pracovník pomáhající profese se pohybuje na tenké linii, kdy se musí rozhodovat i proti vůli klienta a činit taková opatření, která z pohledu pracovníka povedou ke zlepšení stavu, ať sociálního, zdravotního či jiného. Častým jevem v práci pomáhajících, kteří se musí rozhodovat proti vůli klienta, je snaha své rozhodnutí před sebou ospravedlnovat nebo objektivizovat, což v praxi znamená, že si pracovník zdůvodní své rozhodnutí a ostatní volby v sobě zavrhne. Jeho rozhodnutí je tak jediné správné, což není vždycky

---

<sup>54</sup> Srov. KOMÁREK, S. *Příroda a kultura*, s. 30.

pravdou, a v nevědomí se tak konstituuje opak, stín, který již není touhou pomáhat, ale touhou klienta mocensky ovládat. Objektivizací tak dochází k ospravedlnění temné stránky nevědomí, které touto objektivizací nabývá na síle a může se dále projevovat při práci s dalšími klienty. Pokud se necháme unést představou moci v denním životě, trpíme pocitem viny. Toto se však vytratí právě objektivizací a motiv moci tak převládne, protože nám připadá správný a mi jej nedokážeme reflektovat jinak.<sup>55</sup>

Archetypy, které jsou jednou stranou polarit, představují praobrazy, dominanty kolektivního nevědomí. Jsou to zděděné možnosti představ, které nejsou ani individuální, ale všem společné možnosti vyskytující se univerzálně.<sup>56</sup> Tyto archetypy se projevují všemi svými vlastnostmi jako celek. Pro lidskou psychiku je pak obtížné pracovat s jednotlivými polaritami, jelikož se projevují ambivalentními projevy. Pokud nemá pomáhající vůli pracovat na svojí osobnosti a pochopit obě strany mince, je pro něj snazší přiklonit se na jednu stranu, se kterou se identifikuje, a nevhodnou možnost zavrhnout do nevědomí. Tento proces se nazývá štěpení archetypu.<sup>57</sup> Tento rozštěp tak můžeme pozorovat například u sociálního pracovníka, který se stal dozorcem nad osudy klientů, místo průvodce životem klienta. Rozštěpený archetyp není produktem vnějšího prostředí, ale spíše závisí na schopnostech a psychologickém vývoji jedince. Každá strana dichotomie je v pomáhající, ale i jiné profesi, třeba užívat v přípustné míře a vyhranění se jednou stranou je nebezpečné. Pokud není schopen pomáhající chápat archetypy komplementárně a uvědomovat si jeho polaritu, je druhou možností připojit rozštěpenost archetypu moci. Kolem pomáhajícího je vytvořen systém vnějších a vnitřních pohledů, které utváří vizualizaci pomáhajícího jak pro něj samého, tak společnosti, prostřednictvím určitého mínění o dané pomáhající profesi. Klient tak dává sociálnímu pracovníkovi moc díky své bezmoci a obrací se na něj jako na osobu, která má nad ním moc, čímž podporují mocenský stín pracovníka. Pracovník pomáhající profese tak začne klienta považovat za objekt svých mocenských nároků. Sociální pracovník vnímá klienta jako objekt dozoru a nevidí nutnost provést klienta jeho těžkou životní situací. Projikuje jednu stranu polarit do klienta, ve kterém ji vidí. Ne však u sebe. Je třeba uvést, že spojující moc není ve všech případech špatná, jelikož díky ní

---

<sup>55</sup> Srov. GUGGENBÜHL – CRAIG, A. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*, s. 14.

<sup>56</sup> Srov. SHARP, D. *Slovník základních pojmů psychologie C. G. Junga*, s. 29.

<sup>57</sup> Srov. GÉRINGOVÁ, J. *Pomáhající profese*, s. 86.



je pracovník schopen nahlédnout na druhou stranu polarity prostřednictvím projekce. Daleko horší důsledky může mít úplné vytěsnění jedné strany archetypu, o které se daný jedinec, v našem případě pomáhající profesionál, nestará vůbec.<sup>58</sup>

K pomáhajícím profesím tak mocenský stín patří. Je nutný pro pochopení komplementarity klientů, ale i pracovníka. Je třeba najít správnou míru užití jednotlivých pólů archetypu pro kvalitní způsob pomoci klientům, kteří jsou určitým způsobem závislí na vůli pomáhajících.

---

<sup>58</sup> Srov. GUGGENBÜHL – CRAIG, A. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*, s. 74.

## **5 Komparace moci a odpovědnosti v sociální práci vykonávané státem, nestátními neziskovými organizacemi**

Nyní se zaměříme na difference přístupů k moci a odpovědnosti v několika pomáhajících profesích, a to sociální práci vykonávanou prostřednictvím státní moci, která je v určité části své komplexnosti odlišná od sociální práce vykonávané nestátními neziskovými organizacemi a dále zdravotnictvím, které je jednou z nejstarších pomáhajících profesí. V následujícím textu budeme vycházet z poznatků předešlého textu, který bude vodítkem pro zacílení na konkrétní rozdílnosti v přístupu k moci a odpovědnosti. Úkolem následujícího textu nebude postihnout zvláště pak v sociální práci vykonávané nestátními neziskovými organizacemi celé široké spektrum sociálních služeb a jejich odnoží, ale poskytnout komparaci na úrovni sociální práce a zdravotnictví jako celku a jejich vzájemných odlišností.

### **5.1 Sociální práce**

Je mnoho různých definic sociální práce, které se liší určitými body dle přístupů jednotlivých autorů. Matoušek definuje sociální práce jako společenskovední disciplínu i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů. Dále uvádí, že se sociální práce opírá o rámec společenské solidarity a o naplňování individuálního lidského potenciálu.<sup>59</sup> Sociální práce je zaměřena ve své celé šíři na každého jednotlivého člověka, který se ocitl v těžké životní situaci, se kterou si není schopen vlastními silami pomoci sám. Z toho vyplývá, že sociální práce se zaměřuje nejen na jednotlivce, ale i na skupiny nebo celé komunity. To znamená, že sociální pracovníci vykonávají svoji činnost s jednotlivci s nejrůznějšími problémy s fungováním ve svém přirozeném sociálním prostředí, ale i v sociálním prostředí, které je odlišné od přirozeného sociálního prostředí. Těmito individualitami jsou například nezaměstnaní, psychiatricky, mentálně nebo jinak postižení jedinci, děti a další. Již z názvu oboru sociální práce vyplývá, že práce

---

<sup>59</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*, s. 11.

s jednotlivci by nebyla efektivní, kdyby se sociální práce nezaměřovala na společnost v celé její šíři, protože jednotlivce nelze podporovat k odstranění jejich starostí bez toho, aby na jejich problematiku nebylo nahlíženo jako na součást společenského komplexu, který je obklopuje. Je třeba vidět, že nepomůžeme dítěti s výchovnými problémy, aniž bychom jistým způsobem jako sociální pracovníci neovlivňovali rodinný systém, nebo že komunita nepřijme uprchlíky jako plnohodnotné členy bez dostatečného povědomí o jejich kultuře, náboženství nebo jiných odlišnostech od svého vlastního společenství.

Sociální pracovníci tak využívají nejrůznějších nástrojů, které jim umožňují s jednotlivými cílovými skupinami klientů pracovat, mají své metody práce, které jsou zaměřeny na konkrétní cílovou skupinu v určitém sociálním prostředí, s aktuálními životními situacemi, se kterými si sami nedokážou poradit. Toto vše dává sociálním pracovníkům i dispozice k užívání moci jako jednoho nástroje své práce. Ovšem moc vyžaduje i umění práce s vlastní odpovědností opřenou o vnitřní osobnostní nastavení sociálního pracovníka, který integruje vnější požadavky na výkon své profese.

