

# Kulatý stůl pro vzdělavatele v oblasti sociální práce a sociálních služeb v procesu deinstitucionalizace



## Život v ústavu je hendikep.

Kulatý stůl  
26. června 2012  
Praha

## Projekt Podpora transformace sociálních služeb

**Transformace** je změna velkokapacitní ústavní služby pro lidi s postižením na bydlení a podporu v běžném prostředí. Lidé s postižením díky transformaci přecházejí z velkých ústavů do bytů či rodinných domů v běžné zástavbě a žijí způsobem života, který je obvyklý pro jejich vrstevníky.

S náležitou podporou mohou lidé s postižením žít v běžných domácnostech, převzít odpovědnost za svůj život a zvládat péči o sebe a domácnost tak, jak to dělají ti, kdo v ústavech nežijí. Mohou chodit do zaměstnání, pěstovat své záliby nebo se stýkat s přáteli z okolí. Není důvod, aby svůj život trávili ve velkokapacitní instituci, která je v těchto činnostech omezuje.

Cílem projektu je podpořit přechod lidí s postižením z velkokapacitních ústavních služeb do bydlení a služeb v běžném prostředí.

Projekt realizuje odbor sociálních služeb a sociální práce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Projektu se účastní 32 ústavních zařízení z celé ČR, která poskytují služby cca 3 800 lidem s postižením. Na projektu spolupracují všechny kraje České republiky (Hlavní město Praha se vzhledem k podmínkám Evropského sociálního fondu účastní vybraných aktivit).

Součástí projektu je také Národní centrum podpory transformace sociálních služeb, které vzdělává a podporuje účastníky transformačního procesu.

Projekt přispívá k plnění *Koncepce podpory transformace pobytových sociálních služeb v jiné typy sociálních služeb, poskytovaných v přirozené komunitě uživatele a podporující sociální začlenění uživatele do společnosti*, která byla přijata usnesením vlády České republiky č. 127 dne 21. února 2007.

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Více o projektu: <http://www.mpsv.cz/cs/7058> nebo [www.cestakzivotu.eu](http://www.cestakzivotu.eu).

# Pracovní skupina Vzděláváním k deinstitucionalizaci

Pracovní skupina zahájila svoji činnost v červnu 2011, jejími členy jsou především odborníci z praxe a akademičtí pracovníci s praktickou zkušeností, kteří mají vazbu na transformační proces a jsou kompetentní navrhnout relevantní změny a procesy zapracování nových poznatků do studijních osnov.



Bc. Petra Konečná – Národní centrum podpory transformace

Pracovní skupina se setkává pravidelně 1x měsíčně a pracuje na těchto **dlouhodobých cílech**:

1. Začlenit filozofii deinstitucionalizace do systému vzdělávání v sociální oblasti, a to na všech stupních profesní přípravy pracovníků pomáhajících profesí.
2. Šířit povědomí o transformačním procesu široké odborné (i laické) veřejnosti.
3. Iniciovat zapracování vzdělávacích potřeb pracovníků v sociálních službách, kteří budou proces deinstitucionalizace v praxi realizovat, do jejich odborné přípravy a celoživotního vzdělávání.

Dílí již splněné úkoly:

1. Zpětná vazba a doporučení ke vzdělávacím aktivitám Národního centra
2. Soupis připomínek k fungování Akreditační komise MPSV
3. Deset doporučení zařízením v transformaci
4. Analýza úrovně vzdělávání problematiky DI u členů ASVSP

Pracovní skupina bude ve své činnosti pokračovat až do skončení projektu, tedy do března 2013.

## Členové pracovní skupiny:

Vedoucí pracovní skupiny je PhDr. Soňa Vávrová, Ph.D.- Fakulta humanitních studií UTB ve Zlíně

### Dalšími členy jsou:

PhDr. Zuzana Havrdová, CSc. – Fakulta humanitních studií UK

PhDr. Lada Furmaníková, Ph.D. – lektorka

PhDr. Pavla Kodymová, Ph.D. – Filozofická fakulta UK

Mgr. Martin Bednář, Ph.D. – VOŠ Caritas

Bc. Radmila Jiříčková – Ministerstvo práce a sociálních věcí, Akreditační komise

Mgr. Jiří Mach – Krajský úřad Ústeckého kraje

Mgr. Radek Rosenberger – DOZP Stod

Doc. PhDr. Jan Šiška, Ph.D. – Pedagogická fakulta UK

PhDr. Jiří Tošner – Hestia, o.s.

