Vysoká škola ekonomická v Praze

Diplomová práce

2016 Eva Vojtová

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Hlavní specializace: Podniková ekonomika a management

Vedlejší specializace: Personální management

Název diplomové práce:

Dětská skupina jako nástroj slaďování rodinného a pracovního života

Autor diplomové práce: Bc. Eva Vojtová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. David Šmíd, Ph.D.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma
„*Dětská skupina jako nástroj slaďování rodinného a pracovního života*“
vypracovala samostatně s využitím literatury a informací,
na něž odkazuji.

V Praze dne Podpis

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda vyjádřila poděkování vedoucímu mé práce panu *JUDr. Davidu Šmídovi, Ph.D*. za ochotu a vstřícnost, jakož i za cenné rady a připomínky při psaní této práce. Dále bych ráda poděkovala paní *Mgr. Aleně Scholzové* z Ministerstva průmyslu a obchodu za konzultace a poskytnutí potřebných informací. Děkuji rovněž své rodině.

Název diplomové práce:

Dětská skupina jako nástroj slaďování rodinného a pracovního života

Abstrakt:

Diplomová práce pojednává o problematice slaďování pracovního a rodinného života se zaměřením na poskytování služby péče o dítě v dětské skupině podle zákona č. 247/2014 Sb. Teoretická část práce vymezuje základní relevantní pojmy týkající se nástrojů work-life balance a dále stručně shrnuje možnosti péče o děti předškolního věku v České republice. První část práce rovněž podrobněji rozvádí zákonné náležitosti dětské skupiny. Praktická část si klade za cíl zhodnotit stávající situaci konkrétní dětské skupiny v praxi, odhaluje její silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby a na jejich základě formuluje doporučení pro budoucí úspěšné fungování dětské skupiny. Při zpracovávání je využíváno rešerše literatury, popisu, dotazníkového šetření, hloubkového rozhovoru a závěrečné analýzy a syntézy poznatků využitých k formulování budoucích návrhů.

Klíčová slova:

Work-life balance, předškolní zařízení, dětská skupina, SWOT analýza

Title of the Master´s Thesis:

Children's group as a tool for achieving work-life balance

Abstract:

The thesis discusses the problems of reconciling work and family life, focusing on the provision of services in a children's group under Act no. 247/2014 Coll. The theoretical part defines basic concepts relevant to work-life balance and briefly summarizes the options of preschool children care in the Czech Republic. The first part also elaborates the legal formalities of so called children's group. The practical part aims to assess the current situation of a specific children's group, reveals its strengths and weaknesses, opportunities and threats and on their basis formulates recommendations for its future successful operation. When processing this paper, literature review, description, questionnaire, depth interview and a final analysis and synthesis of knowledge utilized for formulating future proposals are used.

Key words:

Work-life balance, pre-school facilities, children's group, SWOT analysis

Použité zkratky

WLB- Work-life balance

DS - Dětská skupina

MŠ - Mateřská škola

MPO - Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OP - Operační program

ČR - Česká republika

Obsah

Úvod ... 10
I Teoretická část ... 12
1. Work-life balance ... 12
1.1. Nástroje Work-life balance ... 15
1.1.1. Pružná pracovní doba ... 16
1.1.2. Zkrácený pracovní úvazek ... 17
1.1.3. Distanční práce ... 17
1.1.4. Sdílené pracovní místo (Job sharing) ... 18
1.1.5. Stlačený pracovní týden ... 18
1.1.6. Konto pracovní doby ... 19
2. Dětská skupina jako jeden z nástrojů WLB ... 20
2.1. Pohled do historie předškolní péče a výchovy ... 20
2.2. Přehled forem péče o děti předškolního věku v České republice ... 22
2.2.1. Individuální formy péče o děti předškolního věku ... 23
2.2.2. Kolektivní formy péče o děti předškolního věku ... 26
2.3. Dětská skupina ... 31
2.3.1. Zákon o dětské skupině a proces jeho schvalování ... 31
2.3.2. Služba péče o dítě v dětské skupině ... 32
2.3.3. Poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině ... 32
2.4. Postup založení dětské skupiny ... 33
2.4.1. Zakladatelský projekt ... 33
2.4.2. Velikost dětské skupiny ... 34
2.4.3. Personální obsazení dětské skupiny ... 34
2.4.4. Nároky na prostory a zajištění hygienických požadavků ... 36
2.4.5. Financování dětské skupiny ... 38
2.4.6. Povinné dokumenty při zakládání a provozu dětské skupiny ... 41
II Praktická část ... 45
3. Metodologie praktické části ... 45
4. Představení Ministerstva průmyslu a obchodu ... 50
5. Vyhodnocení osobního rozhovoru ... 51
6. Vyhodnocení dotazníkového šetření ... 59
6.1. Shrnutí výsledků dotazníkového šetření ... 67
7. SWOT analýza dětské skupiny Ministerstva průmyslu a obchodu ... 69

7.1. Silné stránky DS na MPO 69
7.2. Slabé stránky DS na MPO 72
7.3. Příležitosti DS na MPO 74
7.4. Hrozby DS na MPO 76
8. Návrhy nápravných opatření a doporučení do budoucnosti 78
Závěr 82
Seznam použité literatury a zdrojů 85
Seznam tabulek a obrázků 90
Přílohy 91

Úvod

Téma slaďování rodinného a pracovního života (*work-life balance*) se stále častěji dostává do popředí zájmu organizací v naší společnosti a stále více firem si uvědomuje potřebu věnovat této oblasti pozornost. Vzhledem ke skutečnosti, že lidský faktor patří do kategorie primárních výrobních faktorů, bez nichž nelze ostatní faktory efektivně využívat, je soustředění pozornosti vedení firem na podporu spokojenosti svých pracovníků zcela namístě. Vzhledem k provázanosti osobního a pracovního života se spokojenost či nespokojenost v jedné oblasti zákonitě promítá do té druhé. Cílem každého podniku je zaměstnávat kvalitní pracovníky, kteří budou dobře odvádět požadovanou práci. Aby tohoto záměru bylo dosaženo, je potřeba věnovat náležitou pozornost motivaci zaměstnanců, například právě prostřednictvím zavádění nástrojů work-life balance. Zaměření na problematiku slaďování pracovního a rodinného života si klade za cíl i současná vláda České republiky, která se ve svém programovém prohlášení zavazuje k podpoře nástrojů vedoucích ke skloubení obou uvedených složek života.

Diplomová práce se zabývá jedním z relevantním témat dnešní doby, přičemž se soustředí zejména na konkrétní nástroj work-life balance v podobě institutu dětské skupiny. Prvním cílem teoretické části diplomové práce je představení dětské skupiny, jakožto nové formy péče o dítě předškolního věku a příslušného zákona, kterým se její zřizování a chod řídí. Praktická část práce si klade za cíl odhalit silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby konkrétní dětské skupiny provozované na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Na základě zjištěných skutečností jsou následně navržena nápravná opatření a doporučení pro další fungování zmíněné dětské skupiny.

Při vypracování teoretické části je využito zejména rešerše odborné literatury. Jako podklad pro uskutečnění analýzy zkoumané dětské skupiny slouží informace získané kombinací tří technik. První z nich reprezentuje hloubkový rozhovor provedený s vedoucí pečující osobou místní dětské skupiny, která se věnuje i administrativním záležitostem spojeným s existencí skupiny. Druhou metodu tvoří dotazníkové šetření mezi rodiči, kteří využili služeb dětské skupiny a umístili zde své dítě. Závěrečná analýza byla doplněna i o poznatky získané v praxi pomocí vlastního pozorování.

První podkapitola teoretické části shrnuje základní poznatky týkající se tématu slaďování osobního a pracovního života a představuje vybrané nástroje k dosažení

rovnováhy. Následně jsou stručně popsány alternativy předškolní péče, mezi které se řadí i dětská skupina, doplněn je i krátký pohled do historie předškolního vzdělávání. Poslední kapitola teoretické části se podrobněji soustředí na charakteristiku dětské skupiny. Nejprve je okomentován proces schvalování zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Následuje nástin jednotlivých kroků vedoucích k založení dětské skupiny, zahrnující detailnější zákonné požadavky na zřízení této instituce.

Na úvod praktické části diplomové práce je zařazeno shrnutí a vysvětlení využitých metod vedoucích k naplnění cíle práce. Dále navazuje kapitola zaznamenávající souhrn poznatků získaných prostřednictvím rozhovoru s vedoucí pečující osobou v dětské skupině na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Následuje vyhodnocení dotazníku přinášející pohled na fungování dětské skupiny ze strany rodičů dětí navštěvujících toto zařízení. Dále jsou zařazeny kapitoly odhalující jednotlivé části SWOT analýzy (silné/slabé stránky, příležitosti a hrozby). Diplomová práce je zakončena formulací návrhů na odstranění stávajících nedostatků předmětné dětské skupiny a doporučení pro její další fungování.

I Teoretická část

1. Work-life balance

Pojem „*work-life balance*“ (dále též WLB) lze nejpřesněji přeložit jako rovnováha mezi pracovním a osobním životem, ale jeho definice není přesně stanovena a lze jej interpretovat více způsoby. Základní princip každé definice je však identický, jedná se o opatření, která mají vést ke sladění těchto dvou důležitých a nezbytných složek života. V literatuře se za synonymum často považuje také pojem „*family friendly policy*“, který lze přesněji interpretovat jako politiku organizace zaměřenou zejména na vstřícný přístup k rodině a je samozřejmě součástí širšího pojetí work-life balance (Kociánová, 2012).

Problematika slaďování osobního a pracovního života se v dnešní době dostává do popředí zájmu stále více organizací, a to nejen v soukromé sféře, ale i v oblasti státní správy, na kterou se zaměří především praktická část diplomové práce. V představách společnosti může pojem WLB mylně vyvolat dojem, že se jedná o politiku a nástroje zaměřené výlučně na rodiny s dětmi či pouze ženy. Do cílové skupiny využívající nástroje WLB vedoucí k rovnováze mezi osobním životem a prací je žádoucí zahrnout všechny zaměstnance organizace, jelikož dosažená vyváženost je předpokladem vysokého pracovního nasazení. Oba světy jsou navzájem těsně propojeny a nespokojenost v rodinném životě se často negativně promítá do pracovního výkonu a naopak, pracovní neúspěchy či stres přenášejí napětí i do osobní sféry (Kašparová & Kunz, 2013).

Relevantnost tématu slaďování pracovního a rodinného života dokládá rovněž programové prohlášení současné vlády České republiky, jež v sobě zahrnuje mimo jiné závazek v podobě usilování o podporu WLB, včetně zajištění dostatečných kapacit předškolních zařízení, jimž se diplomová práce podrobněji věnuje v následujících kapitolách. Z dalších propagovaných cílů lze zmínit důraz na podporu flexibilních a stabilních forem práce, či zaměření na dosažení vyššího počtu žen v rozhodovacích pozicích a jejich náležité odměnění (princip stejné odměny za stejnou, či srovnatelnou práci bez ohledu na pohlaví pracovníka) (Vláda České republiky, 2014). Konkrétní výstup vyplývající z programového prohlášení vlády ČR představuje vzniklá Koncepce rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí (dále také jen MPSV), kterou

zpracovala Odborná komise pro rodinnou politiku MPSV. Hlavní body Koncepce z oblasti WLB zahrnují podporu flexibilních forem práce a zajištění zvýšené dostupnosti veřejných služeb péče o děti v podobě dětských skupin, mikrojeslí a školních družin (Vláda České republiky, 2016).

Zajímavý výstup týkající se počtu míst v předškolních zařízeních, přinášejí dostupné statistiky, podle kterých bylo ve školním roce 2015/2016 odmítnuto 41 041 žádostí o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání, přičemž přijato jich bylo 126 206. Jenom v hlavním městě Praze došlo k zamítnutí 10 077 přihlášek[1] (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2016). Trend zvyšování poptávky po místech v zařízeních pro předškolní děti bude s největší pravděpodobností i nadále vykazovat rostoucí tendenci, a to zejména díky schválení povinného předškolního roku a snížení věkové hranice přijímaných dětí do mateřských škol na 2 roky (Kubas, 2016). Podpora budování nových zařízení pro předškolní děti zakotvená v programovém prohlášení vlády má v praxi smysl a představuje vítaný krok vedoucí ke zlepšení nabídky na relevantním trhu.

Dosažení work-life balance

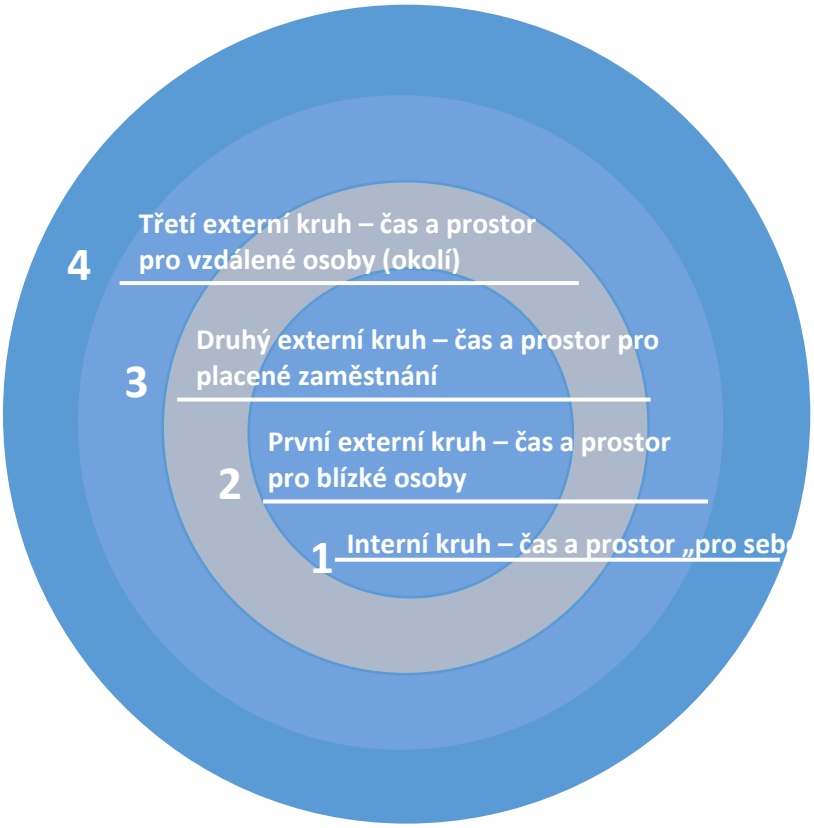
Rovnováha v životě člověka nastává správnou alokací času jedince mezi pracovní povinnosti a jeho osobní život. Jako příklad lze uvést jednu z teorií, která říká, že člověk toužící po dosažení spokojenosti a naplnění v životě musí svůj čas a pozornost rozložit do čtyř základních oblastí, jež zachycuje obrázek č.1 (Clutterbuck, 2003).

První kruh vyjadřuje potřebu věnovat čas sám sobě a svým potřebám. Zaměřit bychom se měli zejména na péči o vlastní zdraví a fyzickou kondici, ale také uspokojení emocionálních potřeb, jež ve vysoké míře ovlivňují duševní pohodu člověka. Druhá vrstva představuje čas vyhrazený blízkým osobám, se kterými nás pojí pevné citové vazby, mezi ně řadíme například rodinu a nejbližší přátele. Určitý čas je potřeba strávit v placeném zaměstnání z důvodu získání nezbytných peněžních prostředků k uspokojení současných a budoucích potřeb a přání. Tuto skutečnost reprezentuje třetí vrstva ve znázorněném schématu. Poslední kruh na samém okraji pak vyjadřuje zbylý čas a prostor věnovaný vzdálenějšímu okolí. Jak již bylo zmíněno výše, v životě

[1] V souvislosti s uvedenými čísly je nutné podotknout, že počet odmítnutých přihlášek není přímo roven počtu odmítnutých dětí z důvodu možnosti podání více přihlášek pro jedno dítě.

člověka by měly být zastoupeny všechny 4 uvedené kategorie, nicméně potřeby trávit čas podle jednotlivých skupin se budou u jednotlivců lišit podle individuálních preferencí. Lidé, kteří kladou nejvyšší důraz na rodinu, budou svůj čas alokovat rozdílně oproti jedincům zaměřeným na práci a kariéru (Clutterbuck, 2003).

Obrázek 1: Alokace času jedince do čtyř oblastí



Zdroj: (Clutterbuck, 2003) zpracování vlastní

Výhody plynoucí ze zaměření na work-life balance

Pozitivní dopad aplikace nástrojů WLB lze pozorovat jak na straně zaměstnavatele jakožto poskytovatele výhod, tak na straně jeho podřízených neboli příjemců.

Zaměstnanci mohou díky podpoře slaďování osobního a pracovního života pozorovat zejména zlepšení pracovních podmínek, které jim umožní odvést kvalitnější pracovní výkon, snížení stresové zátěže vyvíjené na jejich osobu, či zvýšení celkové spokojenosti v pracovním i osobním životě (Kašparová & Kunz, 2013).

Efekty ze zaměření pozornosti na work-life balance očekává především samotná společnost, která určité nástroje této politiky zavádí. Výhody lze obecně rozdělit na

ekonomické, jež se odráží v dosahování lepší hospodárnosti podniku[2] a mimoekonomické, které mají vliv zejména na image a vnitřní kulturu organizace. Cílem organizace je získat a především udržet kvalitní pracovníky a zabránit jejich nadbytečné fluktuaci, která způsobuje firmám značnou peněžní a časovou újmu vynaloženou na vyhledávání a zaškolování nových zaměstnanců. Díky poskytování benefitů směřujících k dosažení WLB firma nejen zvyšuje motivaci zaměstnanců k práci, ale také jejich loajalitu vůči firmě. Organizace zároveň vysílá do svého okolí signály, že o své pracovníky pečuje a vychází jim vstříc při organizování času, čímž zlepšuje svou pozici na trhu práce a působí pozitivně na potenciální uchazeče o zaměstnání. Společnost může využít nástrojů slaďování pracovního a osobního života jako svou konkurenční výhodu a předstihnout v této oblasti ostatní firmy na trhu (Kašparová & Kunz, 2013).

1.1. Nástroje Work-life balance

Následující odstavce jsou věnovány konkrétním opatřením WLB, jež mohou být ve firmách uplatňovány. Způsobů podpory rovnováhy mezi pracovním a osobním životem ze strany zaměstnavatelů existuje velké množství a nabídka konkrétních nástrojů je značně rozmanitá. Nadcházející text se bude zabývat zejména těmi nástroji, jichž může být využito k podpoře prorodinné politiky, umožňujících rodičům skloubit práci s péčí o děti a domácnost, aniž by skutečnost, že má zaměstnanec rodinu, vedla k ohrožení jeho pracovního postavení (Kociánová, 2012).

Mezi základní nástroje vedoucí ke sladění osobního a pracovního života lze řadit tzv. flexibilní formy práce. Mezi tyto formy zaměstnávání řadíme zkrácené pracovní úvazky, práci na dálku či z domova (tzv. home office), pružnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa (tzv. job sharing), stlačený pracovní týden či práci na projektech (Lahnerová, 2012).

Nabídka dalších forem podpory WLB je velmi pestrá. Zaměstnavatel může poskytovat odbornou pomoc svým pracovníkům při závažných životních situacích (péče psychologa, právní podpora či různé formy poradenství). Pro zachování kontaktu s pracovním světem je zaměstnavateli podporováno průběžné informování svých zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené o podnikovém dění prostřednictvím

[2] Hospodárnost myšlena ve smyslu vynakládání nejnižších nákladů při zachování požadovaného výstupu.

různých newsletterů a firemních e-mailů. Úspěšným nástrojem usnadnění návratu do zaměstnání, zejména pro ženy[3] na rodičovské dovolené, je možnost podpory různých forem péče o děti. Mezi tato opatření lze zařadit zřizování firemních mateřských škol, dětských skupin nebo možnost využít nabídku péče o děti smluvních partnerů organizace. Řada firem svým zaměstnancům umožňuje využití služeb tzv. koučů[4], již jsou jim nápomocni při hledání řešení jejich problémů. V neposlední řadě může zaměstnavatel organizovat různé společenské, kulturní či sportovní akce pro celé rodiny svých podřízených, čímž podpoří nejen čas strávený s jejich blízkými, ale které rovněž mohou sloužit k upevnění dobrých vztahů mezi kolegy na pracovišti. Běžný benefit, umožňující zaměstnancům značné usnadnění skloubení práce a osobního života, představuje tzv. indispoziční volno, (často nazývané „*sick days*“ z angličtiny), jehož prostřednictvím pracovníci čerpají dodatečné dny volna nad rámec vyměřené dovolené. Těchto mimořádných volných dnů, většinou v rozsahu 3 až 5 dní ročně, může zaměstnanec využít k vyřízení osobních záležitostí, či z důvodu náhlé zdravotní indispozice. (Lahnerová, 2012).

Nástrojů, jak usnadnit zaměstnancům sladit jejich osobní potřeby s pracovními povinnostmi je mnoho a záleží vždy na konkrétním zaměstnavateli, zda a jaké benefity svým podřízeným poskytne. Výše popsané praktiky představují pouze nástin některých z běžně používaných prostředků k dosažení WLB a jak již bylo zmíněno v předchozí větě, v praxi se mohou poskytované výhody u různých organizací značně odlišovat.

Vybrané nástroje WLB budou podrobněji rozepsány v následujících odstavcích.

1.1.1. Pružná pracovní doba

Pokud zaměstnavatel umožňuje fungování pružné pracovní doby, poskytuje zaměstnancům možnost volby začátku, popřípadě konce pracovní doby v rámci určitého časového úseku. Pracovní doba je tak rozčleněna na dvě základní části, přičemž první z nich tvoří základní pracovní doba, jež ohraničuje časový úsek, po který musí být daný pracovník přítomen na pracovišti. Druhá část představuje flexibilní složku zahrnující časové intervaly, v nichž si zaměstnanec může zvolit příchod či odchod do/ze

[3] Samozřejmě platí i pro muže na rodičovské dovolené, nicméně model mužů na rodičovské dovolené není v ČR zatím běžně rozšířený.

[4] Koučink představuje techniku rozvoje člověka založenou na rozhovoru mezi koučem a jeho klientem, kdy se pomocí otázek snaží společně odhalit řešení pracovních či osobních problémů a najít cestu ke splnění vytyčených cílů. (Suchý & Náhlovský, 2012)

zaměstnání. Díky pružné pracovní době může zaměstnanec zvolit nejvíce vyhovující začátek a konec pracovní doby, čehož může využít například k odvádění a vyzvedávání dětí ze škol a MŠ nebo naplánování optimální cesty do práce v případě dojíždění. Další využití pružné pracovní doby představuje možnost zařizování osobních záležitostí například na úřadech, které často mívají otevírací hodiny neslučitelné s pracovníkovou pracovní dobou (Rydvalová & Junová, 2011).

1.1.2. Zkrácený pracovní úvazek

Zákoník práce definuje zkrácený pracovní úvazek jako pracovní poměr, jenž je sjednán na dobu kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Zkrácený úvazek může být zaměstnancům nápomocen při péči o děti, ale i osoby blízké, které vyžadují dlouhodobé opatrování. Výše zmíněné flexibilní formy práce lze využít na základě zákoníku práce, jenž přímo definuje podmínky, při kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnanci umožnit zkrácený pracovní úvazek (zákon č. 262/2006 Sb., § 241). V souvislosti s WLB mají na zkrácený pracovní úvazek nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let a to na základě žádosti. Literatura uvádí, že zavádění zkráceného úvazku přináší výhody nejen pro samotné pracovníky, ale rovněž pro celou organizaci. Lidé, kteří této formy práce využívají, mají tendenci využít plně svou pracovní dobu. Při plném pracovním úvazku dochází ke kolísání soustředění jedince, jelikož mozek nemůže vyvíjet maximální výkon po celou pracovní dobu, při kratší pracovní době tedy mozek není tak dlouho zatížen a zaměstnanec může pracovat intenzivněji. Podstatné je také zmínit čas, který pracovníci v uvozovkách ztrácejí častými přestávkami, využívanými nejen k potřebnému občerstvení, ale i konverzací se svými kolegy či jinými nepracovními aktivitami (Rydvalová & Junová, 2011).

1.1.3. Distanční práce

Jak již vyplývá z názvu distančních forem práce, jedná se o vykonávání pracovních činností z jiného místa, než má jedinec sjednané v pracovní smlouvě jako běžné místo výkonu práce. Distanční formy zaměstnání lze rozdělit do dvou základních kategorií. Pokud zaměstnanec vykonává činnost z domova, jedná se o tzv. home office či homeworking. Tento způsob uspořádání práce bývá často sjednán v kombinované formě, kdy pracovník zčásti dochází k zaměstnavateli a zčásti využívá domácí kancelář.