Je třeba konstatovat, že sociální práce má vytvořené své vlastní metody práce, které navazují na jiné pomáhající profese, kterými jsou například psychologie, zdravotnictví, pedagogika a mnohé další. Proto je někdy sociální práce nazývána semiprofesí, která prostupuje a dalo by se říci i spojuje jednotlivé profesní obory jako právo, psychologii nebo zdravotnictví. Z toho můžeme usuzovat, že exkluzivita sociální práce oproti ostatním profesím může být v očích veřejnosti a politického zájmu upozaděna. Diskuze o tom, zda je sociální práce profesí či semiprofesí spočívá v tom, že je sociální práci vytýkáno, že nemá systematickou teoretickou základnu a sociální pracovníci nedisponují vlastními specifickými dovednostmi. I přesto, že sociální práce má nižší prestiž než ostatní profese, je do rukou sociálních pracovníků kladena velká moc v podobě například možnosti kontrolovat nebo z různých pozic ovlivňovat životy svých klientů.<sup>60</sup>

Z druhé strany je vidět, že sociální práce je sama závislá na pomoci ostatních, tak jako jsou ve většině případů závislí klienti sociálních pracovníků na podpoře a pomoci. A právě v současnosti je jakákoliv závislost viděna jako negativní vlastnost a neschopnost postarat se sama o svoji existenci. Prestiž sociální práce v dnešní individualizované a globalizované době také snižuje vytrácející se solidarita mezi lidmi,

---

<sup>60</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*, s. 41.

kdy cílové skupiny sociální práce jsou viděny jako obtížné a nepotřebné pro tržními mechanismy ovládaný západní svět, který díky těmto lidem trpí. Z těchto důvodů může být sociální práce chápána jako nehodna pozornosti a její exkluzivita snižována, čímž je sekundárně snižována i její moc ovlivňovat své klienty. Odpovědnost je však velká, ne – li progresivně rostoucí.

### **5. 1. 1 Sociální práce v rámci státní moci – historický exkurz**

Aby bylo možné nahlédnout na sociální práci, kterou vykonává v současné době stát v rámci svých garancí, je třeba učinit krátký exkurz do minulosti výkonu sociální práce u nás.

Mezním obdobím pro vývoj sociální práce v naší kulturní oblasti můžeme oprávněně považovat vznik samostatného Československého státu v roce 1918. Vývoj sociální práce a sociální politiky v té době se odvíjel od konce první světové války, která zapříčinila utrpení mnoha lidí, které bychom v současné době mohli nazvat cílovými skupinami pracovníků sociální práce. Byli to invalidé, děti, lidé bez domova a další. Stát musel zajistit v této nelehké době takové sociální podmínky, které byly nutné pro přežití lidí. Důležitým mezníkem, který vedl ke konstitování státem vykonávané sociální práce, byl vznik ministerstva sociální péče, které zákony připravovalo podmínky pro pozdější výkon sociální práce. Ministerstvo se zaměřovalo na sociálněpolitickou problematiku, ale i o péči o děti nebo válečné invalidy. Bylo zavedeno sociální pojištění, které dalo zaměstnaným podporu v případě nemoci, stáří či invalidity. Vznikaly také organizace s celostátní působností jako například Masarykova liga proti tuberkulóze. Také na místní samosprávě byly úkoly, které se sociální práce týkaly. Byla to převážně péče o své chudé.<sup>61</sup> Sociální zákonodárství a péče o znevýhodněné osoby bylo v období první republiky na dobré úrovni. Souběžně s vývojem státu bylo nutné sociální práci profesionalizovat a vznikaly některé z prvních škol zaměřených na sociální péči jako například Vyšší škola sociální péče nebo Střední sociální školy.

Dalším důležitým mezníkem pro konstituci státní mocí zajišťovanou sociální práci byl konec druhé světové války, potažmo rok 1948. Byl převzat východní model

---

<sup>61</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*, s. 121.

centrálního plánování, ale i sociální péče. Na základě znárodnování převzal stát moc nad velkou částí soukromého majetku, což v oblasti nestátní sociální práce zapříčinilo převzetí i sociální práce do svých rukou. V této době se sociální péči nevěnovala žádná pozornost, jelikož se předpokládalo, že až zmizí třídní rozdíly, zmizí i všechny sociální problémy života lidí. Od šedesátých let dvacátého století můžeme pozorovat jisté posuny ve vývoji sociální práce, nicméně státní moc kontrolovala sociální oblast i nadále. Je třeba zmínit, že sociální práce v době komunistického režimu byla převážně represivního charakteru, kdy sociální problémy byly řešeny institucionální „léčbou“. Vývoj státem vykonávané sociální práce po roce 1989 je i v roce 2014 vnímána spíše jako jakási represivní složka státní moci, která má za úkol kontrolovat sociální problémy a restriktivními nástroji „omezovat“ jedince či skupiny, které jsou cílovou skupinou určité oblasti sociální práce. Státní sociální práce si tak sebou nese břímě doby před rokem 1989, i když její současná konstrukce se orientuje spíše na prevenci. Zákonodárství dává sociálním pracovníkům stále větší míru odpovědnosti a ubírá mocenské nástroje. Státem vykonávaná sociální práce je tak stále více stavěna na principech sociální práce nestátního charakteru, což je pozitivní. Nicméně pohled veřejnosti je stále spíše ostražitý. Toto by se mohlo zlepšit jistým dozráváním společnosti a výměnou generačního pohledu na věc.

### **5. 1. 2 Sociální práce v nestátním sektoru – nástin vývoje**

Sociální práce nestátního charakteru byla ustavována v historii převážně církvemi, které poskytovaly pomoc potřebným. V našem sociokulturním prostředí tak jako v celé západní kultuře to bylo křesťanství, které sociální práci dalo základy pro její profesionalizaci. Dále můžeme zmínit spolky, které v dobách Rakousko – Uherské monarchie zabezpečovaly péči například o mládež. V období první republiky pokračovala péče o potřebné v minulém duchu, nicméně nutně musela vznikat i státní forma, která musela reagovat na dobu po první světové válce.

Vývoj nestátní sociální práce jako oboru zastavuje příchod komunismu, který tuto oblast téměř vymazal z mapy profesí nezávislých na diktatuře státu.

U nás tak nestátní sociální práce začíná navazovat na svoji jakousi zapomenutou tradici až po roce 1989, kdy začínají fungovat nestátní organizace jak církevní, tak

necírkevní. Dále se začala formovat i dobrovolnická sociální péče. Samozřejmostí byly problémy spojené s rozdělením kompetencí mezi státní a nestátní sociální péčí. Tyto se však postupem času stírali, jelikož bylo patrné, že je nutností kooperovat a snažit se o komplexitu služeb potřebným. Důležitým mezníkem ve vývoji sociální práce u nás bylo přijetí zákona o sociálních službách v roce 2006. Vznik nestátních neziskových organizací, které poskytují sociální služby, ukotvil sociální práci v povědomí veřejnosti.

## **5. 2 Moc a odpovědnost sociálních pracovníků v očích veřejnosti**

Oblast veřejného mínění ve vztahu k moci a odpovědnosti sociálních pracovníků ve státní a nestátní oblasti můžeme opět určitým způsobem rozlišit. Jsou zde patrné rozdíly, které se budeme snažit popsat, i když se literatura o této problematice zmiňuje jen velmi málo. Kritéria pro stanovení odlišností moci a odpovědnosti ve státní a nestátní sociální práci můžeme stanovit jako faktory, které se podílejí na utvoření si obrazu o konkrétních činnostech. Těmito faktory jsou především zkušenosti veřejnosti se sociálními pracovníky, dále pak obraz oboru, který veřejnosti poskytují média a dále mýty, které veřejnost o sociálních pracovnících má.