Ing. Jana Voldánová – Vzdělávací centrum pro veřejnou správu, o.p.s.

## Zdroje k tématu transformace

Analýzy, koncepce, metodiky či absolventské práce: [www.mpsv.cz/cs/7058](http://www.mpsv.cz/cs/7058)

Vzdělávací potřeby, přehled aktivit, informace o činnosti dalších pracovních skupin atd.: [www.trass.cz](http://www.trass.cz)

# Vzdělávání a podpora zařízení v transformaci

## Workshopy a semináře

75 workshopů, které jsou určeny pro:

- pracovníky zařízení na úrovni vedení organizace, střední management, manažery kvality,
- pracovníky v přímé péči a sociální pracovníky,
- pracovníky krajských úřadů (vedoucí odborů a oddělení, pracovníky pověřené transformací), další pracovníky z krajů a obcí, kteří participují na plánování SSL,
- pracovníky NC (regionální pracovníky, odborné pracovníky v transformujících se zařízeních),
- pracovníky MPSV zapojené do procesu.

**Workshopy přímo pro zařízení dle jejich individuálních potřeb** např. na témata: prevence agrese a agresivního jednání, sexualita a vztahy lidí s mentálním postižením, práva uživatelů a jejich ochrana, individuální plánování s klienty, finance a hospodaření s penězi a mnoho dalších.

**Otevřené workshopy** zaměřené např. na témata: Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, právní odpovědnost poskytovatelů sociálních služeb, komunikace s veřejností, PR aktivity.

## Vzdělávací programy

Vícedenní vzdělávací programy.

- pro pracovníky Národního centra — 5 dní
- řízení transformace pobytových sociálních služeb — 10 dní
- individuální posuzování potřeb uživatelů — 7 dní
- pro pracovníky v přímé péči — 5 dní

Výstupem každého vzdělávacího programu je mimo jiné Metodika zaměřená na školené téma.

## Vzdělávací potřeby

Pro každou z výše uvedených cílových skupin vzdělávacích programů byla vytvořena analýza vzdělávacích potřeb. Tato analýza sloužila jako podklad pro přípravu vzdělávacích programů.

## Supervize

V rámci další podpory pracovníků Národní centrum rovněž zajišťuje supervize a intervize. Na základě této činnosti vznikají pravidelně průběžné zprávy k supervizím, jejich celé znění naleznete na [www.trass.cz](http://www.trass.cz) v sekci vzdělávání – supervize.

Do konce roku 2011 byla nastartována supervize ve 31 zařízeních, celkem v 81 supervizních skupinách. Tyto výstupy jsou zpracovány na základě 18 pololetních zpráv (z 9 zařízení a jednoho kraje), kde supervize probíhají již cca od června 2011. Ve většině případů se supervize rozeběhla úspěšně, obvykle od počátečního ostychu a obav postupně k vytváření supervizního vztahu, vyjasňo-

vání pravidel, budování atmosféry důvěry a vzájemného sdílení. Hlavní témata, společná pro většinu skupin a prolínající se i do ostatních témat:

proces transformace – vyjasňování procesu, eliminace obav, podpora v kontextu komunikace ohledně transformace, motivace klientů;

komunikace – uvnitř týmu, komunikace směrem k vedení – přenos informací, kompetence jednotlivých pracovníků.

## Modelové hodnocení kvality sociálních služeb

V průběhu roku 2011 proběhla modelová hodnocení ve všech ze 32 zařízení v projektu, která měla za cíl podpořit, poskytnout zpětnou vazbu a zhodnotit poskytování sociálních služeb daného poskytovatele. Výstupem byla Závěrečná zpráva z modelového hodnocení kvality a metod poskytování sociální služby. K oblasti vzdělávání se vztahuje část věnovaná metodické podpoře.