Druhou kategorii distanční formy práce tvoří tzv. teleworking, kdy k výkonu práce není potřeba fyzická přítomnost zaměstnanců na pracovišti a komunikace je zajištěna pomocí informačních technologií (Rydvalová & Junová, 2011).

Práce na dálku má své zaručené výhody, firma může například prostřednictvím videokonferencí či telefonního spojení propojit nejen zaměstnance jedné organizace, ale i spolupracovníky z různých geograficky odlišných míst. Na druhé straně může tato forma distanční práce, pokud je uplatňována ve velké míře, způsobovat sociální odloučení jedinců, kteří ztrácí osobní kontakt se svými kolegy. Zároveň je nutné disponovat kvalitní technikou, aby přenos zvuku a obrazu byl dostatečně srozumitelný a nedocházelo ke zkreslení sdělovaných informací (Rydvalová & Junová, 2011).

1.1.4. Sdílené pracovní místo (Job sharing)

Sdílení pracovního místa funguje na principu, kdy se alespoň dva pracovníci střídají na jednom pracovním místě, které bývá zřízeno na plný pracovní úvazek. Zaměstnanci jsou tak navzájem plně zastupitelní, z důvodu vykonávání identické práce. Zároveň se podle odpracovaných hodin dělí o mzdu a případné odměny, které jim za výkon práce náleží. Režimů, v jakých se pracovníci mohou vzájemně nahrazovat, je více. Prvním z nich je střídání zaměstnanců v rámci jednoho pracovního dne po několika hodinách, další možnost představuje střídání po dnech (v rámci týdne) a v krajních případech po celých týdnech. Sdílené pracovní místo má pro zaměstnavatele nespornou výhodu v podobě plné vzájemné zastupitelnosti podřízených, pro něž naopak tato forma flexibilní práce představuje možnost skloubení zaměstnání s potřebným volným časem (Armstrong & Taylor, 2015).

1.1.5. Stlačený pracovní týden

Jednu z dalších forem flexibilní formy práce reprezentuje stlačený pracovní týden. Jak lze již z názvu odvodit, pracovní týden se skládá z nižšího počtu pracovních dní, než je běžné. Zaměstnanec tak může stlačit svou pracovní dobu například do čtyř pracovních dní, čímž získá jeden den volna pro svou potřebu navíc (Bičáková, 2008).

1.1.6. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je založeno na podobném principu jako výše zmíněný stlačený pracovní týden. Sjednává se zejména v odvětvích, jež se vyznačují sezónními výkyvy v pracovní vytíženosti zaměstnanců. Konto pracovní doby smí být použito pouze v případě, že jej zavádí kolektivní smlouva podniku, popřípadě interní předpis zaměstnavatele. Zákoník práce umožňuje prostřednictvím konta pracovní doby, aby zaměstnavatel přiděloval práci podle aktuální potřeby, délka jedné směny však nesmí přesáhnout 12 hodin a je nutné dodržet tzv. vyrovnávací období. Vyrovnávací období, trvající maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích, vymezuje časový rámec, po jehož uplynutí je nutné určit rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a reálně odpracovanou pracovní dobou. V krajním případě může být toto období sjednáno na 52 po sobě jdoucích týdnů avšak pouze pokud tak určí kolektivní smlouva (zákon č. 262/2006 Sb., §86).

2. Dětská skupina jako jeden z nástrojů WLB

Stěžejní téma diplomové práce představují dětské skupiny (dále též DS), včetně jejich zakládání a provozu, které reprezentují jeden z nástrojů slaďování osobního a pracovního života zaměřený zejména na prorodinnou politiku. Do úvodu této kapitoly je však nejprve zařazen stručný pohled do historie předškolních zařízení a charakteristiky různých forem péče o dítě předškolního věku, které představují hlavní konkurenty DS na tomto trhu služeb.

2.1. Pohled do historie předškolní péče a výchovy

Tato kapitola stručně pojednává o historii předškolní výchovy v českých zemích, počínaje novověkem, který představuje zrod počátku moderního/humanistického východiska výchovy.

První, kdo se zabýval soustavně výchovou dětí předškolního věku, byl zakladatel moderní pedagogiky Jan Ámos Komenský. Ve svém díle *Informatorium školy mateřské* se věnoval výchově v lůně mateřském tj. v domácnosti, kdy nejdůležitějšími vychovateli jsou pro dítě matka a otec. Předškolní období patří podle něj mezi nejdůležitější stadia výchovy. Komenský ve svém díle představuje první soustavnou teorii výchovy a vzdělávání předškolních dětí, jejímž smyslem je vést děti k rozvoji rozumové, mravní, sociální, tělesné, smyslové, jazykové, manuální a náboženské stránky člověka. Rodina tvoří nejdůležitější prostor pro výchovu předškolních dětí, na kterou by měli dohlížet především jejich rodiče (Šlégl, 2012).

Nutnost institucionalizované péče o předškolní děti vzniká s rozvojem průmyslové revoluce. Díky špatné ekonomické situaci byly v nově vznikajících továrnách stále častěji zaměstnávány také ženy. Po nástupu žen do zaměstnání mimo domácnost vyvstala potřeba zaopatřit děti, které byly do té doby vychovávány doma. Rodina jako prvotní socializační instituce proto přestává fungovat. Špatná socioekonomická úroveň života lidí ve městech neumožňovala domácí pravidelnou péči o nejmladší děti. První školky, opatrovny, jesle a ústavy pečující o děti z chudých rodin proto vznikaly v Anglii a Německu, stejně jako první průmyslová centra. Jejich cílem bylo nahradit absenci rodinné výchovy (Šlégl, 2012).

Za počátek rozvoje předškolní výchovy v českých zemích lze považovat konec 18. a počátek 19. století. Před touto dobou byla péče o předškolní děti provozována

v tzv. opatrovnách, které umožnily ženám brzký návrat do práce. První opatrovna vznikla v Praze v roce 1832 a cílem jejího založení bylo pečovat o děti ve věku 2-5 let, jejichž rodiče byli zaměstnáni mimo domov. (Šlégl, 2012).

Nedostatek opatroven spočíval v absenci výchovně vzdělávacího programu a zaměření na aktivní rozvoj schopností a dovedností dětí, jejich funkce se omezovala pouze na běžné „hlídání“ dětí (Kuchařová & Svobodová, 2006). Změna v předškolní výchově přišla v roce 1869, kdy došlo ke schválení školského zákona a proběhla tzv. Hasnerova reforma ve školství. Nový školský zákon zavádí institut mateřských škol v podobě, v jaké je známe dnes, se zaměřením na výchovu a vzdělávání dětí předškolního věku. Ve stejném roce byla založena první česká mateřská škola u kláštera sv. Jakuba určená pro děti ve věku od dvou do pěti let. Školka, financována z veřejných sbírek a peněz pražské obce, byla provozována kromě nedělí a státních svátků po celý rok a navštěvovalo ji přibližně 300 dětí ročně. Dohled nad výchovou a vzděláváním dětí měly pěstounky a v čele instituce stála Marie Riegrová-Palacká, která se zároveň zasadila i o zřizování péče o děti v mladším věku v jeslích (Šímová & Hrkľová, 2014).

V roce 1872 vychází ministerský výnos o mateřských školách a ústavech jim příbuzných, jenž definuje tři typy institucí předškolní péče a vzdělávání. První z nich je již zmíněná mateřská škola, která se zaměřuje na doplnění rodinné výchovy a připravuje děti na přechod k povinné školní docházce. Mateřskou školu mohly navštěvovat děti od 3 do 6 let věku. Další zařízení, které ministerský výnos oficiálně ustanovuje, představují jesle určené dětem mladším tří let, spadající do působnosti ministerstva zdravotnictví. První jesle byly oficiálně založeny v roce 1884 v Praze. Poslední z rozpoznávaných forem péče o předškolní děti tvoří opatrovny, které sloužily pouze k dohledu nad dětmi a daly by se přirovnat k dnešním hlídacím koutkům či jiným zařízením, která nepřispívají ke vzdělávání dětí (Kuchařová & Svobodová, 2006).

Další významný milník v předškolní péči o děti představuje rok 1948, kdy Zákon o úpravě jednotného školství č. 95/1948 Sb. uznává mateřské školy jako první plnohodnotný článek vzdělávací soustavy. Od této chvíle počet předškolních zařízení, zejména mateřských škol zaznamenal výrazný nárůst, který trval až do konce 80. let, kdy návštěvnost dětí v mateřských školách dosáhla svého vrcholu (Křížková, Dudová, Hašková & Maříková, 2005).

S nástupem 90. let 20. století došlo ke značnému poklesu porodnosti, což se zásadně odrazilo v návštěvnosti a počtu předškolních zařízení. Díky možnosti delší rodičovské dovolené (zákonem prodloužena na tři a později na čtyři roky) docházelo zejména k zániku jeslí spadajících pod ministerstvo zdravotnictví i tzv. podnikových jeslí, zřizovaných při velkých organizacích. Menší počet dětí se samozřejmě projevil i v zájmu o mateřské školy, jejichž počet také výrazně poklesl. Rok 1990 přinesl změnu také ve vlastnictví předškolních institucí. Z původně státních zařízení, patřících obcím či státním podnikům, se stal předmět soukromého podnikání. V současnosti tedy mohou mateřské školy zřizovat a provozovat také obce, církevní instituce a soukromé podnikatelské subjekty (Křížková, Dudová, Hašková & Maříková, 2005).

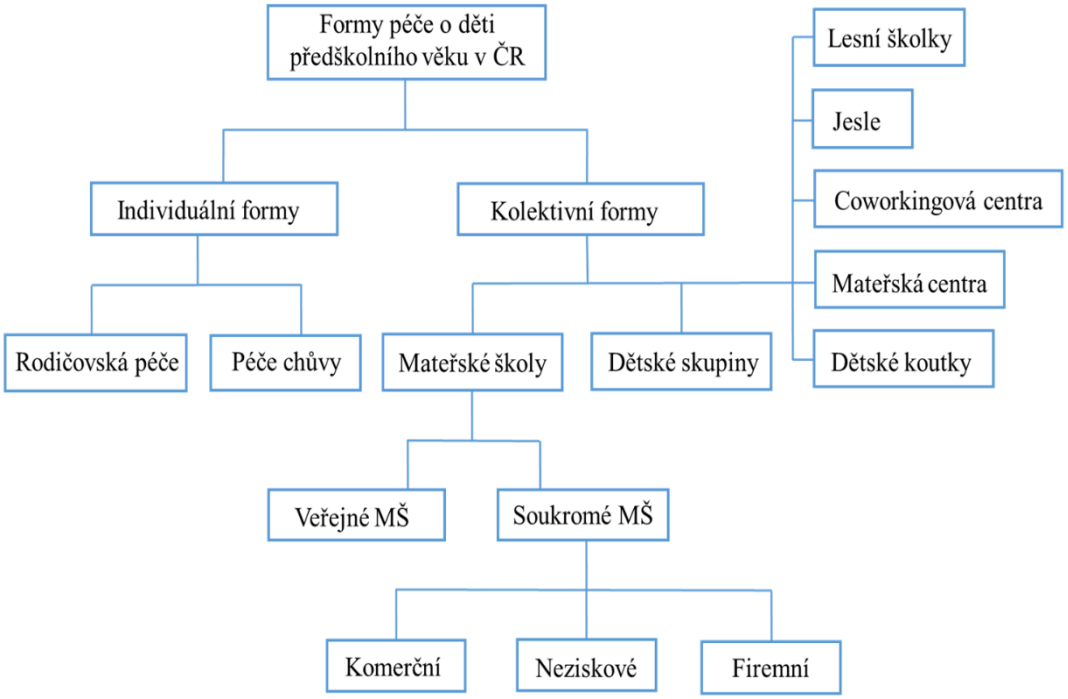
Na závěr je třeba zmínit dvě aktuální změny školského zákona, které budou mít zásadní dopad na fungování mateřských škol, a to povinný rok docházky každého dítěte do mateřské školy před nástupem do první třídy a zahájením povinné školní docházky. Druhou novinkou je zaručené místo v mateřské škole pro všechny děti od 2 let věku, které mají mít děti zajištěno od roku 2020. Poslanecká sněmovna v tomto případě přehlasovala veto prezidenta ČR a schválila novelu školského zákona, která počítá s uplatňováním povinné předškolní docházky od roku 2017/2018 (Kubas, 2016).

2.2. Přehled forem péče o děti předškolního věku v České republice

Diplomová práce se zaměřuje primárně na dětskou skupinu, jakožto novou formu péče o děti předškolního věku, nicméně je důležité zmínit, jaké jiné možnosti mají rodiče při zajištění péče o své děti. V České republice rozeznáváme dva základní přístupy k péči o děti předškolního věku. První kategorii představuje tzv. individuální forma péče, která zahrnuje rodičovskou péči a individuální nerodinnou péči v podobě chůvy. Druhou skupinu tvoří kolektivní formy péče o předškolní děti, mezi ně náleží mateřské školy registrované ve školském rejstříku, neziskové služby provozované na základě obecně platných právních předpisů, komerční služby provozované dle živnostenského zákona a dětské skupiny řídící se příslušným zákonem (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová & Peychlová, 2014).

Možné členění dostupných forem péče o děti předškolního věku v České republice znázorňuje obrázek č. 2, který využívá základního rozdělení na individuální a kolektivní formy péče.

Obrázek 2: Schéma forem předškolní péče v ČR



Zdroj: autor

2.2.1. Individuální formy péče o děti předškolního věku

Primární formu individuální péče o předškolní děti představuje péče rodičů. V České republice o dítě pečuje nejčastěji matka na mateřské či rodičovské dovolené a v malém procentu případů zastává péči otec na rodičovské dovolené. Do kategorie nerodinné individuální péče spadá zejména využívání služeb chůvy, nicméně tato forma péče o děti zatím nemá v České republice dominantní postavení.

Péče v domácnosti

Rodiče mají při péči o děti nezastupitelnou roli.[5] Délka individuální péče o dítě závisí nejen na osobních preferencích, nýbrž i na rodinné politice daného státu. V České republice se problematikou skloubení zaměstnání s možností péče o dítě zabývá zejména zákoník práce, jenž definuje pojmy mateřská a rodičovská dovolená.

[5] V rámci diplomové práce je pro zjednodušení užíváno pouze pojmu rodič, ve skutečnosti tento termín může zahrnovat osoby, jimž bylo dítě svěřeno do péče a nejsou tak jeho biologickými rodiči.

Zaměstnankyně mají nárok na mateřskou dovolenou, spojenou s porodem a péčí o narozené dítě, v délce 28 týdnů (37 týdnů v případě narození dvojčat a vícerčat), z čehož mohou čerpat 6 týdnů již před plánovaným termínem porodu. Je třeba zdůraznit, že mateřskou dovolenou mohou čerpat pouze zaměstnankyně a její délka nesmí být kratší než 14 týdnů a v délce 6 týdnů od porodu nesmí být přerušena ani skončit (Zákon č. 262/2006 Sb., §195). Rodičovskou dovolenou může čerpat žena i muž a závisí tak na jejich vzájemné dohodě, který z rodičů bude tuto dovolenou čerpat. Po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené musí zaměstnavatel tzv. „držet" zaměstnanci pracovní místo, na které se po skončení této dovolené může vrátit. Délka rodičovské dovolené závisí na dohodě mezi zaměstnancem/zaměstnankyní a zaměstnavatelem, maximálně však do 3 let věku dítěte (Zákon č. 262/2006 Sb., §196).

Kompenzovat ušlý příjem zaměstnancům a zachování určitého životního standardu mají částečně zajistit peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Peněžitá pomoc v mateřství náleží zaměstnankyním po dobu trvání mateřské dovolené ve výši 70 % z denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Tato forma peněžní podpory spadá do dávek nemocenského pojištění a je tedy vázána na zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel (případně sama rodička) a to alespoň 270 kalendářních dní v průběhu dvou let předcházejících nástupu na mateřskou dovolenou. Peněžitou pomoc vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení (Česká správa sociálního zabezpečení, 2015).

Po dobu rodičovské dovolené je možné získat rodičovský příspěvek, vyplácený Úřadem práce ČR. Podmínkou pro vyplacení rodičovského příspěvku je požadavek na zajištění řádné celodenní péče o dítě. V praxi může být tato péče zajištěna i prarodiči nebo prostřednictvím chův. Dítě dokonce může navštěvovat institucionální péči v podobě dětské skupiny a mateřských škol, ale pouze v omezeném počtu maximálně 46 hodin měsíčně pro dítě do dvou let. Pro dítě starší dvou let již hodinové omezení neplatí. Při splnění těchto podmínek nedojde k přerušení výplaty rodičovského příspěvku. Celková čerpaná částka činí 220 000 Kč a lze ji rozložit na různý počet měsíčních výplat. Nejkratší doba čerpání rodičovského příspěvku činí 19 měsíců, nejdelší pak maximálně 4 roky (Česká správa sociálního zabezpečení, 2014). Problematika konkrétních podmínek a možností čerpání peněžité podpory v mateřství a rodičovského příspěvku, včetně metody jejich výpočtu, spadá pod Českou správu

sociálního zabezpečení, jež je největší a jednou z nejdůležitějších finančně správních instituci státní správy ČR (Česká správa sociálního zabezpečení, 2014).

Profese chůvy

Druhou variantu individuální péče o dítě předškolního věku představuje využívání služeb chůvy, která se o dítě (popřípadě děti) stará v nepřítomnosti rodičů. Pracovní náplň chůvy nezahrnuje péči o dítě pouze z hlediska zajištění jejich biologických potřeb (např. strava, spánek, hygiena apod.), ale zaměřuje se také na jejich výchovu, rozvoj a vzdělání (psychomotorické dovednosti, sociální interakce apod.). Jak často a na jak dlouho, bude chůva najímána, závisí na účelu, za jakým byla tato služba vyhledána. Přijetí chůvy může rodičům usnadnit skloubení péče o dítě s prací, pokud si přejí dřívější návrat do zaměstnání. Chůva zároveň může být najímána zčásti i jako náhrada určitého člena domácnosti.[6] Podstatné je zmínit, že se chůva stává členem domácnosti a vytváří se tak pouto mezi ní a svěřeným dítětem (Pitáková, 2014). Pokud však chůva tráví s dítětem převážnou část dne, tedy více času než samotní rodiče, může dojít k nadměrnému upnutí dítěte k chůvě. Chůva se pak stává pro dítě hlavní pečující osobou, a jeho vztah s rodiči je tak narušen.

V České republice lze povolání chůvy definovat prostřednictvím činností, kterými vymezuje tuto profesi Národní soustava povolání. Národní soustava povolání charakterizuje činnosti a kvalifikační požadavky nadřazené profese chůvy a dvou podřízených typových pozic, kterými jsou chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky a chůva pro dětské koutky. Chůva obecně vykonává samostatně činnost péče o dítě či děti. Chůva pečující o děti do zahájení povinné školní docházky poskytuje tuto službu v soukromé domácnosti (rodičů dítěte nebo vlastní) a řídí se pokyny rodičů, kterým za svou práci zodpovídá. Chůva nabízející své služby v dětském koutku, svou činnost vykonává samostatně a krátkodobě v prostorách k tomu určených a dohlíží zejména na bezpečnost dětí a program pro různé věkové kategorie (Národní soustava povolání, 2011a). Příklad konkrétních pracovních činností vykonávaných při povolání chůvy, jak je zaznamenává Národní soustava povolání (2011), zobrazuje souhrnná tabulka uvedená v příloze č. 1 této práce. Podobně jako jsou v tabulce popsány činnosti, které definují profesi chůvy, shrnuje Národní soustava povolání také potřebnou kvalifikaci a dovednosti k výkonu tohoto zaměstnání.

[6] Příkladem může být najímání „náhradních“ babiček v případě, že dítě vlastní prarodiče již nemá nebo jsou jinak nedostupní.

Povolání chůvy lze v České republice provozovat na základě živnostenského zákona, a to ve formě živnosti volné pro „poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ a živnosti vázané pro „péči o dítě do tří let věku v denním režimu“ nebo na základě obecných právních předpisů. (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová & Peychlová, 2014).

2.2.2. Kolektivní formy péče o děti předškolního věku

Druhý zásadní segment členění péče o dítě předškolního věku představují kolektivní formy, reprezentované zejména mateřskými školami, jeslemi a od roku 2015 dětskou skupinou, provozované podle platných právních předpisů České republiky. Rozeznávané kolektivní formy péče o dítě vykazují významné odlišnosti v poskytování služeb, zejména díky zákonnému vymezení činností a pravidel provozu těchto zařízení (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová & Peychlová, 2014).

Z legislativního hlediska lze zařízení péče o děti předškolního věku zřizovat a provozovat na základě školského zákona (mateřské školy), obecně platných právních předpisů[7], živnostenského zákona a zákona upravujícího poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Podmínkou založení zařízení péče o předškolní děti dle obecně platných právních předpisů je neziskový charakter poskytování této služby, typickými zástupci této formy péče o děti jsou například mateřská a rodinná centra. Živnostenský zákon umožňuje využití dvou živnostenských oprávnění, kromě již zmíněné vázané živnosti „péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, také živnost volnou „mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“, kterou lze využít při péči o děti starší 3 let (Pemová & Ptáček, 2013).

Následující text stručně charakterizuje jednotlivé vybrané formy kolektivní péče o děti předškolního věku provozované v České republice.

Jesle

První z kolektivních forem péče o děti předškolního věku představují jesle, které lze definovat jako zařízení pečující o děti do 3 let, navazující na péči rodiny a starající se o všestranný rozvoj dětí. V dřívější době patřily jesle k hojně využívaným způsobům péče o děti, v současnosti je však oblíbenost této služby na ústupu. Režim jeslí spadal až do roku 2012 mezi zvláštní dětská zdravotnická zařízení, která pečují o všestranný

[7] Obecně právní předpisy upravují zejména požadavky na stavby, požární ochranu a ochranu veřejného zdraví.

rozvoj dětí ve věku do 3 let, dnes však již nepatří mezi zdravotnická zařízení a provozování jeslí spadá do kategorie institucí provozovaných podle obecných právních předpisů či zařízení provozovaných na základě vázané živnosti „Péče o děti do 3 let věku v denním režimu“ (Šímová & Hrkľová, 2014).

Mateřské školy

Nejtypičtějšího zástupce kolektivní formy péče o děti předškolního věku tvoří mateřské školy (dále také MŠ), které spadají pod správu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a jejichž zakládání a provoz se řídí zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, v platném znění (dále též školský zákon). Další významný legislativní rámec provozu mateřských škol představuje vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí, mladistvých, v platném znění, jež ustanovuje závazné prostorové uspořádání a technicko-materiální vybavení mateřských škol. Pokud chce instituce získat status mateřské školy, je nutná registrace v Rejstříku škol a školských zařízení. Mateřské školy jsou určeny zejména pro děti od 3 let, jelikož při docházce mladších dětí je vyžadováno dodržování technických požadavků uvedených ve vyhlášce 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb, a to z důvodu zařazení dětí do 3 let věku do skupiny osob s omezenou schopností pohybu. Z tohoto důvodu dává většina mateřských škol přednost starším dětem (Šímová & Hrkľová, 2014). Jak již bylo naznačeno v kapitole věnující se historii předškolních zařízení, zásadní dopad na mateřské školy bude mít schválená novela školského zákona, jež zavádí povinný rok předškolního vzdělávání před nástupem do základní školy. V praxi tato změna znamená garantované místo v mateřské škole pro každé dítě rok před jeho nástupem do školy, což vyvolá zvýšené požadavky na kapacity MŠ. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2015)

Základní členění mateřských škol představuje rozdělení na zařízení veřejná a soukromá, jež lze dále členit na soukromé komerční mateřské školy, neziskové mateřské školy a firemní školky. Obě formy mateřských škol, zapsaných ve školském rejstříku, podléhají školskému zákonu a musí se řídit příslušnými vyhláškami týkajícími se provozování předškolních zařízení ve formě mateřské školy, zejména vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání a dalšími souvisejícími právními předpisy.