Když se na veřejnosti zmíníme o sociálním pracovníkovi, většina lidí, zvláště pak generace, která žila před rokem 1989, si vybaví člověka, který odebírá děti z rodin a užívá nejrůznějších restriktivních opatření. Z této premisy je patrné, že sociální pracovník má moc, kterou může ovládat ostatní dle svých představ a značná část veřejnosti má z této moci respekt. Tato mocenská opatření jsou u pracovníků sociálně – právní ochrany dětí možná, nicméně jejich užití je samozřejmě omezováno dalšími mechanismy, což již veřejnost nereflektuje. Tento stín vrhá státem vykonávaná sociální práce i na nestátní sektor, nicméně lidé, kteří přicházejí do styku se sociálními pracovníky obou forem začínají zažívat zkušenosti, které utvářejí pozitivnější pohled na moc sociálních pracovníků. Pokud bychom se zaměřili na skupinu lidí, které přichází do styku se sociálními pracovníky, čili jejich klienty můžeme v současné době pozorovat pohledy, které přejímá veřejnost. Přímé zkušenosti se sociálními pracovníky tak nepřímou ovlivňují i veřejnost jako celek. Sociální práce nestátních neziskových organizací staví a profiluje se jako sociální práce založená na dobrovolnosti, tedy klient přichází svobodně s tím, že potřebuje podpořit. Vchází do vztahu se sociálním

pracovníkem jako partner, který si ve většině případů při spolupráci se sociálním pracovníkem určí sociální zakázku. Vystoupit ze vztahu může kdykoliv. Po ukončení spolupráce v takovémto případě si takový klient může říci, že splnila jeho očekávání nebo ne, zhodnotit zda byla dobrá či špatná. Tím pro něj spolupráce končí. Z tohoto vyplývá, že moc v očích veřejnosti je v rukou klienta, který se může svobodně rozhodovat o svém osudu. Rozdílné je to v případě sociálních pracovníků ve veřejné správě, kteří mohou užívat nástrojů, které klienty mohou nějakým způsobem omezit na jejich osobní svobodě. Klient se tak musí podřídit rozhodnutí sociálního pracovníka, který klienta dozoruje nebo kontroluje. Je třeba uvést, že i ve státě vykonávané sociální práci vchází většina klientů do vztahu se sociálním pracovníkem dobrovolně, nicméně dispozice, právě díky možným restrikcím, k „vynucenému“ vztahu zde je. Klient odcházející od sociálního pracovníka tak může získat negativní zkušenost, která je dále předávána veřejnosti. Moc je zde na straně sociálního pracovníka, který je vnímán v negativním světle. Otisk podoby sociální práce v očích veřejnosti tak balancuje na hranici zkušeností s tou či onou stranou sociální práce, se kterou přijde klient do styku. Na straně státě vykonávané sociální práce je ještě patrná rozdílnost v tom, že se klient dostává do styku se sociálním pracovníkem v rovině, která je běžná pro nestátní sociální práci, tedy dobrovolně nebo jako ten, který je určitým způsobem kontrolován a omezován na svobodě. Z tohoto pak vyplývá, že by sociální práce měla v očích veřejnosti působit spíše pozitivním dojmem, ale stále je u nás v popředí podoba paní „Zubaté“, která měla v době před rokem 1989 velkou moc nad svobodou. Při hodnocení faktoru nepřímé zkušenosti veřejnosti se sociálními pracovníky není zásadně reflektována odpovědnost sociálních pracovníků za vykonanou práci, ta je převážně hodnocena subjektivně jednotlivými klienty.

Dalším významným faktorem ovlivňujícím pohled veřejnosti na moc a odpovědnost v sociální práci jsou média, která v současné době lační po exkluzivních reportážích, které přitáhnou pozornost lidí. Sociální pracovníci jsou vyobrazováni převážně v negativním světle jako kontroloři životů lidí nebo úředníci, kteří zapříčinili těžké osudy dětí. Většinová společnost není informována o práci sociálních pracovníků a jejich vnímání je tak opět negativní. Pozitivní stránky sociální práce se v médiích ve většině případů ignorují.<sup>62</sup> Zde je kladena do rukou sociálních pracovníků odpovědnost

---

<sup>62</sup> Srov. BAJER, P. Otazníky činnosti sociálních pracovníků, *Sociální práce, časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*, 2007, č. 1/2007, s. 17 – 20.

za jejich „selhání“, které svoji neschopností zapříčinili. Sociální pracovník je takto vnímán jako ten, kdo má moc nad osudem klienta, je vykreslován jako ten, který mu mohl jediný pomoci a je plně zodpovědný za vyřešení jeho problému. Odpovědnost je mu vložena do rukou za celou kauzu bez ohledu na další zainteresované účastníky. Budeme jen matně vzpomínat, kdy za poslední rok byl sociální pracovník v celostátním médiu hodnocen pozitivně. Média tak vyhledávají kauzy, které vedou sociální pracovníci státního sektoru, jelikož jsou ti, kteří mají moc rozhodovat a odpovědnost za toto rozhodování. Jejich odpovědnost je v očích veřejnosti dána různými právními úpravami a je jim dána konečná rozhodovací moc. Pakliže média neprezentují určité kauzy sociálních pracovníků, jsou tyto problémy vnímány jen malou skupinou lidí, kteří o problému mají přehled. Prezentací v médiích se o problému dozví velká část veřejnosti, která si obraz skutečnosti přizpůsobí, díky prezentaci v médiích a vlastní zkušenosti.<sup>63</sup> Veřejnost už nevnímá posuny nástrojů represivních opatření sociálních pracovníků veřejné správy, který mohou pozorovat sami pracovníci. Tento posun by se dal nazvat jako pohyb od moci k odpovědnosti. Například před rokem 1989 mohli sociální pracovníci odebírat a umisťovat děti do ústavních zařízení bez téměř jakékoliv spolupráce s rodiči či jinými zainteresovanými osobami. Vyžadováno bylo pouhé schválení soudem, pokud děti neumísťoval sám rodič. Moc daná právními úpravami tak byla velká, kdežto odpovědnost tkvěla převážně na osobnostní rovině individuálního pracovníka. Postupem času mohl nařídit ústavní výchovu pouze soud, který na návrh pracovníka orgánu sociálně – právní ochrany dětí nebo jiné osoby tento návrh potvrdil nebo zamítl. Moc sociálního pracovníka tak byla oslabena a on jako navrhovatel musel odpovědět instituci soudu, proč je třeba ústavní výchovu nařizovat. V současné době je zákonnými či podzákonnými opatřeními nutné, aby před umístěním dětí do ústavní výchovy bylo provedeno mnoho kroků k nápravě vzniklé situace kolem dítěte, aby se ústavní výchova nemusela nařizovat. Státní sociální práce se tak začíná přibližovat sociální práci nestátního charakteru, což je jistě pozitivní posun. Do daného případu je zaangažováno mnoho institucí, a tak je státní sociální pracovník sám kontrolován z mnoha různých stran, i když by se dalo říci, že odpovědnost se rozmělní mezi jednotlivé zainteresované strany. Odpovědnost rozhodnout má stále soud, nicméně první, kdo svým rozhodnutím rozhybe pomyslné soukolí je sociální pracovník, který je za toto zodpovědný. Z pohledu dob minulých je jeho moc oslabena. Tlak veřejnosti

---

<sup>63</sup> Srov. MCNAIR, B. *Sociologie žurnalistiky*, s. 45.



a politické vůle je velký a možná i vedený správným směrem, nicméně jednotlivé případy nelze paušalizovat jen díky pěkně vypadajícím statistikám, za které jsme Evropskou unií často kritizováni. Z tohoto příkladu tak možná vyplývá, že veřejnosti jsou skryty nuance sociální práce, zvláště pak ve veřejném sektoru, které nejsou sami pracovníci schopni veřejnosti jako celku předat například formou medializace, která by mohla ukázat pozitivní stránku sociální práce.

