

Komparativní studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Rakousku, v Německu, na Slovensku a v České republice

Výstup projektu „Zvyšování kvality systému sociálních služeb prostřednictvím
vytvoření kvalitního systému dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách“
(CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0006925)

květen 2019



Obsah

Komparativní studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Rakousku, v Německu, na Slovensku a v České republice.....	1
Obsah.....	2
1 Úvod.....	3
1.1 Kontext projektu.....	3
1.2 Metodologie.....	4
1.2.1 Obecné zaměření komparace.....	4
1.2.2 Porovnávané tematické oblasti.....	5
2 Systém sociálních služeb.....	7
3 Pracovníci v sociálních službách.....	9
3.1 Terminologie pracovních pozic.....	9
3.2 Postavení pracovníků.....	10
3.2.1 Situace na trhu práce.....	10
3.2.2 Odměňování pracovníků.....	11
3.2.3 Prestiž pracovníků.....	12
3.2.4 Motivace pracovníků a problém fluktuace.....	12
4 Kvalifikační vzdělávání.....	14
5 Další vzdělávání.....	16
5.2 Akreditace vzdělávacích kurzů.....	17
6 Závěry.....	18
6.1 Shrnutí hlavních zjištění.....	18
6.2 Přehled reálné inspirace a posouzení její implementovatelnosti.....	19
Zdroje.....	21
Přílohy.....	23
Příloha č. 1: Navštívené zahraniční instituce 5-8/2019.....	23
Příloha č. 2: Srovnání PSS a obdobných pracovních pozic v zahraničí z hlediska požadované kvalifikace.....	24



1 Úvod

1.1 Kontext projektu

Projekt *Zvyšování kvality systému sociálních služeb prostřednictvím vytvoření kvalitního systému dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách* směřuje všemi svými aktivitami k navržení efektivnějšího systému dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách (dále také jen „PSS“). Systém by měl být vysoce funkční v tom smyslu, že bude schopen reflektovat vývoj vzdělávacích potřeb podle směřování sociálních služeb, bude dostatečně právně ukotvený a bude disponovat uživatelsky přátelskou metodickou podporou.

Projekt, jehož kratší název zní *Vzdělávání PSS*, realizuje Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí, počínaje březnem 2017 a konče srpnem 2020. V zájmu získání maximálního objemu relevantních podkladových dat probíhalo od startu projektu průběžné mapování situace (dalšího) vzdělávání PSS v České republice. A paralelně s tímto procesem hledal realizační tým inspiraci pro inovativní úpravy českého vzdělávacího systému také v zahraničí. V partnerských zemích projektu se zaměřil zejména na identifikaci příkladů tzv. dobré praxe a sdílení zkušeností se zeměmi, které mají vytvořený funkční systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

V projektové žádosti uvedené země – Německo, Rakousko a Slovensko byly po zahájení projektu potvrzeny jako vhodné zástupci jednotlivých zahraničních případů a začala vlastní výzkumná práce. V první fázi proběhl intenzivní desk research, při kterém byla sbírána dostupná sekundární data o situaci v oblasti vzdělávání PSS v jednotlivých zemích, a posléze realizační tým vybrané zahraniční organizace osobně navštívil. Na tomto základě vznikly 3 případové studie. Konkrétní navštívené instituce viz tabulka v příloze.

Všechny studie stručně popisují systém sociálních služeb v jednotlivých státech, respektive konkrétních spolkových zemích (v případě Rakouska a Německa). Nabízí také přehled pracovních pozic, jejichž ekvivalentem jsou naši pracovníci v sociálních službách, přibližují jejich pracovní náplň, kvalifikační požadavky a zmiňují i postavení těchto pracovníků na trhu práce. Jádrem studií je pak podrobný popis dalšího vzdělávání PSS včetně konkrétních příkladů řešení dalšího vzdělávání ve vybraných organizacích sociálních služeb.



1.2 Metodologie

1.2.1 Obecné zaměření komparace

Předkládaná komparativní studie srovnává vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Německu, Rakousku a na Slovensku a zjištění dále vztahuje k situaci v České republice. Podkladem pro srovnávání jsou výše zmíněné tři případové studie a *Analýza stávající situace v oblasti dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách v ČR*.

Obecné charakteristice komparativního přístupu a klíčovými kroky při provádění komparace se tematicky věnuje kapitola „*Komparativní přístupy při zkoumání veřejných politik*“ autorem Hany Geissler a Magdaleny Muralové v knize *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Kromě srovnávání historického, regionálního, aj., „*srovnání může být i věcné, zde se pak do hledáčku komparace dostávají odlišné politiky, opatření, nástroje či varianty.*“ (Geissler, Muralová, 2011, s. 170) A právě na hledání faktů a vzájemných souvislostí věcně formulovaného tématu je zaměřena tato komparace. Naplňuje znak komparativního výzkumu, kterým je fakt, že „*se nejedná jen o popis různých případů, ale případy jsou k sobě také vzájemně vztahovány, a komparace tak obsahuje zobecnění zákonitostí či vysvětlení nebo interpretaci rozdílů*“. (Geissler, Muralová, 2011, s. 172)

Předmět zkoumání komparativní studie odpovídá na výzkumné otázky a směřuje k cílům komparace. Souvislosti mezi těmito prvky komparace shrnul výše zmíněná autorka do následující tabulky, která je doplněna o příklad této komparativní studie.

Výzkumné otázky, předmět zkoumání a cíle zkoumání ve veřejné politice

	1.	2.	3.	4.
Výzkumná otázka	V čem se politiky liší?	Proč se liší?	Jaký dopad politiky mají?	Co se můžeme od ostatních naučit?
Předmět zkoumání	Vstupy, výstupy, procesy politik	Vnější faktory, podmínky	Výsledky a dopady politik	Kombinace vstupů, výstupů, procesů, podmínek, dopadů politik
Příklad	Politika vzdělávání PSS	Legislativní a historické okolnosti	Případy subjektů v jednotlivých státech	Inspirativní závěry pro ČR
Cíl	Deskripce	Explanace	Evaluace	Navržení řešení

Zdroj: Geissler, Muralová, 2011, s. 178 (s doplněným vlastním příkladem)



„Jednotlivé komparativní výzkumy nemusí vždy sloužit k naplnění všech tří typů cílů současně.“ (ibid) **Tato srovnávací studie se soustředí na cíl „navržení řešení“, tedy zodpovězení otázky „Co se můžeme od ostatních naučit?“** Vychází z případových studií vzdělávání pracovníků v sociálních službách tří států Německo, Rakousko a Slovensko. Zde předložené „inspirace pro ČR“ zvažuje a snaží se nalézt takové doporučení k opatřením, která by mohla být zajímavá a realizovatelná v podmínkách České republiky.