Povinné je také dodržování hygienických norem, zajištění vhodných prostor z hlediska ochrany zdraví a bezpečnosti dětí, pro oba typy mateřských škol je závazný i Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání, z něhož musí vzdělávací program jednotlivých MŠ vycházet. Veřejné i soukromé mateřské školy mají společná i pravidla týkající se počtů dětí a učitelek ve třídách a dodržena musí být i požadovaná kvalifikace osob vykonávajících povolání učitelky/učitele v mateřské škole. Tyto mateřské školy, registrované ve školském rejstříku, mohou na provoz využít finance v podobě normativních dotací ze státního rozpočtu, určené na neinvestiční výdaje, mzdy a zákonné odvody související s provozem mateřských škol (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová & Peychlová, 2014).

Veřejné mateřské školy

Veřejné mateřské školy jsou zřizovány kraji, obcemi, dobrovolnými svazy obcí nebo Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále také MŠMT). Takto zřízené veřejné mateřské školy mají právní formu v podobě školské právnické osoby či příspěvkové organizace. Veřejné mateřské školy se vyznačují zejména omezením výše plateb za docházku a stravné dětí, které mohou být od jejich rodičů vyžadovány. Další charakteristikou veřejných MŠ je omezení týkající se výběru dětí, které budou do mateřské školy přijaty, jelikož některá výběrová kritéria nemohou být uplatněna (například zaměstnanost rodičů), (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová & Peychlová, 2014).

Soukromé mateřské školy

Zřizovatelem soukromých mateřských škol mohou být fyzické a právnické osoby, popřípadě církev či náboženské společnosti. Soukromé mateřské školy, na rozdíl od těch veřejných, nepodléhají limitům v oblasti požadovaných plateb za poskytované služby od rodičů, a mohou poplatky stanovit v jakékoli požadované výši. Druhou velmi významnou a zásadní odlišnost soukromých MŠ od veřejných představuje možnost stanovení vlastních výběrových kritérií, což v praxi znamená, že ředitelé soukromých mateřských škol mohou jakkoliv zasahovat do systému přijímání nových dětí. Soukromé školky lze rozdělit do tří podkategorií, kterými jsou soukromé komerční, neziskové a firemní mateřské školy (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová & Peychlová, 2014).

- **Soukromé komerční mateřské školy**

  První typ soukromých MŠ je zřizován soukromými subjekty provozujícími jednotlivé MŠ popřípadě celé sítě mateřských škol a nejčastěji jsou zakládány jako společnosti s ručením omezeným či akciové společnosti.

- **Neziskové mateřské školy**

  Jak již vyplývá z názvu, neziskové MŠ jsou zakládány a provozovány neziskovými subjekty (například mateřská centra), a to zejména ve formě právnické osoby nebo obecně prospěšné společnosti.

- **Firemní mateřské školy**

  Účelem zřizování firemních mateřských škol je poskytnout tuto službu zaměstnancům konkrétních organizací. Prioritně jsou tedy do firemní MŠ přijímány děti rodičů, z nichž alespoň jeden je v pracovním poměru se zřizovatelem mateřské školy. Provozovat firemní MŠ nemusejí pouze soukromé subjekty, nýbrž i orgány státní správy či jiné veřejné instituce (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová & Peychlová, 2014).

Mateřská centra

Další z možností kolektivních forem péče o dítě představují mateřská (rodinná) centra, která umožňují sdružování zejména matkám na mateřské a rodičovské dovolené, jež si vzájemně pomáhají v oblasti rodinné politiky. Péče o děti v mateřských centrech se bude lišit v konkrétních případech, v některých centrech může být nabízena služba hlídání dětí jako doplněk k jiným aktivitám, v jiných může být péče o děti poskytována pravidelně a na podobném principu jako v mateřských školách. Účelem mateřských center není pouze umožnit vzájemná setkávání mezi rodiči, ale i pozitivně působit na sociální a výchovný rozvoj dětí. Mateřská centra jsou většinou provozována na neziskové bázi a jsou nejčastěji zakládána ve formě spolků či obecně prospěšných společností (Šímová & Hrkľová, 2014).

Dětské koutky

Jednou z forem péče o děti, ačkoli okrajovou, tvoří i tzv. dětské koutky. Dětské koutky mohou fungovat samostatně, popřípadě jako součást jiné organizace a vyznačují se zejména krátkodobou péčí o děti. Jejich smyslem není zaměření na výchovně

vzdělávací potřeby dětí, nýbrž dočasné dohlížení na děti zejména z bezpečnostního hlediska v nepřítomnosti jejich rodičů. Dětské koutky mohou být provozovány jako neziskové organizace, jejichž účelem není dosahovat co nejvyšších tržeb za poskytované služby. Druhou možností je zakládání dětských koutků na komerční bázi, kde je dosahování kladného zisku vysoce žádoucí (příkladem jsou dětské koutky ve velkých nákupních centrech), (Kuchařová & Peychlová, 2014).

Coworkingová centra

Coworkingová centra vykazují podobné charakteristiky jako dětské koutky a mateřská centra. Jejich smysl spočívá ve sdíleném, plně vybaveném kancelářském prostoru, jenž zároveň nabízí služby hlídání dětí. Tento typ zařízení umožňuje skloubit pracovní aktivity s péčí o děti například u rodičů, kteří v době rodičovské dovolené podnikají. Díky možnosti hlídání dětí v rámci coworkingového centra se rodiče mohou věnovat plně a intenzivně své práci, s vědomím, že péče o jejich dítě je plně zajištěna. Doplňkovými službami těchto center bývají i různorodé vzdělávací programy a akce nejen pro děti, ale i poradenství, odborné přednášky či jiné formy vzdělávání pro rodiče. Coworkingová centra opět mohou existovat v neziskové a komerční podobě (Kuchařová & Peychlová, 2014).

Lesní školky

Předposlední formu péče o předškolní děti, kterou v této práce zmiňuji, tvoří tzv. lesní školky. Téma existence lesních školek bylo v posledních dvou letech velmi diskutovanou otázkou, zejména z důvodu tvorby a schvalování zákona č. 247/2104 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, který měl ohrozit fungování do té doby běžně fungující lesní školky. Lesní školky mají sice v názvu obsažen termín „školka“ nicméně nevznikají na základě školského zákona a nejsou tedy školskou institucí. Hlavní myšlenkou těchto školek je poskytovat služby denní péče o děti předškolního věku ve venkovních prostorách a pro vzdělávání a rozvoj dětí využívat okolní přírody. Děti tráví v přírodě celý čas svého pobytu ve školce. Budovy či různé přístřešky jsou používány pouze za velmi nepříznivého počasí (Kuchařová & Peychlová, 2014).

2.3. Dětská skupina

Myšlenka vzniku dětských skupin (dále také DS) se vyvinula ze snahy zajistit zařízením pečujícím o předškolní děti existujícím podle obecně platných právních předpisů jednotný legislativní rámec. Mezi další důvody vedoucí ke vzniku DS patří rozšíření nabídky a zvýšení dostupnosti institucionálních zařízení poskytujících služby péče o dítě od jednoho roku věku do zahájení školní docházky. Dětská skupina může sloužit jako alternativa mateřských škol a umožnit pokrytí oblastí s nedostatkem míst v MŠ. Přínosem schválení jednotných podmínek pro provoz a zřizování dětských skupin by mělo být především zkvalitnění poskytovaných služeb, a to i díky předepsaným kvalifikacím pečujících osob. Dětská skupina se v mnohém blíží klasické mateřské škole, nicméně z administrativního hlediska představuje pro zřizovatele menší zátěž (Pemová & Ptáček, 2013).

2.3.1. *Zákon o dětské skupině a proces jeho schvalování*

Schvalování zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů (dále také jen zákon o dětské skupině) nebylo jednoduché. Problém vyvstal zejména v oblasti budoucí existence především lesních školek, ale i jiných forem zařízení zaměřených na péči o děti, jejichž další provoz by byl s novým zákonem ohrožen. Lesní školky a jiná zařízení by nebyla schopna dodržet přísná hygienická pravidla, podmiňující povinnou registraci k dětské skupině, což by vedlo k jejich hromadnému rušení. Zákon byl vetován prezidentem České republiky, který odmítl ohrožení fungování alternativních forem předškolního vzdělávání. Prezidentské veto bylo poslaneckou sněmovnou přehlasováno, ale za předpokladu, že problematika zachování výše zmíněných forem vzdělávání bude řešena novelou zákona (Franklová, 2015).

Příslušný zákon nabyl účinnosti dne 29. 11. 2014, nicméně vzápětí došlo ke schválení zákona č. 127/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 247/2014Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, jenž umožňuje udělit výjimku v plnění předepsaných hygienických požadavků při provozování skupiny do 12 dětí, pokud nedojde k ohrožení ochrany veřejného zdraví (zákon č. 127/2015 Sb.).

2.3.2. Služba péče o dítě v dětské skupině

Zákon o dětské skupině upravuje předpoklady založení a poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a podmínky, které je nezbytné splnit pro získání oprávnění tuto službu provozovat. Zákon definuje službu péče o dítě v dětské skupině jako poskytování pravidelné péče o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky, s možností docházky alespoň 6 hodin denně. Zásadní je skutečnost, že tato služba musí být poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a jejím primárním cílem je nejen zajištění základních potřeb dítěte, ale i zaměření na jeho výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků (zákon č. 247/2014 Sb., §1-2).

Poskytovat službu péče o dítě v dětské skupině lze pouze po získání příslušného oprávnění, jež vzniká dnem zápisu do evidence poskytovatelů, který provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí (zákon č. 247/2014 Sb., §4).

2.3.3. Poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině

Poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině může být fyzická nebo právnická osoba, která ji poskytuje rodičům dítěte[8] podle podmínek stanovených zákonem o dětské skupině, a je-li zaměstnavatelem rodiče. Ne vždy musí být poskytovatel zároveň zaměstnavatelem rodiče, zákon vyjmenovává konkrétní případy, u nichž tento předpoklad neplatí (zákon č. 247/2014 Sb. §3).

Jak již bylo zmíněno výše, poskytovatel musí získat oprávnění k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Toto oprávnění lze získat zápisem do evidence poskytovatelů, přičemž musí být splněny podmínky bezúhonnosti, zletilosti a plné svéprávnosti, v případě, že je poskytovatel fyzickou osobou. Poskytovatel musí zároveň prokázat vlastnický, či jiný právní vztah k objektu, v němž bude dětskou skupinu provozovat. Současně je povinen zajistit plnění technických požadavků na stavby, ve kterých je služba péče o děti v DS poskytována, dodržovány musí být i stanovené hygienické požadavky na provoz skupiny (zákon č. 247/2014 Sb., §5).

[8] Služba může být poskytována i jiné osobě, pokud jí bylo rozhodnutím příslušného orgánu svěřeno dítě do péče nahrazující péči rodičů.

2.4. Postup založení dětské skupiny

Nadcházející část diplomové práce představí zákon o dětské skupině podrobněji, zejména v kontextu možného postupu při jejím zakládání. Představeny budou jednotlivé zákonné požadavky (např. na prostory, pečující osoby, počet dětí apod.) jež je třeba při zřizování dětské skupiny dodržet.

Provozování dětské skupiny spadá do kategorie služeb neziskových, jejichž cílem není dosahování zisku, nicméně i přesto je nutné před samotným založením DS realisticky zhodnotit zájem o služby péče o dítě v DS a možnosti její budoucí existence.

2.4.1. Zakladatelský projekt

Při úvaze o založení dětské skupiny, je dobré postupovat podobně jako při zakládání jiné organizace (například firmy). Prvním krokem by mělo být zjištění, zda nabízená služba vyvolá zájem ze strany uživatelů, v případě DS zejména rodičů. Vhodnou formu průzkumu, jenž pomůže odhalit výši poptávky, představuje dotazníkové šetření. Součástí průzkumu by měla být informace o charakteristikách dětské skupiny a jejím provozu z důvodu poměrně nové právní úpravy. Tázaní by měli být dobře informováni o fungování dětské skupiny, aby mohli posoudit svůj zájem.

Při sestavování předběžného projektu je žádoucí stanovit přehled počátečního a průběžného financování. Zřízení dětské skupiny klade vysoké nároky na peněžní zdroje zejména při stavebních úpravách stávajících budov, popřípadě výstavbě nových prostor, které musí splňovat zákonné bezpečnostní a hygienické požadavky.

Vyhodnocením údajů dotazníkového šetření lze získat cenné informace ohledně počtu zájemců o umístění dítěte do DS. Na základě předpokládané poptávky lze stanovit konkrétní parametry zřizované dětské skupiny. Mezi nejdůležitější rozhodnutí při zakládání dětské skupiny patří velikost DS, tj. počet nabízených míst pro děti. Od tohoto údaje se odvíjejí ostatní požadavky, například počet pečujících osob, požadavky na prostor apod.

Následující odstavce popisují jednotlivé prvky DS, jejichž vlastnosti jsou zákonem o dětské skupině předepisovány a jejichž dodržování je při zřizování a provozu DS povinné.

2.4.2. Velikost dětské skupiny

Počet míst v dětské skupině, určující její velikost, představuje základní údaj, od kterého se odvíjejí ostatní podmínky při zřizování DS. Zákon o dětské skupině stanovuje maximální počet 24 dětí v jedné DS. Přelomový je i počet 12 dětí v jedné DS, neboť od 13 a více dětí jsou stanovena přísnější pravidla týkající se využívaných prostor daná hygienickými předpisy (zákon č. 247/2014 Sb., §7).

Od velikosti dětské skupiny se odvíjí i potřeba zaměstnání předepsaného počtu pečujících osob. Problematika pečujících osob bude podrobněji popsána v následujícím odstavci.

V praxi může nastat situace převisu poptávky nad nabídkou, kdy z kapacitních důvodů nebudou moci být přijaty všechny přihlášené děti. Pro tento případ by měl poskytovatel zvážit stanovení určitých kritérií výběru, podle kterých určí pořadí, v jakém budou děti přijímány.

2.4.3. Personální obsazení dětské skupiny

Zásadní krok při zakládání dětské skupiny představuje zajištění jejího personálního obsazení. V návaznosti na předchozí odstavec, nároky na počet pečujících osob se budou odlišovat na základě velikosti DS a počtu dětí. Zákon o dětské skupině stanovuje minimální hranice počtu pečujících osob, v závislosti na počtu a věku dětí navštěvujících DS. Pokud je dětská skupina zřizována s kapacitou do 6 dětí, musí být přítomna nejméně jedna pečující osoba. V dětské skupině s kapacitou od 7 do 24 dětí musí být zajištěny alespoň 2 pečující osoby. Další případ tvoří situace dětské skupiny od 13 do 24 dětí, v níž se vyskytuje alespoň jedno dítě mladší 2 let, kdy musí být přítomny přinejmenším 3 pečující osoby (zákon č. 247/2014 Sb., §7).

Jak z textu vyplývá, zákon stanovuje pouze minimální počet pečujících osob, nicméně kolik pečujících osob bude ve skutečnosti v DS pracovat závisí nejen na počtu přijímaných dětí, ale i na jejich věku a zdravotním stavu. Při volbě počtu pečujících osob je vždy třeba přihlédnout ke konkrétní situaci určité dětské skupiny. V praxi je třeba počítat se zajištěním stanoveného počtu pečovatelek i v období dovolených či při pracovní neschopnosti. Důležitou roli hraje věk dětí, které mohou být do DS přijímány od 1 roku věku. Pokud bude DS navštěvovat více mladších dětí, vyvolá tato situace

zvýšené nároky na počet pečujících osob z důvodu nesamostatnosti těchto dětí (krmení, přebalování, oblékání a nutná hygiena).

Další podstatný požadavek na výběr personálu dětské skupiny představuje jejich kvalifikace. Požadovanou odbornou způsobilost pečujících osob zákon o dětské skupině přesně vymezuje. Souhrn předepsaných způsobilostí a kvalifikací, umožňujících výkon práce pečujících osob v DS, znázorňuje tabulka č. 1 (zákon č. 247/2014 Sb., §5).

Druhou skupinu pracovníků v dětské skupině může tvořit tzv. obslužný personál. Pomocný personál nemá na starosti přímou práci s dětmi, ale zajištění zejména provozních a hospodářských činností (například úklid). Zákon o dětské skupině požadavky na tuto kategorii pracovníků nestanovuje, nicméně se nezapočítávají do spodní hranice stanovující povinný počet pečujících osob podle velikosti DS. Uvážení o potřebě pomocného personálu, stejně jako jejich výběr a přijímání, je plně v kompetenci zřizovatele DS. (Kuchařová, Peychlová & Svobodová, 2014)

Předpoklady pro zaměstnání pečujících osob v dětské skupině představují kromě odborné způsobilosti i bezúhonnost[9], plnoletost, svéprávnost a zdravotní způsobilost.[10]

[9] Bezúhonnost dle zákona o dětské skupině představují fyzické právnické osoby, které nebyly pravomocně odsouzeny pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s vykonáváním činnosti péče o dítě nebo činností s ní srovnatelných, anebo pro trestný čin, jehož spáchání může mít vliv na způsobilost k výkonu péče o dítě.

[10] Posuzování zdravotní způsobilosti se řídí právními předpisy o pracovně lékařských službách tj. zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Tabulka 1: Seznam odborných způsobilostí pečujících osob v DS

Odborná způsobilost	Předpis
Odborná způsobilost k výkonu povolání: - všeobecné sestry - zdravotnického asistenta - ošetřovatele - porodní asistentky - zdravotně-sociálního pracovníka - zdravotnického záchranáře - psychologa ve zdravotnictví - specializovaná způsobilost k výkonu povolání klinického psychologa	Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů
Odborná způsobilost k výkonu povolání: - sociálního pracovníka - odborná způsobilost - pracovníka v sociálních službách	Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
Odborná kvalifikace: - učitele mateřské školy - učitele prvního stupně základní školy - vychovatele	Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Profesní kvalifikace: - chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky	Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů
Odborná způsobilost k výkonu povolání: - lékaře	Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů

Zdroj: (Zákon č. 247/2014 Sb.), zpracování vlastní

2.4.4. Nároky na prostory a zajištění hygienických požadavků

Zápis do evidence poskytovatelů je ze zákona podmíněn splněním technických požadavků na stavby a hygienických nároků na prostory a samotný provoz dětské skupiny. Volba vhodného objektu představuje další ze zásadních prvotních rozhodnutí před zřízením DS.

Při plnění technických požadavků na stavby je povinnost řídit se vyhláškou č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby, ve znění pozdějších předpisů. Zákon o dětské skupině konkrétně předepisuje, že službu péče o dítě v DS lze

provozovat pouze v místnostech, které splňují stavební předpisy na byt, obytnou nebo pobytovou místnost dle předchozí vyhlášky. Zavedena musí být také protipožární opatření (zákon č. 247/2014 Sb., §14).

Zákon klade důraz i na plnění hygienických požadavků na prostory a fungování dětské skupiny. Členění dětských skupin podle kapacity (do 12 dětí a nad 12 dětí) se projeví také ve stanovených hygienických předpisech, kterými je povinné se řídit.

Dětské skupiny s menší kapacitou míst (do 12 dětí) podléhají zvláštní vyhlášce č. 281/2014 Sb. o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí, vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí (zákon č. 247/2014 Sb. §26).

Pro DS s kapacitou nad 12 míst jsou hygienické nároky na prostor a provoz dětské skupiny v podstatě totožné s nároky na běžnou mateřskou školu. Příslušnými právními předpisy, jimiž je nutné se řídit, jsou zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů a vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění pozdějších předpisů.

Bez ohledu na počet míst v dětské skupině musí být tato služba provozována pouze v přizpůsobených prostorách, ve kterých bude zajištěna bezpečnost dětí, včetně umístění mimo zdroje nadbytečného hluku a znečištěného ovzduší (zákon č. 247/2014 Sb., §15).

Posledním tématem zařazeným do hygienických požadavků na provoz dětské skupiny je zabezpečení stravování dětí. V této oblasti vykazuje dětská skupina větší volnost než mateřská škola. Dle zákona není poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině povinen zajišťovat stravování. Způsob podávání stravy v DS je předmětem smluvní dohody mezi rodiči a poskytovatelem. Stravování dětí tak může být zajištěno jak ze strany rodičů, tak od poskytovatele (zákon č. 247/2014 Sb., §8).

Při zajištění jídla rodiči je poskytovatel povinen zajistit uchování, ohřev a podávání jídla dětem v souladu s požadavky předepsanými nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 852/2004 o hygieně potravin a nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 178/2002, kterým se stanoví obecné zásady a požadavky potravinového práva, zřizuje se Evropský úřad pro bezpečnost potravin a stanoví postupy týkající se bezpečnosti potravin. Stejnými předpisy se řídí poskytovatel

i v případě, že je ve smlouvě uzavírané s rodiči dohodnuta varianta zajištění stravy z jeho strany (zákon č. 247/2014 Sb., §8).

2.4.5. Financování dětské skupiny

Potřeba peněžních prostředků na vybudování DS hraje při počátečním rozhodování o zřízení a provozu dětské skupiny podstatnou roli. Mimo prvotních nákladů na vybudování a úpravu vhodných prostor, je nutné zvážit i následné finanční nároky na samotný provoz. Finanční náročnost DS se bude lišit podle velikosti ploch, počtu dětí a pečujících osob, délky docházky dětí, vybavení apod.

Důležité je připomenout, že služba péče o dítě v dětské skupině je zřizována jako služba nezisková. Zákon v praxi rozeznává tři způsoby úhrady nákladů za využívání této služby ze strany uživatelů, a to v plné výši, částečné výši, popřípadě může být služba poskytována bezplatně. Volba způsobu hrazení nákladů je opět předmětem smluvní dohody obou stran, výše požadované částky však nesmí přesáhnout skutečně vynaložené náklady na zřizování a provoz. Zákon ukládá v souvislosti s problematikou financování poskytovateli vést oddělené účetnictví týkající se dětské skupiny od ostatních účetních záznamů, zejména z důvodu vyšší přehlednosti všech transakcí (zákon č. 247/2014 Sb., §6).

S tématem financí v DS souvisí i výhoda plynoucí uživatelům služby péče o dítě v dětské skupině ve formě slevy na dani ve výši výdajů prokazatelně vynaložených na tuto službu. Podmínkou uplatnění slevy je sdílení společné domácnosti s dítětem umístěným v DS, přičemž této slevy může využít pouze jeden poplatník. Výše slevy je omezena horním limitem, jenž nesmí přesáhnout minimální mzdu stanovenou pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou k počátku příslušného zdaňovacího období a neupravené s ohledem na odpracovanou dobu a další okolnosti, podle právních předpisů upravujících výši minimální mzdy (zákon č. 247/2014 Sb., §35).

Příklad nároků na financování modelové dětské skupiny přináší přehled v tabulce č. 2. Jedná se pouze o vyčíslení nákladů na provoz dětské skupiny s přibližnou plochou 300 m^2 podlahové plochy, kapacitou 15 dětí a 3 pečujícími osobami. Do souhrnu nejsou zahrnuty náklady na stavební úpravy a počáteční vybudování prostor, které samozřejmě budou tvořit podstatnou prvotní položku při zřizování DS. Náklady jsou pouze přibližné a vždy se v praxi budou lišit podle konkrétních podmínek.

Z tabulky lze vyčíst, že zcela zásadní výdaj tvoří náklady na personální obsazení dětské skupiny. Položku, kterou v přehledu financování nelze opomenout představuje pojištění, poněvadž zákon předepisuje povinnost uzavřít pojištění odpovědnosti za újmu způsobenou při poskytování služby péče o dítě v DS, a to před samotným začátkem a po celou dobu fungování dětské skupiny (zákon č. 247/2014 Sb., §13).

Tabulka 2: Přehled orientačních provozních nákladů DS při kapacitě 12 dětí

Podíl na celkových nákladech	Název položky	Náklady v Kč	
		měsíčně	ročně
	elektrická energie*	3 000	36 000
	voda studená*	2 000	24 000
	TUV – voda teplá*	200	2 400
	teplo*	1 000	12 000
	odvoz odpadu*	300	3 600
	telefony (pevná linka, mobilní)	180	2 160
	pojištění	1 600	19 200
	opotřebení nábytku	200	2 400
	čistící a úklidové prostředky, hygienické potřeby	3000	36 000
	opravy a údržba	500	6000
10 %	**CELKEM**	**11 980**	**143 760**
	nábytek, výtvarné, hudební a didaktické pomůcky, hračky, odborná literatura, kancelářské vybavení**	10 000	120 000
	kancelářské potřeby**	900	10 800
9 %	**CELKEM**	**10 900**	**130 800**
	1. (vedoucí) pečující osoba***	30 000	360 000
	2. pečující osoba***	25 000	300 000
	3. pečující osoba***	25000	300 000
	zástup (nemoc, dovolená)	7000	84 000
	uklízečka	7 500	90 000
	průběžné vzdělávání	1 700	20 400
81 %	**CELKEM**	**96 200**	**1 154 400**
CELKEM 100 %		**119 080**	**1 428 960**
Na jedno dítě		**9 923**	**119 080**
* odhad, liší se podle lokality a velikosti prostor ** odhad, liší se dle délky provozu (počáteční náklady jsou vyšší) *** mzdové náklady včetně zákonných odvodů zaměstnavatele Tabulka nezahrnuje náklady na stravu, jelikož jsou financovány odděleně			

Zdroj: (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2015)

2.4.6. Povinné dokumenty při zakládání a provozu dětské skupiny

Závěrečnou velmi důležitou oblast při zakládání dětské skupiny tvoří zákonem požadované dokumenty, jež musejí být pro každou DS zpracovány.