Třetím významným faktorem, který ovlivňuje veřejné mínění ve vztahu k moci a odpovědnosti sociálních pracovníků, jsou mýty a předsudky o sociálních pracovnících. Stereotypy jsou prototypy chování, které odvozujeme od chování určitého klasického zástupce dané skupiny a toto chování jí pak přisuzujeme.<sup>64</sup> Stereotypy tak získáváme od druhých lidí, či z médií a tyto zkušenosti nám utvářejí pohled na svět. Stereotypy pak neoprávněně způsobují předsudky o určité skupině lidí, které na základě prezentovaných vlastností ukazují negativní vlastnosti dané sociální kategorie. Od předsudku se tak můžeme lehce dostat k mýtům, které představují očekávání, která obsahují určité fabulace vedoucí k ideálu, který je částečně realizován.<sup>65</sup>

Tyto mýty o sociálních pracovnících utváří multirolovost sociální práce, která se snaží o optimalizaci sociálního potenciálu klientů. V případě moci a odpovědnosti musí sociální pracovník umět významnou měrou nakládat právě s těmito hodnotami, kterými jsou odpovědnost a autorita. Mýtů, které se vztahují k profesi sociálních pracovníků, můžeme identifikovat několik. Ve vztahu k moci a odpovědnosti můžeme jmenovat například mýtus, že jsou dva druhy sociálních pracovníků. Jedni, kteří kontrolují, a druzí, kteří pomáhají. V tomto případě jsou patrné role sociálního pracovníka, které musí umět vyladit tak, aby mohl klientovi co nejlépe pomoci. Je však jasné, že se sociální pracovníci, ať chtějí nebo ne, přiklánějí k určité straně.<sup>66</sup> Je to dáno vnějšími a vnitřními aspekty, které pracovníka ovlivňují. Zde je patrné, že kontrolu, která nemusí vycházet pouze z vnitřních aspektů ovlivňujících sociálního pracovníka, bude spíše provádět pracovník vykonávající sociální práci v rámci státní instituce, který má právní nástroje, o které se může opřít a tudíž i osobnostně se může snáze nastavit na stranu kontroly klientů z pozice moci. Sociální pracovník nestátní neziskové organizace tyto nástroje nemá, může klientovi navrhnout řešení, kontrolovat domluvené kroky

---

<sup>64</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*, s. 59.

<sup>65</sup> Srov. JANEBOVÁ, R., MUSIL, L. *Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovníc*, s. 7.

<sup>66</sup> Srov. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*, s. 54.

ke zlepšení jeho situace nebo upozorňovat na postoupení případu státní instituci v případě závažného porušení právních předpisů. Nemůže však represivní opatření z pozice moci sám provést. Ideální stav je však střední cesta, kdy je sociální pracovník schopen kontrolu a pomoc vyvážit, aby klient co nejlépe sociálně prosperoval a byl schopný svůj problém zpracovat a postupnými kroky napravit. Odpovědnost sociálního pracovníka zde stojí tam, kde dokáže odpovědět společnosti (kontrola) a klientovi (pomoc), proč je společné řešení to nejlepší.

Další mýtus veřejnosti o sociální práci tkví v tom, kdo je ve vztahu klient x sociální pracovník mocnější. Tento mýtus může vplývat z přesvědčení, že se téma moci sociální práce až tak nedotýká. Nicméně sociální pracovníci disponují mocí, která jim do jisté míry může ulehčit práci s klienty, aby dosáhli takové změny, která by nastartovala změnu stavu klientova světa. Za zdroje moci v případě sociální práce můžeme identifikovat dva. Prvním je společnost a druhým je samotná nutnost pomoci, kterou klient požaduje.<sup>67</sup> Moc zde můžeme také nazvat autoritou, kterou sociální pracovník před klientem má. Zdroj moci v podobě společnosti jsou zákonná opatření a normy, které ukládají určitý typ sociálního chování. Opět je zde vidět, že v případě nutnosti mohou sáhnout státní sociální pracovníci k nástrojům, které jednak mohou pomoci klientovi ve zvládnutí určité situace, například kontrolou výkonu trestu domácího vězení. Sociální pracovníci nestátních forem se spíše opírají o druhou variantu moci, tedy pomoci klientovi z jeho pohledu nezvládnutelné situaci, jelikož mají jistou odbornost a informace, které si klient sám nedokáže obstarat. Nemohou však sami určitá mocenská opatření učinit, jelikož jim to zákon neumožňuje.

Mýtus vztahující se k odpovědnosti v sociální práci je ten, který bychom mohli nazvat odpovědností sociálního pracovníka za výsledek sociální zakázky. Veřejnost se tak může mylně domnívat, že celá odpovědnost je na sociálním pracovníkovi. Sociální práce vychází z předpokladu, že klient má potenciál k tomu, aby dokázal sám nebo za pomoci svého sociálního okolí nebo odborníků podniknout kroky k nápravě své obtížné sociální situace. Z tohoto plyne, že převážná část odpovědnosti je právě na něm. Společně se sociálním pracovníkem plánují kroky, které povedou ke zlepšení klientovi situace. Při plánování pak dochází k rozdělení kompetencí, které zainteresované strany mají. Jednotlivé odpovědnosti by pak měly být rozděleny dle naplánovaných kroků. Sociální pracovník tak například může kontaktovat pracoviště úřadu práce o situaci

---

<sup>67</sup> Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 55 - 56

klienta a o jeho potřebách, když se k tomu při tvorbě zakázky zaváže. Je jeho odpovědností toto učinit. Odpovědností klienta je na úřad práce dojít a potřebné věci si vyřídit. Sociální pracovník je tak spoluautor, kreativec a pomocný realizátor zakázky. Samotný realizátor je ale klient. Odpovědnost za zdárné naplnění cílů má klient, jelikož se jedná z velké části o řešení jeho aktuální životní situace. Odpovědnosti sociálního pracovníka tak můžeme vyvozovat z dílčích kroků k naplnění zakázky.

### **5.3 Moc a odpovědnost sociálních pracovníků vyplývající z legislativy**

Legislativa upravující praxi sociálních pracovníků se opírá převážně o zákon o sociálních službách, který vešel v platnost v roce 2006 a již několikrát byl novelizován. Dalšími zákony upravujícími činnosti sociálních pracovníků je zákon o sociálně – právní ochraně dětí, zákon o probační a mediační službě nebo zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Všechny tyto a další právní úpravy dávají do rukou sociálních pracovníků, zdravotníků a dalších pomáhajících profesí nástroje moci, ale také odpovědnost za dodržování těchto úprav.

Moc sociálních pracovníků vyplývající z legislativy vychází z určitých pozic, které by měli sociální pracovníci znát a používat ve vhodné míře ve vztahu ke klientům. Jednou z těchto pozic je sama znalost legislativy, která umožňuje sociálním pracovníkům vysvětlovat klientům možnosti vyplývající ze zákonů nebo nařizovat taková opatření, která by vedla k ochraně klienta nebo společnosti. Tato znalost dává sociálním pracovníkům informační moc, kdy je pracovník držitelem informací, které klient nemá. Je tak v oblasti legislativy také expertem, který v nutném případě, pokud to legislativa umožňuje, může trestat, čili má moc donucovací. Se znalostí legislativy je nutností, aby sociální pracovník uměl konkrétní zákony vykládat, jelikož špatný výklad by mohl zapříčinit zhoršení klientova stavu. Dále musí sociální pracovníci umět zákony aplikovat v praxi, kde je mnohdy obtížné určit, kdy zasáhnout, či ještě ponechat čas na možnost nápravy situace. V této pozici se dostávají sociální pracovníci na pole etiky, jelikož se musejí rozhodovat, jaké řešení dané situace je správné a záleží na osobnosti konkrétního pracovníka, jak se k nastalé situaci postaví. Z tohoto je patrné, že normy, které poskytuje právo, jsou nejen dané konstitutivně, ale i dispozitivně a dávají sociálním pracovníkům možnosti k rozhodování, což je jistě vhodné, jelikož sociální práce se vztahuje k člověku, který má své individuální dispozice a je třeba k němu tak

i přistupovat. Zákony však neupravují jen moc sociálních pracovníků, ale dávají konkrétní odpovědnosti vůči klientům, zaměstnavateli nebo dalším institucím, které konkrétní zákony upravují. Kdyby nebyla odpovědnost legislativně upravena, mohli by si zainteresované osoby dělat ve vztahu ke klientům nebo společnosti, co by chtěly, kdyby nebyly vybaveny znalostí morálních norem. Právo tak dává člověku odpovědnost „za“, kdežto morální normy spíše odpovědnost „před“.

Sociální pracovníci se opírají o zákon o sociálních službách, který upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči a další úpravy vztahujících se k sociálním službám. Dále pak tento zákon upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně právní – ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, ve věznicích a dalších zařízeních. Zvláštními zákony jsou pak upravovány specifické oblasti sociální práce, převážně státem garantované jako sociálně - právní ochrana dětí, probace a mediace ad.

