



Etické aspekty zapojování lidí s žitou zkušeností do adiktologických služeb

Bc. Martin Boxan, Mgr. Vanda Hendrychová

Brno, 2023

Obsah

Úvod	3
<i>Účel dokumentu</i>	3
<i>Lidé s vlastní zkušeností v adiktologických službách Společnosti Podané ruce</i>	5
Etické otázky participace – zapojování lidí s vlastní zkušeností	7
Dimenze etiky participace	8
<i>Dimenze peer-organizace</i>	8
<i>Dimenze peer-slужba a pracovníci/pracovnice služby</i>	9
<i>Dimenze peer-klienti služby</i>	9
<i>Dimenze peer sám k sobě (a k okolí)</i>	10
Hodnoty a etické aspekty v praxi	11
<i>Hodnoty ve vztahu vůči sobě</i>	11
<i>Hodnoty ve vztahu vůči „klientům“</i>	12
<i>Hodnoty ve vztahu ke kolegům/kolegyním (a organizaci)</i>	14
<i>Hodnoty ve vztahu ke společnosti, komunitě a ostatním peerům</i>	15
Závěr	16
Zdroje	17

Úvod

Účel dokumentu

Tento dokument vznikl na půdě Společnosti Podané ruce v rámci spolupráce mezi lidmi s vlastní žitou zkušeností i s dalšími profesionály a odborníky. Neklade si za cíl ani ambici stát se autoritativním výčtem a souborem pravidel, které budou od peerů striktně vyžadovány. Zároveň si přejeme, aby byl text průběžně doplňován dalšími komentáři, poznatky a mohl tak být živým dokumentem, který je v praxi skutečně využíván. Při práci na tomto dokumentu je pro nás klíčová jeho tvárnost a neustálý vývoj.

Dokument je jedním z výstupů projektu Podpora participace osob s žitou zkušeností do adiktologických služeb. Projekt podpořil Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové v rámci programu Active Citizens Fund, jehož cílem je podpora občanské společnosti a hájení zájmů znevýhodněných skupin. Cílem programu je dále inspirace k aktivnímu občanství a posílení kapacit neziskových organizací. Program Active Citizens Fund vstoupil do České republiky v září roku 2019 s cílem podpořit neziskové organizace neohledně na jejich velikost a zkušenosti. V České republice jej spravuje konsorcium, které tvoří Nadace OSF, Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové a Skautský institut. Program je realizován v rámci Fondů EHP a Norska 2014–2021. Prostřednictvím Fondů EHP a Norska přispívají státy Island, Lichtenštejnsko a Norsko ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů v Evropském hospodářském prostoru (EHP) a k posilování spolupráce s 15 evropskými státy. Důležitým posláním programu je také spolupráce mezi Českou republikou a dárcovskými státy. Jde o spolupráci mezi českými neziskovými organizacemi a organizacemi z Islandu, Lichtenštejnska a Norska.

Adiktologické služby chápeme v souladu s definicí, kterou uvádí Sekretariát rady vlády pro koordinaci protidrogové politiky jako formálně zakotvené služby zaměřené na prevenci a léčbu závislostního chování (2021).

S oblastí sociálních (a zdravotních) služeb se pojí mnoho etických otázek a možných dilemat. Mnohé jsou tématy v rámci formálního vzdělávání (VoŠ, VŠ i dalšího profesního), jsou

ukotveny ve standardech služeb nebo etických kodexech (jako např. Etickém kodexu sociálních pracovníků¹) a jsou často také tématem např. supervizí v rámci pracovních týmů.

Nicméně zapojování lidí se zkušeností do institucionalizovaných služeb s sebou přináší nejen tyto, ale také mnohé další, specifické pro tuto oblast. Zároveň je oblast zapojování lidí s vlastní zkušeností do služeb velmi široká, nejasně ohraničená a každá organizace nebo tým k ní přistupuje lehce odlišně. Tento dokument si proto neklade za cíl presentovat univerzální etický kodex zapojování lidí s vlastní zkušeností, ale spíše poukázat na aspekty a témata, kterým je vhodné se v této oblasti věnovat a otevřít diskuzi, která povede k podpoře prosazování etických hodnot v těchto aktivitách.