Interní pravidla

První kategorii dokumentů zastupují vnitřní pravidla a plán výchovy a péče dětské skupiny, které musejí být dostupné k prostudování v místě provozování DS a k nimž zároveň musí být umožněn i vzdálený přístup (například webové stránky příslušné dětské skupiny). Zákon předepisuje závazný obsah vnitřních pravidel, kde musí být uvedeny tyto základní údaje:

- jméno, příjmení, adresu trvalého bydliště (místa trvalého pobytu) a identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, pokud je poskytovatel fyzickou osobou
- u právnické osoby je třeba uvést obchodní firmu nebo název, právní formu, adresu sídla, jde-li o územní samosprávný celek, adresu sídla jeho orgánů, označení a umístění její organizační složky, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, a jméno, popřípadě jména, a příjmení fyzické osoby, která je jménem právnické osoby oprávněna jednat
- označení dětské skupiny a informaci o kapacitě DS
- adresu místa, na kterém je služba péče o dítě v DS poskytována
- den začátku poskytování služby péče o dítě v DS
- podmínky, za jakých je služba péče o dítě v DS poskytována včetně způsobu úhrady nákladů na tuto službu[11] (zákon č. 247/2014 Sb., §10).

Součástí interních pravidel mohou být kromě povinných informací stanovených zákonem také podmínky a postupy upravující fungování konkrétní dětské skupiny. Vnitřní pravidla mohou upravovat provozní dobu DS, podmínky přijímání a výběru dětí, určení způsobu stravování apod.

Plán výchovy a péče

Povinností poskytovatele je rovněž zpracovat plán výchovy a péče o dítě, rozvoje schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte a dohlížet na jeho plnění.

[11] Způsob úhrady nákladů popisuje kapitola věnovaná financování DS, závisí na dohodě obou stran, do jaké míry bude požadována úhrada vzniklých nákladů.

Hlavním cílem uvedeného dokumentu je sumarizace činností, jež mají pozitivně působit na formování osobnosti dítěte, jeho psychický a fyzický vývoj. Zákon v této oblasti zároveň explicitně zakazuje užívání nepřiměřených výchovných prostředků, které by mohly mít za následek ohrožení nejen fyzického, ale také citového, rozumového a mravního vývoje dětí (zákon č. 247/2014 Sb., §10). Tématem plánu výchovy a péče se zákon o dětské skupině podrobněji nezabývá, pouze ukládá povinnost vytvoření zmíněného dokumentu. Po obsahové stránce je tvorba plánu plně v kompetenci poskytovatele, na rozdíl od mateřských škol, které se musí řídit daným rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání (zákon č. 561/2004 Sb.).

Evidence dětí

Za účelem zajištění provozních a organizačních záležitostí a pro případ možné kontroly, je poskytovatel povinen vést průběžně aktualizovanou evidenci dětí, obsahující předepsané informace o všech dětech navštěvujících DS. Dokumenty je třeba archivovat po dobu nejméně 3 let po odchodu jednotlivého dítěte z dětské skupiny (zákon č. 247/2014 Sb., §11).

Informace o zdravotním stavu dítěte a potvrzení o pravidelném očkování[12], jež jsou součástí dokumentace každého dítěte, musí být poskytovateli známy ještě před podepsáním smlouvy o poskytování služby péče o dítě v DS (zákon č. 247/2014 Sb., §11).

Další zákonem předepsané údaje, jež musí být v evidenci dětí obsaženy a pravidelně aktualizovány a zároveň sděleny poskytovateli v písemné formě, tvoří:

- osobní údaje dítěte (jméno, příjmení, datum narození, adresa místa pobytu),
- osobní údaje rodičů (jméno, příjmení, adresa pobytu alespoň jednoho z rodičů, liší-li se od místa pobytu dítěte),
- osobní údaje osob oprávněných dítě vyzvedávat z DS (jméno, příjmení, adresa místa pobytu),
- telefonní, eventuálně jiný kontakt na osoby zmíněné výše,
- časový harmonogram, ve kterém dítě v DS pobývá,
- způsob úhrady nákladů za službu péče o dítě v DS,

[12] Doložen může být také údaj o imunitě vůči nákaze či nemožnosti očkování z důvodu trvalé kontraindikace.

- informace o zdravotní pojišťovně, ke které je dítě přihlášeno (zákon č. 247/2014 Sb., §11).

Nezbytnou složku evidence dětí představuje i písemně uzavřená smlouva o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, které se bude věnovat následující odstavec.

Smlouva o poskytování služby péče o dítě v DS

Závěrečné zásadní dokumenty, bez nichž by nebyl provoz dětské skupiny možný, tvoří smlouvy o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, uzavírané písemně mezi poskytovatelem a rodiči dětí, před započetím užívání této služby. Zákon formuje povinné náležitosti podepisovaných smluv, jejichž přílohou musí být i interní pravidla a plán výchovy a péče, z důvodu seznámení rodičů s těmito dokumenty. Mezi povinné údaje, jež smlouva musí obsahovat, patří následující:

- místo výkonu služby péče o dítě v DS a časové možnosti provozu,
- výše nákladů a způsob jejich hrazení,
- upravení způsobu stravování a pitného režimu u dětí,
- závazek k dodržování vnitřních pravidel,
- délku trvání a způsob ukončení právních vztahů vzniklých smlouvou (zákon č. 247/2014 Sb., §13).

Shrnutí

Založení a provoz dětské skupiny vyžaduje dobrou znalost všech příslušných legislativních pravidel, a to před samotným zřízením DS. Oproti mateřské škole umožňuje zákon o dětské skupině určité ústupky v předepsaných povinnostech (například hygienické předpisy pro DS do 12 dětí, obsah plánu výchovy a péče apod.). Uvedená skutečnost má za následek administrativně snazší zakládání a provoz zařízení péče o dítě předškolního věku ve formě dětské skupiny, čímž může podpořit zařazení této služby mezi nabízené benefity u řady zaměstnavatelů.

Koncept dětské skupiny se v praxi začíná uplatňovat stále častěji. V současné době MPSV eviduje 244 registrací. Nejvyšší koncentrace dětských skupin se vyskytuje v Praze (56 skupin), Středočeském (48 skupin) a Jihomoravském kraji (36 skupin), (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016a).

Zřizování dětských skupin, jako alternativ k mateřským školám, může zaměstnancům pomoci ve sladění jejich rodinného a pracovního života. Příkladem může být využití dětské skupiny v případě, že jejich dítě nebylo přijato do mateřské školy z kapacitních důvodů. Další pozitivum umístění dítěte do DS představuje možnost dřívějšího návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené, což může v určitých situacích přispět k dobrému fungování organizace. Rodiče mohou svěřit své dítě pečujícím osobám v DS s vědomím, že zákon zaručuje standardní podmínky provozování DS, jež mají být zárukou kvality poskytované služby.

II Praktická část

3. Metodologie praktické části

Teoretická část diplomové práce je založena na studiu a rešerši dostupné literatury a zdrojů z oblasti problematiky work-life balance, jež poskytují základní přehled teoretických východisek pro navazující praktickou část práce.

Praktická část diplomové práce se soustředí na odkrytí silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb (tzv. SWOT analýza) dětské skupiny zřízené na Ministerstvu průmyslu a obchodu. K zisku informací sloužících jako podklad pro sestavení analýzy bylo využito tří metod, které zahrnují dotazníkové šetření, hloubkový rozhovor reprezentující kvalitativní výzkum a poslední doplňkovou formu výzkumu, kterou tvoří vlastní pozorování. Vzhledem k využití příležitosti účastnit se dlouhodobé stáže přímo v kanceláři dětské skupiny na MPO bylo možné pozorovat jak vlastní chod třídy, tak i administrativní záležitosti spojené s provozem místní DS.

3.1. Hloubkový rozhovor

První ze zvolených metod výzkumu, užitých v praktické části diplomové práce, představuje hloubkový rozhovor uskutečněný s vedoucí pečující osobou dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu, jenž přináší detailní pohled na vznik a fungování zdejší DS. Dialog je volen ve formě polostrukturovaného rozhovoru s předem připravenými otázkami zaměřenými na zisk informací vedoucích k naplnění cíle diplomové práce. Hloubkový rozhovor s možností pokládání doplňujících otázek a diskuze ohledně určitých skutečností přináší interní pohled na problematiku dětské skupiny z pozice zaměstnance, jenž zaznamenává unikátní pohled na fungování dětské skupiny zevnitř. Metoda rozhovoru s vedoucí pečující osobou představuje velmi vhodný nástroj pro zjištění silných a slabých stránek konkrétní dětské skupiny, jejíž činností se diplomová práce zabývá, a to z důvodu dlouhodobých zkušeností nejen z denního provozu, ale i ze samotného procesu jejího zakládání. Na základě vyslechnutých poznatků budou vznik dětské skupiny na MPO a charakteristiky jejího provozu popsány.

3.2. Dotazníkové šetření

Značná část informací potřebných k naplnění cílů diplomové práce byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření spadající do kvantitativních metod výzkumu. Výzkum s použitím dotazníku se zaměřil na zisk informací a názorů od rodičů, jakožto uživatelů služby péče o dítě v dětské skupině na MPO.

Dotazník byl distribuován v písemné formě přímo v prostorách dětské skupiny osobním oslovením příchozích rodičů. V rámci zachování anonymity respondentů byly vyplněné dotazníky vybrány najednou po skončení lhůty k odevzdání z obálky určené pro tento účel. K zobecnění výsledků získaných kvantitativním výzkumem je třeba velké množství respondentů, což v prostředí dětské skupiny Ministerstva průmyslu a obchodu nebylo možné, zejména vzhledem k omezenému počtu rodičů využívajících tuto službu. Výsledky se tak vztahují pouze ke konkrétní situaci na MPO a slouží jako jeden z podkladů pro následnou tvorbu SWOT analýzy a poskytuje cenný pohled na provoz dětské skupiny ze strany rodičů. Dotazník obsahuje 35 otázek ve většině případů s uzavřenou volbou odpovědi, přičemž u některých bodů je možné vyjádřit vlastní připomínky. Část otázek se zaměřuje na motivaci rodičů k umístění dítěte do DS, další segment zkoumá znalost předpisů upravujících existenci DS a poslední oblast se soustředí na zhodnocení vlastností a dosavadní spokojenost rodičů s dětskou skupinou. Díky aktivním žádostem o vyplnění dotazníku bylo dosaženo poměrně vysoké návratnosti (80 %), zejména vzhledem k nízkému celkovému počtu potenciálních respondentů. Dotazník vyplnilo 12 rodičů, kteří pro své děti zvolili službu péče o dítě v dětské skupině na MPO. Jako určité vodítko pro volbu otázek do dotazníku byly stanoveny 3 pomocné hypotézy týkající se vztahu rodičů k dětské skupině. Ty mají být prostřednictvím analýzy odpovědí potvrzeny popřípadě vyvráceny, a jejich vyhodnocení přináší dílčí informace pro následné celkové zhodnocení fungování dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu.

Stanovené hypotézy

1. Uživatelé DS, zřízené na MPO, znají rozdíly mezi dětskou skupinou a mateřskou školou jakožto nejběžnější alternativou DS.
2. Umístění dítěte do DS zřízené na MPO usnadnilo rodiči nástup do práce z rodičovské dovolené.
3. Uživatelé jsou s fungováním DS na MPO spokojeni.

První hypotéza se soustředí na znalosti uživatelů služby péče o dítě v dětské skupině. Prostřednictvím dotazníku je ověřena hypotéza, že rodiče před umístěním svého dítěte do DS věnují čas prostudování specifických vlastností této instituce a provádějí i komparaci s nejběžnější alternativou v podobě mateřských škol. Následující hypotéza je zaměřena na funkci dětské skupiny jakožto nástroje vedoucího ke sladění rodinného a pracovního života. Předpoklad, že existence dětské skupiny na MPO usnadnila jejím uživatelům nástup do práce z rodičovské dovolené, bude opět potvrzen či vyvrácen na základě uvedených odpovědí v dotazníkovém šetření. Poslední hypotéza se dotýká tématu spokojenosti uživatelů se službami poskytovanými danou dětskou skupinou a vyjadřuje domněnku pozitivního přístupu rodičů k provozu DS na MPO.

3.3. Osobní pozorování

V rámci přípravy a zajištění informačních zdrojů jsem oslovila vedení dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Vzhledem ke skutečnosti, že oddělení meziresortních záležitostí na MPO aktivně spolupracuje s Vysokou školou ekonomickou (Národohospodářská fakulta) a umožňuje studentům absolvování krátkodobých stáží zejména při vypracovávání seminárních prací, požádala jsem o součinnost při vypracování praktické části diplomové práce. Z jednání o přesné podobě spolupráce vyplynula možnost nástupu na čtyřměsíční stáž přímo do kanceláře dětské skupiny a podílet se na zakončení prvního projektu „*Inovace při slaďování pracovního a rodinného života*“, v rámci něhož dětská skupina vznikla. Součástí náplně práce bylo zejména vyřizování administrativy spojené s výběrovými řízeními na nákupy vybavení dětské skupiny, ale také podílení se na tvorbě metodiky na téma slaďování pracovního a rodinného života ve státní správě, jenž představovala jeden ze závěrečných výstupů zmíněného projektu a jejímž vydáním bylo podmíněno proplacení finančních prostředků z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který byl ke spolufinancování celého projektu využit. Čas strávený v provozu dětské skupiny umožnil utvoření vlastního pohledu na fungování konceptu dětské skupiny ve státní instituci.

Na základě získaných podkladů z rozhovoru, dotazníkového šetření a vlastního pozorování je v navazující části provedena analýza dat a následná syntéza poznatků

vedoucích k navržení opatření, jež mohou vést ke zlepšení fungování dětské skupiny na MPO do budoucna.

3.4. SWOT analýza

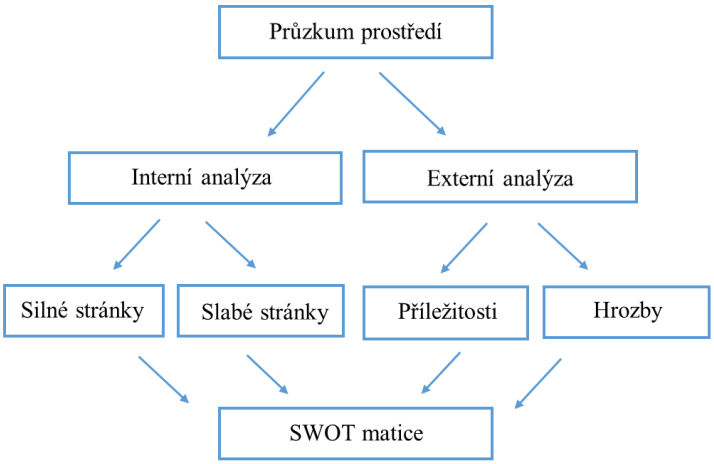
Zásadní část diplomové práce tvoří sestavení a vyhodnocení SWOT analýzy dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu, z tohoto důvodu je na úvod zařazena stručná charakteristika základních poznatků o výše zmíněné metodě.

SWOT analýza je jedním ze zásadních modelů vyvinutých pro tvorbu strategie podniku, jehož hlavním cílem je vytvoření takového způsobu řízení, které povede ke zlepšení či alespoň zachování stávající situace organizace (Veber, 2014). Aplikace této metody je vhodná nejen v oblasti definování strategií, ale své uplatnění nachází také při vyhodnocení úspěšnosti konkrétních projektů či podnikatelských záměrů.

Metoda SWOT analýzy je založena na rozboru vnitřních a vnějších podmínek zkoumané organizační jednotky. Identifikuje silné (Strengths) a slabé (Weaknesses) stránky v interním prostředí a příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats) vyplývající pro podnik z jeho okolí (Sedláčková & Buchta, 2006). Silné a slabé stránky organizace se formují zejména v oblastech financování, podnikových zdrojů, vnitřní organizaci a úrovni vedení firmy, firemní kultury a s ní spojených mezilidských vztahů. Zdroje příležitostí a hrozeb představují především převažující podmínky na daném trhu, kongruentnost odvětví či zásahy státu v podobě regulací (Veber, 2014). Zjednodušené schéma SWOT analýzy ilustruje obrázek č. 3.

Kombinace externích a interních vlivů umožňují organizaci zjistit, jakým směrem by měla orientovat aktivity vedoucí k dosažení cílů její existence a zlepšení jejího fungování. Optimálně fungující jednotka by měla maximálně využít svých předností se současným potlačením nedostatků, přičemž zároveň musí usilovat o eliminaci hrozeb, které by mohly ohrozit její postavení (Veber, 2014).

Obrázek 3: Schéma postupu SWOT analýzy



Zdroj: (Blažková, 2007), zpracování vlastní

4. Představení Ministerstva průmyslu a obchodu

Ministerstvo průmyslu a obchodu náleží mezi ústřední orgány státní správy, do jehož oblastí působnosti spadají průmyslová, energetická a proexportní politika, dále obchodní politika v souvislosti s jednotným trhem Evropské unie, zaměření na jednotnou surovinovou politiku a šetrné využívání dostupného nerostného bohatství. MPO dále zaměřuje své aktivity na podporu podnikání a investic (například zpracovatelský průmysl, podnikání malých a středních firem), včetně využití jejich financování prostřednictvím Evropských fondů, činnosti v oblasti výzkum, vývoje a inovací (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016a).

Organizační struktura ministerstva zahrnuje devět sekcí reprezentující jednotlivé tematické celky spadající pod správu MPO, kterými jsou:

- Sekce majetkových účastí a právní podpory
- Sekce státního tajemníka
- Sekce správní
- Sekce průmyslu
- Sekce energetiky
- Sekce podnikání, digitální ekonomiky a spotřebitele
- Sekce Evropské unie a zahraničního obchodu
- Sekce fondů EU,VaVaI a investičních pobídek
- Sekce stavebnictví a primárních surovin.

Dětská skupina spadá do oddělení Meziresortních záležitostí, zařazeného pod Sekci stavebnictví a primárních surovin a představuje jeden z nástrojů WLB uplatňovaných na MPO (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016b). Do nabídky nástrojů vedoucích k sladění pracovního a osobního života dále patří 5 dní indispozičního volna nad rámec stanovené dovolené a možnost úpravy pracovní doby například z důvodu péče o děti, dojíždění ze vzdálených oblastí, studia či zdravotních důvodů (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2015).

5. Vyhodnocení osobního rozhovoru

Následující odstavce diplomové práce vycházejí z osobního rozhovoru s vedoucí pečující osobou dětské skupiny na MPO paní Mgr. Alenou Scholzovou. Otázky kladené při realizaci rozhovoru se soustředily zejména na oblast provozu dětské skupiny již od jejího založení, orientační soupis dotazů je součástí přílohy č. 2 této práce. Výsledný text popisuje především charakteristiky konkrétní dětské skupiny na MPO, která představuje stěžejní téma praktické části této diplomové práce.

Začátek rozhovoru se soustředil v první řadě na motivaci, která vedla k vybudování dětské skupiny. Myšlenka založení zařízení pro předškolní děti vznikla na MPO již v roce 2012. Snahou bylo přiblížit se evropským trendům soustředícím se na pomoc při slaďování rodinného a pracovního života. Vzorem byly zejména země západní Evropy, kde jsou firemní zařízení péče o děti zaměstnanců běžnou součástí pracovišť. Před samotným zahájením projektu bylo na ministerstvu provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, jež mělo za úkol odhalit zájem o využití předškolního zařízení. Výsledek tohoto průzkumu ukázal, že zařízení typu firemní školky o zvažované kapacitě 12 míst nalezne na MPO své uplatnění a bude využito (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Vybudování dětské skupiny s názvem „Šikulové“ se stalo součástí komplexního projektu s názvem „*Inovace při slaďování pracovního a rodinného života*“ spolufinancovaného ze strukturálních fondů Evropské Unie, konkrétně z programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Zmíněný projekt byl na MPO realizován v období od 1. 7. 2013 do 31. 12. 2015, přičemž přinesl zajímavou možnost vybudování nové koncepce péče o předškolní děti v podobě dětské skupiny. Vhodné bylo i využití dotace, jelikož 95% nákladů bylo hrazeno z evropských peněz, zbylých 5 % pak z veřejných prostředků, což umožnilo nabízení služby ve formě benefitu pro zaměstnance MPO zcela zdarma.[13] Původně bylo zvažováno více způsobů hrazení nákladů na zřízení a provoz dětské skupiny (například plné hrazení z rozpočtu MPO či částečná úhrada služeb ze strany rodičů), využitím vhodné dotace však bylo dosaženo poměrně nízkého zatížení rozpočtu ministerstva, což vedlo k větší podpoře vznikajícího projektu ze strany

[13] Rodiče hradí pouze stravné pro děti, podle režimu v jakém DS navštěvují.

vedení MPO. Konkrétní výši rozpočtu na celý projekt a rozdělení hrazení částky zobrazuje tabulka č. 3.[14]

Tabulka 3: Skladba rozpočtu na projekt „Inovace při slaďování pracovního a rodinného života“

Financování projektu	
Příspěvek Evropské Unie	9 286 811 Kč
Národní veřejné prostředky	488 780 Kč
Soukromé prostředky	0 Kč
Celkový rozpočet	**9 775 590 Kč**

Zdroj: (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016), zpracování vlastní

Součástí realizace prvotního projektu bylo i navázání spolupráce se zahraničními partnery, inspirace z jejich zkušeností a převzetí dobré praxe. MPO pro spolupráci zvolilo partnery ze slovenské obce Lenartov a z německé univerzity ve Flensburgu, kteří mají praktické zkušenosti v oblasti work-life balance. Zejména kontakt s Flensburgskou univerzitou, která dlouhodobě provozuje dětskou skupinu pro své zaměstnance, přinesl značnou inspiraci pro fungování DS na MPO. Vzhledem ke zřízení dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu bylo zvoleno zaměření vzdělávání dětí technickým směrem, stejně jako zmíněná dětská skupina v Německu. MPO získalo možnost využít podkladů a metodik od německého partnera při tvorbě vlastního vzdělávacího programu (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Vzhledem k úspěšnému čerpání dotací v prvním projektu bylo přistoupeno i pro následující období od ledna 2016 do konce roku 2017 k zajištění provozu pomocí čerpání dotace. V současné době je realizován projekt s názvem „*Podpora zaměstnanců/kyň při návratu z mateřské/rodičovské dovolené zajištěním péče o dítě*“, jehož financování je zabezpečeno z 50 % z Evropského sociálního fondu, prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a z 50 % ze státního rozpočtu ČR. Pro obdržení dotace na provoz dětské skupiny v maximální výši je nutné dostatečně plnit indikátor docházky dětí do DS. V rámci projektu musí být instalován elektronický

[14] Srovnání dotačních prostředků na projekt MPO a MPSV, které rovněž čerpalo z prioritní osy Mezinárodní spolupráce (OP LZZ) zobrazuje graf v příloze č. 3

docházkový systém přesně evidující docházku všech dětí, ze které se následně vypočítává obsazenost dětské skupiny, potřebná k určení konečné výše podpory. Výpočet veličiny nazvané „Obsazenost zařízení péče pro děti“, potřebné pro další kalkulaci dotace, znázorňuje níže uvedený vzorec. Písmeno „O“ vyjadřuje výslednou obsazenost, písmeno „A“ počet dosažených půldnů všech přítomných dětí za 6 měsíců provozu zařízení, písmeno „B“ pak počet pracovních dní za 6 měsíců provozu zařízení a písmeno „C“ vyjadřuje celkovou kapacitu zařízení.

$$O = \frac{A}{(B \times 2) \times C}$$

Výsledná výše podpory za jednotku, za jednu fázi projektu trvající 6 měsíců, se vypočítá vynásobením počtu míst dosaženou obsazeností a jednotkovým nákladem, který je stanoven na 628 Kč.

$$C \times O \times 628\ Kč$$

Maximální výše dotace, kterou může DS obdržet za celý dva roky trvající projekt představuje částka 2 826 000 Kč, což je 706 500 Kč za každých 6 měsíců provozu při splnění podmínky dostatečné docházky. Problém nastává v případě nedostatku dětí, přihlášených do DS. Jak již bylo naznačeno výše, maximální možnou výši dotace lze obdržet pouze v případě splnění alespoň 75% obsazenosti zařízení, vypočítané z její celkové kapacity (pokud je kapacita využita na více než 75 % stále se do vzorce pro výpočet výsledné dotace dosazuje hodnota 75). Pokud však obsazenost klesne pod 20 % nelze získat žádnou část finanční podpory. V praxi se bohužel takto nastavený systém výpočtu dotace neosvědčil z důvodu dosazování celkové kapacity zařízení do výše uvedeného vzorce, což v případě DS na MPO znamená 15 míst, přičemž na denní docházku je přihlášeno v současné době pouze 8 dětí. Náklady, které při provozu DS vznikají, však dosahují téměř stejné výše bez ohledu na aktuální počet dětí (například topení, úklid, energie). Za období prvních 6 měsíců provozu podle nového projektu bylo dosaženo 36% obsazenosti, což znamená zisk podpory pouze ve výši 339 120 Kč, přičemž zbylé vynaložené náklady je nutné hradit z peněz ministerstva. Na základě interních výpočtů založených na dosavadních zkušenostech s mírou absence dětí bylo vypočítáno, že k dosažení maximální výše dotace (obsazenost

75 %) by muselo být na denní docházku přihlášeno alespoň 19 dětí vzájemně vykrývajících svou nepřítomnost (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Podobnou zkušenost s čerpáním dotace ze stejného OP mají podle informací dostupných MPO i jiná ministerstva. Zatím se nikomu nepovedlo dosáhnout na horní hranici dotace. Za nedostatečnou docházkou a neplnění indikátoru obsazenosti můžou i častá a neočekávaná onemocnění zejména nejmladších dětí, které tvoří majoritu v současném složení kolektivu v DS na MPO. I přes uvedené skutečnosti však zachovalo MPO poskytování služby péče o dítě v dětské skupině pro své zaměstnance bezplatně, a to i přesto, že musí ze svého rozpočtu hradit vyšší část nákladů než v předchozím roce (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Následující tabulka č. 4 shrnuje výše popsané částky, které lze OP Zaměstnanost obdržet. V souhrnu jsou uvedeny maximální hodnoty, jež lze získat při plnění indikátoru obsazenosti alespoň na 75 %, skutečně obdržené peníze za prvních 6 měsíců probíhajícího projektu a částka, o kterou MPO přišlo z důvodu nízké docházky dětí do DS.