Nestátní neziskové organizace se opírají převážně o zákon o sociálních službách, který konkrétní služby upravuje. Základní odpovědnosti jsou dány již výčtem toho, co jednotlivé služby mají poskytovat. Kdyby například osobní asistent nepomohl těžce postiženému klientovi se zajištěním stravy, tak ten by mohl na následky jednání sociálního pracovníka zemřít. V tomto případě by nebyla naplněna zakázka uvedená ve smlouvě o poskytování sociální služby a odpovědnost by tak ležela na osobním asistentovi. Smlouva o poskytování sociální služby tak dává specifické odpovědnosti, ale i moc smluvním stranám. Nepřímou odpovědností, která by se dala nazvat spíše osobní, je například ta, když klienta sociální pracovník zařazený do některé sociální služby odmítne z některého důvodu uvedeného v zákoně o sociálních službách. Tyto důvody jsou například nedostatečná kapacita, zdravotní stav neodpovídající zaměření služby. Sociální služba tak musí mít přesně daná pravidla, která chrání nejen ji, ale také sociální pracovníky, kteří se mohou v případě rozhodnutí o nepřijetí klienta o tato pravidla opřít. Zákon o sociálních službách upravuje také zvláštní odpovědnosti, které mají sociální pracovníci před zřízenou inspekcí poskytování sociálních služeb, kdy zodpovídají za kvalitu poskytované služby. Tak se odpovědnost sociálních pracovníků konkrétní služby posuzuje z nestranného hlediska třetí osoby.

Další povinnosti, kterými se zákon o sociálních službách zabývá je stanovení podmínek pro výkon sociální práce, dalšího vzdělávání nebo mlčenlivosti. To jsou další odpovědnosti, které sociálním pracovníkům z této zákonné úpravy vyplývají. Jelikož se pohybujeme v oblasti práva jako lidské praxe je nutné neplnění stanovených odpovědností sankcionovat, a to v podobě správních deliktů, které jsou za porušení právních norem ukládány. Je tak zřejmé, že právní úpravy mají donucovací moc vůči zaangažovaným pracovníkům.

Moc, která je dána zákonem o sociálních službách, bychom mohli rozdělit na moc fyzicky aktivní, kterou můžeme aktivně zasáhnout do života klienta, a moc kontrolní. Fyzicky aktivní moc je v zákoně o sociálních službách dána pouze opatřením omezujícím pohyb osob. Tato úprava říká, že pokud osoba, které je sociální služba poskytována, ohrožuje zdraví nebo život ostatních osob, může být omezena ve svobodném pohybu. Po využití všech dostupných možností jako například slovního zklidnění, rozptýlení nebo jiné nefyzické konání může pracovník pomocí úchopů zasáhnout a případně umístit agresora do místnosti zřízené k bezpečnému pobytu. Další druh moci, upravená v zákoně o sociálních službách, je moc kontrolní, která umožňuje sociálnímu pracovníkovi zařazenému do obce s rozšířenou působností vcházet do obydlí klienta za účelem výkonu sociální práce. Zde je dána další odpovědnost a to vést standardizovaný záznam o sociálním šetření. A konečně třetím typem moci ve vztahu ke klientovi je moc vypovědět smlouvu o poskytování sociální služby v případech, kdy klient nedodržuje smluvní ustanovení. Tato forma moci je dána samozřejmě i klientovi.

Z uvedených možností vyplývá, že pracovníci nestátních neziskových organizací mohou využívat ze zákonných úprav jako svá mocenská opatření pouze vypověď smlouvy o poskytování sociální služby nebo opatření na omezení pohybu osob, které bychom mohli nazvat fyzicky aktivní.

Legislativní úpravy moci a odpovědnosti v sociální práci nalézáme v dalších zákonech, tzv. zvláštních, které upravují konkrétní činnosti sociálních pracovníků s konkrétní cílovou skupinou. Pro komparaci užitíme zákon o sociálně – právní ochraně dětí, který dává sociálním pracovníkům orgánu sociálně – právní ochrany dětí do rukou specifické nástroje moci, které se v ostatních právních úpravách téměř nevyskytují. Tyto orgány jsou zřizovány při obcích s rozšířenou působností a vykonávají sociální práci ve státním sektoru. Zákon o sociálně – právní ochraně dětí je od zákona o sociálních službách odlišný, zvláště pak možnostmi, které v oblasti moci dává sociálním pracovníkům. Principy sociální práce zůstávají, nicméně mocenské nástroje

se rozšiřují. Orgány sociálně právní ochrany dětí hájí zájmy a blaho dětí, chrání rodinu a rodičovství i s ohledem na širší sociální prostředí dítěte. Z tohoto základního ustanovení zákona je zřejmá odpovědnost sociálních pracovníků sociálně – právní ochrany dětí za zdraví, to znamená biopsychosociální a duchovní vývoj dítěte. Nyní nastíníme některé nástroje moci, které jsou sociálnímu pracovníkovi zákonem o sociálně – právní ochraně dány. Jsou jím například správní rozhodnutí spočívající v uložení výchovného opatření. Těmito výchovnými opatřeními jsou například napomenutí, dohled, uložení povinnosti vyhledat odborné poradenské zařízení. Toto jsou aktivní formy moci, o které se mohou sociální pracovníci sociálně – právní ochrany dětí opřít a sami uložit. Další stupeň moci v případě výše uvedených správních rozhodnutí je možnost uložení sankce ve formě pokuty, pokud ti, jimž bylo výchovné opatření uloženo, toto opatření neplní. Třetím stupněm moci sociálního pracovníka orgánu sociálně – právní ochrany dětí je výkon dohledu nad dodržováním stanovené sankce. Napomenutí je jednorázovým aktem a pokud by se sankcionované chování opakovalo, mohl by sociální pracovník přistoupit například k opatření dohledu. Opatření dohledu pak spočívá v kontrole toho, zda si dítě plní povinnosti nebo zda se vyhýbá závadovému chování. Sociální pracovník se zde opírá o další instituce, které s dítětem spolupracují, jako školy, lékaře aj. Tato výchovná opatření se nedotýkají jen dítěte, ale celého systému osob, které se kolem dítěte rozpíná, převážně rodiny. V případě těchto opatření se sociální pracovník dostává do role toho, kdo má moc, ale i do role odpovědného za dohled nad zdárným vývojem dítěte nebo sociálního systému, kterému bylo výchovné opatření uloženo. Má však další důležitou roli a to osoby, která se snaží rodině pomoci ve zvládnutí těžké situace, do které se sama nebo za účasti někoho třetího dostala. Kontrola se zde stává legislativně upravenou odpovědností pracovníka, která se samozřejmě promítá i do osobní odpovědnosti. Jednotlivé odpovědnosti zde tvoří řadu, která začíná rozhodováním osobním rozhodováním pracovníka o tom, zda výchovné opatření uloží či neuloží. Sociální pracovník tak řeší etické dilema. Pokud se rozhodne o uložení opatření, má odpovědnost za jeho zdárný průběh a nápravu nepříznivé situace, případně za uložení sankce ve formě pokuty. Odpovědnost má také za to, že rodina nebo dítě začne sociálně prosperovat a vyvaruje se sankcionovanému chování. Tato odpovědnost spočívá v pomoci. Tato linie odpovědností je nahlížena z pohledu sociálního pracovníka, který si jí uvědomuje. Klient však bude tato opatření brát jako moc sociálního pracovníka nad klientem. Klient uvidí oproti sociálnímu pracovníkovi řadu na sebe navazujících mocenských opatření.

Sociální pracovník má moc uložit sankci, moc kontrolovat, moc zjišťovat si informace v sociálním okolí klienta, moc uložit pokutu, moc zrušit opatření. Na posledním místě by klient mohl uvést moc pomoci. Klient si tak může připadat ve svém stavu bezmocný. Nicméně je třeba si uvědomit, že tomu, než může přistoupit sociální pracovník orgánu sociálně – právní ochrany dětí k těmto mocenským nástrojům, musí využívat dalších možností, preventivních, které by mohly pomoci k nápravě těžké životní situace klienta. Těmito opatřeními jsou například pohovory, případové konference, spolupráce s jinými, třeba nestátními neziskovými organizacemi. Preventivní práce s dítětem a rodinou se tak výrazně neliší od sociální práce, kterou vykonávají nestátní neziskové organizace. Preventivně působící odpovědnosti sociálních pracovníků sociálně – právní ochrany dětí vyplývající ze zákona jsou taxativně vymezeny tím, co orgán sociálně – právní ochrany dětí vykonává za činnosti.