V naší organizaci se zapojováním lidí se zkušeností do služeb v oblasti návykového chování cíleně zabýváme již několik let. Za přispění projektu z Norských fondů jsme připravili metodické materiály, které nám pomohou téma ještě více strukturovaně uchopit a naši zkušenost zprostředkovat dále. Mnohá zmiňovaná etická témata a otázky vycházejí z konkrétních zkušeností a praxe institucionálně a profesně ukotvených pracovníků a pracovníc našich služeb, tak i samotných lidí se zkušeností, se kterými spolupracujeme.

¹ https://is.muni.cz/th/hieca/Poradensky_system_-_Priloha_1.pdf

Lidé s vlastní zkušeností v adiktologických službách Společnosti Podané ruce

Aktivní zapojování lidí s vlastní zkušeností do adiktologických služeb (v práci někdy uvádím pro zestručnění pouze „participace“) je významným trendem posledních cca 20 let v zemích západní Evropy vč. severských zemí, Spojených států a Kanady a stává se nedílnou součástí jejich politik v oblasti návykového chování. Nicméně i v ČR, která byla v tomto směru trochu pozadu vnímáme vzrůstající zájem jak organizací, tak i státní správy a samospráv v posledních letech. Důkazem je např. zmiňování participace v Národní strategii prevence a snižování škod spojených se závislostním chováním 2019-2027 (2019) nebo Strategii politiky statutárního města Brna v oblasti drog a závislostí na období 2022-2025 (2022).

Tématem participace ve službách se odborná literatura zabývá už od 70 let 20. století. Jak zmiňuje Geregová (2020), cílený zájem o téma odstartoval článek Sherry R. Arnstein „A Leader of Citizen Participation“ z roku 1969 a dále se jím zabývá např. Paolo Freire a různé směry v rámci postmoderních přístupů. Důležitost tématu roste na začátku 21. století, kdy vycházejí práce např. Warren (2007), Ledwith a Springett (2010), Kemshall, Littlechild (2020) a dalších.

V tuzemském prostředí se pak tématem odborně zabývají např. Gojová (2012), Geregová (2018, 2020), Čtvrtečková (2019), Nepustil (2014, 2020), kteří jednak popisují aktuální situaci v ČR, ale také zprostředkovávají praxi ze zahraničí a nabízejí inspiraci pro další rozvoj.

S participací v adiktologických službách se pojí především anglické pojmy peer work a recovery coaching. Vzhledem k tomu, že nejsou v česky psané literatuře tyto pojmy zatím dostatečně zaužívané, chtěl bych představit, jak k nim přistupujeme a definujeme v rámci metodické praxe v naší organizaci².

Peer je člověk s vlastní žitou zkušeností, který ji aktivně uplatňuje při své práci. Pro klienty služeb může být inspirátorem, motivátorem, vzorem, průvodcem a parťákem. Na rozdíl od standardních pracovníků má peer větší přehled o komunitě cílové skupiny, na kterou běžný

² V rámci aktuálně vznikajícího Manuálu pro zapojení peer pracovníků a recovery koučů do činnosti Společnosti Podané ruce o.p.s.

pracovník leckdy nemá dosah – má tedy možnost s cílovou skupinou komunikovat nejen na horizontální úrovni, ale také má k cílové skupině snadnější a autentičtější přístup. Peer má proto jednodušší pravděpodobnost na dosažení následujících kvalit pro cílovou skupinu: důvěra, zkušenost, informace, znalost o terénu, způsob kontaktování, přehled, pochopení, empatie, konkrétní strategie zvládnání obtížných situací, snížení nízkoprahovosti pro klienty služby.