Tabulka 4: Výše čerpaných dotací

Maximální výše dotace při alespoň 75% obsazenosti	
Za celé 2 roky trvání projektu	2 826 000 Kč
Za 6 měsíců provozu	706 500Kč
Skutečná výše dotace za prvních 6 měsíců	
Obsazenost 36 %	**339 120 Kč**
Nerealizovaná výše podpory	**367 380 Kč**

Zdroj: (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016), zpracování vlastní

V souvislosti s aktuálním nedostatkem dětí v dětské skupině mne zajímal historický vývoj zájmu o poskytovanou službu ze strany rodičů. Na začátku provozu dětské skupiny byl převis poptávky nad nabídkou a původní kapacita 12 míst nestačila uspokojit všechny zájemce, kteří chtěli dítě do DS umístit. Následkem situace došlo k rozšíření kapacity alespoň na 15 míst. Úbytek dětí však nastal ve chvíli, kdy se blížil konec projektu, a nebylo jasné, jakým způsobem, zda a jestli bude provoz dětské skupiny zachován. Rodiče nechtěli řešit situaci, že by v prosinci, čili uprostřed školního

roku, najednou neměli kam umístit své dítě. Proto na konci srpna velká část z nich zvolila možnost nástupu dítěte do mateřské školy. Trend bohužel zůstal a děti dovršující 4 let často odchází do mateřské školy. Rodiče argumentují tím, že chtějí, aby si dítě zvyklo na větší kolektiv a „drsnější režim“ klasické mateřské školy (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Po shrnutí a vyjasnění problematiky vzniku DS a financování projektu vedoucího k zachování provozu místní dětské skupiny, se další směr rozhovoru ubíral k představení konkrétních vlastností DS na MPO. V předchozím odstavci často zmiňovaná kapacita zařízení formuje jeden ze základních rysů zkoumané dětské skupiny. Aktuálně je v dětské skupině na ministerstvu registrovaná kapacita 15 dětí. Původně bylo vytvořeno 12 míst, ale v průběhu provozu se ukázalo, že kapacita nestačí poptávce. Zajímavá je i poznámka, že velké množství dětských skupin drží horní hranici své kapacity na 12 dětech, protože pak se řídí vyhláškou 281/2014 Sb. o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí, kladoucí mírnější nároky na hygienické podmínky. Při vyšších kapacitách jsou pravidla totožná s mateřskými školami. S rozšířením kapacity na MPO nedošlo v oblasti hygieny k žádné zásadní změně, protože prostor dětské skupiny byl koncipován na provoz mateřské školy již od založení. Nárůst kapacity zrovna na 15 míst se odvíjel od počtu předepsaných toalet a umyvadel, kdy na jedno umyvadlo/toaletu přináleží 5 dětí (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016). Z velikosti dětské skupiny vychází i požadavek na počet pečujících osob, který je podrobněji popsaný v nadcházejícím textu.

Ve skupině pracují 3 pečující osoby na hlavní pracovní poměr a jedna pomocná pečující osoba na dohodu o pracovní činnosti, která vypomáhá ve vytíženou denní dobu a v dobách nemocí a dovolených. Dětská skupina zaměstnává i vlastní uklízečku vzhledem k vyšším nárokům na dodržování předepsaných hygienických pravidel. Vedoucí pečující osoba zajišťuje i z velké míry administrativu spojenou jednak s chodem, ale i řízením provozu dětské skupiny a zároveň i řeší některé administrativní požadavky dotačního programu. S čerpáním dotace z evropských fondů je spojen také projektový manažer, který zajišťuje kompletně komunikaci s řídícím orgánem a má tuto oblast na starost. Organizační struktura dětské skupiny je zakotvena v organizačním řádu MPO a její chod oficiálně zajišťuje vedoucí oddělení mezirezortních záležitostí,

který je zároveň správcem dětské skupiny a tím pádem má v řízení a chodu dětské skupiny hlavní slovo.

Minimální počet pečujících osob stanovuje zákon o dětské skupině, přičemž na kapacitu 15 dětí stačí pouze dvě pečující osoby. V podmínkách čerpání dotace je však požadováno, aby o více jak 12 přítomných dětí pečovaly vždy alespoň tři pečující osoby. Z rozhovoru vyplynulo, že podle paní Scholzové nejsou počty pečujících osob předepsané zákonem stanoveny správně (v dostatečném množství), protože zákon nevymezuje přesně náplň jejich práce. V praxi provoz nezahrnuje jen samotnou přímou výchovnou péči o děti, ale je třeba zajistit i ostatní provozní podmínky, jako například drobný průběžný úklid, výdej stravy, umývání nádobí, vedení nezbytné administrativy apod. Zároveň se nepočítá s tím, že pracovníci čerpají dovolené nebo jsou v pracovní neschopnosti. Z dosavadní zkušenosti vyplývá, že v plném počtu tří zaměstnankyň na hlavní pracovní poměr se v DS sejdou pouze 6 měsíců v roce. Nutné je mít tedy v záloze pečující osoby pracující mimo hlavní pracovní poměr, které budou schopny v době absence kmenových zaměstnankyň zaujmout jejich místo (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Pečujících osob se dotýká i následující problematika, zabývající se požadovanými nároky na jejich odbornou kvalifikaci. Zákonné kvalifikační požadavky na pečující osoby v dětských skupinách vychází z požadavků na vázanou živnost „péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“[15]. Tato skutečnost může způsobovat poměrně velký rozptyl v kvalitě poskytované služby, neboť lze předpokládat rozdíl v odbornosti například mezi chůvou, které k dosažení kvalifikace dostačuje základní vzdělání a kvalifikační kurz a vysokoškolsky vzdělaným předškolním pedagogem. Požadavky při výběru pečujících osob do DS na MPO zahrnují odbornou způsobilost, přinejmenším středoškolské vzdělání a minimálně 2 roky praxe s prací s dětmi. V současné době jsou v dětské skupině na MPO zaměstnány dětská zdravotní sestra s 20 lety zkušeností práce s dětmi jak v jeslích, tak v mateřské škole, vysokoškolsky vzdělaná pedagožka a dvě vysokoškolsky vzdělané sociální pracovnice. Paní Scholzová, vykonávající práci vedoucí pečující osoby, dokonce dálkově studuje střední pedagogickou školu, zaměřenou na předškolní a mimoškolní vzdělávání, ačkoli je její vzdělání k práci dostatečné. Sama cítí potřebu doplnit si pedagogické vzdělání

[15] Výčet kvalifikací umožňujících vykonávat povolání pečující osoby v dětské skupině je uveden v samostatné podkapitole věnované pečujícím osobám v DS v teoretické části diplomové práce.

zaměřené na ranou výchovu, obzvláště při práci s takto malými dětmi, pokud má být služba péče o dítě v DS poskytována na vysoké úrovni (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

V následující části rozhovoru jsme se zaměřili na téma přijímání dětí a režim aktivit a vzdělávání v dětské skupině. Základním kritériem přijetí dítěte do DS je, že jeho rodič musí být zaměstnancem MPO. Dále je povinný věk dítěte stanoven na dva roky, při nástupu do DS musí být každé z nich řádně proočkováno. V případě vysoké poptávky po službě DS, kterou z kapacitních důvodů nelze pokrýt, přidělují se jednotlivým přihláškám body, které hodnotí např. dobu zaměstnání rodiče na MPO, zda mu umístění dítěte do DS doporučí nadřízený pracovník nebo zda rodič díky využití DS nastoupí do práce zpět po rodičovské dovolené. Přednost získají rodiče, kteří dosáhli vyššího celkového součtu jednotlivých bodů (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Dětská skupina na MPO se vyznačuje snahou nabízet vysoce kvalitní služby nejen v oblasti základní péče o děti, ale zejména zaměřením i na rozvoj jejich schopností a znalostí prostřednictvím dodržování plánu výchovy a péče, jenž svým obsahem kopíruje školský vzdělávací program, který zpracovávají mateřské školy dle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání. Dítěti se tak dostane v dětské skupině srovnatelného vzdělání a rozvoje, jako v mateřské škole a navíc díky menšímu kolektivu je umožněn individuální přístup ke každému z nich. Zákon je při formulaci plánu výchovy a péče pro dětské skupiny značně benevolentní. Poskytovatel služby DS je povinen takový plán zpracovat a zajistit jeho dodržování, nicméně jeho obsahová stránka není závazně dána (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

S výše uvedeným výchovně-vzdělávacím programem musí být seznámeni všichni rodiče již při podpisu smlouvy uzavírané s provozovatelem DS, jelikož tvoří povinnou součást sjednávaného kontraktu. Plán výchovy a péče je třeba zpřístupnit také přímo v prostorách dětské skupiny, na MPO jej lze nalézt na nástěnce určené ke zveřejňování důležitých informací pro rodiče. V praxi se však ukázalo, že tištěné zprávy na zmíněné nástěnce nejsou vhodným komunikačním kanálem, jelikož ji rodiče příliš nečtou. Nejvíce se osvědčilo předávání informací prostřednictvím ústní komunikace mezi rodiči a pečujícími osobami, které je věnován prostor ráno a odpoledne při přebírání nebo vyzvedávání dítěte. Rodiče mají rovněž možnost domluvit si osobní schůzku s vedoucí pečující osobou. Pečující osoby mají s rodiči na MPO velmi dobré

vztahy, které se prohlubují i na základě často pořádaných společných akcí pro rodiče a děti. Poměrně aktivní je komunikace telefonická (omlouvání dětí) nebo e-mailová, jejímž prostřednictvím jsou rodiče informováni o pořádaných akcích v DS a povinně i o uzavírání DS a závažných událostech (výskyt infekčních onemocnění apod) (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Předposlední téma, kterého se rozhovor dotkl, představuje oblast propagace služeb dětské skupiny. Snahou vedení DS je šířit informace o nabízené službě směrem ke všem stávajícím zaměstnancům ministerstva. Tato snaha je naplňována zejména prostřednictvím newsletteru rozesílaného ministrem všem zaměstnancům, pravidelně každý měsíc na jejich pracovní e-mail. Do každého zpravodaje přispívají pečující osoby z DS článkem, ve kterém shrnují aktivity vykonávané v dětské skupině za uplynulý měsíc. Zhruba jednou za půl roku je všem zaměstnancům rozeslán informační e-mail o možnosti umístění dítěte do DS. Provozován je také vlastní web, kde jsou zveřejněny základní informace o dětské skupině, ale také kalendář akcí a rozsáhlá fotogalerie dokumentující provoz DS. Údaje o dětské skupině jsou rovněž fyzicky umístěny na nástěnce spravované personálním oddělením volně přístupné všem zaměstnancům. V souvislosti s tématem informovanosti o benefitu ve formě zařízení péče o předškolní děti, směřoval doplňující dotaz na odezvu na tuto službu u stávajících zaměstnanců. Před samotným zahájením provozu dětské skupiny byla zcela naplněna její kapacita, některé zaměstnankyně dokonce čekaly na zahájení činnosti zařízení, aby mohly nastoupit po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Čili z pohledu rodičů, kteří využívali/využívají dětskou skupinu se jedná o velmi vítaný benefit. Ovšem negativní odezva se projevuje od zaměstnanců, kteří nemají malé děti, a zařízení péče o dítě tak nevyužijí. Vnímají DS jako zbytečné mrhání finančních prostředků ministerstva a argumentují, že je DS výhodná pouze pro pár „vyvolených“ zaměstnanců (Scholzová, A., osobní rozhovor, 30. 9. 2016).

Závěr rozhovoru byl zakončen dotazem, zda je zajištěn plán na provoz dětské skupiny do budoucna. Paní Scholzová samozřejmě věří, že bude zachován provoz zařízení i v dalším období, zatím však není jasné v jaké podobě. Stávající projekt, z něhož je chod DS spolufinancován končí ke dni 31. 12. 2017 a potenciální možnosti dalšího provozu jsou opětovné financování z projektu, hrazení nákladů z rozpočtu ministerstva či úvaha o možné transformaci na mateřskou školu.

6. Vyhodnocení dotazníkového šetření

Další podklad pro sestavení SWOT analýzy a odhalení možných řešení stávajících problémů a příležitostí budoucího fungování dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu představuje vyhodnocení dotazníkového šetření provedené mezi rodiči. Ukázka přesného znění otázek i s nabídkou odpovědí je uvedena v příloze č. 4 této práce.

Otázka č. 1: Pohlaví?

Otázka č. 2: Místo bydliště?

Úvodní demografická otázka zaznamenává pohlaví respondentů. Z odpovědí vyplývá, že všechny účastníky výzkumu tvoří ženy (100 %). Druhá otázka si klade za cíl odhalit přibližnou vzdálenost místa bydliště, odkud respondenti své dítě do dětské skupiny vodí. Největší skupina rodičů uvedla místo bydliště hlavní město Prahu (59 %). Středočeský kraj zvolila druhá nejpočetnější skupina respondentů (33 %). Jedna respondentka dojíždí dokonce až z Pardubic. Z uvedených odpovědí vyplývá, že služba péče o dítě v DS na MPO je z velké části využívána i rodiči s bydlištěm v širším okolí Prahy.

Otázka č. 3: Jak jste se dozvěděli o fungování dětské skupiny na MPO?

Následující otázka již směřovala na problematiku dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu, konkrétně zkoumá prvotní seznámení se rodičů s fungováním místní DS. Respondenti v této otázce vyčerpali veškeré nabízené odpovědi. 33 % zaškrtlo možnost informačního e-mailu, který je v případě přibírání nových dětí do DS rozesílán zaměstnancům ministerstva. Možnost prvního seznámení s existencí DS na MPO prostřednictvím pravidelného newsletteru zvolilo 26 % dotazovaných. Jeden respondent zaškrtl variantu webových stránek dětské skupiny. Poměrně velké procento respondentů (33 %) zvolilo odpověď „d) jiné“, přičemž tuto volbu dále konkretizovali v podobě možností zisku informací od kolegů na ministerstvu, od rodičů, kteří již využívají službu DS, či z informační nástěnky personálního oddělení.

Otázka č. 4: Vnímáte DS na MPO jako formu benefitu?

Otázka č. 5: Přivítali jste DS jako formu benefitu na MPO?

Otázky č. 4 a 5 se zaměřily na vnímání a postoj k zavedení služby péče o dítě v DS na MPO ze strany rodičů. Ve všech případech byly odpovědi respondentů kladné. 100 % dotazovaných vnímá DS jako formu benefitu a její vznik na MPO vítají.

Otázka č. 6: Zajímali jste se o charakteristické vlastnosti služby péče o dítě v dětské skupině před podáním přihlášky svého dítěte?

Následující otázka se dotýká tématu informovanosti rodičů o charakteristických vlastnostech služby péče o dítě v dětské skupině. V odpovědích na tento dotaz 100 % respondentů uvedlo, že se o problematiku principu fungování DS zajímali již před podáním přihlášky svého dítěte do DS.

Otázka č. 7: Jestliže ano, odkud jste informace čerpali?

V návaznosti na předchozí otázku byly zjišťovány zdroje, odkud rodiče čerpali informace o charakteristikách dětské skupiny. Odpovědi na uvedenou otázku byly různorodé. Někteří respondenti zvolili i více možností z uvedené nabídky. Nejčastější pramen, ze kterého bylo čerpáno, představuje zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, tuto odpověď zaškrtlo šest dotazovaných. Stejný počet respondentů označil možnost zisku informací od správce dětské skupiny na MPO. Pouze dva dotazovaní uvedli jako informační zdroj odborné články a zprávy umístěné na internetu. Tři respondenti zaškrtli variantu odpovědi „d) jiné“, v níž rozepsali další možnosti zisku informací o DS. Těmito zdroji jsou pečující osoby v místí DS, kolegyně v práci a přátelé, kteří již s dětskou skupinu mají zkušenosti.

Otázka č. 8: Provedli jste srovnání vlastností dětské skupiny a mateřské školy?

Následující otázka se dotazuje na aktivitu rodičů v případě provedení srovnání vlastností dětské skupiny s mateřskou školou. 92 % respondentů uvedlo, že takové porovnání skutečně provedlo, z čehož lze usoudit, že rodiče vlastnosti obou zařízení zajímají. Pouze jeden dotazovaný označil zápornou odpověď a komparaci tak neučinil.

Otázka č. 9: Je i zbytek rodiny informován o fungování dětské skupiny a jejích charakteristikách?

Informovanosti ohledně charakteristik dětské skupiny se dotýká i následující otázka. Ta se zaměřuje i na znalosti vlastností DS ze strany dalších členů rodiny dítěte

navštěvujícího dětskou skupinu. Na základě odpovědí je informovanost zbytku rodiny ohledně fungování DS poměrně vysoká (67 %), pouze čtyři respondenti uvedli negativní odpověď.

Otázka č. 10: Myslíte si, že je DS adekvátní alternativa k mateřské škole?

Další bod dotazníku zjišťoval, zda je podle rodičů dětská skupina srovnatelná s mateřskou školou. Kladnou odpověď zvolila naprostá většina dotazovaných (92 %), negativní odezva byla zaznamenána pouze u jednoho respondenta. Ze získaných odpovědí lze soudit, že rodiče, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, pokládají službu péče o dítě v DS za adekvátní k mateřské škole.

Otázka č. 11: Setkali jste se s předsudky ohledně fungování DS (například, že se jedná pouze o „hlídání dětí“)?

Následující otázka zjišťuje, zdali se respondenti setkali s předsudky panujícími v souvislosti s fungováním DS, jako například, že činnost dětské skupin je omezena na pouhé „hlídání dětí“. Odpovědi byly v tomto případě naprosto vyrovnané. Důvod poměrně vysokého procenta respondentů (50 %), jež se s předsudky ohledně fungování DS setkalo, může spočívat v poměrně krátké existenci této instituce a nízké informovanosti lidí.

Otázka č. 12: Jaký byl věk dítěte při jeho nástupu do DS?

Následující tři otázky byly směřovány na zisk informací ohledně docházky dětí do dětské skupiny na MPO. První z nich zjišťuje věk dětí při jejich nástupu do DS. Vzhledem ke stanovenému věkovému limitu v předmětné DS, jež vymezuje přístupnost dané služby od 2 let věku dítěte, neobsahuje nabídka odpovědí nižší věk. Všichni oslovení rodiče (100 %) přihlásili své dítě do dětské skupiny právě ve věku dvou let.

Otázka č. 13: Jak dlouho plánujete dítě v DS ponechat?

Po předchozím dotazu na věk dětí při nástupu do DS, následuje otázka zaměřená na plánovanou délku ponechání dětí v dětské skupině. Při vyhodnocení odpovědí dominovaly dvě možnosti, ponechání dítěte v DS až do zahájení povinné školní docházky[16] (50 %) a setrvání do doby, než bude přijato do mateřské školy (42 %). Jednou byla zvolena možnost „jiné“ s upřesněním, že dítě bude DS navštěvovat

[16] Věk zahájení povinné školní docházky zároveň stanovuje horní hranici, do které může dítě dětskou skupinu dle zákona navštěvovat.

maximální možnou dobu i pokud bude přijato do MŠ, ale danou změnu prostředí a kolektivu neakceptuje. Dětská skupina tedy ve velkém počtu případů plní funkci náhradní instituce pro případ nepřijetí dítěte do mateřské školy, popřípadě při nespokojenosti rodičů či dítěte v novém zařízení.

Otázka č. 14: V jakém režimu a na jak dlouho navštěvuje Vaše dítě dětskou skupinu?

Poslední ze série otázek ohledně docházky dětí do DS tvoří problematika režimu, v jakém dětskou skupinu navštěvují. 67 % dětí navštěvuje DS pravidelně pětkrát týdně, 8 % čtyřikrát týdně a 8 % třikrát týdne, a to v celodenním režimu. 17 % čtyřikrát týdně pouze dopoledne. Značnou výhodu dětské skupiny na MPO představuje možnost volby docházkového rozvrhu dle individuálních požadavků a potřeb rodičů.

Otázka č. 15: Jaká byla vaše motivace k umístění dítěte do DS?

Další dotaz směřoval ke zjištění prvotního impulsu k umístění dítěte do dětské skupiny ze strany rodičů. Celkem devět respondentů (75 %) bylo primárně motivováno dřívějším návratem do práce z rodičovské dovolené. Tři rodiče z této skupiny dotazovaných dále uvedli doplňující důvody, které je vedly k přihlášení dětí do DS, kterými jsou zapojení dítěte do kolektivu a příprava na režim podobný běžnému provozu v mateřské škole. Kontakt dítěte se svými vrstevníky představoval hlavní důvod nástupu dítěte do DS pro jednoho respondenta. Dva respondenti (17 %) zvolili odpověď, že jejich dítě nebylo přijato do mateřské školy.

Otázka č. 16: Umožnilo Vám fungování DS na MPO snazší návrat do práce z rodičovské dovolené?

Následující dotaz vedl k ověření skutečnosti, zda založení DS na MPO přispělo pracovníkům, kteří do této dětské skupiny umístili své dítě, snazší návrat do práce z rodičovské dovolené. Na základě uvedených odpovědí se tato domněnka potvrdila, 92 % dotazovaných zaškrtlo kladnou možnost. Pouze jeden rodič reagoval negativně s doplněním, že dále zůstává na rodičovské dovolené s druhým dítětem. Dětská skupina na MPO tak z velké části plní úlohu nástroje vedoucího ke slaďování rodinného a pracovního života.

Otázka č. 17: Pokud by Vaše dítě nebylo přijato do MŠ a na MPO nefungovala DS, jak byste situaci řešili?

V návaznosti na předešlý dotaz byly dále zjišťovány alternativy řešení situace, kdy dítě není přijato do mateřské školy a zároveň by nefungovala na ministerstvu dětská skupina. Devět rodičů (75 %) zvolilo jednu z konkrétních uvedených odpovědí, přičemž pět z nich by zůstalo delší dobu na rodičovské dovolené a čtyři by dítě zapsali do soukromého kolektivního zařízení, které reprezentují zejména soukromé MŠ. 25 % respondentů vybralo jinou možnost řešení uvedené situace, s tím, že by využili možnost hlídání dítěte jeho prarodiči či jinými členy rodiny.