Zpráva o potřebách metodické podpory a vzdělávání hodnocených zařízení

Obsah této kapitoly je zpracování odpovědí na otázku „Jakou další metodickou podporu potřebuje zařízení pro zvýšení kvality služeb směrem k sociálnímu začlenění uživatelů a deinstitucionalizace služeb pro uživatele? (včetně vzdělávání, supervize...)“, zaznamenaných při modelovém hodnocení v 32 zařízeních u každého hodnoceného standardu kvality sociální služby..

### Potřeby metodické podpory a vzdělávání zaznamenané ve zprávách – shrnutí podle témat: podpora uživatelů a poskytování služby

Ve 12 zařízeních potřebují nějakou formu podpory nebo vzdělání v oblasti individuálního a strategického plánování. Zejména pro pracovníky v přímé péči tak, aby to byl materiál využitelný a srozumitelný pro uživatele i pracovníky služby.

V 17 zařízeních je třeba pracovat na větším povědomí a dovednostem v oblasti práv – právní způsobilosti, práv uživatelů, lidských práv. Vzdělávat pracovníky i vedoucí pracovníky ke správnému rozlišení a definici práv osob, možným střetům zájmů. Objevovale se potřeba definovat možná řešení a postupy při překračování rámce doporučených a žádoucích řešení v oblasti práv. Ze zpráv také vyplynula potřeba takového vzdělávání, které povede k aktivní podpoře dlouhodobých uživatelů služby v uplatňování a uvědomování si svých práv. V jednom zařízení vidí řešení v možnosti pravidelného setkávání pracovníků s právníkem.

Ve velké většině zařízení by přivítali nějakou formu vzdělávání v oblasti komunikace. Vidí potřebu ve zlepšení komunikace s uživateli, tak i v týmu mezi pracovníky. Ze zpráv vyplynulo, že je třeba se zaměřit na komunikaci

s lidmi s vyšší mírou podpory nebo se ztíženou verbální komunikací, vzdělávat se v augmentativní a alternativní komunikaci

Ve 4 zařízeních podporu v tom, jak motivovat uživatele k aktivnímu zapojení se do péče o sebe a svůj prostor, jak vést k samostatnosti. Pracovníci by potřebovali metodicky podpořit v tom, jak vycházet z dovedností a schopností uživatele. Jak pro ně například získávat zaměstnání mimo zařízení.

Jako poměrně často zastoupené téma se objevuje vůle uživatelů a její prosazování. Jak identifikovat a pojmenovat nespokojenost uživatelů a to, jak pracovat s jejich stížnostmi. Jak tuto negativní zpětnou vazbu přijímat a jak v této situaci postupovat. Objevuje se tu také téma střetu zájmů a potřeba ošetřit situace, při kterých není umožněn projev vlastní vůle uživatelů. – V 5 ti případech se objevuje potřeba podporovaného rozhodování, nácvik zjišťování potřeb, individuální přístup.

Opakovaně se potřeba pracovat na rozvíjení práce s rizikem, prevence a agrese, nácvik nouzových situací, proškolení pracovníků v šetrné sebeobraně a „úchopech“.

V 5 zařízeních přímo označili potřebu vzdělávání v oblasti sexuálních potřeb uživatelů

V 15 zařízeních potřeba motivace, objasnění a podpora průběhu transformace, nejčastěji formou návštěvy již transformovaných zařízení, vyjasnění koncepce, porozumění a přijetí principů transformace, řízení procesu změny tak, aby byl srozumitelný pro všechny zúčastněné

#### **podpora pracovníků**

Ze zpráv vyplývá potřeba kvalitního a praktického vzdělávání z důvodu větší motivace formou kasuistických a zážitkových seminářů, podpora při individuálním vzdělávání.

Seznamování pracovníků v přímé péči s jinými formami poskytování služeb (např. osobní asistence, pečovatelská služba, podporované bydlení), v oblasti podporovaného hospodaření, opatrovnictví, psychiatrie atd.

Podpora pracovníků v oblasti identifikace a schopnosti přijetí stížnosti, motivační dovednosti.

V 11 zařízeních vyjádřili potřebu zavedení různých forem supervize – týmová, případová atd. jako formu podpory pro různé typy pracovníků - v přímé péči i vedoucích pracovníků často jako formu ochrany před vyhořením.