Neblaze proslulou mocí pracovníků sociálně – právní ochrany dětí je možnost podávat návrhy soudu na nařízení ústavní výchovy. Tato opatření jsou však posledním možným řešením, kdy se vyčerpaly všechny možnosti preventivní, ale i represivní spolupráce sociálního pracovníka a klienta. Tyto možnosti jsme nastínili výše. Nyní se zaměříme na moc a odpovědnost v tomto případě. V prvopočátku má sociální pracovník funkci preventivního pracovníka, který s rodinou nebo dítětem pracuje na zvládnutí problémů, do kterých se dítě či rodina dostala. Po vyčerpání preventivních opatření může sociální pracovník orgánu sociálně – právní ochrany dětí využít opatření represivních. Poslední možností, když už není jiná možnost, může sociální pracovník podat návrh soudu na uložení opatření na ochranu dítěte. Tyto jsou téměř shodná s výchovnými opatřeními sociálního pracovníka. Je zde však veřejností často diskutovaná ústavní výchova. Je zde třeba vidět rozdíl mezi opatřeními samotného sociálního pracovníka a rozhodnutím soudu. Sociální pracovník je zde odpovědný za rozhýbání dění, není již plně odpovědný za rozhodnutí. Z pohledu soudu se dostává do role navrhovatele. Je tedy ten, který musí argumentovat a odpovídat soudu proč by měl být nezletilý umístěn do ústavního zařízení. Je tak prvním hybatelem možnosti nařízení ústavní výchovy, je odpovědný za proces nařizování. Není však odpovědný za rozhodnutí, které je v rukou soudu. Především je odpovědný za objektivní posouzení situace bez většího ohledu na subjektivní stránku věci. Zde bychom mohli spatřovat, že rozhodovací moc je až druhotná, jelikož moc rozhýbat dění je možná důležitější než samotné rozhodnutí, které jen potvrdí nebo samozřejmě nepotvrdí důvody pro nařizování ústavní výchovy. Tuto hypotézu bychom mohli podpořit veřejně

známým pohledem na pracovníky sociálně právní ochrany, kteří „dávají“ děti do ústavu. Z výkonu ústavní výchovy vyplývají sociálnímu pracovníkovi další odpovědnosti, kdy se opět dostává do rolové duality. Má totiž odpovědnost za nápravu situace, která okolo rodiny dítěte a samotného dítěte nastala. Jedná se o sanaci rodiny, což je termín vhodný spíše pro stavebnictví než pro metodu sociální práce. Sociální pracovník je ten, kdo dítě do ústavního zařízení „dostal“, na druhé straně ten, který musí rodině pomoci s nápravou situace. Musí navštěvovat rodinu i dítě v ústavním zařízení a situaci řešit.

Další významnou oblastí sociálně – právní ochrany dětí je náhradní rodinná péče, která má své vlastní odpovědnosti, ale i moc ve formě kontroly pěstounů, ale i biologických rodičů dětí v náhradní rodinné péči.

Pokud budeme z uvedeného textu komparovat moc a odpovědnost sociálních pracovníků danou legislativou, můžeme si pomoci na straně moci French – Ravenovým modelem. U pracovníků nestátních neziskových organizací řídicími se převážně zákonem o sociálních službách můžeme spatřovat dle výše uvedeného modelu moc expertní, vycházející z toho, že sociální pracovník je oproti klientovi odborníkem na danou problematiku, má také moc informační, jelikož můžeme předpokládat, že má informace o tom, jakým způsobem se daná situace kolem klienta dá řešit. Dále pak mají sociální pracovníci nestátní neziskové organizace moc legitimní, jelikož se mohou opírat o pravidla daná společností, která je přijala, interní opatření organizace, zákony a další nástroje, kterými je sociální pracovník vázán. Pro navázání vztahu s klientem je třeba uplatnit i moc referenční, neboli kvality sociálního pracovníka, který je schopen motivovat klienta ke smluveným výkonům. Posledním typem moci je moc založená na odměnách, která opět klienta motivuje k tomu, aby se snažil o co největší míru vlastní autonomie, kterou u pomáhá sociální pracovník nalézt. Tyto druhy moci mají samozřejmě i sociální pracovníci vykonávající státní správu. Je zde však velký rozdíl mezi donucovací mocí v sociálních službách a ve státní sociální práci. Nestátní sociální práce má možnost ve výjimečných případech omezit klienta na svobodném pohybu, nicméně jiné donucovací nástroje nemá. Sociální pracovníci například orgánu sociálně – právní ochrany dětí mají legislativně daných možností jak klienty donutit k tomu, aby se zdrželi určitého jednání a v převážné většině těchto opatření tak chránili společnost před nebezpečným chováním svých klientů. Moc sociálních pracovníků, zvláště pak těch vykonávajících státní správu opřená o legislativu, tak spočívá v preventivní činnosti, která se snaží o předcházení sociálním problémům, kdy slouží na jedné straně na ochranu jednotlivých klientů nebo cílových skupin sociální práce a na druhé straně



v ochraně společnosti proti samotným klientům, kteří jsou například uživateli návykových látek. Sociální práce tedy pomůže klientovi zvládat fungování ve svém sociálním prostředí a na druhé straně tím, že pomocí klientovi pomůže ve zdravé adaptaci ve svém sociálním prostředí pomůže společnosti například od nějakého sociálně patologického jevu, kterým může být například užívání návykových látek. Preventivní moc spočívá v recipročním vztahu klient x společnost, kdy sociální práce má možnost tento vztah korigovat ku prospěchu obou stran. Druhou formou moci můžeme nazvat kontrolní, dohledovou nebo dozorovou, tedy tu, která umožňuje sociálním pracovníkům, nyní jen sociálním pracovníkům státní správy, kontrolovat klienty při zvládání sociálního fungování, například formou sociálních šetření, kdy vstupují do obydlí na základě pověření vyplývajícího z legislativy. Tato forma kontroly by se dala také nazvat přímá, jelikož sociální pracovník přímo dohlíží na situaci klientů. Nepřímou formu kontroly bychom mohli nazvat například tu, kterou vykoná pracovní nestátní neziskové organizace formou smluvené návštěvy a zjistí, že je v navštívené rodině týráno nebo zneužíváno dítě. Má ze zákona ohlašovací povinnost a tuto skutečnost tak musí nahlásit orgánům, které mohou činit kroky k nápravě. Třetí mocí sociálních pracovníků je moc sankcionizovat. Tato moc je dána legislativně pouze sociálním pracovníkům státní správy, až na drobné výjimky, které jsou dány sociálním pracovníkům nestátní sféry.

Odpovědnosti jsou zákonem o sociálních službách i ostatními zákony, včetně zákona o sociálně – právní ochraně dětí jasně dány. Zákonnými normami je upraveno chování sociálních pracovníků ve vztahu ke klientům a ve vztahu k jednotlivým činnostem, které sociální pracovníci vykonávají. Zákony také upravují, jakým způsobem tyto odpovědnosti mohou být sankcionovány v případě porušení činnosti, která je zároveň odpovědností sociálních pracovníků. Komparace odpovědnosti v státě vykonávané sociální práci a odpovědnostmi v nestátním sektoru je jen stěží možná, jelikož jsou odpovědnosti jak jsme již uvedli dány odpovědností před zákonem. Mohli bychom však komparovat míru odpovědnosti za jednotlivá rozhodnutí. Tak například odpovědnost za nepřijetí klienta do programu sociální služby z objektivního důvodu je méně závažné, než rozhodnutí o možnosti umístit dítě do ústavní výchovy. Jde o rozhodnutí, která zákon umožňuje využívat, a v případech hodných takového rozhodnutí opatření využít musí. Zásadním problémem je ve výše uvedeném případě omezení svobody klienta. Klient, který není přijat do sociální služby má možnost vyhledat jinou službu, která bude klientovu problému bližší. Dítě s nařízenou ústavní

výchovou nemá jinou možnost, než se rozhodnutí podrobit, pokud soud toto opatření nařídí. Tento příklad tak musíme chápat pouze z právního hlediska. Zde je totiž patrná velmi tenká linie mezi právem a morálním nastavením sociálního pracovníka, který musí řešit jednotlivá dilemata individuálně, kdy se již neopírá jen o vnější faktory, ale i o vnitřní osobnostní nastavení. Etické dilema zde tedy zní přijmout klienta do sociální služby nebo nepřijmout, nařídít ústavní výchovu nebo nenařídít. Toto etické dilema může faktor legislativy pomoci vyřešit, když budeme etické dilema objektivizovat právě na základě vnějšího faktoru, kterým je legislativa.