Podkladové případové studie komparace cílí na „deskripce“ aktuální politiky dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách v roce 2018. Zahrnují v sobě ve větší či menší míře „explanaci“, tedy popis souvisejících vnějších podmínek a faktorů praktikované politiky, který vyplynul z desk research právních předpisů a národních informací o určitém státu (z analýzy sekundárních dat). Současně se také případové studie zmiňují o „evaluaci“, tedy o dopadech dané politiky na příkladech vybraných subjektů ve vybraných zemích.

1.2.2 Porovnávání tematické oblasti

„Jaké oblasti nás zajímají, na jaké aspekty se chceme zaměřit, jaké vlastnosti nám budou připadat významné a jak budeme popisovat či měřit? To jsou otázky, které úzce souvisí s volbou jednotek komparace.“ (Geissler, Muralová, 2011, s. 183) Srovnávací kritéria této komparace vychází z výzkumných otázek, které byly použity již v případových studiích tří vybraných států.

1. Jaký je právní rámec vzdělávání pracovníků v sociálních službách? Jak jsou sociální služby v konkrétní zemi definované?
2. Jaké je personální zajištění sociálních služeb dané země? Jaké pracovní pozice jsou ekvivalentní pro českého „pracovníka v sociálních službách“?
3. Jaká je požadovaná kvalifikace pro vybrané pracovní pozice v konkrétním státě?
4. Jak je nastaven systém dalšího vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách na národní úrovni a jak jej pojmají vybrané subjekty – poskytovatelé sociálních služeb?
5. Jaký je systém kurzů dalšího vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách? Probíhají akreditace kvalifikačních kurzů a dalšího vzdělávání? Kdo vzdělávání poskytuje a jak je organizačně a finančně zajištěné?
6. Jakou prestiž mají „pracovníci v sociálních službách“ v jiných státech? Jaké je jejich uplatnění na trhu práce a s jakými problémy se potýkají poskytovatelé při personálním zajištění sociální služby?

Dva základní problémy komparace, tj. „1) adekvátní zúžení množství vysvětlujících proměnných pro analýzu na únosnou mez a 2) zaručení srovnatelnosti vybraných



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

proměnných napříč srovnávacími případy“ (Geissler, Mouralová, 2011, s. 183-184) byly promyšleny již v případových studiích a v této komparaci jsou dále při analýze upřesňovány. V případech, kdy se přes veškerou snahu nepodařilo získat srovnatelné údaje ze všech zemí, je tato skutečnost v textu reflektována (jako v případě výše příjmů PSS v jednotlivých zemích).

Data získaná v rámci desk research a během návštěv členů realizačního týmu v Drážďanech, ve Vídni a v Bratislavě byla analyzována a vyhodnocena s ohledem na jejich praktickou aplikovatelnost v České republice. Snahou této komparace je tedy nejen posbírat inspirativní návrhy z jednotlivých zemí, ale také utřídit je tak, aby se mohly stát relevantním podkladem pro návrhy opatření směřujících k pozitivní změně systému dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách v České republice. *„Jednou dimenzí, kterou by měl výzkumník hledající řešení sledovat, je tak vhodnost dané politiky (Pomůže nová politika vyřešit problém bez nežádoucích dopadů?). Druhou dimenzí je pak její praktické prosazení (Existuje dostatek technických a finančních zdrojů? Získá doporučení podporu politické reprezentace)?“* (Geissler, Mouralová, 2011, s. 190) Tento rozměr je zohledněn v závěrečné části komparace.



2 Systém sociálních služeb

Systém sociálních služeb se v jednotlivých evropských zemích liší. Pokud se podíváme na námi porovnávané země, je jeden rozdíl na první pohled patrný. Německo i Rakousko se vyznačují federativním uspořádáním. To znamená, že některé záležitosti jsou ponechány v kompetenci jednotlivých spolkových zemí, zatímco jiné je třeba řešit na národní úrovni. Fungování sociálních služeb je v obou zemích rámcově upraveno na úrovni spolku, ale jednotlivé země mají poměrně velké pravomoci si ho uzpůsobit vlastními ustanoveními. Výsledkem je, že se systém sociálních služeb v jednotlivých spolkových zemích může lišit. Na Slovensku a v České republice je celý systém v tomto ohledu jednotnější a jednodušší.

Německo a Rakousko se od Slovenska a České republiky odlišuje také úzkou propojeností zdravotní a sociální péče. V obou zemích je běžné, že zdravotničtí pracovníci pracují v sociálních službách a že se pečovatelé zapojují do zdravotní péče. Míra zapojení je ale obvykle omezená – pečovatelé například obvykle nesmí podávat klientům léky. V Rakousku je na základní zdravotnickou kvalifikaci u pomocníků v domácnosti a sociálních pečovatelů kladen velký důraz. Povinnou součástí jejich vzdělání je proto základní zdravotnický modul „Podpora při základní péči“.

Na Slovensku je oddělení sociální a zdravotní péče v právních předpisech srovnatelné s ČR, ale financování zdravotní péče v sociálních službách zůstalo na Slovensku i v roce 2018 v situaci, jaká byla v České republice před zákonem o sociálních službách. To znamená, že zdravotní péče v zařízeních sociálních služeb není proplácena ze zdravotního pojištění.

V žádné ze srovnávaných zemí neexistuje rozdělení služeb na služby sociální péče a služby sociální prevence jako je tomu v ČR. V Rakousku jsou veškeré sociální služby ve skutečnosti službami sociální péče. Služby označované v ČR jako služby sociální prevence jsou obvykle zajišťované různými lokálními sociálními projekty podporovanými městy a obcemi. Podobně je tomu i v Německu. Na Slovensku lze identifikovat obdobu českých služeb sociální prevence zejména v kategorii služeb krizové intervence, ale i v kategorii služeb pro rodinu a mezi službami podpůrnými. Nicméně v žádné z těchto zemí nevykonává služby odpovídající českým službám sociální prevence pečovatel.

Systém sociálních služeb má v každé zemi své vlastní charakteristické rysy. Pro německý systém jsou typické striktně uplatňovaný princip subsidiarity a výrazná role neziskového sektoru. Kromě řady organizací s lokálním ukotvením zde funguje šest velkých celostátních organizací jako je Charita, Diakonie a Německý červený kříž, jejichž působení je přímo ukotvené v zákoně. Tyto velké organizace zastřešují také řadu menších subjektů. Fungují jako koordinační centra v oblasti sociálních služeb a jsou důležitým partnerem a poradním orgánem spolkové vlády i parlamentu v sociálních oblastech.