Etické otázky participace – zapojování lidí s vlastní zkušeností

Při uvažování o etických aspektech zapojování lidí se zkušeností (v souladu s předchozím bodem budu dále užívat slovo „peer“ jako ekvivalent tohoto sousloví) do služeb si musíme uvědomit, že situace není jednoduchá a přehledná. A ani být nemůže. Situace se mění s úrovní a formou zapojení, jak uvádějí Čtvrtečková a Geregová (2020): „Otázkou však zůstává, do jaké míry jsou (*myšleno peři*) skutečně součástí drogových služeb a jejich týmů. Jak již bylo zmíněno výše, peer práce je metoda vycházející z participativní praxe a je tedy důležité, aby při jejím zavádění do praxe zůstaly zachovány participativní principy, jako je opravdové zapojení, rovná redistribuce moci mezi peer pracovníky a pomáhajícími pracovníky ve službách a jejich zmocňování na všech úrovních.“ Tato míra zapojení a redistribuce do velké míry určují podmínky, práva i povinnosti všech zúčastněných aktérů. Autorky dále zmiňují, že: „Každý pracovní tým, který se rozhodne přijmout mezi sebe člověka se zkušeností na pozici peer pracovníka, si vytváří vlastní schéma jeho zapojení s ohledem na pravidla služby, personální a osobnostní složení týmu, filozofii organizace, pod níž spadá a podobně. Rovněž zaleží na tom, v jaké fázi zotavení se daná osoba nachází a jaké požadavky a nároky je možné na ni klást. Zkrátka je v tomto případě vhodné volit individuální přístup, a to s ohledem na všechny zúčastněné strany.“

Tedy stejně jako zkušenost a osobní historie každého peera jsou jedinečné, tak i zapojování do konkrétních kolektivů a organizací je mnohem individuálnější, než zapojení např. sociálních pracovníků a pracovníků, které je do určité míry jednoznačně definované manuálem služby a dalšími předpisy vč. třeba zákona 108/2006 Sb. O sociálních službách. To s sebou nese jednak velkou svobodu pro využití jedinečnosti každého peera v interakci se službou a klienty, ale také větší nároky na zvládnutí témat jako jsou hranice, práce s mocí, interakce uvnitř i vně organizace. A všechny tyto otázky mají rozměr procesní, ale také etický.

Jak jsme uvedli výše, nemáme na tomto místě ambici jednotlivé etické otázky. Pokusíme se ale nastínit způsob, jakým jsme nad nimi společně přemýšleli a určitým způsobem je rozdělit do oblastí tak, aby vznikly přehlednější celky, kterým se lze dále věnovat. Jsme si ovšem vědomi omezení ve smyslu určité redukce, protože stejně jako (domníváme se) všude jinde, i zde je vše ve vzájemném vztahu a jde o komplexní systém.

Dimenze etiky participace

Pro myšlenkové rozčlenění oblastí v rámci participace ve službách jsme si představili peera jako hlavní postavu interakcí. Samozřejmě nad tím je ještě pohled systémový (nebo institucionální), který tyto interakce přesahuje – jsou to otázky samotné filozofie participace, společenské připravenosti a ochoty ji vnímat jako podstatnou apod. Nicméně i z důvodu omezeného prostoru se zde věnuji té individualizovanější úrovni a jejím dimensím podle vztahu jaký k nim a ony k peerovi mají.

Dimenze peer-organizace

Tím, že peer vstupuje do organizace vznikají určité vztahy a nároky mezi oběma stranami. Vystávají otázky jeho pozice v organizaci, jaký hlas má na rozhodování o službě, jak je jeho zkušenost vnímána, jakou má váhu při rozhodovacích procesech. Má stejnou váhu jako hlas profesionálního sociálního pracovníka? A trochu kacířsky – neměl by mít někdy dokonce větší, protože má osobní vhlad do tématu a žitou zkušenost? Také jaké jsou na něj kladeny nároky ve smyslu pracovně-právním. Samozřejmě každý zaměstnanec se musí řídit zákoníkem práce a interními předpisy. Ale jak v tomto případě aplikovat úplnou střízlivost, když chceme zaměstnávat např. aktivní uživatele drog? Jakou má mít zajištěnou podporu ve smyslu supervize/intervize apod.? Měla by být zajištěna supervize skupinová pro peery z různých služeb, být zapojeni do supervize týmu, kde působí nebo zajišťovat to i to? Jaké vzdělávání podporovat, když z peerů nechceme „vyrábět“ pomáhající profesionály, ale více pracovat s jejich zkušeností? Mnozí z peerů mají proměnlivou sociální situaci, nacházejí se v různé fázi cesty ke zotavení nebo úplně mimo ni – jak pracovat s formou pracovně-právního vztahu? Není klasická pracovní smlouva příliš zavazující pro obě strany? Nebo naopak – nedává nabízející se flexibilnější varianta DPP a DPČ naopak málo jistoty a není prokarizující a nedůstojná? S těmito tématy (ale i v rámci všech ostatních dimenzí) souvisí téma moci a jejího (ne)uvědomění. Musíme mít stále na paměti, že téma moci je o to silnější, o kolik méně je pozice peera formálně ukotvená. A zároveň, že peeri ať se nám to líbí nebo ne, ve slabší pozici. Za organizacemi stojí jejich struktura, profesionální pomáhající pracovníci mají zázemí tvořené zákonným ukotvením jejich pozice, mají formalizované vzdělání, často oborové organizace, odbory a další podpůrné struktury. A v neposlední řadě disponují také dalšími druhy kapitálů,