## ZÁVĚR

Člověk, který se vrodí do vnějšího sociálního prostředí, se musí dokázat prosadit, aby přežil. Je to přírodní zákon, který platí pro všechny tvory, kteří obývají Zemi.

Každý musí být od útlého věku aktivním tvůrcem své osobnosti, která prochází v průběhu svého vývoje sociálními systémy, které ji socializují. Rodina, vrstevnické skupiny, profesní skupiny, ale i celá společnost a kultura, která ho obklopuje dítě učí, jakým způsobem se má chovat, co je v dané společnosti normou, která je vyžadovaná ostatními členy společnosti. Tímto formováním osobnosti se dítě vyvíjí i po morální stránce, kdy si na základě socializačních procesů vytváří systém hodnot a postojů, kterými se profiluje v plnohodnotného člena společnosti. Je to dynamický proces, který bychom mohli chápat jako cestu od egoismu k altruismu nebo také v užším slova smyslu od moci k odpovědnosti, od bezbřehého upřednostňování vlastních zájmů před zájmy ostatních. Dítě si musí uvědomit, co je morálně špatné a co dobré, a to jak pro sebe sama, tak pro společnost, čehož dosáhne vytvořením si svědomí, které je jakýmsi vnitřním soudcem v nás. Zkušenosti s vlastním fyzickým tělem, s poznáním vlastní osobnosti, sociálních systémů a Boha pak člověku vytvářejí cestu životem, který se odvíjí od tohoto poznání. Člověk by se tak měl snažit o co nejdokonalejší znalost sebe sama, aby mohl být jedincem, který dokáže být příkladem pro všechny členy společnosti. Poznání sebe sama ovlivňují jak vnitřní, tak vnější faktory, které formují pohled na svět. Všechny tyto vlastnosti se nám promítají i do profesního života.

Moc a odpovědnost je možno chápat jako multifaktoriální jev, který se promítá do všech oblastí lidské praxe. Postoje k těmto hodnotám vyplývají z vnějších a vnitřních faktorů, které nás v průběhu času ovlivňují. Těmito faktory jsou například rodina, veřejné mínění, politika, pracovní skupiny a další sociální systémy. Velmi významným faktorem, který ovlivňuje přístup k moci a odpovědnosti je osobnost jedince. Vnější faktory se díky jedinečnosti každého člověka rozličně mísí a vnořují se do osobnosti, aby vytvořily unikátní přístup k těmto hodnotám.

V pomáhajících profesích je práce s mocí a odpovědností zvláště důležitým tématem, které je nutné stále diskutovat a vyjasňovat. Důvodem je specifická práce s lidmi, kteří se dostávají do situací, které nejsou schopni vlastními silami řešit. Potřebují podporu a provázení, které jim pomůže opět nastolit homeostatický stav, kdy budou schopni biopsychosociálně a duchovně fungovat. Do vzájemných interakcí pracovníků pomáhajících profesí a klientů by se mělo primárně vstupovat z rovné pozice, jelikož jsme si jako lidské bytosti rovni. Vnímání jednotlivých subjektů vztahu se však musí nutně profilovat, jelikož jednotlivé osobnosti jsou obdařeny různými přístupy k životu a jeho smyslu. Vztah s klientem se tak diverzifikuje i po mocenské stránce, kdy se jednotliví účastníci vztahu v průběhu času mohou snažit o prosazení se proti vůli druhého. Moc je pro pracovníka pomáhající profese nástrojem, který je dvojsečnou zbraní, která může pomoci, ale také bolestivě zranit. Jakou stranu této zbraně ve vztahu ke klientovi užijeme, je dáno osobností pomáhajícího. Zmocňování a systematická podpora klienta je pozitivním faktorem, na druhé straně neopodstatněné represivní opatření, nesprávně uchopený dohled nebo kontrola může mít dalekosáhlé následky na život klienta. Pomyslnou protiváhou moci v pomáhajících profesích tak je odpovědnost, se kterou musí umět pracovník pomáhající profese pracovat. Odpovědnost pracovníka pomáhající profese je silou, která nutí odpovídat na otázky a argumentovat rozhodnutí, která pracovník pomáhající profese činí. Musí si umět odpovědět, za co odpovídá, ale také před čím nebo před kým je odpovědný. Ono „za“ je odpovědí, která patří spíše k morálnímu nastavení pomáhajícího. Za klienta, za svou práci, za společnost. Argumentace v tomto pojetí odpovědnosti se více vztahuje k naší osobě. Odpovědnost „před“ je spíše vnějškovým faktorem, protože se k naší osobě připojuje ještě někdo další, kdo nás z větší, či menší vzdálenosti sleduje a argumentuje pro nebo proti našim rozhodnutím. Pomáhající je odpovědný před zákonem, před veřejností, před kolegy v zaměstnání, před Bohem, ale také před sebou samým. Pokud si dokážeme na svá rozhodnutí odpovídat co nejvíce druhy odpovědností „za“, ale i „před“, můžeme si udělat co nejlepší obraz o tom, zda naše rozhodnutí bylo správné nebo ne. Tímto pohledem na odpovědnost můžeme zdárně vyvážit i ta rozhodnutí, která jsou v pomáhajících profesích činěna z mocenské pozice.

Moc a odpovědnost v jednotlivých pomáhajících profesích se liší dokonce i v jednotlivých typech jedné profese. Sociální práce je pomáhající profesí, u které můžeme vyzorovat rozdíly v mocenských nástrojích a také v jednotlivých odpovědnostech, například u sociální práce vykonávané nestátními neziskovými

organizacemi a státními institucemi. Základem je osobnost sociálního pracovníka, která určuje, jak se bude k užívání moci a přijímání odpovědnosti stavět. Není však možné hodnotit vnitřní faktory, které vedou sociálního pracovníka vstoupit do nestátní neziskové organizace nebo státní instituce vykonávající sociální práci. Do každé profese vchází člověk s určitým očekáváním a souborem osobnostních determinant, které má každý jedinec specifické. Komparovat však můžeme jednotlivé externí nástroje moci, které nám umožňují moc užívat. Externí zdroje odpovědnosti jsou také zřetelně dány a v případě legislativy je možné při nedodržení jednotlivých odpovědností odpovědné pracovníky sankcionizovat. Za externí zdroje moci a odpovědnosti v sociální práci můžeme považovat veřejné mínění a legislativu. Lze vysledovat, že veřejnost vnímá sociální pracovníky státního sektoru jako mocnější než pracovníky nestátního sektoru, jelikož mají rozhodovací moc a mohou kontrolovat na rozdíl od sociálních pracovníků nestátního sektoru. V průběhu času se tak vytvoří předsudky a mýty vůči sociálním pracovníkům, které neopodstatněně vystupují v budoucnosti. Zkreslený pohled na sociální práci podávají také média, která vykreslují sociální pracovníky státního sektoru jako ty, kteří jsou mocní a nenesou odpovědnost za svá rozhodnutí. Tyto mýty je nutné bořit a ukázat sociální práci v pravém světle. Veřejné mínění o sociální práci se může do jisté míry opírat o legislativní prostředky, které jednotlivé typy sociální práce mají. Legislativní úpravy pak skutečně dávají sociálním pracovníkům státního sektoru větší moc k tomu, aby mohli ovlivňovat osudy svých klientů. Dávají tak těmto sociálním pracovníkům k moci preventivní také moc kontrolní a donucovací, což pracovníci nestátního sektoru mají jen v omezené míře. Odpovědnosti jsou pak dány zákonnými normami a jsou vymahatelné. Z komparace státní a nestátní sociální práce tak vyplývá, že pracovníci nestátního sektoru mohou mít větší předpoklady k tomu, aby nakládali s mocí více individuálně, na základě svých osobnostních přesvědčení, kdežto pracovníci státního sektoru jsou více svázáni vnějšími faktory, které jim slouží jako opěrné body k provádění rozhodnutí, která mohou vést proti vůli svých klientů v případech, kdy jsou možnosti restriktivních opatření nutná. Dispozice k výkonu sociální práce na bázi nepřístupování k těmto opatřením je však téměř stejná jako v případě sociálních pracovníků nestátního sektoru.