V 19 vítají jako formu vzdělávání praktický nácvik a přímou zkušeností místo teorie. Hlavně by přivítali příklady dobré praxe, raději workshopy nežli teorie, vzdělávání pracovníků zážitkovou formou, formou návštěvy jiného zařízení nebo stáží pracovníků v jiných zařízeních, kde probíhá transformace, nebo již úspěšně proběhla.

Podněty zvenčí a podpora od externích odborníků je také ve zprávách ze zařízení častá, zvláště při vytváření systému hodnocení a rozvoje kvality. Očekávaný přínos „někoho zvenku“ vidí v nových nápadech a přístupech k poskytování služeb, ale také v jeho odbornosti, takto např. využít odbornou podporu speciálního pedagoga.

#### **řízení**

Často se objevovala potřeba podpory, vzdělávání a koučování managementu a klíčových pracovníků ve vedení v procesu transformace a změny - strategické plánování, vzdělání pro střední management, dovednosti k vedení týmů a řízení organizace, manažerské dovednosti, právní povědomí pro vedoucí pracovníky, práce se změnou u personálu tak, aby došlo k přijetí a porozumění principům transformace a nové role v novém typu služeb, umění rozhovoru s pracovníkem.

K oblasti zmiňované komunikace mezi pracovníky patří i vytvoření prostoru, kde se tým může setkávat a dovednost vedoucích pracovníků správně komunikovat se zaměstnanci, motivovat je, jak s nimi správně vést hodnotící rozhovor i ujasnění kompetencí klíčových pracovníků a posílení týmové spolupráce.

#### **kvalita služby**

Ve dvou zprávách se projevila základní potřeba chápání základních principů poskytování sociální služby, témata profesní etiky a nutnost zavádění standardů kvality a stanovení ukazatelů souladu poslání a zásad s poskytovanými službami.

Zařízení potřebují odborné vzdělávání a konzultace při zpracovávání nových metodických materiálů, vzdělávání na téma zvyšování a vyhodnocování kvality služby, získat dovednosti identifikovat specifika poskytované sociální služby a jejich implementaci do formulace veřejného závazku, zajištění auditů se zaměřením na různé oblasti.

## **Konference s tématem vzděláváním k deinstitucionalizaci**

**14. listopad 2012**

# Časté otázky a odpovědi

## **Znamená transformace zrušení služeb pro lidi s postižením?**

Ne, nejedná se o rušení služeb, ale o změnu podmínek a způsobu jejich poskytování. Většina lidí s postižením se z ústavů stěhuje do běžných bytů či rodinných domů, kde jim je zajištěna potřebná podpora např. formou chráněného bydlení. Využívají také denní stacionáře a další způsoby podpory.

## **Někteří lidé ale z ústavů odcházejí úplně?**

Část současných klientů velkých ústavů se vrací ke svým rodinám nebo se stěhuje do domácností s přáteli – a pobytovou sociální službu již nepotřebují. Jsou to ti, kteří mají takové schopnosti a dovednosti, které jim umožňují vést samostatný život. Do ústavu se přitom dostali pro nedostatek jiných možností podpory.

## **Pokud žil člověk v ústavu dlouhá léta, jak takovou změnu zvládne?**

Pro člověka, který strávil část svého života v ústavním zařízení, je určitě tato změna náročná. Proto jí předchází důkladná příprava, která obnáší jak vyhodnocení potřeb člověka, tak naplánování průběhu transformace. Součástí přípravy jsou také výběr místa budoucího bydliště, jeho návštěvy a navazování vztahů s okolím nebo rozvoj potřebných dovedností. Zkušenosti ukazují, že přes počáteční stres dochází po přestěhování ke zlepšení psychické pohody a navázání dobrých vztahů s okolím.

## **Podle čeho bylo 32 zařízení zapojených do projektu vybráno?**

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR oslovilo kraje, které přihlášily vybraná zařízení – zohledňovala se vysoká kapacita zařízení a objektů, jejich špatný stav, izolovanost od běžného prostředí a další ukazatele.