Podobně jako v Německu je tomu i v Rakousku, kde je 50 % domovů pro seniory státních – patří zemím nebo městům/obcím; 30 % je zřízených veřejně prospěšnými organizacemi (Charitou, Lidovou pomocí aj. NNO) a 20 % je soukromých organizací. (SeneCura 2018)



Naopak na Slovensku jsou na rozdíl od Rakouska a Německa striktně rozlišováni veřejní a neveřejní poskytovatelé a jejich financování je odlišné. Za zmínku stojí, že neveřejní poskytovatelé mohou požádat o podíl z veřejných daní. To v praxi znamená, že mohou od právnické nebo fyzické osoby získat 2% podíl z jejich daní, pokud se pro tyto účely zaregistrují a dotyčná osoba si je vybere.

Poskytovatelé sociálních služeb na Slovensku mají povinnost dodržovat podmínky kvality sociálních služeb včetně personálních podmínek, nicméně jejich kontrola ze strany Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny (MPSVR) zatím neprobíhá a měla by se začít provádět až od září 2019 (MPSVR 2018).

V Rakousku jsou obecná kritéria kvality uvedena ve *Smlouvě o společných opatřeních pro osoby vyžadující péči*. Nicméně neexistuje jednotný systém hodnocení kvality – zodpovídají za ni jednotlivé spolkové země. Ty také ve svých zákonech stanovují, jaký personál a v jakém počtu musí být v jednotlivých službách vzhledem ke složení klientů, tj. ve vztahu k jejich stupni závislosti, resp. příspěvku na péči. Požadavky na kvalifikaci zaměstnanců vychází ze Smlouvy o profesích v oboru sociální péče, která je dále rozpracovaná jednotlivými spolkovými zeměmi. Kontrolu kvalifikace a vzdělávání provádí ve Vídni Magistrát Vídně prostřednictvím Vídeňského sociálního fondu.

V Německu je systém odlišný. Neexistují zde celostátně platné standardy kvality, nicméně každá organizace, která působí v sociálních službách, musí mít certifikát kvality (například ISO, EFQM apod.). Výsledek externího hodnocení kvality je jedním z údajů, který je sledován jak příjemci péče, tak kontrolou ze strany pojišťovny, která v dané organizaci vyplácí příspěvky příjemcům péče.



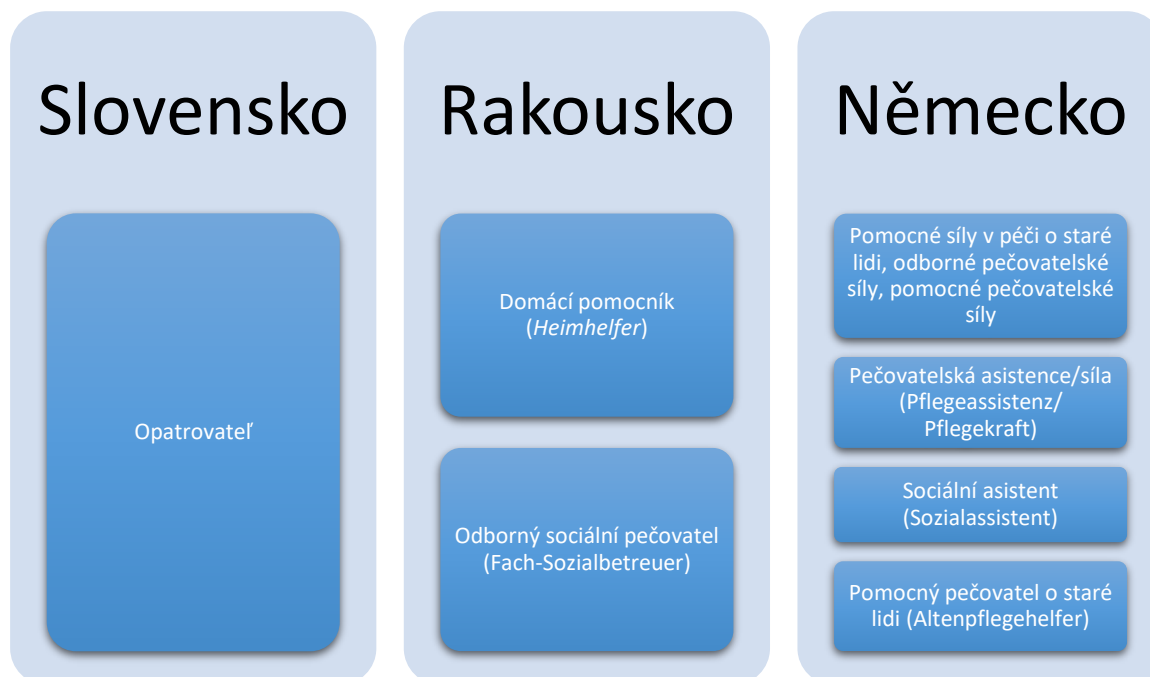
3 Pracovníci v sociálních službách

3.1 Terminologie pracovních pozic

Najít ve vybraných zemích vhodné ekvivalenty pozice pracovník v sociálních službách (PSS) se ukázalo jako poměrně složité. Vzhledem k odlišnostem v samotných systémech sociálních služeb v jednotlivých zemích, se tamní pracovní pozice s českým PSS – pokud jde o náplň práce a kvalifikaci – překrývaly vždy jen do jisté míry. Zásadní rozdíl mezi českým PSS a vybranými pracovními pozicemi ve sledovaných zemích spočívá především v zaměření těchto pracovníků pouze na péči, nikoli na sociální prevenci. Tento rozdíl má ovšem hlubší kořeny v již zmíněných odlišnostech systémů sociálních služeb, ve kterých v Rakousku, Německu a na Slovensku prakticky neexistuje ekvivalent k českým službám sociální prevence.

I přes některé nesnáze byla v každé zemi identifikována jedna nebo více pracovních pozic, které se svou náplní práce a kvalifikací nejvíce blíží českému PSS. Jejich podrobné srovnání uvádí tabulka v Příloze 1.