kteří jsou pro peery (často přicházející z komunity cílových skupin) mnohem hůře dostupné. Ať již jde o rodinné zázemí, finanční prostředky a další hmotné i nehmotné statky. Musíme si tedy být vědomi a na úrovni organizace utvářet takové podmínky, které tento nepoměr berou v potaz a snaží se jeho dopady minimalizovat.

Dimenze peer-slужba a pracovníci/pracovnice služby

V rámci pracovních kolektivů konkrétní služby mají peři a pomáhající profesionálové rozdílné úlohy. Nakolik ale jsou peři v tomto směru pevnou součástí týmu a jaké vztahy a vazby s ostatními členy týmu udržují? Jakým způsobem k tomuto tématu přistupují vedoucí pracovníci a pracovnice? Měli by peery více „opečovat“ a mít na ně jiné nároky než na ostatní? V případě registrované sociální služby musejí sociální pracovníci a pracovnice často udržovat „výkonost“ služby podle parametrů krajské sítě. Mají se takové standardy vztahovat i na peery nebo ti naopak pracují v něčem „proti“ tomuto výkonovému systému nabízením jiné formy vztahu s klienty? Jakým způsobem finančně hodnotit práci peera (toto významně přesahuje do předchozí dimenze) v porovnání s ostatními, kteří mají často tabulkové platy. A mohlo by se to zdát banální, ale není – jaké neformální vazby udržují pracovníci s peery, kteří často např. v nízkoprahových službách žijí v komunitě klientů (pode pravidla „s klienty se na pivo nechodí“).

Dimenze peer-klienti služby

Peři při své práci využívají zkušenost a napojení na cílovou skupinu, často z tohoto prostředí a komunity přicházejí, žijí v něm. To klade obrovské nároky na udržování si hranic. Mnohem větší než na profesionální pracovníky, kteří je mají často poměrně jasně definované. Ale jak k této otázce přistupovat u lidí, u kterých je naopak východiskem blízký vztah. Jak pracovat s oddělením pracovního a osobního prostoru a času? Jak se mají peři prezentovat v interakci s klienty? Jako „prodloužená ruka“ služby? Nebo naopak jako spojenec klientů a jejich hlas směrem ke službě? Jak pracovat s mocí vůči klientům, se kterými ale mají zároveň vazby v úplně jiných kontextech než jen ve službě?

Dimenze peer sám k sobě (a k okolí)

Peři mají různé vlastní motivace, proč se rozhodli pro cestu participace. Je otázkou nakolik oni sami jsou si těchto motivací vědomi a jak s nimi pracují. Nakolik znají a umějí verbalizovat své potřeby. I tento vnitřní dialog (a ať už vědomý nebo ne) v každém z nich určitě probíhá a oni sami se ke všem ostatním zmíněným dimenzím nějakým způsobem vnitřně vztahují. I toto s sebou nese mnohá dilemata, práci s hodnotami a má vnitřní etický rozměr. Dalším tématem je jejich vnímání své peerské pozice. Jakým způsobem o ní přemýšlejí, jakým způsobem se k ní vztahují a jak ji komunikují.

Hodnoty a etické aspekty v praxi

Na základě uvedených etických otázek a dimenzí jsme následně navrhly praktické implikace hodnot pro praxi. K tomu jsme využili mimo jiné realizaci, společného celodenního setkání („Etický hackathon“), kde se sešli jak odborní pracovníci a pracovnice společnosti Podané ruce i externí spolupracovníci, kteří se tématem zabývají, tak lidé s vlastní zkušeností (peeri a recovery koučové) i ti a ty, kdo se tématem participace zabývají na akademické úrovni. V rámci společné facilitované práce tak mohly zaznít hlasy všech těchto skupin a byli jsme schopni definovat a diskutovat etické aspekty z více úhlů pohledu, za využití participativního přístupu.