## **Podle čeho jsou vybírány obce, kam se lidé z ústavů stěhují?**

Cílové obce jsou vybírány podle konkrétních potřeb lidí, kteří se do nich stěhují: často se odvíjí od jejich rodinných nebo přátelských vazeb.

## **Spousta lidí s postižením dnes žije v rodinách a do ústavů nechce, ovšem chybí pro ně dostupná pomoc. Proč se raději nevěnujete jim, vždyť o lidi v ústavech je postaráno?**

Protože život v ústavu je hendikep. Velkokapacitní instituce omezuje osobní rozvoj člověka. Každý má přitom právo na běžný život srovnatelný s vrstevníky.

Navíc, díky transformaci se zvyšuje dostupnost bydlení a podpory pro dospělé s postižením v běžném prostředí. Nově vytvořené bydlení a služby budou moci využívat také lidé, kteří nepřicházejí z ústavů. V transformaci vybudované zázemí pro služby bude obci sloužit řadu dalších let.

## **To ale bude stát spoustu peněz, kde je vezmete?**

Vytvářet nové služby pro lidi s postižením je možné díky penězům z Integrovaného operačního programu, kde je k tomuto účelu vyhrazeno cca 1,3 mld. Kč.

Více informací: <http://www.mpsv.cz/cs/5496>

# Národní centrum podpory transformace sociálních služeb

Národní centrum podpory transformace sociálních služeb pomáhá vzděláváním a metodikou 32 organizacím, které umožňují lidem s postižením přejít z velkých ústavních služeb do bydlení a života v běžné společnosti. Národní centrum je součástí projektu MPSV ČR Podpora transformace sociálních služeb.

Národní centrum **podporuje zapojené organizace a kraje posílením personálních kapacit** potřebných pro zvládnutí transformačního procesu: v každé zapojené organizaci má odborného pracovníka na 0,5 úvazku a v každém zapojeném kraji pracovníka na 1,0 úvazku.

Národní centrum **vzdělává pracovníky zapojených organizací a dalších institucí podílejících se na transformaci** služeb sociální péče. Zajišťuje čtyři vícedenní vzdělávací programy a řadu jednorázových seminářů a workshopů, které přispívají ke sdílení zkušeností a informací nezbytných pro úspěšný průběh transformace.

Národní centrum **informuje o transformačním procesu a podporuje veřejnou diskuzi o deinstitucionalizaci** služeb sociální péče.

Národní centrum **poskytuje konzultace a metodickou podporu** při tvorbě transformačních plánů a investičních projektů, které umožňují praktickou realizaci transformace.

Národní centrum **vytváří analytické a metodické nástroje**, které reflektují dosavadní průběh transformace a přispívají k jeho pokračování i pro další lidi s postižením, které žijí ve velkokapacitních institucích.

Národní centrum zahájilo svou činnost v listopadu 2010 na základě veřejné zakázky Ministerstva práce a sociálních věcí.

Řízení, personální zajištění a realizaci řady konkrétních aktivit Národního centra zajišťuje společnost 3P Consulting ([www.3pconsulting.cz](http://www.3pconsulting.cz)). Na činnosti Národního centra se také podílejí:

- sdružení Hestia, které poskytuje supervizi zapojeným organizacím, krajům a pracovníkům MPSV a školí intervizory v zařízeních
- společnost Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, která zajišťuje některé vzdělávací aktivity
- sdružení Quip – Společnost pro změnu a společnost Akademie produktivity a inovací, které se podílejí na tvorbě analýz.

Při realizaci aktivit spolupracuje Národní centrum s řadou odborníků z dalších organizací, které se věnují transformaci sociálních služeb pro lidi s postižením. Aktivity Národního centra probíhají do března 2013. Novinky na [www.facebook.com/trass.cz](http://www.facebook.com/trass.cz).

## Kontakt:

### Národní centrum podpory transformace sociálních služeb

3P Consulting, s.r.o.  
Římská 12  
120 00 Praha 2

telefon:  
(+420) 739 548 469

e-mail:  
[info@trass.cz](mailto:info@trass.cz)

web:  
[www.trass.cz](http://www.trass.cz)



Facebook:

[www.facebook.com/trass.cz](http://www.facebook.com/trass.cz)