Pracovní pozice podobné českému PSS



Nejbližší je českému PSS pravděpodobně slovenský *opatrovatel/opatrovatel/ka*, který může s 220hodinovým kurzem pracovat v nejrůznějších službách sociální péče. V Rakousku trvá požadované vzdělávání nejméně 400 hodin rozložených do 14 týdnů. Takto dlouhý kurz pak opravňuje absolventa k práci na pozici domácího pomocníka



(*Heimhelfer*). Pro práci v sociální profesi v některé pobytové sociální službě je nicméně nutné absolvovat dvouleté vzdělávání. To opravňuje k práci na pozici odborného sociálního pečovatele (*Fach-Sozialbetreuer*).

Nejkomplikovanější a nejméně přehledný je systém různých pracovních pozic v Německu. Tam byly jako poměrně blízké práci PSS identifikovány čtyři pozice, které jsou ale považovány za nekvalifikované a není pro ně tedy vyžadováno žádné konkrétní kvalifikační vzdělání, pouze průběžné další vzdělávání. Další dvě vybrané pozice, sociální asistent (*Sozialassistent*) a pomocný pečovatel o staré lidi (*Altenpflegehelfer*), vyžadují 1leté–3leté vzdělání. Obecně je v německém kontextu nutné rozlišovat kromě kvalifikovaných a nekvalifikovaných pozic mezi pozicemi pro péči (*Pfleger*) a pro doprovázení (*Begleiter*), které v českém systému rozlišeny nejsou.

3.2 Postavení pracovníků

3.2.1 Situace na trhu práce

V žádné ze tří sledovaných zemí není v současnosti nezaměstnanost tak nízká jako v ČR. Přesto si však ve všech zemích vedoucí pracovníci navštívených organizací stěžovali na nedostatek pracovníků v sociálních službách (Statista, leden 2019).

V Německu řeší nedostatek pracovníků propagací profese v posledních ročních základních škol a nabídkou stáží případným zájemcům z řad studentů. Kromě toho také nabízí rekvalifikační kurzy pro dospělé občany ve věku 40–50 let, kteří chtějí změnit profesi. Ti obvykle mohou začít pracovat na nekvalifikované pozici, za kterou jsou placeni, a po doplnění vzdělání přejít na pozici kvalifikovanou. Rekvalifikaci hradí zaměstnavatel, který k tomu účelu obdrží dotaci od Úřadu práce. (Pro-Seniore 2018, Lebenshilfe 2018)

V Rakousku je kromě nedostatku pracovníků problémem i jejich vysoký průměrný věk (ve Vídni to bylo v roce 2017 48 let). Starší zaměstnanci působící v sociálních službách proto dostávají dovolenou navíc a zaměstnavatelé jim rovněž vychází vstříc nabídkou částečných úvazků.

V Německu a Rakousku je hojně vítaná a zároveň podporovaná dobrovolnická práce v sociálních službách. V Německu je možné dobrovolně pomáhat několik jednotek až desítek hodin za měsíc, přičemž organizace dobrovolníkům nabízí jako benefit kromě jiného i kvalitní další vzdělávání. Jednou z forem dobrovolnictví je i tzv. Dobrovolnický rok, který umožňuje občanům na rok opustit své zaměstnání a pracovat jinde. Tito lidé ale bohužel následně v sociálních službách většinou nezůstávají. (Pro-Seniore 2018) V Lebenshilfe Dresden dokonce zřídili oddělení, které se zabývá pouze nábořem dobrovolníků či praktikantů, jejich podporou v průběhu praxe, koordinací praktikantů a jejich mentorů. Dobrovolník či praktikant pro ně znamená „budoucí zaměstnanec“. (Lebenshilfe 2018). V Rakousku je kromě „dobrovolnického sociálního roku“



(*Freiwilliges Sozialjahr*) možné pracovat v sociálních službách také v rámci plnění civilní služby. Nicméně v jedné z navštívených organizací označili pracovníky v civilní službě za nespolehlivé a vnitřně nemotivované. (JaW 2018)

Ve všech navštívených zemích pracují v sociálních službách i cizinci, kteří si mohou nechat uznat již získanou kvalifikaci, případně si ji průběžně doplnit. V Německu a Rakousku je dále vyžadována znalost němčiny alespoň na úrovni B2. Problematické je zaměstnávání cizinců na Slovensku, kde se nezřídka stává, že cizinci absolvují kvalifikační kurz, získají zkušenosti a následně odejdou do Rakouska nebo jiné „západní“ země za lepšími pracovními podmínkami a finančním ohodnocením. (Náruč 2018, APSS 2018)

3.2.2 Odměňování pracovníků

Obecně lze říci, že odměňování za práci v sociálních službách je ve všech srovnávaných zemích výrazně podprůměrné. Přesto je obtížné jednotlivé země mezi sebou srovnávat, a to ze tří důvodů: jednak se liší úrovní průměrné mzdy, jednak se nepodařilo zjistit výši odměn ve všech zemích se stejnou přesností/spolehlivostí a jednak se jedná o odměňování různých – obtížně srovnatelných – pracovních pozic. Pro alespoň základní představu o úrovni odměňování pracovníků ve sledovaných zemích níže nabízíme základní srovnání.

Průměrná hrubá mzda a přibližná výše hrubých mezd PSS¹

	ČR	Slovensko	Rakousko		Německo	
Průměrná mzda	1236 €	1138 €	3406 €		3875 €	
Přibližná mzda PSS	PSS	Opatrovatel'	Domácí pomocník	Odborný soc. pečovatel	Nekvalifikovaný	Kvalifikovaný
	539 € – 770 €	400 – 750 €	1816 €; 1974 € po 10 letech	2105 €; 2357 € po 10 letech	1400 – 1600 €	asi 2000 €

¹ Jedná se o hrubé mzdy. V případě ČR jsme měli k dispozici pouze výši čisté mzdy, která dle naší provedené dotazníkové šetření u 2/3 PSS tvoří 14 000 – 20 000 Kč. Z této částky jsme dovedli hrubou mzdu za předpokladu, že pracovníci uplatňují pouze základní slevu na dani. Ve skutečnosti tedy může být jejich hrubá mzda o něco nižší. Za Rakousko uvádíme minimální mzdu určenou kolektivní smlouvou (viz následující odstavec). Pokud jde o Německo a Slovensko, jedná se o hrubé odhady vyslovené zástupci navštívených organizací, dále ověřované prostřednictvím informací dostupných na internetu. Výše průměrné mzdy v jednotlivých zemích byla získána z: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_average_wage



V Rakousku jsou finanční odměny ve většině zařízení podobné, a to díky kolektivní dohodě, která kromě nastavení pracovních podmínek stanovuje i minimální mzdu pro každou pracovní pozici. Tato minimální mzda obvykle odpovídá reálným odměnám, jen v některých soukromých zařízeních mohou být mzdy o něco vyšší. Minimální výše mzdy roste s počtem odpracovaných let a zaměstnancům se proto vyplatí zůstat u jednoho zaměstnavatele dlouhodoběji, což současně snižuje fluktuaci pracovníků. Úplně jiná je situace v Německu a na Slovensku, kde se výše finanční odměny v jednotlivých zařízeních výrazně liší. Na Slovensku je tento rozdíl patrný zejména ve veřejných a soukromých zařízeních a také mezi východem a západem země (potažmo Bratislavou).