V následujících čtyřech kategoriích jsme identifikovali a roztřídili různé oblasti hodnot ve vztahu k různým dalším aktérům, se kterými se peeri dostávají do kontaktu. V každé této oblasti je výčet hodnot, nad kterými je potřeba se zamyslet nejen při výkonu práce, ale také před zahájením peerských aktivit i v průběhu. Považujeme za důležité upozornit, že pro každého jedince mohou mít samotné hodnoty nebo způsob jejich dosažení odlišný význam/způsob. I proto si přejeme, aby byl tento dokument průběžně doplňován o další podněty, komentáře a náměty.

Hodnoty ve vztahu vůči sobě

V této první kategorii „Hodnoty ve vztahu vůči sobě“ považujeme za klíčové zejména zaměření a zodpovědnost vůči sobě. Hlavním nástrojem je vlastní zkušenost, kterou peer využívá a o kterou je potřeba pečovat. Zároveň by však mělo být bráno v potaz i profesionální vědění a odborné informace, které jsou pro práci rovněž potřebné a které může peer získávat prostřednictvím sebevzdělávání. V této kategorii jsme identifikovali jako klíčové následující hodnoty:

- Sebepečce (tento termín vnímáme jako záměrnou aktivitu, kterou realizujeme a která nás chrání a pečuje o naše duševní, fyzické, emocionální a spirituální zdraví)
- Sebevědomí (vědomí sebe sama, ale zároveň i vlastní hodnota)

- Sebereflexe (schopnost přemýšlet o sobě, o svém jednání a následně ho umět posoudit)
- Psychohygiena (způsoby, kterými lze upevňovat své duševní zdraví a zvyšovat svoji odolnost vůči jakýmkoli škodlivým vlivům)
- Sebeuvědomění (být si vědom sám sebe a své individuality oddělené od ostatních lidí)
- Pocit vlastního bezpečí/vědomí vlastního bezpečí
- Sebepřijetí (celé vlastní zkušenosti)
- Autenticita vůči sobě (upřímnost a pravdivost sám sebe)
- Otevřená mysl (novým přístupům, novému způsobu vnímání a chápání věcí apod.)
- Smysluplnost, vášně, zapálenost pro práci
- Pokora (pokora k sobě i k ostatním, přijmout sebe takového jaký sem, vážit si sám sebe za to, čeho jsem dosáhl)
- Růst (vůle k růstu ať už osobnímu, tak profesnímu)
- Sebehodnota (jedinečnost)
- Reflexe a stanovování si vlastních hranic
- Zodpovědnost za vlastní jednání

Hodnoty ve vztahu vůči „klientům“

V druhé kategorii „Hodnoty ve vztahu vůči klientům“ považujeme za klíčové zejména zaměření a zodpovědnost vůči druhým. Zde je pro nás důležité identifikovat hodnoty, které peerům mohou dopomoci nejen k navázání, ale také udržení dobrého vztahu s klientem což obecně vede k dobré spolupráci.

- Bezpečí (schopnost navodit pocit bezpečí klientovi i sobě, nastavit takové podmínky spolupráce, které umožňují pocit bezpečí)
- Rovnocennost (rovné zacházení s klienty jako se sobě rovnými, nepovyšování se)
- Respekt (respekt každého klienta a jeho rozhodnutí)
- Jedinečnost (akceptace jedinečnosti každého klienta, snaha o individuální přístup ke každému klientovi)
- Autentičnost (hodnověrnost, pravost ve svém jednání)