Otázka č. 18: Plánujete využít možnost umístění dítěte do DS nepravidelně v období prázdnin?

Otázka č. 19: Umožní Vám umístění dítěte do DS o prázdninách skloubit pracovní povinnosti s péčí o dítě?

Značnou výhodu dětské skupiny na MPO představuje její nepřetržitý provoz i v průběhu prázdnin. Zaměstnanci tedy mohou využít služby DS i nepravidelně pouze v období, kdy mají běžné mateřské školy zavřeno. 100 % oslovených rodičů možnost docházky dětí do DS v době prázdnin vítá. Stejný počet rodičů přiznává, že jim tato možnost pomáhá usnadnit skloubení pracovních a rodinných povinností.

Otázka č. 20: Kdy jste se seznámili se vzdělávacím programem DS?

K dalším tématům, kterým byla v dotazníku věnována pozornost, patří informovanost a spokojenost rodičů se vzdělávacím programem[17] místní dětské skupiny. Na základě odpovědí, lze usuzovat, že zájem o obsah vzdělávacího programu v DS na MPO je ze strany respondentů vysoký. Nejvyšší počet dotazovaných (50 %) se s programem seznámil ještě před samotným podáním přihlášky svého dítěte do dětské skupiny. Dva respondenti (17 %) se o programu informovali před nástupem dítěte do DS. Možnost postupného seznámení se vzdělávacím programem v průběhu docházky dítěte do DS zvolilo 33 % dotazovaných. Poslední možnost z nabízených odpovědí dosud jsem se neseznámil/neseznámila se vzdělávacím programem nezaškrtl ani jeden respondent.

[17] Zákon stanovuje povinnost vytvořit a řídit se vzdělávacím programem, podrobněji viz teoretická část diplomové práce.

Otázka č. 21: Jste spokojeni se vzdělávacím programem DS?

Navazující otázka dále zjišťuje spokojenost se vzdělávacím programem, jímž se pečující osoby při plánování aktivit v DS řídí. Všichni respondenti oceňují kvality vzdělávacího programu a zvolili proto ve všech případech kladnou odpověď (100 %). Sedm respondentů (58 %) uvedlo, že jsou se vzdělávacím programem naprosto spokojeni a zbylých 42 % je spokojeno. Jeden dotazovaný v poznámce připojil připomínku, že vzhledem ke krátké době docházky jeho dítěte není schopen plně posoudit plán vzdělávání, nicméně s dosavadními aktivitami je též spokojen.

Otázka č. 22: Vyhovuje Vám menší počet dětí v kolektivu?

Vzhledem k nižší kapacitě dětské skupiny, oproti běžným třídám mateřských škol, byl v dotazníkovém šetření zjišťován pohled rodičů na menší počet dětí v kolektivu. Opět 100 % rodičů oceňuje takto komornější prostředí, přičemž 67 % respondentů je s touto situací naprosto spokojeno a 33 % dotazovaných nízký počet dětí ve skupině spíše vyhovuje. Zajímavá byla doplňující poznámka jednoho respondenta, který uvádí, že z počátku docházky dítěte byla méně početná třída výhodou vzhledem k prvotní adaptaci dítěte v novém prostředí. Postupem času by ale bylo žádoucí dítě zvykat na větší kolektiv z důvodu přípravy na budoucí početnější skupinu při zahájení povinné školní docházky.

Otázka č. 23: Vnímáte díky menšímu počtu dětí individuální přístup ze strany pečujících osob?

V návaznosti na předchozí dotaz byl dále v dotazníku zjišťován náhled rodičů na individualitu přístupu k dětem ze strany pečujících osob díky menšímu počtu dětí ve skupině. S myšlenkou, že pečující osoby mají více času věnovat se jednotlivým potřebám všech dětí, vyjádřilo souhlas všech 12 respondentů.

Otázka č. 24: Jak vnímáte různorodé věkové složení dětí v kolektivu?

Podstatnou charakteristikou dětské skupiny na MPO je různorodé věkové složení dětí, které ji navštěvují. Situace, kdy se v jedné třídě navzájem setkávají různě staré dětí, je z pohledu dotazovaných rodičů vnímána opět pozitivně (100 %). Většina dokonce zvolila možnost velmi pozitivně (58 %).

Otázka č. 25: Jak jste spokojeni s pečujícími osobami po odborné stránce?

Další téma dotazníkového šetření představuje problematika pečujících osob a jejich odborné kvalifikace. Nejprve byla zjišťována spokojenost respondentů s pečujícími osobami po jejich odborné stránce. Z analýzy výsledků odpovědí na tento dotaz vyplynula 100% spokojenost ze strany rodičů. Vzhledem k vhodnému profesnímu složení všech pečujících osob v DS na MPO je dobře zajištěna všestranná péče o děti, což může být důvodem k udělení vysokého hodnocení rodiči.

Otázka č. 26: Jak jste spokojeni s pečujícími osobami z hlediska osobnostních kvalit?

Podobné znění jako předchozí otázka má i další v pořadí, jež se dotazuje na spokojenost respondentů s pečujícími osobami nejen podle odborné kvalifikace, ale také z hlediska jejich osobnostních kvalit, které zahrnují zejména komunikaci s rodiči. Odpovědi byly totožné jako v předchozím případě, všichni respondenti vyjádřili spokojenost (75 % je velmi spokojeno, 25 % spokojeno). Jak vyplývá z velmi pozitivního hodnocení pečujících osob ze strany rodičů, lze personál dětské skupiny jednoznačně řadit k silným stránkám DS na MPO.

Otázka č. 27: Jak jste spokojeni s vybavením dětské skupiny?

Dalším bodem dotazníku byla zjišťována spokojenost s vybavením dětské skupiny. Odpovědi byly opět pouze pozitivní, 67 % respondentů je velmi spokojeno a 33 % spokojeno. Vzhledem ke skutečnosti, že veškeré vybavení stejně jako prostorové uspořádání DS na MPO bylo vybudováno nově a plně přizpůsobeno potřebám dětí od dvou let věku, promítá se pozitivní hodnocení i v odpovědích rodičů.

Otázka č. 28: Postrádáte v DS nějaké pomůcky a jaké?

Navazující dotaz se zaměřil na problematiku chybějících pomůcek, které by rodiče v dětské skupině uvítali. Většina respondentů (75 %) neměla k vybavení dětské skupiny žádné připomínky ani návrhy na jeho doplnění. Ve dvou případech by rodiče uvítali možnost venkovního vyžití dětí na vlastním hřišti či zahradě, což ale bohužel z důvodu umístění budovy ministerstva není technicky možné. Poslední připomínka poukazuje na možnost zapojení i speciálních hraček a pomůcek typu Montessori.

Otázka č. 29: Využíváte možností zúčastnit se společných aktivit pořádaných DS pro rodiče a děti?

Dětská skupina na MPO věnuje pozornost i aktivitám, které mohou provádět děti společně s rodiči při určitých příležitostech (například společné vaření, pečení či různé ruční práce). V dotazníku byl položen dotaz, jak často využívají rodiče možnost trávit se svými dětmi čas v prostředí dětské skupiny v kolektivu ostatních. Nejpočetnější skupina respondentů (42 %) navštěvuje tyto akce příležitostně. Odpověď velmi často zvolili tři dotazovaní (25 %), kteří se společných aktivit účastní pravidelně. Stejný počet respondentů uvedl, že se akcí zúčastní spíše výjimečně a jeden dotazovaný přiznal, že společné akce nenavštěvuje.

Otázka č. 30: Cítíte se dostatečně informováni o dění v DS?

Dalším tématem dotazníkového šetření byla míra informovanosti rodičů ohledně provozu a fungování dětské skupiny, která je opět hodnocena velmi pozitivně. Téměř všichni respondenti (92 %) se cítí být dostatečně informováni, pouze jeden dotazovaný odpověděl negativně.

Otázka č. 31: Z jakých zdrojů získáváte informace ohledně fungování a provozu v DS?

Následující otázka podrobněji zjišťuje nejčastější zdroje informací, ze kterých rodiče čerpají. Respondenti v několika případech uvedli na uvedený dotaz více odpovědí. Nejčastěji se opakující odpověď představuje varianta zisku informací ústně od pečujících osob, kterou zvolilo 83 % respondentů. Čtyři respondenti zároveň uvedli, že čerpají informace také z webových stránek DS na MPO, jenž tvoří výhradní zdroj pro jednoho dotazovaného. Taktéž jednou byla zvolena možnost získání informací od správce dětské skupiny.

Otázka č. 32: Uvítali byste pravidelné informační schůzky s vedením DS?

Otázka č. 33: V případě, že ano, jak často by Vám setkání vyhovovala?

Tématem komunikace a zisku informací se zabývá i následující otázka ověřující potřebnost pravidelných schůzek rodičů s vedením dětské skupiny. Respondenti velmi jasně vyjádřili názor, že pravidelná setkání nejsou z jejich strany vyžadována (77 %). Pouze tři dotazovaní (25 %) by řádné schůzky s vedením uvítali z toho ve dvou případech čtvrtletně a jednou pololetně. I v odpovědích na tento dotaz se potvrzuje

dostatečná informovanost rodičů o dění v DS zkoumaná v předchozích bodech dotazníku.

Otázka č. 34: Podali byste znova přihlášku do DS MPO po zkušenostech s jejím fungováním a proč?

Předposlední otázka shrnuje celkový pohled rodičů na dosavadní fungování dětské skupiny na MPO. Respondenti byli dotázáni, zda by své dítě přihlásili do této skupiny znova a proč. Celková spokojenost s provozem dětské skupiny na MPO se promítá do závěrečných odpovědí všech účastníků dotazníkového šetření. 100 % respondentů by podalo přihlášku opětovně, z čehož rozhodně ano 83 % a spíše ano 17 %. Za hlavní důvody celkové spokojenosti označili respondenti dosavadní bezproblémový provoz dětské skupiny, přístup pečujících osob, vybavení a uspořádání prostor a umístění DS v budově ministerstva. Zajímavá byla poznámka jednoho respondenta, který oceňuje přístup a přívětivé chování ze strany ostatních rodičů, což vytváří pozitivní atmosféru zejména na společných akcích a při plánování výletů.

Otázka č. 35: Máte nějaké náměty ke zlepšení fungování DS na MPO a jaké?

Na závěr dotazníkového šetření byl respondentům ponechán prostor k vyjádření případných připomínek a doporučení pro zlepšení fungování dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Možnosti přednést návrhy, jež by mohly chod dětské skupiny ještě vylepšit, využili celkem čtyři respondenti. Dvakrát byla zmíněna myšlenka trávení více času s dětmi na venkovním hřišti. Rodiče také podporují častější výlety zaměřené na poznávání okolních památek a zajímavých míst. Další vítané rozšíření služeb představuje zřízení odpoledních kroužků zaměřených například na výuku jazyků či hudební a pohybové aktivity. Posledním bodem, na který by se vedení dětské skupiny mohlo v budoucnu více zaměřit je problematika zdravějšího dětského jídelníčku, ve kterém někteří rodiče spatřují prostor ke zlepšení.

6.1. Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Dotazník předložený rodičům, kteří využívají služeb dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu, byl poměrně rozsáhlý a snažil se získat náhled rodičů jak na obecné náležitosti dětské skupiny, tak na individuální zkušenosti s fungováním této služby v praxi.

Vyhodnocení odpovědí poukazuje na vysokou informovanost účastníků dotazníkového šetření ohledně charakteristik a náležitostí DS, přičemž mnoho z nich čerpalo informace v ústní podobě od správce DS a kolegů, kteří již mají s touto službou zkušenosti, ale většina rovněž přímo ze zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Potvrzuje se taktéž první hypotéza, jež předpokládá schopnost rodičů porovnat vlastnosti dětské skupiny s nejběžnější alternativou v podobě mateřských škol. 92 % rodičů se skutečně soustředilo na shodné rysy a rozdíly obou institucí před tím, než se rozhodli služeb dětské skupiny využít.

Další tematický celek, kterému se část dotazníku věnovala, představuje problematika dětské skupiny jako jeden z nástrojů vedoucí ke sladění pracovního a rodinného života. Druhá hypotéza stanovuje předpoklad, že zřízení a provoz dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu vedl u dotazovaných k snazšímu návratu z rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu. I tato domněnka byla prostřednictvím dotazníkového šetření potvrzena. U 92 % respondentů plní DS skutečně funkci nástroje, jenž napomáhá k dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Většina rodičů oceňuje provozování DS na MPO i v období prázdnin, kdy jsou běžné mateřské školy zavřené či fungují v omezeném režimu.

Závěrečný zásadní segment tvořila oblast vlastního provozu DS na MPO a názory jejích uživatelů. Poslední hypotéza vychází z předpokladu, že jsou uživatelé místní dětské skupiny s jejím fungováním spokojeni. Tématem se podrobněji zabývalo více otázek, které se soustředily na jednotlivé aspekty provozu DS, mezi které patří spokojenost s personálem a vybavením DS, vzdělávací program, aktivity pořádané pro děti či dostatečná informovanost ohledně dění v DS. Při vyhodnocení dotazníku nebyly odhaleny zásadní negativní odpovědi ze strany respondentů. Zaznamenány byly připomínky, že by rodiče rádi uvítali vlastní hřiště a více venkovních aktivit pro děti zejména v odpoledních hodinách. Potvrzení hypotézy lze však spatřit především v odpovědích na otázku, zda by rodiče podali přihlášku pro své dítě opakovaně. Zmíněný dotaz v sobě zahrnuje celkový dojem respondentů z provozu DS na MPO a odráží dosavadní názor rodičů na místní dětskou skupinu.

7. SWOT analýza dětské skupiny Ministerstva průmyslu a obchodu

Následující část diplomové práce se soustředí na formulaci silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb dětské skupiny s názvem „Šikulové“, provozované na Ministerstvu průmyslu a obchodu v Praze. SWOT analýza vznikla syntézou poznatků získaných prostřednictvím kombinace tří metod sběru dat (dotazníkové šetření, hloubkový rozhovor s vedoucí pečující osobou, osobní pozorování). Nejprve budou představeny pozitiva DS na MPO, následovat budou její slabé stránky s nastíněním možného řešení odhalených nedostatků. Analogicky budou prezentovány i příležitosti a hrozby předmětné dětské skupiny.

S ohledem na nedostatečnou kapacitu v předškolních zařízeních a na velký zájem zaměstnavatele o udržení stávajících kvalifikovaných pracovníků je implementace služby péče o dítě, tedy provozování DS jedním z procesů, který tuto situaci vyvažuje. Snahou zaměstnavatele je udržet rodiče s dětmi v kontaktu s jejich pracovním prostředím, podpořit je při jejich návratu do pracovního procesu, popř. tento návrat urychlit. Zajištění předškolního zařízení typu dětská skupina je jedním z žádoucích a inovativních nástrojů k podpoře harmonizace pracovního, rodinného a osobního života.

7.1. Silné stránky DS na MPO

Jedna ze zásadních pozitivních stránek dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu tvoří její základní funkce, za jejímž účelem byla DS zřízena. Důvodem pro založení dětské skupiny bylo rozšířit nabídku benefitů na MPO a umožnit snazší návrat do práce rodičům z rodičovské dovolené. Služba péče o dítě v dětské skupině pomáhá jejím uživatelům lépe skloubit pracovní a rodinný život, funkce DS jako nástroje k dosažení této rovnováhy se několikrát potvrzuje v provedeném dotazníkovém šetření. Rodiče v něm oceňují existenci DS a souhlasí s tvrzením, že jim pomohla při opětovném zapojení do pracovního procesu.

Na předchozí odstavec navazuje další pozitivum v podobě věku přijímaných dětí. V interních předpisech dětské skupiny na MPO je ustanovena spodní věková hranice přijímaných dětí na dva roky. Uvedená skutečnost umožňuje rodičům využít

kratší dvouleté rodičovské dovolené a s ní spojený rychlejší návrat do práce, čehož využili téměř všichni respondenti ve výše zmíněném dotazníku. Pokud se rodič v praxi rozhodne uplatnit dvouleté rozložení rodičovské dovolené, často si neuvědomí nutnost zajistit každodenní péči o takto malé dítě po jejím ukončení. Zajistit adekvátní hlídání není v dnešní době úplně snadné, nabídka zařízení, která přijímají děti mladšího věku je poměrně nízká a v případě soukromých institucí jsou tyto služby značně finančně náročné.

Oblast financování provozu dětské skupiny lze zařadit do kategorie silných, ale i slabých stránek. Z pohledu rodičů využívajících služeb DS, lze projektové financování označit nepochybně za pozitivní. Záporná stránka financování bude diskutována ve druhé kapitole SWOT analýzy zabývající se slabými stránkami. Pro rodiče, kteří zapíší své dítě do místní dětské skupiny je tato služba na Ministerstvu průmyslu a obchodu poskytována zcela zdarma. Zpoplatněno je pouze stravování dětí, které je zajištěno prostřednictvím smluvní firmy, ta zabezpečuje stravovací služby pro všechny zaměstnance ministerstva.

Umístění prostoru, ve kterém je dětská skupina na MPO provozována, představuje další charakteristiku, na kterou lze pohlížet pozitivně i negativně. Prostory dětské skupiny na MPO jsou umístěny v hlavní budově ministerstva, nicméně s vlastním vchodem plně odděleným od hlavního vchodu pro zbylé zaměstnance. Takové uspořádání umožňuje pečujícím osobám s dětmi libovolně chodit na procházky a hřiště mimo ministerstvo, aniž by jejich (ne vždy bezhlučný) pohyb narušoval pracovní prostředí pro ostatní pracovníky. Výhodné umístění DS v budově zaměstnavatele oceňují zejména rodiče v případě, že nastanou akutní potíže a dítěti se například udělá nevolno či onemocní. V této situaci mohou být rodiče na místě v několika málo minutách. Umístění v těsné blízkosti hraje důležitou roli i v odevzdávání a vyzvedávání dětí, kdy rodiče nemusí pro dítě daleko dojíždět.

Prostory a vybavení dětské skupiny na MPO lze jednoznačně řadit ke kladným charakteristikám. Místnosti, ve kterých je dětská skupina provozována prošly kompletní rekonstrukcí, která vycházela ze zákonných požadavků na provozování dětských skupin a ostatních norem, kterými se musí takové zařízení řídit. Uplatňovány byly dokonce přísnější požadavky s ohledem na budoucí možnou přeměnu DS na mateřskou školu. Díky využití Operačního projektu Lidské zdroje a zaměstnanost bylo možné

spolufinancovat vybavení dětské skupiny kompletně novým zařízením, hračkami a pomůckami.

Provozní doba představuje rovněž kladnou stránku místní DS. Vzhledem k rozmístění budov Ministerstva průmyslu a obchodu, jež se nacházejí v ulici Na Františku, Washingtonova, Gorazdova a Politických vězňů, je otevírací doba[18] skloubená s běžnou pracovní dobou zaměstnanců tak, aby všichni měli možnost odvést své dítě do DS a včas se dostavit na své pracovní místo. Stejně tak i na vyzvednutí dítěte mají rodiče dostatek času.

Mezi silné stránky lze zahrnout i početně menší kolektiv dětí, který umožňuje lepší individuální péči pro každé z nich, a to zejména vzhledem k nižšímu věku přijímaných dětí. Mladší děti potřebují dostatek času a péče především ke správné adaptaci a nácviku samoobslužných činností.

S pozitivním ohlasem na zajištění individuálního přístupu k dětem souvisí i vhodné personální obsazení dětské skupiny, se kterým jsou rodiče na základě dotazníku nadmíru spokojeni. Na plný úvazek o děti pečují tři pečující osoby, jejichž odborná kvalifikace plně pokrývá požadavky na veškeré oblasti péče o dítě. Odpovídající počet pečujících osob je zajištěn i v období dovolených a v případě náhlých situací, například při nemocech, a to díky uzavření dohody o pracovní činnosti s náhradní pečující osobou na výpomoc, čímž je zabezpečen nepřerušený provoz dětské skupiny. V dětské skupině jsou zastoupeny profese dětské sestry, pedagožky a sociálního pracovníka, přičemž se aktivně věnují rozvoji svých dovedností prostřednictvím absolvování různých tematických školení a v jednom případě dokonce dálkovým studiem předškolní a mimoškolní pedagogiky v rámci zajištění nejvhodnější možné kvalifikace pro oblast péče o děti předškolního věku.

Rodiče dále oceňují i vynikající komunikaci a informovanost zejména ze strany pečujících osob, ale i prostřednictvím stále aktualizovaných internetových stránek dětské skupiny, kde jsou zveřejňovány nejen potřebné dokumenty týkající se provozu DS, ale i záznamy a fotky z uskutečněných akcí a programu pro děti.

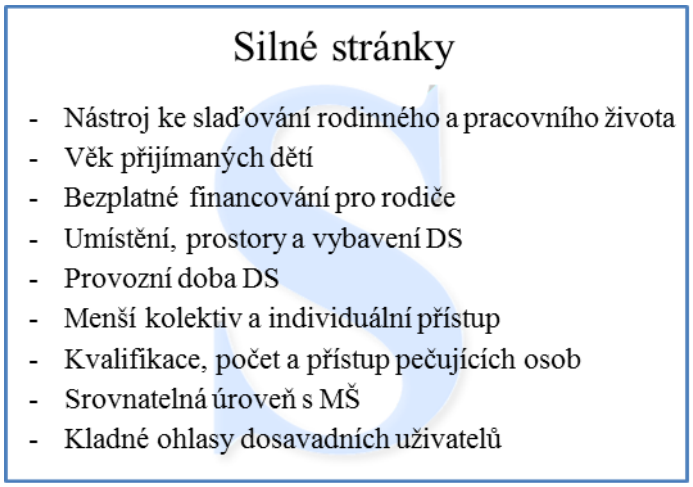
Do předností zkoumané dětské skupiny lze zahrnout i srovnatelnost poskytované služby s běžnými mateřskými školami v očích rodičů. Jak vyplynulo z dotazníkového

[18] Dětská skupina přijímá každé ráno děti od 7 hodin, přičemž běžná pracovní doba pro všechny zaměstnance začíná v 7:45. Provoz dětské skupiny končí až v 17:00 hodin a běžná pracovní doba zaměstnanců v 16:15 hodin.

šetření, rodiče velmi oceňují dodržovaný vzdělávací program a nastavení denního režimu, který umožní dítěti bezproblémový přechod a adaptaci při přestupu do návazných vzdělávacích institucí.

V závěru lze jako silnou stránku DS na MPO uvést i dobrou pověst u bývalých uživatelů této služby. Spokojenost či nespokojenost rodičů, jejichž dítě DS navštěvovalo, hraje podstatnou roli při získání zpětné vazby jak pro vedení dětské skupiny, tak pro pečující osoby. Vzhledem k šíření a předávání osobních zkušeností zejména ústní formou „*word of mouth*“ lze kladných ohlasů využít k propagaci a zvyšování poptávky po službách místní dětské skupiny.

Obrázek 4: Přehled silných stránek DS na MPO



Zdroj: autor

7.2. Slabé stránky DS na MPO

První oblast, jež lze řadit do kategorie negativ představuje spolufinancování projektu v rámci operačního programu Zaměstnanost. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, téma financování má ambivalentní charakter. Na uživatele DS neklade žádné nároky na úhradu nákladů, nicméně pro její zřizovatele představuje obrovské administrativní zatížení. Počáteční vybudování DS proběhlo spolufinancováním z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost, kdy 95% představovala evropská část financování a 5% národní zdroje. Daný Operační program běžel od roku 2013 do roku 2015. Od počátku roku 2016 je provoz zajištěn prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost se zaměřením na provoz DS, ve kterém platí jiné podmínky a to financování 50% evropská část a 50% národní zdroje s využitím jednotkových

nákladů na provoz DS, přičemž pro vyplacení dotace musí být plněny indikátory docházky dětí do DS[19], které MPO v současné době nezvládá dostatečně plnit. Využívání dotačního titulu sice snižuje finanční nároky na rozpočet MPO, nicméně je čerpání těchto prostředků podmíněno plněním administrativních úkonů vyplývajících z obecných a specifických pravidel Operačního programu Zaměstnanost, které nadměrně zatěžují provozování DS.