3.2.3 Prestiž pracovníků

Při hodnocení prestiže sociálních profesí ve vybraných zemích se musíme spoléhat pouze na hodnocení zástupců navštívených organizací, i s vědomím, že může být do jisté míry zkreslené. Nicméně pozice pečovatele nebyla v žádných dostupných žebříčcích prestiže zaměstnání či profesí uvedena, a nemáme tudíž k dispozici objektivnější měřítko pro srovnání.

Podle hodnocení navštívených poskytovatelů lze říci, že je prestiž našich PSS a obdobných pozic ve sledovaných zemích na poměrně nízké úrovni. Přičemž například na Slovensku se nízká prestiž netýká jen pečovatelek, ale i zdravotních sester, které pracují v sociálních službách. Jejich pozice je považována za méně prestižní než pozice zdravotních sester ve zdravotnických zařízeních. Kromě jiných příčin je zde nižší prestiž spojována s obecně nízkými příjmy v sociálních službách.

Spíše nižší prestiž je přisuzována (sociálnímu) pečovateli i v Rakousku. Na druhou stranu se ovšem podle navštívených poskytovatelů jedná o zaměstnání považované za velmi stabilní a jisté, a tedy i v určitém ohledu atraktivní.

V Německu hovořili poskytovatelé o nárůstu počtu klientů, a tedy rostoucí poptávce po pečovateli. Ti se tak stávají nezbytnou součástí řady německých domácností a veřejnost se tak mnohem více seznamuje s touto profesí. Tento trend může být do budoucna příležitostí pro zvýšení společenské prestiže zatím rovněž nedostatečně doceněné práce.

3.2.4 Motivace pracovníků a problém fluktuace

Podobně jako prestiž můžeme i motivaci pracovníků hodnotit jen na základě vyjádření zástupců oslovených organizací. Ti všichni ji – vzhledem ke spíše nízké prestiži a mzdám pracovníků – chápali jako důležité téma. V každé zemi pak akcentovali různé



nástroje, kterými se snaží získat nové kvalifikované zaměstnance a předejít demotivaci a nadměrné fluktuaci těch stávajících.

O problému udržet si zaměstnance hovořili především zástupci organizací na Slovensku a v Německu. V Německu se organizace spoléhají především na široký systém benefitů. Ty mohou být jak finančního, tak nefinančního charakteru. Za jeden z významných benefitů je zde mimo jiné považováno i kvalitní další vzdělávání, případně možnost doplnění vzdělání a reálný kariérní postup na lepší pracovní pozici.

Na Slovensku, kde se poskytovatelé potýkají s nízkou motivací zaměstnanců i uchazečů a vysokou fluktuací. Možnost kariérního postupu pro pečovatele, podobně jako v ČR, prakticky neexistuje. Motivační pobídkou může být v tomto směru jediné rozšíření pečovatelských kompetencí o roli „klíčového pracovníka“ klientů nebo umožnění rozšíření kvalifikace na zdravotnického pracovníka, a tím pádem přechod na pozici s lepším postavením a vyšší odměnou. (Náruč 2018)

V Rakousku se poskytovatelé spoléhají spíše na přitažlivost a spolehlivost profese a na motivaci zaměstnanců prostřednictvím odstupňované výše mzdy dle odpracovaných let. Ta je zde zajištěna kolektivní dohodou.



4 Kvalifikační vzdělávání

Možnost absolvovat kvalifikační vzdělávání je ve sledovaných zemích v některých případech podmíněna splněním základní školní docházky, případně vyučením. Konkrétně v Rakousku je pro přijetí do kvalifikačního vzdělávání vyžadováno dokončení osmi nebo devíti tříd základní školy. V případě odborného sociálního pečovatele některé vzdělávací instituce požadují i zmíněné předchozí vyučení. V Německu je vyžadováno pouze absolvování základní školy, nicméně v případě sociálního asistenta mají studenti s vyšším dokončeným vzděláním dobu kvalifikačního vzdělávání zkrácenou. S nekvalifikovanými pozicemi není v Německu spojována žádná podmínka týkající se předchozího vzdělávání. To samé platí i u zájemců o vzdělání v kurzu pečovatelské (opatrovatelské) na Slovensku. Nicméně pečovatele/lku (opatrovatel/ku) může kromě toho, kdo má akreditovaný kurz vykonávat ten, kdo má nižší střední/střední/úplné střední odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v oboru zaměřeném na pečovatelské nebo zdravotní ošetřovatelské.

V Německu existuje poměrně široká škála pracovních pozic v sociálních službách a často se stává, že si v průběhu svého pracovního života někteří lidé dodělávají vyšší kvalifikaci, protože znamená šanci na lepší pracovní pozici a také na vyšší odměnu.

Rozsah kvalifikačního vzdělávání se značně liší mezi srovnávanými zeměmi i mezi jednotlivými pozicemi. Pokud odhlédneme od nekvalifikovaných pracovních pozic v Německu, je kvalifikační vzdělávání ve všech zemích delší než v ČR. Nejbližší je co do délky kurzu českého PSS 220hodinový kurz na Slovensku a 400hodinový kurz pomocníka v domácnosti v Rakousku.

Přehled délky a rozsahu kvalifikačního vzdělávání pro kvalifikované pozice srovnatelné s PSS

	Rakousko		Německo		Slovensko	ČR
	Pomocník v domácnosti	Odborný sociální pečovatel	Sociální asistent	Pomocný pečovatel o staré lidi	Opatrovatel'	PSS
Délka vzdělávání	Minimálně 14 týdnů	2 roky	1–3 roky	1–2 roky	Kurz 220 hodin nebo SŠ	Kurz 150 hodin nebo SŠ
Rozsah teorie	200 hodin	1200 hodin	Denní studium	700 hodin	220 hodin	Obvykle 110 hodin
Rozsah praxe	200 hodin	1200 hodin	Asi 20 týdnů	900 hodin		Obvykle 40 hodin



Součástí kvalifikačního vzdělávání je obvykle jednak teoretická výuka a jednak povinná praxe. V Rakousku tvoří praxe u pomocníka v domácnosti i odborného sociálního pečovatele polovinu kvalifikačního vzdělávání. V Německu zahrnuje denní 1–3leté studium na sociálního asistenta asi 20 týdnů praxe. V případě Pomocného pečovatele o staré lidi se pak jedná o tzv. duální studium, které probíhá paralelně ve škole a vybraném zařízení, kde student souběžně s vyučováním absolvuje praxi, která je v tomto případě dokonce rozsáhlejší než samotné vyučování. Na Slovensku není rozsah praxe stanoven.