- Důvěrnost (nastavit takové podmínky spolupráce, které umožňují cítit důvěru navzájem)
- Empatie (schopnost vcítit se do situace jiného člověka a tímto způsobem jej chápat citově i kognitivně)
- Přijetí člověka/akceptace/lidskost (přijetí člověka takového, jaký je)
- Tolerance (snášlivost, respekt, ochota)
- Podpora/opora
- Laskavost
- Empowerment (zmocnění)
- Odpovědnost (za sebe i za své jednání, odpovědnost vůči klientům nikoliv za klienta)
- Spoluvytváření (zapojovat klienty do spolupráce, tvořit společně, zapojovat klienty do rozhodování)
- (sebe) Reflexe (reflexe je nutná nejen ve vztahu k sobě samému, ale také ve vztahu ke klientům, schopnost reflektování vzájemné spolupráce pomáhá nejen ke zlepšení vzájemného porozumění)
- Vztahovost
- Zpětná vazba (schopnost nabízet ale i přijmout zpětnou vazbu ať už pozitivní, či negativní)
- Vědění (nestavět spolupráci s klientem pouze na vlastní zkušenosti, ale také se snažit pracovat s odborným týmem, informacemi, snaha o profesní růst)
- Férovost (nepreferovat, nenadržovat, věnovat každému stejnou péči, nesoudit, nejednat jinak pod nátlakem vlastních sympatií)
- Spolupráce (nepracovat sám, nerozhodovat sám, zapojovat klienta do procesu, ptát se na jeho přání, potřeby, názor, spolupracovat s kolegy i dalšími odborníky)
- Schopnost naslouchat (nejen poslouchat, ale hlavně naslouchat klientovi a jeho potřebám, vnímat jej)
- Zaměření na silné stránky (ať už své či klientovi, rozvíjet je, podporovat)
- Tady a teď (zaměřovat se na to, co je tady a teď, necyklit se v minulosti)
- Motivace (motivace klienta, práce s tím, jak jej motivovat apod.)
- Znovu ptaní se
- Průvodce (být pro klienta průvodce v procesu zotavení)
- Lidskost (být lidský, být empatický, nesoudit)

- Hodnotovost
- Vášeň/zapálenost (pro práci, pro své povolání, pro pomoc klientovi)
- Smysluplnost (spolupráce, své práce, svého povolání)
- Transparentnost (umět pracovat transparentně)
- Multifunkčnost (pomoc a spolupráce ve vícero oblastech klientova života, schopnost komplexní pomoci)
- Pochopení (viz. Empatie)
- Důvěra (schopnost navodit důvěru)
- Lehkost/pozitivita
- Normalizace závislosti (nedělat ze závislosti nejhorší scénář, poukázat na to, že je to poměrně častý fenomén v dnešní společnosti, nejedná se o neřešitelnou situaci)
- Pokora (nepovyšovat se nad klienta, neudělovat mu nevyžádané rady apod.)
- Mlčenlivost (zachovávání mlčenlivosti a anonymity informací, které klient sdílí)

Hodnoty ve vztahu ke kolegům/kolegyním (a organizaci)

Třetí kategorie hodnot jsou „Hodnoty ve vztahu ke kolegům/kolegyním a organizaci. Zde poukážeme na hodnoty, které vnímáme jako klíčové pro vytváření zdravého, bezpečného a příjemného prostředí na pracovišti.

- Transparentní domluva o práci s informacemi (v týmu i s klienty)
- Společné učení se
- Rovnocennost různých zdrojů vědění se (vlastní zkušenost a odborné znalosti)
- Vzájemná inspirace (vzájemně se od sebe nejen učit, ale také se inspirovat k jiným způsobům uvažování, osobnímu růstu, profesnímu růstu apod.)
- Vzájemná podpora a loajalita – kolegiálnost (nepodrávání autority navzájem v týmu, snaha si vycházet vstříc)
- Zpětná vazba (schopnost nabízet ale i přijmout zpětnou vazbu ať už pozitivní, či negativní)
- Pokora (nepovyšovat se nad jiné pracovníky, neudělovat nevyžádané rady apod.)

- Spoluvytváření (podílet se na vytváření věcí v týmu, podílet se na řešení problémů klientů, pracovat kolektivně)
- Partnerství (rovnost pracovníků v týmu, jednat s ostatními jako se sobě rovnými)
- Pracovat v souladu s hodnotami
- Transparentní komunikace a otevřenost ohledně vlastních zkušeností včetně aktuálních
- Důležitost vyjádření svých potřeb a uvědomění si toho, že je to v pořádku
- Důvěra/důvěrnost (ke kolegům i k organizaci) – pokud se děje naplňování jednotlivých výše uvedených hodnot, tak to přispívá k naplnění důvěry peera v kolegy a organizaci

Hodnoty ve vztahu ke společnosti, komunitě a ostatním peerům

Tato kategorie se zaměřuje především na hodnoty, které vnímáme jako podstatné ve vztahu k celkové společnosti, komunitě i ostatním peerům. Jedná se zejména o následující.