Veškeré pořizované vybavení (nábytek, údržba, pomůcky, hračky), úklidové a hygienické prostředky, ale i drobné položky potřebné například k vizuální prezentaci určitých atributů souvisejících s tématy probíranými při vzdělávání (roční období, svátky a jiné události) se musí řídit zákonem o zadávání veřejných zakázek a interními předpisy. Samozřejmě v případě hodnotnějších položek je takový postup logický a správný, ale v případě, že se jedná o předměty s hodnotou v řádu korun, či desetikorun je byrokracie spojená s nákupen neadekvátní. Samotný proces výběrového řízení a schvalování nákupů, který se řídí těmito předpisy, představuje další problém spojený s projektovým financováním. Nastává zde značná časová prodleva mezi vzniklou potřebou nákupu a obdržením požadovaného zboží. S časovou náročností procesu nákupu jakéhokoliv zboží se pojí i nemožnost nákupu v časově omezených slevových akcích, jelikož v době skutečného nákupu již nejsou platné, díky tomu dochází k situacím, kdy se za nákupy hradí zbytečně vysoké ceny.

Za následující slabinu DS na MPO lze označit i roztříštěnost pracovníků, kteří se na provozu dětské skupiny podílejí. Jedná se zejména o správce DS, pečující osoby a projektového manažera, kteří nesdílí společnou kancelář (v případě projektové kanceláře ani budovu) a jejichž komunikace je znesnadněna zejména v akutních případech. Tato skutečnost se projevuje i ve výše zmíněných časových prodlevách při nákupech potřeb do dětské skupiny, jelikož musí být všechny dokumenty převáženy k podpisu do jiné budovy a zpět do prostor DS.

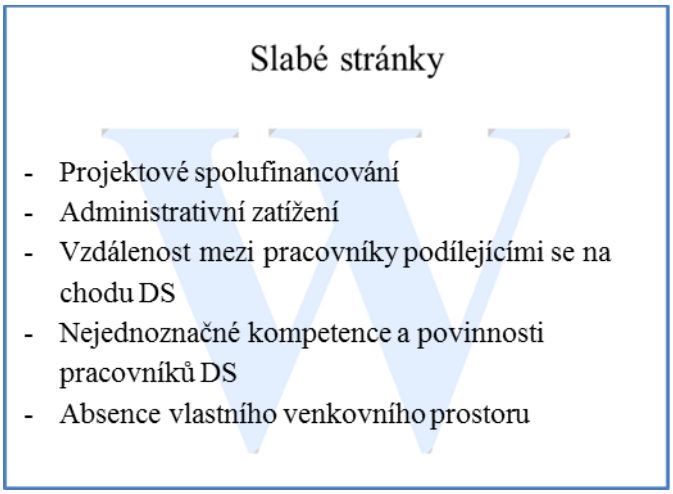
Do kategorie negativních stránek DS lze zařadit i problematiku stanovení příslušných kompetencí jednotlivých pracovníků v dětské skupině. Zákon stanovuje pouze kvalifikační požadavky na pečující osoby, nicméně uspořádání organizační struktury závisí zcela na uvážení zřizovatele na rozdíl od mateřských škol, jejichž organizační struktura je upravena legislativně. Pokud nejsou jasně definované pracovní role, včetně jejich podřízenosti a nadřízenosti, může docházet k nepříjemným

[19] Problematika výpočtu docházky dětí a proplácení dotace je podrobněji popsána v kapitole č. 5.

konfliktům na pracovišti. V dětské skupině na MPO není organizační struktura upravena smluvně, z čehož vyplývají omezené rozhodovací pravomoci osob, které však prakticky tuto činnost vykonávají a nesou za ní odpovědnost.

Poslední oblast slabých stránek tvoří nedostatek spojený s umístěním prostor dětské skupiny a s tím spojená absence vlastního venkovního hřiště a zahrady. V provedeném dotazníkovém průzkumu vyjádřilo několik rodičů přání, aby DS na MPO soukromý venkovní prostor získala. Na zmíněnou problematiku navazuje i poslední odhalená slabá stránka, kterou je podle některých rodičů nedostatek odpoledních venkovních aktivit pro děti. Zejména za příznivého počasí by rodiče ocenili, kdyby děti netrávili tolik času v uzavřených prostorách DS.

Obrázek 5: Přehled slabých stránek DS na MPO



Zdroj: autor

7.3. Příležitosti DS na MPO

Do kategorie příležitostí lze zařadit tři významné oblasti, které zároveň mohou sloužit jako nápravná opatření k odhaleným slabým stránkám a hrozbám dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu. V konkrétní situaci DS na MPO nelze striktně rozlišit příležitosti od doporučení pro zlepšení a zajištění provozu místní dětské skupiny jelikož se navzájem prolínají. Do kategorie příležitostí byly zařazeny dvě možnosti budoucího směřování, které by radikálním způsobem ovlivnily chod stávající instituce a jejichž uvedení do provozu by vyžadovalo delší časový horizont.

Za příležitost lze označit snížení věkové hranice přijímaných dětí, která je nyní nastavena na dva roky. Zákon umožňuje nástup dětí do dětské skupiny již od jednoho roku, změnou by bylo možné službu nabídnout širšímu okruhu uživatelů. Vzhledem k možnosti umístění dítěte v DS v libovolném režimu (každodenně, určité dny v týdnu, celodenně, dopoledne, odpoledne), dle přání a požadavků rodičů, měli by šanci alespoň částečně neztratit kontakt s pracovním prostředím i rodiče s dětmi mladšími dvou let. Zmíněná možnost by mohla mít pozitivní dopad i na kariérní dráhu zejména zaměstnaných žen, které v naší společnosti tradičně odcházejí na několikaletou rodičovskou dovolenou a po návratu často hůře navazují na předchozí nastartovaný kariérní postup. V případě, že budou moci přihlásit i roční dítě do místní dětské skupiny, byť i jen na krátké časové úseky, nebude jednoleté odloučení od pracovního prostředí tak markantní. Nepochybně uvedená varianta nemusí oslovit všechny relevantní zaměstnankyně a zaměstnance a poptávka po snížení věkové hranice v DS bude záviset na konkrétních preferencích jednotlivých pracovníků, nicméně tato možnost by mohla vytvořit zajímavé rozšíření služeb stávající dětské skupiny.

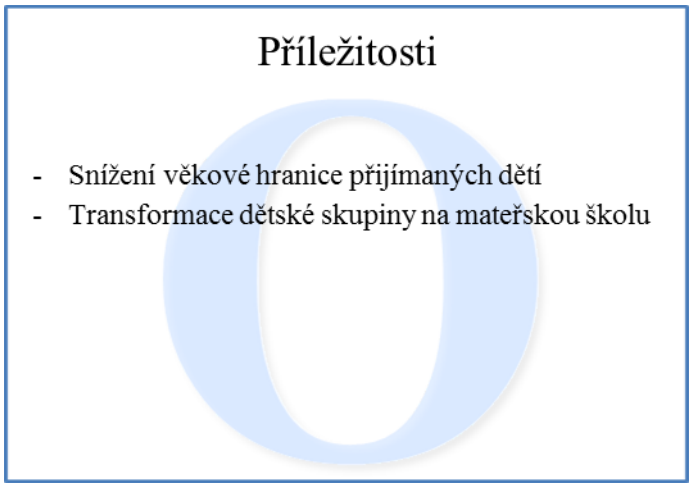
Snížení věkové hranice představuje dlouhodobější proces z důvodu nutné přeměny prostorového uspořádání DS, pořízení jiného druhu nábytku a vybavení, jelikož péče o takto malé děti vyžaduje specifické pomůcky. Vyřešeno by muselo být i rozdělení dětí do skupin podle věku a přizpůsobení aktivit a činností tomuto uspořádání.

Druhou zásadní možnost, kam lze současnou dětskou skupinu směřovat, představuje radikální řešení v podobě opuštění celého konceptu dětské skupiny a její přeměny na mateřskou školu zapsanou ve školském rejstříku. Toto řešení je zařazeno do příležitostí zejména v konkrétní situaci DS na MPO. Vzhledem k zřízení dětské skupiny v rámci státní správy, podléhá její provoz a veškeré rozhodování řadě administrativních pravidel. Vedení dětské skupiny nemůže v praxi na určité situace reagovat tak pružně, jak tomu je v případě soukromé sféry. Například v oblasti financování má DS v privátní sféře nastaven odlišný systém a zejména nákupy potřebných pomůcek a vybavení nepodléhají složitému procesu schvalování apod.

Transformace dětské skupiny na mateřskou školu by nepochybně znamenala obrovské dočasné administrativní zatížení stávajících pracovníků, ale po přeměně by byla vyřešena zejména problematika financování z projektů a s ní spojená byrokracie, poněvadž provoz firemních mateřských škol zapsaných ve školském rejstříku je hrazen

ze státního rozpočtu. Přeměna na MŠ by však znamenala zásah do současného personálního obsazení DS, jelikož zákon přísněji vymezuje požadavky na vzdělání pedagogů. Z legislativního hlediska podléhá instituce mateřských škol přísnějším předpisům, a to zejména hygienickým požadavkům na provoz a prostory mateřských škol a nároky na personální obsazení MŠ. Na případnou přeměnu DS na mateřskou školu bylo myšleno již při počáteční přestavbě prostor, ve kterých DS sídlí, a proto výše zmíněná možnost představuje reálně uskutečnitelnou příležitost.

Obrázek 6: Přehled příležitostí DS na MPO



Zdroj: autor

7.4. Hrozby DS na MPO

Poslední oblast SWOT analýzy tvoří potenciální hrozby dětské skupiny, které mohou mít negativní dopad na její budoucí provoz. Hrozby jsou charakteristické působením zejména z externích příčin, na které nemá vedení dětské skupiny bezprostřední vliv.

První problematickou oblast reprezentuje nepředvídatelná poptávka po službách dětské skupiny. Cílovou skupinu tvoří zaměstnanci s dětmi ve věku od dvou do přibližně šesti let[20], kterým by služba dětské skupiny pomohla skloubit pracovní režim s péčí o dítě. Počet takových zaměstnanců lze jen těžko odhadnout a neroste stabilním tempem. S kolísáním naplnění kapacity a s jejím momentálním nedostatečném obsazení se potýká i dětská skupina na MPO. Zejména v období po letních prázdninách skupinu opouští děti, které ji navštěvovaly pouze do doby, než budou přijaté do klasické

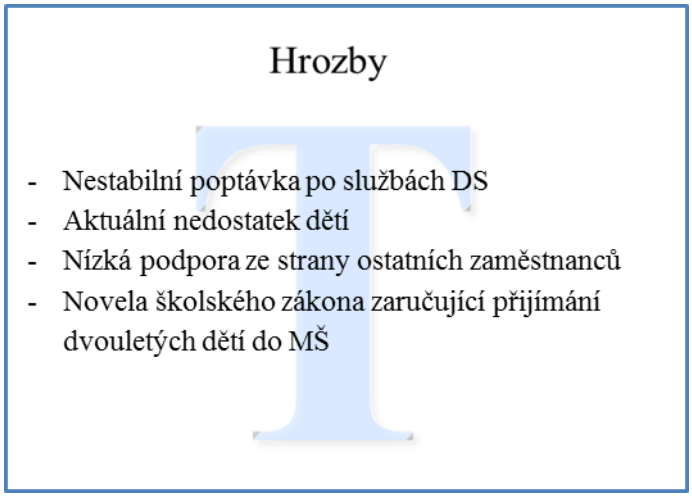
[20] Služby péče o dítě v dětské skupině lze využívat až do nástupu dítěte k povinné školní docházce.

mateřské školy. Vzhledem k proplacení nákladů na provoz dětské skupiny z projektu pouze pod podmínkou dosažení obsazenosti vypočítávané z půldenní docházky dětí dětské skupiny, hraje problematika dostatečné poptávky po službách DS zásadní roli.

Budoucnost dětské skupiny na MPO by mohla být ohrožena také z důvodu nedostatečné podpory ze strany ostatních zaměstnanců, pro které provoz místní DS nepředstavuje žádný benefit, jelikož nespadají do kategorie cílových pracovníků, kteří by mohli dané služby využít. Problematika opět souvisí i s nízkou aktuální obsazeností dětské skupiny, což nevede k dosažení nejvyšší možné úrovně dotace projektových peněz a nutnosti úhrady větší části z rozpočtu ministerstva. Ačkoliv z pohledu rodičů je menší počet dětí v kolektivu oceňován, daná situace může v nezainteresovaných zaměstnancích vyvolat dojem, že další provoz dětské skupiny není vzhledem k nízké poptávce po jejích službách potřebný.

V závěru této kapitoly nelze opomenout novelu školského zákona, která s účinností od roku 2020 stanovuje nárok na přijetí dvouletého dítěte do mateřské školy (Kubas, 2016). I v dnešní době lze takto malé děti do mateřských škol přijímat, nicméně v praxi tomu tak není i z důvodu odlišných požadavků a hygienických předpisů na prostory a vybavení MŠ a jejich aktuální naplněnosti. Zmíněná novela by mohla do budoucna ohrozit i provoz dětské skupiny na MPO, a to opět z důvodu nevyužití plné kapacity místní DS, kterou z velké části navštěvují zejména děti ve věku dvou let. V případě dlouhodobého odlivu dětí by mohlo hrozit zavření dětské skupiny a využití tamních prostor pro jiné účely ministerstva.

Obrázek 7: Přehled hrozeb DS na MPO



Zdroj: autor

8. Návrhy nápravných opatření a doporučení do budoucnosti

Za nejzávažnější problém dětské skupiny na MPO lze označit nedostatek dětí, které ji v současné době pravidelně navštěvují. Primární návrhy opatření budou tedy jednoznačně směřovat do oblasti stabilizace docházky dětí, a to z důvodu zabránění hrozbě omezení budoucího fungování dětské skupiny na MPO.

Jako první řešení se nabízí využít možnosti uzavření smluv s tzv. projektovými partnery, jejichž existenci v rámci současného projektu Operační program Zaměstnanost umožňuje. V praxi zmíněná možnost znamená nabídnutí určitého počtu míst v dětské skupině zřizovatele projektovému partnerovi pro jeho zaměstnance. Zmíněná možnost představuje poměrně rychlé řešení nedostatečné obsazenosti DS, které zbytečně nezatíží provoz dětské skupiny dalšími náklady. Jednoznačná výhoda plynoucí z uzavření této smlouvy se promítne do výše obdržené dotace, vzhledem k jejímu výpočtu na základě denní docházky dětí vypočítávané z celkové kapacity dětské skupiny. Zřizovatel DS může spolupracovat i s více projektovými partnery, přičemž však musí být zachováno alespoň jedno místo pro dítě jeho zaměstnance (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016). Tento krok se aktuálně zvažuje i na MPO, přičemž partnerem by mohla být například Česká národní banka, jejíž sídlo je v docházkové vzdálenosti od ministerstva a dosud neprovozuje žádné vlastní zařízení pro děti. Ke zvažovaným projektovým partnerům bych doporučila jednoznačně zařadit i podřízené organizace MPO, pro něž byla služba dětské skupiny v průběhu prvního projektu také určena, ale s příchodem nového projektu automatický nárok na využívání DS zanikl a je taktéž nutné uzavření smlouvy o partnerství.

Druhý návrh opatření vedoucího ke zlepšení koordinace docházky tvoří zavedení online rezervačního systému pro přihlašování dětí do dětské skupiny na jednotlivé dny a hodiny. V praxi navštěvují DS některé děti pravidelně každý den, jiné pouze v určité dny. Přihlášky o umístění dítěte do DS však mohou mít podané i rodiče, jejichž dítě či děti navštěvují jiná zařízení péče o děti a služby dětské skupiny by rádi využívali nárazově podle aktuální potřeby. V případě existence online systému docházky dětí by rodiče mohli pružně přihlašovat a odhlašovat své děti v případě plánování dovolených a při akutních nemocech. Děti navštěvující DS ve stálém režimu by měly rezervované své místo, ale pokud by se v určitý den místo uvolnilo, mohlo by být zaplněno například

i dětmi, se kterými je jeden z rodičů stále na rodičovské dovolené, nebo je vedeno pouze jako náhradník. I v takových případech často rodič potřebuje pro své dítě zajistit adekvátní péči a byla by škoda nevyužít volnou kapacitu DS. Okruh zájemců ze strany zaměstnanců by se zavedením takového systému opět mohl rozrůst a vytíženost dětské skupiny by stoupla. Sledování docházky by zároveň sloužilo i pro pečující osoby, které by ihned věděli kolik dětí a v jakém složení daný den do skupiny dorazí a mohly tak přizpůsobit denní aktivity pro konkrétní složení dětí.

V případě pokračování v projektovém spolufinancování DS na MPO by možné řešení nedostatečné docházky mohlo spočívat ve snížení oficiální kapacity DS, která představuje maximální možný počet přítomných dětí, a která je zapsána ke konkrétní DS v registru poskytovatelů. V průběhu aktuálního projektu, který je koncipován na dva roky nelze takovou úpravu kapacity dětské skupiny realizovat. Od dalšího programového období by tato změna mohla být provedena. V praxi by tímto krokem bylo docíleno zlepšení docházky dětí nutné k výpočtu obdržení dotace. Změna počtu míst v dětské skupině představuje poměrně zásadní zásah do provozu DS, zejména v oblasti personálního obsazení. V případě menšího počtu dětí by muselo dojít i k úpravě počtu pečujících osob. Je tedy nutné zvážit ostatní způsoby zvýšení docházky dětí do místní DS a odhadnout budoucí trend vývoje poptávky po službě péče o dítě v DS. Pokud by byl nedostatek zájemců dlouhodobý, bylo by vhodné možnost snížení kapacity zvážit, bohužel by to znamenalo propuštění některé z pečujících osob, popřípadě snížení jejich pracovních úvazků.

Účinným opatřením vedoucím k lepší informovanosti zaměstnanců o provozu dětské skupiny může být zvýšení její propagace ze strany personálního oddělení ministerstva. Nabídka benefitu v podobě péče o předškolní děti by již mohla být součástí inzerátů na vypsaná volná pracovní místa. Možnost umístění dítěte do dětské skupiny by mohla být připomenuta i nově přijímaným pracovníkům při úvodním seznámení s ministerstvem a podepisováním nutných dokumentů.

Částečnou pomoc při zajištění administrativních záležitostí představuje možnost navázání spolupráce se studenty zejména vysokých škol. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že získání praxe v dětské skupině není vhodné pouze pro studenty pedagogických škol, ale vzhledem k problematice projektového řízení DS a čerpání dotací z evropských fondů představuje stáž zajímavou možnost proniknutí do zmíněné oblasti i pro studenty škol jiného zaměření. Zejména v případě stáží dlouhodobějšího

charakteru může přijetí studentů přinést odlehčení administrativní zátěže pečujících osob, které by tak měly více času věnovat se přípravě aktivit pro děti. Studenti mohou získané zkušenosti zúročit při hledání budoucího povolání, když v dnešní době je na praxi během studia kladen v rámci výběrových řízení velký důraz.

V podkapitole slabých stránek byl zmíněn nesoulad místa výkonu práce všech zaměstnanců ministerstva pracujících pro dětskou skupinu, týkající se zejména projektového manažera, jehož přítomnost je v prostorách DS vyžadována velmi často. K uvedené problematice bych navrhovala pevně stanovené hodiny v týdnu, ve kterých se bude nacházet v kanceláři dětské skupiny, kde bude k dispozici pro řešení potřebné agendy. Nastavení pravidelné docházky umožní nastavit určitý řád v prováděné administrativě a odbourat opakované domlouvání se na společných schůzkách. Vzhledem k uspořádání a velikosti kanceláře v místní DS, která by takový krok umožnila, mohla by navrhovaná změna přinést pozitivní dopad na fungování dětské skupiny.

V souvislosti s předchozí změnou by mohlo dojít i k úpravě celkové organizační struktury DS na MPO, především v jednoznačném vymezení nadřízeností a podřízeností. Poupraveny by mohly být i vymezené činnosti, jež tvoří pracovní náplň jednotlivých pracovních pozic, a které jsou součástí uzavíraných pracovních smluv. Vzhledem k nutnosti vykonávat i administrativní činnosti spojené s jednotlivými projekty, z nichž je chod DS spolufinancován, bylo by dobré jednotlivé požadované aktivity, v rámci zlepšení přehlednosti kompetencí a povinností jednotlivých pracovníků, častěji aktualizovat a podrobněji definovat.

Ze strany rodičů byl vícekrát zmíněn požadavek na vlastní venkovní prostor, který by sloužil pouze pro potřeby dětí místní dětské skupiny. Jak již bylo v práci zmíněno, vzhledem k umístění budovy MPO, ve které DS sídlí, není možné hřiště vybudovat na vlastním pozemku ministerstva. V rámci snahy tento nedostatek řešit se nabízí možnost oslovení majitele sousedního pozemku, na kterém se nachází ne zcela udržovaná zahrada. Zmíněná možnost představuje pouze nápad a samozřejmě nelze říci, do jaké míry je realizovatelný, nicméně o oslovení majitele lze uvažovat.

V kapitole věnované doporučením pro chod dětské skupiny na MPO do budoucna nelze vynechat ani oblasti, které v momentální situaci představují její silné stránky. Rodiče jednoznačně vyzdvihli kvality současných pečujících osob. V rámci

zachování jejich dosavadního vysoce profesionálního jednání nejen při péči o svěřené děti, ale také v komunikaci s jejich rodiči, považuji za nutnost zvýšení jejich motivace k práci ze strany jejich nadřízeného. Motivace prostřednictvím finančního ohodnocení je v případě státní správy bohužel limitována, nicméně ocenit dobrou práci a povzbudit do budoucna lze například i pomocí ústních pochval. Rodiči byla oceněna i velmi dobrá informovanost ohledně provozu DS, a proto doporučuji i nadále věnovat pozornost komunikačním kanálům, jejichž prostřednictvím rodiče poznatky získávají, zejména webové stránky, informační e-maily a tištěné nástěnky. Informace o dění v dětské skupině by měly být šířeny i mezi ostatní zaměstnance (například v podobě informačních letáčků na nástěnkách MPO), kterým tak bude existence DS a možnost využití jejích služeb neustále připomínána.

Závěr

Téma této diplomové práce představuje problematika slaďování pracovního a rodinného života, jež se stále častěji dostává do popředí zájmu organizací, směřujících do této oblasti stále více aktivit. Práce se podrobněji věnuje konkrétnímu nástroji politiky work-life balance, jímž je dětská skupina, která tvoří poměrně novou formu péče o děti předškolního věku a jejíž vznik a existence si klade za cíl usnadnit zaměstnancům skloubení péče o děti s výkonem jejich zaměstnání.

Prvním stanoveným cílem diplomové práce bylo představit charakteristiky dětské skupiny a příslušného zákona, jímž se zřizování a provoz dětské skupiny řídí. Uvedeným aspektům byla věnována teoretická část práce, která problematiku dětských skupin zasazuje do širšího rámce nástrojů work-life balance, a to včetně stručného shrnutí systému předškolního vzdělávání, jehož součástí se DS stala. V teoretické části byly rovněž popsány vlastnosti koncepce dětské skupiny a její charakteristické znaky.

Druhým, stěžejním, cílem práce bylo odhalit silné, slabé stránky, příležitosti a hrozby konkrétní dětské skupiny zřízené na Ministerstvu průmyslu a obchodu s následnou formulací nápravných opatření a doporučení pro její další provoz. Pro potřeby sestavení SWOT analýzy, představené v praktické části práce, nejprve proběhl sběr informací, a to prostřednictvím hloubkového rozhovoru s vedoucí pečující osobou DS ministerstva, dotazníkovým šetřením a vlastním pozorováním. Zvolené metody přinesly kombinaci poznatků jak ze strany zaměstnance místní DS, tak ze strany uživatelů služby péče o dítě v dětské skupině, jejichž názory a připomínky na fungování skupiny poskytly zajímavé srovnání a pomohly vytvořit plastičtější a komplexnější pohled na zkoumanou problematiku. Obě metody byly doplněny o mé vlastní postřehy z několikaměsíční stáže vykonávané přímo v kanceláři DS na MPO.

Ministerstvo průmyslu a obchodu vybudovalo dětskou skupinu s myšlenkou usnadnit rodičům návrat z rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu. V praxi bylo ověřeno, že účel, za kterým byla dětská skupina založena, je naplňován, a reprezentuje tak první odkrytou silnou stránku. Vzhledem k možnosti umístění dítěte do místní DS od dvou let věku, mohou rodiče využít kratší rodičovské dovolené a rychleji se vrátit na své pracovní místo. Nabízená služba je pro zaměstnance ministerstva poskytována bezplatně, což je ze strany jejích uživatelů hodnoceno velmi

kladně. Mezi další zjištěná pozitiva lze jednoznačně řadit prostředí a samotný provoz DS (umístění, vybavení, provozní doba, pečující osoby, komunikace s rodiči, individuální přístup k dětem, menší kolektiv dětí). Odhalena byla i značná podobnost dětské skupiny MPO s mateřskou školou, zejména v oblasti vzdělávání a výchovy dětí, a to i přesto, že na dětskou skupinu jsou kladeny nižší zákonné požadavky. Tato skutečnost otevírá v budoucnu možnost úvahám o transformaci DS do podoby mateřské školy.