Obsah kvalifikačního vzdělávání se v jednotlivých zemích liší. Například slovenský Kurz pro výkon činnosti pečovatelské (opatrovanie) nemá předepsaný obsah, ale jeho náplň se řídí činnostmi uvedenými pro službu opatrovanie stanovenými zákonem. V Rakousku zákon stanovuje poměrně podrobně přímo obsah vzdělávání pro jednotlivé pozice v sociálních službách.

Obecně je vždy základním obsahem vzdělávání postup péče o klienta a domácnost, případně jeho doprovázení. V Rakousku a Německu je navíc v rámci kvalifikace kladen důraz na komunikaci a zvládání konfliktů, etiku, polohování, systém sociálních služeb a sociální zabezpečení. V Rakousku je součástí kvalifikačního vzdělání i první pomoc. Pomocný pečovatel o staré lidi v Německu a odborný sociální pečovatel v Rakousku, kteří musí podstoupit delší studium, se navíc učí základům společenských věd, právu a dalším obecnějším znalostem.

Oproti ČR, kde si PSS mohou doplnit potřebnou kvalifikaci až do 18 měsíců od nástupu do zaměstnání, není v žádné ze srovnávaných zemí umožněno začít pracovat na kvalifikované pozici v sociálních službách bez kvalifikace. Jedinou možností pracovníků v Německu je působit nejprve na nekvalifikované pozici a paralelně s tím potřebné vzdělání absolvovat.



5 Další vzdělávání

5.1 Pravidla dalšího vzdělávání

Za „další vzdělávání“ se v obecném významu považuje vzdělávání, které následuje po dosažení určitého stupně vzdělání a po vstupu na trh práce. Je to součást celoživotního procesu učení jedince, kterým si rozšiřuje své vědomosti, dovednosti, schopnosti, kompetence a postoje.

V žádné z porovnávaných zemí není další vzdělávání stanoveno a kontrolováno tak striktně jako v ČR. Na Slovensku a v Rakousku je povinnost dalšího vzdělávání pracovníků působících v sociálních službách stanovena zákonem. Nicméně na Slovensku jsou stanoveny pouze možné formy dalšího vzdělávání a naopak, v Rakousku zákon stanoví pouze povinný rozsah dalšího vzdělávání, ale ne jeho formy. V Německu není povinnost dalšího vzdělávání zákonem stanovena, ale i přesto je považováno za samozřejmé. V obou navštívených německých organizacích bylo řečeno, že další vzdělávání je kontrolováno pojišťovnou. Obecně je ve všech třech zemích další vzdělávání ve srovnání s ČR více ponecháno na rozhodnutí poskytovatele, který je tak může uzpůsobit svým potřebám. Rozdíly v právní úpravě přehledně shrnuje následující tabulka.

Srovnání právní úpravy formy a rozsahu dalšího vzdělávání v jednotlivých zemích

Úprava/pravidla/povinnost dalšího vzdělávání	ČR	SR	AT	DE
Rozsah DV (počet hodin)	√	---	√	---
Formy DV (stanovené možnosti plnění)	√	√	---	---

Vysvětlivky: √ - upravuje zákon; --- - neupravuje zákon

Podle zjištění z proběhlých návštěv poskytovatelů lze konstatovat, že další vzdělávání probíhá všude, i když to zákon striktně nenařizuje. Nejčastěji se koná přímo u poskytovatele, a to formou kurzu či interního školení. Nicméně formy, obsah i celý systém dalšího vzdělávání se mohou mezi jednotlivými organizacemi poměrně výrazně lišit.

Na Slovensku i v Rakousku jsou hojně využívány supervize, ačkoliv se – stejně jako v ČR – nezapočítávají do povinného dalšího vzdělávání. V Německu v navštívených organizacích týmovou supervizi nevyužívají a individuální je pracovníkům k dispozici



jen na vyžádání. V jedné z navštívených služeb nicméně využívají tzv. „případový koučink“ a „přestrukturování týmu“.

Navštívené organizace na Slovensku se vyznačují vstřícným postojem k e-learningu, který je obecně s oblibou využíván jako jedna z forem dalšího vzdělávání. V Rakousku se postoj k e-learningu v jednotlivých navštívených organizacích liší. Zatímco v Senecuře je považován za vhodnou a motivující formu dalšího vzdělávání, v jiných organizacích jsou upřednostňovány spíše praktické formy vzdělávání (např. LOK).

Co se týče rozsahu povinného dalšího vzdělávání je v Rakousku o něco kratší než v ČR. Vyžadováno je 16 hodin za 2 roky u domácích pečovatелů a 32 hodin za 2 roky u odborných sociálních pečovatелů. Jak již bylo uvedeno – na Slovensku a v Německu není povinný rozsah stanoven.

5.2 Akreditace vzdělávacích kurzů

V žádné ze srovnávaných zemí neprobíhá akreditace vzdělávacích programů jako v ČR. Právní úprava na Slovensku umožňuje pracovníkům v rámci povinného rozsahu dalšího vzdělávání absolvovat jak kurzy akreditované, tak neakreditované a tudíž ani pro poskytovatele není akreditace při zajišťování dalšího vzdělávání zaměstnanců směrodatná. Slovenští vzdělavatelé mohou a nemusí mít pro nabízený kurz akreditaci, nicméně akreditace může být známkou propracovanějšího a delšího kurzu. V Rakousku ani v Německu akreditace kurzů neprobíhá vůbec, nicméně v jejich kvalitě je možné se orientovat podle renomé vzdělávacích institucí, existuje seznam auditovaných vzdělavatelů. V Německu lektori navíc splňují vysoké vzdělávací požadavky, a to především u témat, která jsou chráněna registrační značkou, a přednášet je může pouze osoba s certifikací.