- Respekt (respektování klientů, respektování ostatních kolegů, jiných peerů, společnosti i komunity)
- Pokora (nepovyšování se, přijetí zpětné vazby, být si vědom vlastních silných i slabých stránek)
- Přijetí (přijetí sebe, klientů, kolegů, komunity, ostatních peerů i společnosti)
- Neubližování (neubližování svým jednáním, neubližování ostatním peerům svou prací, zodpovědnost za sebe, své chování i reputaci nejen organizace, ale také ostatních peer pracovníků, které reprezentujeme)
- Laskavost (laskavý a chápatelý přístup)
- Reflexe systému a podpora systémových změn včetně destigmatizace
- Otevřenost ke spolupráci
- Podpora a šíření hodnot peer práce

Závěr

Jsme si vědomi toho, že etické implikace zapojování lidí s vlastní zkušeností do služeb jsou důležitým tématem a jejich šíře je opravdu velká. Jak jsme uvedli na začátku, pro profesionální sociální práci máme mnoho opor ve formě etických kodexů, standardů práce i teoretického ukotvení v rámci vzdělávání. Mnohé z nich lze sice aplikovat také na oblast participace, ale domníváme se, že v žádném případě to není vyčerpávající a dostatečné. Participace přináší mnoho nových (zatím nezodpovězených) otázek a témat. I s ohledem na postupné ukotvování do formalizovaných struktur organizací bude růst potřeba tyto etická témata odborně více zpracovat, šířit a sdílet v rámci oboru. V tomto dokumentu jsem se pokusili základní z nich rozčlenit a definovat a nastínit způsob přemýšlení o nich. Věříme, že bude dokument užitečným podkladem pro další diskuzi a zohledňování etických hodnot v oblasti zapojování lidí s vlastní zkušeností (nejen) do adiktologických služeb.

Zdroje

ČTVRTEČKOVÁ, M., GEREGOVÁ, M. 2019. Drogová politika a služby. Přijetí expertů se zkušeností jako rovnocenných partnerů. *Sociální práce – Sociálna práca*, Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, roč. 19, č. 5, s. 15-30.

GEREGOVÁ, M.. *Význam participace pro lidi s marginalizovaným stylem života a pomáhající pracovníky v kontextu sociální práce* [online]. Brno, 2021 [cit. 2023-01-05]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/d9928/>. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií.

GOJOVÁ, A. 2012. *(Bez)mocná sociální práce?* Habilitační práce. Ostrava: Ostravská univerzita.

MAGISTRÁT MĚSTA BRNA 2022. *Strategie politiky statutárního města Brna v oblasti drog a závislosti na období 2022-2025* Dostupné z: <https://socialnipece.brno.cz/wp-content/uploads/2022/09/Strategie-politiky-statutarniho-mesta-Brna-v-oblasti-drog-a-zavislosti-na-obdobi-2022-2025.pdf>

NEPUSTIL, P. GEREGOVÁ, M. ed. *Bez podmínek: metody psychosociální podpory pro lidi užívající drogy*. Brno: Masarykova univerzita, 2020. ISBN 978-80-210-9667-7.

SEKRETARIÁT RADY VLÁDY PRO KOORDINACI PROTIDROGOVÉ POLITIKY 2019 *Národní strategie prevence a snižování škod spojených se závislostním chováním 2019–2027*. Praha: Úřad vlády České republiky. ISBN 978-80-7440-231-9

SEKRETARIÁT RADY VLÁDY PRO KOORDINACI PROTIDROGOVÉ POLITIKY A SPOLEČNOST PRO NÁVYKOVÉ NEMOCI ČLS JEP. 2021. *Koncepce rozvoje adiktologických služeb*. Praha: Úřad vlády České republiky. ISBN 978-80-7440-271-5