V oblasti slabých stránek dominuje oblast projektového financování dětské skupiny, jež s sebou přináší značnou administrativní zátěž, která se promítá do každodenní práce pečujících osob. Zejména proces schvalování nákupů potřebného vybavení a pomůcek ubírá zaměstnancům DS čas, který by mohli věnovat přípravě aktivit a programu pro děti. Nevhodné se jeví také rozmístění pracovníků, podílejících se na řízení dětské skupiny, do různých budov ministerstva, což vede ke značným časovým prodlevám při potřebě řešení problémů spojených s provozem DS. Nedostatek spatřuji také v nejasně vymezených povinnostech a kompetencí, které se pojí k jednotlivým pracovním místům, jenž lze snadno napravit aktualizací náplní pracovních smluv.

Za příležitosti jsem označila dva směry, kterými by se mohlo vedení dětské skupiny v budoucnu ubírat, a které by v delším časovém horizontu mohly zamezit i současným hrozbám. První možnost představuje snížení věkové hranice přijímaných dětí na spodní zákonný limit, jenž je stanoven na jeden rok věku dítěte, což by mohlo vést k rozšíření okruhu potenciálních uživatelů dětské skupiny. Uvedená změna s sebou však nese požadavek na větší úpravu prostor a vybavení DS. Druhá varianta uvažuje o přeměně stávajícího konceptu dětské skupiny na mateřskou školu, která by vyřešila především oblast financování. Systém úhrady nákladů na provoz by se tak stabilizoval a nemuselo by docházet k neustálému přizpůsobování se požadavkům nových projektů využívajících financování z Operačních programů.

Předposlední kapitola diplomové práce se zabývala hrozbami dětské skupiny na MPO, které reálně ohrožují její budoucí existenci. Zcela zásadní problém přestavuje nedostatečná a obtížně předvídatelná poptávka zaměstnanců ministerstva po nabízeném benefitu ve formě zařízení péče o děti. Dětská skupina na MPO se aktuálně potýká s nedostatkem dětí přihlášených k denní docházce, která determinuje výši obdržené dotace z Operačního programu Zaměstnanost. V případě nedostatečného plnění

indikátoru obsazenosti dětské skupiny je nutné hradit vyšší část vzniklých nákladů z rozpočtu ministerstva.

S uvedenou problematikou se pojí ohrožení dalšího provozu dětské skupiny z důvodu častých požadavků ostatních zaměstnanců na zrušení tohoto benefitu. Ti argumentují omezeným okruhem uživatelů služby a zároveň zbytečným odčerpáváním prostředků ministerstva, jež by mohly být využity na podporu jiných aktivit. Problém nedostatku dětí se může v budoucnu ještě prohloubit z důvodu schválení novely školského zákona. Od roku 2020 budou mít zaručená místa v mateřských školách i děti od dvou let věku, které v současnosti tvoří naprostou většinu přihlášených dětí v místní dětské skupině.

Na základě rozpoznaných problémových oblastí v závěrečné kapitole navrhuji primární koncentraci na zvýšení naplněnosti kapacity dětské skupiny, jež by odstranila zejména problém se získáváním dotačních prostředků a pomohla by stabilizovat existenci skupiny. Nárůstu počtu přihlášených dětí může být efektivně docíleno prostřednictvím uzavření smluv s projektovými partnery, kterým může být nabídnut určitý počet míst v DS pro jejich vlastní zaměstnance. Další nástroje ke zvýšení využití současné kapacity představují zavedení elektronického rezervačního systému či zvýšení propagace nabízené služby. Krajní možnost při opětovném čerpání dotace z OP Zaměstnanost v budoucnu tvoří snížení stávající kapacity DS, ze které se vypočítává výše podpory. Nápravná opatření jsou v závěru kapitoly 8 navržena i pro méně závažné oblasti, které bezprostředně neohrožují existenci dětské skupiny.

Při celkovém hodnocení činnosti dětské skupiny na MPO, včetně jejího praktického fungování a naplňování očekávání svého zřizovatele, lze konstatovat, že i přes vyskytující se aktuální nedostatky plní dětská skupina na Ministerstvu průmyslu a obchodu funkci nástroje vedoucího ke slaďování rodinného a pracovního života. Smysl existence provozu dětské skupiny potvrzují rodiče, jimž umožnila nejen dřívější návrat z rodičovské dovolené do pracovního procesu, ale také zabezpečení kvalitní péči o jejich děti. Dětská skupina na MPO vyniká vysokou úrovní poskytovaných služeb, včetně materiálního a personálního zajištění, a nepochybně v zásadě dostála původním očekáváním, s nimiž byla zřizována. Její další existence má podle mého názoru své opodstatnění, je proto zapotřebí, aby se do budoucna zaměřila na vyřešení potenciálních hrozeb, které jsou uvedeny zejm. v kapitole 8, a dále na udržení nastaveného vysokého standardu.

Seznam použité literatury a zdrojů

Knižní zdroje

Armstong, M. & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů Moderní pojetí a postupy - 13. vydání.* Praha, Česká republika: Grada Publishing a.s.

Blažková, M. (2007). *Marketingové řízení a plánování pro malé a střední firmy*. Praha, Česká republika: Grada Publishing a.s.

Clutterbuck, D. (2003). *Managing the Work-Life Balance.* London, United Kingdom: Chartered Institute of Personnel and Development.

Kašparová K., & Kunz, V. (2013). *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování.* Praha, Česká republika: Grada Publishing a.s.

Kociánová, R. (2012). *Personální řízení: Východiska a vývoj, 2., přepracované a rozšířené vydání.* Praha, Česká republika: Grada Publishing, a.s.

Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. & Maříková, H. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.* Praha, Česká republika: Sociologický ústav AV ČR.

Kuchařová, V. & Svobodová, K. (2006). *Síť zařízení denní péče o dětí předškolního věku v ČR*. Praha, Česká republika: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Kuchařová, V. & Peychlová, K. (2014*). Kolektivní zařízení a služby péče o děti v ČR. Metodika pro rodiče.* Praha, Česká republika: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Kuchařová, V., Peychlová, K. & Svobodová, K. (2014). *Kolektivní zařízení a služby péče o děti v ČR. Metodika pro zřizovatele.* Praha, Česká republika: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Lahnerová, D. (2012). *Asertivita pro manažery: Jak využít pozitiva asertivní komunikace k dosažení svých cílů - 2., rozšířené vydání.* Praha, Česká republika: Grada Publishing a.s.

Ministerstvo průmyslu a obchodu (2015). *Metodika slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě*. Praha, Česká republika: Calamarus, s.r.o.

Paloncyová, J., Barvíková, J., Kuchařová, V. & Peychlová, K. (2014). *Nové formy denní péče o děti v České republice.* Praha, Česká republika: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Pemová, T. & Ptáček, R. (2013). *Soukromá a firemní školka od A do Z.* Praha, Česká republika: Grada Publishing a.s.

Pitáková, M. (2014). *Praktická příručka pro chůvy.* Praha, Česká republika: Grada Publishing a.s.

Rydvalová, R. & Junová, B. (2011). *Jak sladit práci a rodinu ... a nezapomenout na sebe.* Praha, Česká republika: Grada Publishing a.s.

Sedláčková, H. & Buchta K. (2006). *Strategická analýza.* Praha, Česká republika: C. H. Beck

Suchý, J. & Náhlovský P. (2012). *Životní koučování a sebekoučování : klíč k pozitivním změnám a osobní spokojenosti.* Praha, Česká republika: Grada Publishing a.s.

Šímová, Z. & Hrkľová, L. (2014). *Péče o děti jako mezigenerační most.* Praha, Česká republika: Zdravotnické zařízení městské části Praha 4

Šlégl, J. (2012) *Dějiny výchovy dětí předškolního věku.* Ústí nad Labem, Česká republika: Univerzita J. E. Purkyně

Veber, J.(2009*) Management. Základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. Praha, Česká republika: Management Press

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 127/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školském zákoně), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Internetové zdroje

Bičáková, O. (2008). *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?*. [vid. 2016-07-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/5793

Česká správa sociálního zabezpečení (2015). *Peněžitá pomoc v mateřství.* [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm

Česká správa sociálního zabezpečení. *Profil organizace.* [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/

Česká správa sociálního zabezpečení (2015). *Rodičovský příspěvek.* [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-rodicovsky-prispevek.htm

Franklová, Z. (2015). Zákon o dětských skupinách. *Vzdělávání. 2015*(1). [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/VZDELAVANI/15/1_15.pdf

Kubas, P. (2016). *Poslanci přehlasovali veto, podpořili školský zákon*. [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/poslanci-prehlasovali-prezidenta-podporili-novelu-skolskeho?highlightWords=%C5%A1kolsk%C3%BD+z%20%20%20%C3 %A1kon

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (2016a). *Evidence dětských skupin.* [vid. 2016-11-30]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/20302

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (2016b). *Specifická část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty s jednotkovými náklady zaměřené na podporu zařízení péče o děti předškolního věku*. [vid. 2016-11-30]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/pravidla-pro-zadatele-a-prijemce-opz/-/dokument/797867

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. (2016). *Seznam příjemců finanční podpory.* [vid. 2016-09-30]. Dostupné z: http://www.dotaceeu.cz/cs/Informace-o-cerpani/Seznamy-prijemcu

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. (2016a). *Působnost ministerstva.* [vid. 2016-12-08]. Dostupné z: http://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/ministerstvo/o-ministerstvu/pusobnost-ministerstva/pusobnost-ministerstva--1926/

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. (2016b). *Organizační struktura ministerstva.* [vid. 2016-12-08]. Dostupné z: http://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/ministerstvo/o-ministerstvu/organizacni-struktura-ministerstva--181103/

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. (2015). *Vláda schválila novelu školského zákona.* [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/vlada-schvalila-novelu-skolskeho-zakona

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. (2016). Statistické ročenky školství - výkonové ukazatele. [vid. 2016-10-30]. Dostupné z: http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp

Národní soustava povolání. (2011a). *Chůva.* [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=101721&kod_sm1=20

Národní soustava povolání. (2011b). *Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky.* [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=101722&%20kod_sm1=20

Národní soustava povolání. (2011c). *Chůva pro dětské koutky.* [vid. 2016-07-20]. Dostupné z: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=101723&kod_sm1=20

Vláda České republiky. (2014). *Programové prohlášení vlády České republiky*. [vid. 2016-07-27]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/

Vláda České republiky. (2016). *Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života se zabýval Koncepcí rodinné politiky vzešlé z MPSV*. [vid. 2016-07-27]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vybor-pro-sladeni-pracovniho-soukromeho-a-rodinneho-zivota-se-zabyval-koncepci-rodinne-politiky-vzesle-z-mpsv-146366/

Seznam tabulek a obrázků

Seznam tabulek

Tabulka 1: Seznam odborných způsobilostí pečujících osob v DS 36

Tabulka 2: Přehled orientačních provozních nákladů DS při kapacitě 12 dětí 40

Tabulka 3: Skladba rozpočtu na projekt „Inovace při slaďování pracovního a rodinného života“ 52

Tabulka 4: Výše čerpaných dotací 54

Seznam obrázků

Obrázek 1: Alokace času jedince do čtyř oblastí 14

Obrázek 2: Schéma forem předškolní péče v ČR 23

Obrázek 3: Schéma postupu SWOT analýzy 48

Obrázek 4: Přehled silných stránek DS na MPO 72

Obrázek 5: Přehled slabých stránek DS na MPO 74

Obrázek 6: Přehled příležitostí DS na MPO 76

Obrázek 7: Přehled hrozeb DS na MPO 77

Přílohy

Příloha 1: Souhrn pracovních činností vykonávaných při povolání chůvy

Příloha 2: Otázky položené během rozhovoru s vedoucí pečující osobou DS na MPO

Příloha 3: Srovnání rozpočtů na projekty MPO a MPSV

Příloha 4: Dotazník pro uživatele služby péče o dítě v dětské skupině na MPO

Příloha 1: Souhrn pracovních činností vykonávaných při povolání chůvy

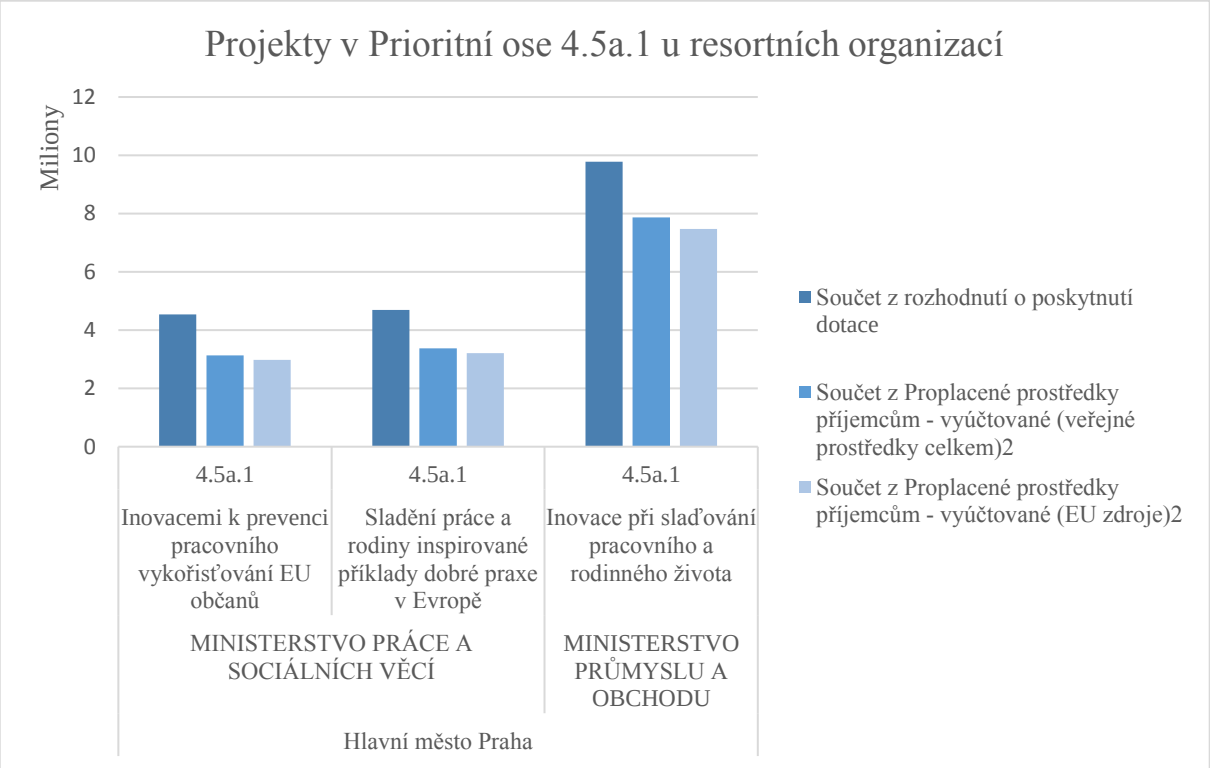
Chůva obecně	Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky	Chůva pro dětské koutky
Hlídání dětí	Jednorázové a pravidelné hlídání dětí ve své domácnosti	Krátkodobé zajištění péče o kolektiv dětí různých věkových kategorií
Zabezpečení péče o hlídané dítě nebo děti	Jednorázové a pravidelné hlídání dětí v domácnosti klienta	Dodržování zásad prevence úrazů a bezpečnosti
Dodržování zásad prevence úrazů a bezpečnosti	Uplatňování metod a forem pedagogické práce s ohledem na věk dítěte	Poskytování první pomoci
Poskytování první pomoci	Dodržování zásad prevence úrazů a bezpečnosti	Řešení situací v dětském kolektivu z pedagogicko-psychologického hlediska
Řešení nepříznivých výchovných situací z pedagogicko-psychologického hlediska	Poskytování první pomoci při úrazech a poranění dítěte	Uplatňování znalostí o vývojových etapách dítěte v praxi
Uplatňování znalostí o vývojových etapách dítěte v praxi	Péče o běžně nemocné dítě v domácím ošetřování	Dodržování základních principů při práci chůvy pro dětské koutky
Dodržování etických principů při práci chůvy	Vedení dítěte k hygienickým návykům	Orientace v pracovně právních vztazích uplatnitelných v profesním životě chůvy
Orientace v pracovně právních vztazích uplatnitelných v profesním životě chůvy	Uvedení zásad správného životního stylu podle věku dítěte	Dodržování provozních a hygienických pravidel při práci s dětmi
Dodržování provozních a hygienických pravidel při práci s dětmi	Řešení nepříznivých výchovných situací z pedagogicko-psychologického hlediska	
	Dodržování etických principů při práci chůvy a vedení dítěte k morálním hodnotám	
	Orientace v pracovně právních vztazích uplatnitelných v profesním životě chůvy	
	Dodržování provozních a hygienických pravidel při práci s dětmi	

Zdroj: (Národní soustava povolání, 2011a), (Národní soustava povolání, 2011b), (Národní soustava povolání, 2011c), zpracování vlastní

Příloha 2: Otázky položené během rozhovoru s vedoucí pečující osobou DS na MPO

1. Jaká byla motivace k založení dětské skupiny na MPO?
2. Zjišťovali jste předběžně zájem o službu péče o dítě v dětské skupině ze strany rodičů?
3. Jaká je kapacita DS?
4. Jaká je organizační struktura DS?
5. Kolik je pečujících osob v DS?
6. Jaké jsou kvalifikační požadavky na pečující osoby na MPO?
7. Jaké byly zvažované možnosti financování DS?
8. Jak je nastaveno financování provozu DS v současnosti?
9. Setkala se myšlenka založení DS na MPO s pozitivní odezvou ze strany zaměstnanců?
10. Jaká jsou výběrová kritéria pro přijetí dětí do DS?
11. Jak je zabezpečeno vzdělávání dětí v DS?
12. Jaké jsou způsoby komunikace s rodiči?
13. Jakou formou je propagována dětská skupina na MPO?
14. Jaká je poptávka o benefit ve formě DS?
15. Jaký byl plán na pokračování DS po ukončení původního projetu?
16. Jaký je plán na fungování DS do budoucna?

Příloha 3: Srovnání rozpočtů na projekty MPO a MPSV



Zdroj: (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2016), zpracování vlastní

Příloha 4: Dotazník pro uživatele služby péče o dítě v dětské skupině na MPO

Použité zkratky

DS - dětská skupina

MŠ – mateřská škola

Otázky:

1. Pohlaví:
    a. Žena
    b. Muž
2. Místo bydliště
    a. Hlavní město Praha
    b. Středočeský kraj
    c. Jiné _____
3. Jak jste se dozvěděli o fungování dětské skupiny na MPO?
    a. Webové stránky dětské skupiny MPO www.sikulove-mpo.cz
    b. Pravidelný newsletter, zasílaný zaměstnancům ministerstva
    c. Informační email
    d. Jiné _____
4. Vnímáte DS na MPO jako formu benefitu?
    a. Ano
    b. Ne
5. Přivítali jste DS jako formu benefitu na MPO?
    a. Ano
    b. Ne
6. Zajímali jste se o charakteristické vlastnosti služby péče o dítě v dětské skupině před podáním přihlášky svého dítěte?
    a. Ano
    b. Ne
7. Jestliže ano, odkud jste informace čerpali?
    a. Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině
    b. Odborné články v tisku či na internetu
    c. Od správce DS na MPO
    d. Jiné _____

8. Provedli jste srovnání vlastností dětské skupiny a mateřské školy?
    a. Ano
    b. Ne
9. Je i zbytek rodiny informován o fungování dětské skupiny a jejích charakteristikách?
    a. Ano
    b. Ne
10. Myslíte si, že je DS adekvátní alternativa k mateřské škole?
    a. Ano
    b. Ne
11. Setkali jste se s předsudky ohledně fungování DS (například, že se jedná pouze o „hlídání dětí“)?
    a. Ano
    b. Ne
12. Jaký byl věk dítěte při jeho nástupu do DS?
    a. 2 roky
    b. 3 roky
    c. 4 roky
    d. 5 let
13. Jak dlouho plánujete dítě v DS ponechat:
    a. Do doby než bude dítě přijato do mateřské školy
    b. Do nástupu dítěte k povinné školní docházce
    c. Jiné _____
14. V jakém režimu a na jak dlouho navštěvuje Vaše dítě dětskou skupinu?
    a. Pětkrát týdně
    b. Čtyřikrát týdně
    c. Třikrát týdně
    d. Dvakrát týdně
    e. Jednou týdně
    f. Dopoledne
    g. Celodenně

15. Jaká byla vaše motivace k umístění dítěte do DS?
    a. Dřívější návrat do práce z rodičovské dovolené

b. Nepřijetí dítěte do veřejné MŠ
c. Příprava dítěte na režim v MŠ
d. Zapojení dítěte do kolektivu
e. Jiné __

16. Umožnilo Vám fungování DS na MPO snazší návrat do práce z rodičovské dovolené?
    a. Ano
    b. Ne
17. Pokud by Vaše dítě nebylo přijato do MŠ a na MPO nefungovala DS, jak byste situaci řešili?
    a. Delší rodičovská dovolená
    b. Soukromá kolektivní zařízení (např. soukromé MŠ)
    c. Služby chůvy
    d. Jiné _____
18. Plánujete využít možnost umístění dítěte do DS nepravidelně v období prázdnin?
    a. Ano
    b. Ne
19. Umožní Vám umístění dítěte do DS o prázdninách skloubit pracovní povinnosti s péčí o dítě?
    a. Ano
    b. Ne
20. Kdy jste se seznámili se vzdělávacím programem DS?
    a. Před podáním přihlášky
    b. Před nástupem dítěte do DS
    c. V průběhu docházky dítěte do DS
    d. Dosud jsem se neseznámil/neseznámila
21. Jste spokojeni se vzdělávacím programem DS?
    a. Rozhodně ano
    b. Spíše ano
    c. Spíše ne
    d. Rozhodně ne
22. Vyhovuje Vám menší počet dětí v kolektivu?
    a. Rozhodně ano

b. Spíše ano
c. Spíše ne
d. Rozhodně ne

23. Vnímáte díky menšímu počtu dětí individuální přístup ze strany pečujících osob?
    a. Rozhodně ano
    b. Spíše ano
    c. Spíše ne
    d. Rozhodně ne
24. Jak vnímáte různorodé věkové složení dětí v kolektivu?
    a. Velmi pozitivně
    b. Pozitivně
    c. Negativně
    d. Velmi negativně
25. Jak jste spokojeni s pečujícími osobami po odborné stránce?
    a. Velmi spokojeni
    b. Spokojeni
    c. Nespokojeni
    d. Velmi nespokojeni
26. Jak jste spokojeni s pečujícími osobami z hlediska osobnostních kvalit?
    a. Velmi spokojeni
    b. Spokojeni
    c. Nespokojeni
    d. Velmi nespokojeni
27. Jak jste spokojeni s vybavením dětské skupiny?
    a. Velmi spokojeni
    b. Spokojeni
    c. Nespokojeni
    d. Velmi nespokojeni
28. Postrádáte v DS nějaké pomůcky a jaké?
    a. Ne
    b. Ano _____
29. Využíváte možností zúčastnit se společných aktivit pořádaných DS pro rodiče a děti?

a. Ano často
b. Ano občas
c. Výjimečně
d. Nikdy

30. Cítíte se dostatečně informováni o dění v DS?
    a. Ano
    b. Ne
31. Z jakých zdrojů získáváte informace ohledně fungování a provozu v DS?
    a. Internetové stránky DS MPO
    b. Ústní informace od pečujících osob
    c. Správce DS
    d. Jiné _____
32. Uvítali byste pravidelné informační schůzky s vedením DS?
    a. Ano
    b. Ne
33. V případě, že ano, jak často by Vám setkání vyhovovala?
    a. Pololetně
    b. Čtvrtletně
    c. Měsíčně
    d. Jiné _____
34. Podali byste znova přihlášku do DS MPO po zkušenostech s jejím fungováním a proč?
    a. Rozhodně ano
    b. Spíše ano
    c. Spíš ne
    d. Rozhodně ne

    Z důvodu _____

35. Máte nějaké náměty ke zlepšení fungování DS na MPO a jaké?

    _____