6 Závěry

6.1 Shrnutí hlavních zjištění

V rámci této studie jsme srovnali pozice obdobné českému pracovníku v sociálních službách v Rakousku, Německu a na Slovensku. Zaměřili jsme se především na jejich postavení a kvalifikační a další vzdělávání. V rámci studie se nám podařilo zodpovědět všechny výzkumné otázky položené v úvodu.

Došli jsme k závěru, že se ve srovnávaných zemích se liší nejen právní rámec vzdělávání pracovníků, ale i celkové pojetí sociálních služeb. V žádné z vybraných zemí jsme nenašli obdobu českého dělení sociálních služeb na služby sociální prevence a služby sociální péče. Fungování sociálních služeb včetně vzdělávání pracovníků je v Rakousku a Německu upraveno na úrovni státu pouze rámcově a podrobnější úpravy jsou v kompetenci jednotlivých spolkových zemí.

Na Slovensku je ekvivalentem českého pracovníka v sociálních službách pozice pečovatel (opatrovatel), v Rakousku domácí pomocník a odborný sociální pečovatel a v Německu sociální asistent, pomocný pečovatel o staré lidi a někteří další nekvalifikovaní pracovníci.

Současné podobě českého kvalifikačního kurzu pracovníka v sociálních službách je nejbližší kurz pečovatelský (opatrovanie) na Slovensku v rozsahu 220 hodin. Pokud pomineme úplně nekvalifikované pozice, jsou kvalifikační požadavky na všechny zbylé pozice v Německu a Rakousku vyšší. Pro jejich splnění musí zájemci absolvovat kurz v rozsahu od 400 hodin (domácí pečovatel v Rakousku) výš. V Německu lze kvalifikaci splnit i v rámci školního vzdělávání. V žádné ze srovnávaných zemí není možné nastoupit na kvalifikovanou pozici bez absolvence kvalifikačního vzdělání.

V Německu, Rakousku ani na Slovensku není rozsah a forma dalšího vzdělávání upravena zákony tak striktně jako v Česku. Na Slovensku jsou stanoveny pouze formy, ale nikoliv rozsah, v Rakousku je stanoven pouze rozsah a v Německu ani jedno. Další vzdělání pracovníků je tak ve všech zemích mnohem více ponecháno na uvážení poskytovatele, i přesto ale probíhá ve všech navštívených organizacích.

V žádné ze srovnávaných zemí neprobíhají akreditace vzdělávacích programů tak jako v Česku. Na Slovensku existuje nabídka akreditovaných i neakreditovaných kurzů a je na rozhodnutí poskytovatelů, které pro zaměstnance zvolí. V navštívených organizacích ve všech zemích často využívají formu interního školení a obecně vzdělávání přímo u poskytovatele.

Prestiž pracovníků v sociálních službách je ve všech srovnávaných zemích spíše nižší, nicméně v Rakousku a Německu je finanční ohodnocení lepší než v Česku a na Slovensku. Nedostatek pracovníků pociťují organizace ve všech třech zemích. Výraznější je nicméně na Slovensku a v Německu, než v Rakousku.



6.2 Přehled reálné inspirace a posouzení její implementovatelnosti

- **Prodloužení sledovaného období dalšího vzdělávání z jednoho na dva roky**
 - Tento návrh je inspirován praxí v Rakousku.
 - Náročnost:
 - Nízká: Vyžaduje drobnou změnu zákona o sociálních službách.
 - Očekávané přínosy:
 - Umožní poskytovatelům a PSS jednodušší a efektivnější plánování dalšího vzdělávání a zpřístupní možnost absolvování delších kurzů.
 - Usnadní práci vzdělavatelům, kteří v současnosti na konci roku nestíhají uspokojit poptávku.
 - Možná rizika:
 - Může se stát, že DV bude probíhat méně průběžně a více nárazově.
- **Snížení povinného rozsahu DV a větší volba poskytovatele v uzpůsobení DV potřebám dané sociální služby**
 - Snížení povinného rozsahu DV a ponechání na rozhodnutí poskytovatele, zda bude PSS vzdělávat více a případně jakými formami.
 - Vhodné by bylo zkrácení DV spojit s prodloužením KK.
 - Náročnost:
 - Nízká – vyžaduje změnu zákona o sociálních službách; ubírá povinnosti poskytovatelům.
 - Očekávané přínosy:
 - Umožní poskytovatelům přizpůsobovat DV potřebám jejich služby a tedy i efektivněji využívat finance.
 - PSS, jejichž pracovní pozice vyžaduje rozsáhlejší DV, by ho mohli absolvovat v potřebném rozsahu; naopak ti, kteří nemají takovou potřebu DV, by se mohli vzdělávat jen kratší dobu.
 - Možná rizika:
 - Poskytovatelé nebudou proaktivně vysílat PSS na další DV, pokud k tomu nebudou nuceni zákonem a nižší vzdělanost PSS povede ke snížení kvality sociálních služeb.
- **Zkrácení (případně úplné zrušení) osmnáctiměsíční lhůty pro doplnění kvalifikace PSS po nastoupení do zaměstnání.**
 - Tento návrh se inspiruje příklady všech tří srovnávaných zemí, ve kterých může na kvalifikované pečovatelské pozici pracovat jen ten, kdo již kvalifikační vzdělání absolvoval.
 - Náročnost implementace:



- Střední: Vyžaduje drobnou změnu zákona o sociálních službách.
- V případě úplného zrušení náročnost vyšší: Bylo by třeba zavést nějaká motivační opatření, aby byl i přesto dostatek uchazečů o práci PSS.
- Očekávané přínosy:
 - Kratší lhůta pro doplnění kvalifikace může mít pozitivní vliv na kvalitu sociálních služeb a může pomoci předcházet případným rizikům, protože se sníží podíl PSS, kteří pracují v sociálních službách bez jakékoliv kvalifikace.
- Možná rizika:
 - Zkrácení či odstranění lhůty může pro některé uchazeče o zaměstnání představovat překážku, což může v situaci nízké nezaměstnanosti vést k dalšímu odlivu uchazečů do jiných profesí, a tedy k významnému nedostatku pracovníků.
 - Může způsobit organizační problém poskytovatelům, kteří budou muset pracovníky nechat proškolit během kratší doby.
- **Prodloužení a prohloubení KK**
 - Ve srovnávaných zemích je pro práci v sociálních službách běžné delší kvalifikační vzdělávání, které by mělo být základem pro poskytování kvalitních sociálních služeb. KK by bylo vhodné prodloužit alespoň na 220 hodin jako na Slovensku.
 - Náročnost:
 - Vyšší: vyžaduje změnu zákona o sociálních službách a znamená vyšší nákladnost kurzu.
 - Očekávané přínosy:
 - PSS budou lépe připraveni na práci v sociálních službách, čímž se zvýší kvalita služeb.
 - Možná rizika:
 - Vyšší finanční náročnost KK (ať už pro poskytovatele nebo PSS).