Primárním zdrojem praxe v pomáhajících profesích by tak měla být znalost sebe sama, abychom užívali moc a přijímali odpovědnost ve správné míře jak ve vztahu ke klientům, tak k ostatním členům sociálních skupin, kterých jsme členy, potažmo celé společnosti. V případě nemožnosti učinit rozhodnutí se mohou pracovníci pomáhajících

profesí opřít o vnější faktory, které jim buď potvrdí nebo nepotvrdí správnost řešení konkrétní situace. Moc a odpovědnost by měla být na miskách vah v rovnovážné pozici, a vycházet z přímé úměry. Protože čím větší moc v pomáhající profesi máme, tím větší odpovědnost na nás samých leží. Moc je jako jehla. Dokáže zalátat kaz v kabátu, ale také poranit. Bez nitě, která kaz spraví, je jehla bezvýznamná a nepomůže. Ruku v ruce však dokáží vytvořit velké věci.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- ADLER, A. *Porozumění životu*. Praha: Aurora, 1999. ISBN 80-85974-76-2.
- ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, 2. vydání, Praha: Academia, 2001. ISBN 80-200-0953-1.
- BAJER, P. Otazníky činnosti sociálních pracovníků. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, č. 1/2007.
- BREJCHA, A. *Odpovědnost v soukromém a veřejném právu*. 1 vydání. Praha: Codex Bohemia, 2000. ISBN 80-85963-92-2.
- BRUGGER, W. *Filozofický slovník*. 1. vydání. Praha: Naše vojsko, 1994. ISBN 80-206-0409-X.
- FREUD, S. *Výklad snů*. Praha: Psychoanalytické nakladatelství, 1998. ISBN 80-86123-07-3.
- FÜRST, M. *Psychologie*. Olomouc: Votobia, 1997. ISBN 80-7198-199-0.
- GÉRINGOVÁ, J. *Pomáhající profese*. Praha: Triton 2012. ISBN 978-80-7387-394-3.
- GUGGENBÜHL – CRAIG, A. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-302-4
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*, 1. vydání. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7078-303-X.
- HÁJEK, K. *Práce s emocemi pro pomáhající profese*, 2. vydání. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-346-8.
- HIRŠOVÁ, M. *Manažerská psychologie*. Jindřichův Hradec: Nakladatelství VŠE, 2005. ISBN 80-245-0928-8.

HOBBS, T. *Leviathan neboli o podstatě, zřízení a moci státu církevního a občanského*. Praha: Melantrich, 1941, ISBN: není.

JANEBOVÁ, R., MUSIL, L. Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovníků. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, roč. 2007, č. 1.

JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.

JONAS, H. *Princip odpovědnosti: Pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Praha: Oikoymenh, 1997. ISBN 80-86005-06-2.

JUNG, C. G. *Analytická psychologie – její teorie a praxe*. Praha: Academia, 1993. ISBN 80-200-0418-1.

KOHÁK, E. *Svoboda, svědomí, soužití: kapitoly z mezilidské etiky*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-35-0.

KOMÁREK, S. *Příroda a kultura*. Praha: Academia, 2008. ISBN 978-80-200-1582-2.

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.

KOUKOLÍK, F. *Mocenská posedlost*. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1825-8.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Mít pro co žít*. Praha: Karmelitánské nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7195-404-0.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Mocenská posedlost*. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1825-8.

LEMAN, K. *Sourozenecké konstelace*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7178-152-5.

MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.



- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
- MCNAIR, B. *Sociologie žurnalistiky*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-840-6.
- NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0577-X.
- NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2673-1.
- PESCHE, K. H. *Křesťanská sociální etika*. Praha: Vyšehrad, 1999. ISBN 80-7021-331-0.
- PONĚŠICKÝ, J. *Agrese, násilí a psychologie moci*. Praha: Triton, 2005. ISBN 80-7254-593-0.
- RAVEN, B. H. A power/interaction model of interpersonal influence: French and Raven thirty years later, *Journal of Social Behavior and Personality*, 1992, 7.
- RUSSEL, B. *Power: A new social analysis*, London: Psychology press, 2005. ISBN 0-415-32507-2.
- SHARP, D. *Slovník základních pojmů psychologie C. G. Junga*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka, 2005. ISBN 0-919123-48-1.
- SCHMIDBAUER, W. *Psychologická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-312-9.

SLAVÍK, J. *Umění zážitku, zážitek umění. 2. díl.* Praha: Univerzita Karlova, 2004.  
ISBN 80-7290-130-3.

SPAEMAN, R. *Štěstí a vůle k dobru.* Praha: Oikoymenh, 1998. ISBN 80-86005-01-0.

SPAEMAN, R. *Základní mravní pojmy a postoje.* Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995.  
ISBN 80-205-0484-2.

SOKOL, J. *Etika a život, Pokus o praktickou filosofii.* Praha: Vyšehrad, 2010.  
ISBN 978-80-7429-063-3.

ŠKOBRTAL, P. *Vybrané kapitoly ze sociální psychologie.* Ostrava: Ostravská univerzita  
v Ostravě, 2012. ISBN 978-80-7464-199-2.

ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce.*  
Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

WEBER, M. *Metodologie, sociologie a politika.* Praha: Oikoymenh, 2009.  
ISBN 978-80-7298-389-6.

WEBER, M. *Economy and society: An outline of interpretive sociology,* Los Angeles:  
University of California press, 1978. ISBN 0-520-03500-3.

WEINBERGER, O. *Norma a instituce. Úvod do teorie práva. 1. vydání.* Brno: Masarykova  
Univerzita, 1995. ISBN 80-210-1123-8.

ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2005.  
ISBN 80-86429-36-9.

### **Seznam legislativních dokumentů**

Zákon 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění platném k 1. 1. 2014

Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2014

Zákon 257/2000 Sb., o probační a mediační službě, ve znění platném k 1. 1. 2014

## **ABSTRAKT**

KRUBA, J. Moc a odpovědnost v pomáhajících profesích. České Budějovice 2014. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce PhDr. Ing. Marie Lhotová, Ph.D.

**Klíčová slova:** moc, odpovědnost, pomáhající profese, sociální práce

Práce se zabývá problematikou moci a odpovědnosti v pomáhajících profesích. Popisuje vnější aspekty moci a odpovědnosti jako je veřejné mínění, legislativu, pracovní skupinu, klienty a vnitřní aspekty moci a odpovědnosti, které představují osobnostní nastavení pomáhajícího. Dále se práce zabývá komparací moci a odpovědnosti v sociální práci vykonávané státními institucemi a nestátními neziskovými organizacemi s ohledem na získané poznatky o uvedené problematice.

## **ABSTRACT**

### **Power and responsibility in the helping profession**

**Key words:** power, responsibility, helping professions, social work

The thesis deals with the problematic of the power and responsibility in the helping profession. It describes the external aspects of the power and responsibility like the public opinion, the legislation, the working team, the clients and the internal aspects, which represents the personal characteristic of the helping professional. Further the thesis deals with the comparison of the power and responsibility in the social work practiced of the state institutions and the non governmental organisation with the considering on the knowledge of the said problematic.