Zdroje

Ausbildung.de, „Ausbildung als Altenpflegehelfer/in.“ [cit. 18. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.ausbildung.de/berufe/altenpflegehelferin/>

Geissler, H., Muralová, M. 2011. „Komparativní přístupy při zkoumání veřejných politik.“ in Nekola, M., Geissler, H., Muralová, M. *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1865-4.

Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1 st ed. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.

Hendl, J. 1997. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum,. ISBN 80-7184-549-3.

JAW. 2018. Informace zástupců Jugend am Werk poskytnuté zástupcům FDV při návštěvě služeb denního centra (Tagesstruktur) pro osoby s mentálním postižením ve Vídni dne 27. 6. 2018.

Lebenshilfe Dresden e. V. 2018. Informace zástupců Lebenshilfe Dresden poskytnuté zástupcům FDV při návštěvě vybraných služeb na podporu zaměstnání osob s psychiatrickým onemocněním v Drážďanech dne 1. 8. 2018.

LOK. 2018. Informace zástupců Verein LOK Leben ohne Krankenhaus poskytnuté zástupcům FDV při návštěvě vybraných služeb na podporu zaměstnání osob s psychiatrickým onemocněním ve Vídni dne 26. 6. 2018.

MPSVR SR. 2018. Informace zástupců Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky poskytnuté zástupcům FDV na návštěvě v Bratislavě dne 29. 5. 2018.

NÁRUČ. 2018. Informace zástupců NÁRUČ Senior & Junior – Dúbravka poskytnuté zástupcům FDV na návštěvě v Bratislavě dne 29. 5. 2018.

Pro-Seniore. 2018. Informace zástupců Pro-Seniore poskytnuté zástupcům FDV při návštěvě vybraných služeb na podporu zaměstnání osob s psychiatrickým onemocněním v Drážďanech dne 31. 7. 2018.

SeneCura. 2018. Informace zástupců SeneCura poskytnuté zástupcům FDV na návštěvě Rezidence Grinzing, domova pro osoby trpící Alzheimerovou nemocí a jinými formami demence, ve Vídni dne 26. 6. 2018.

Smlouva o společných opatřeních pro osoby vyžadující péči. (*Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15a B-VG über gemeinsame Maßnahmen des Bundes und der Länder für pflegebedürftige Personen samt Anlagen StF: BGBl. Nr. 866/1993.*) [cit. 10. 07. 2017]. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001280>

Sozialwirtschaft Österreich. 2018.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Stake, R. E. 1995. *The art of case study research*. Thousand Oaks: SAGE Publications. ISBN 0-8039-5767-X.

Statista. 2019. „Unemployment rate in member states of the European Union in January 2019.“ [cit. 2. 5. 2019] Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/268830/unemployment-rate-in-eu-countries/>

Vodáková, A., Petrušek, M. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. [ISBN 80-7184-310-5](#).

Yin, R. K. 2009. *Case study research: design and methods*. 5. vyd. Svazek Applied social research methods series. Los Angeles: Sage. ISBN 978-1-4129-6099-1.



Přílohy

Příloha č. 1: Navštívené zahraniční instituce 5-8/2019

Německo (Drážďany)	Rakousko (Vídeň)	Slovensko (Bratislava)
Pro Seniore – Residenz Elbe (soukromý domov pro seniory; služby pobytové, dlouhodobá, krátkodobá a respitní péče)	SeneCura Residenz Grinzing (soukromý domov pro seniory s Alzheimerovou nemocí) Skupina SeneCura Dolní Rakousko (manažer pro kvalitu péče)	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny (MPSVR SR, Odbor sociálních služeb)
Lebenshilfe Dresden (svépomocná organizace, složená z rodičů, profesionálů a pečujících o lidi s mentálním postižením a jejich rodiny, se širokou nabídkou služeb a aktivit)	Verein LOK Leben ohne Krankenhaus (terénní podpora NNO pro lidi s psychickým onemocněním, aby nebyly v léčebnách, služby chráněného bydlení, zaměstnávání, poradenství, apod.)	Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR (profesní organizace sdružující neveřejné poskytovatele sociálních služeb)
	Jugend am Werk (centrum denních aktivit pro osoby s mentálním a kombinovaným postižením ve Vídni)	NÁRUČ Senior & Junior – Dúbravka (obdoba domova seniorů, domova se zvláštním režimem a týdenního pobytu pro osoby důchodového věku od IV. stupně závislosti)
		GAUDEAMUS (krajské zařízení komunitní rehabilitace – domov sociálních služeb a rehabilitační středisko, pro osoby se zdravotním postižením)
		KAMPINO (krajský domov sociálních služeb ambulantní formou pro 25 klientů domov a služba podporovaného bydlení pro děti a dospělé se zdravotním postižením)



Příloha č. 2: Srovnání PSS a obdobných pracovních pozic v zahraničí z hlediska požadované kvalifikace

	ČR	Slovensko	Rakousko		Německo			
Pracovní pozice	PSS	opatrovatel/ opatrovatelka	Heimhelfer	Fach- Sozialbetreuer	Hilfskraft in der Altenpflege, Pflegefachkraft, Pflegehilfskraft	Pflegeassistent/ Pflegekraft	Sozialassistent	Altenpflege- helfer
Požadované předchozí (školní) vzdělání	ZŠ	žádné	ZŠ	ZŠ, případně vyučení	žádné		minimálně ZŠ	ZŠ
Typ kvalifikačního vzdělávání (KV)	kurz nebo SŠ	kurz nebo SŠ (ta se příliš nevyužívá)	kurz	kurz	---		školní vzdělávání	duální profesní vzdělávání
KV - Rozsah teorie	obvykle 110 hodin	220 hodin	200 hodin	1200 hodin	nekvalifikované pozice	nekvalifikovaná pozice; doporučené vzdělání jako Kranken-/Altenpflegehelfer		700 hodin
KV - Rozsah praxe	obvykle 40 hodin		200 hodin	1200 hodin			20 týdnů praxe	900 hodin praxe
Délka KV	150 hodin (kurz) nebo 4 roky (SŠ)	kurz 220 hodin (nebo SŠ)	min. 14 týdnů	2 roky			1 - 3 roky (dle předch. dosaž. vzdělání)	1 - 2 roky