



# CESTA ZMĚNY MSSS VEJPRTY

STRATEGICKÝ DOKUMENT



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

PROJEKT: CESTA ZMĚNY  
CZ.03.2.63/0.0/0.0/19\_098/0015371

2022

Mgr. Viktor Koláček  
Ředitel MSSS Vejprty

## **I. ÚVOD**

## **II. ANALYTICKÁ ČÁST**

- 1) Mapování potřeb klientů v DOZP, DZR, CHB
- 2) SWOT jednotlivých domovů jednotlivých domovů v rámci DOZP, DZR, CHB

## **III. NÁVRHOVÁ ČÁST**

- 1) Revize vnitřních pravidel a postupů realizace sociální služby DOZP, DZR, CHB
- 2) Vytvoření nového systému pro průběžné hodnocení služby DOZP, DZR, CHB

## **IV. EVALUACE PŘÍNOSU PROJEKTU**

## **V. ZÁVĚR**

## I. ÚVOD

Realizace projektu byla pro celou organizaci výzvou. To, že nastal čas na postupnou, ale neodvratnou interní transformaci si uvědomovala na začátku projektu jen nepatrná část zaměstnanců.

Sám jsem říkal, že třetina zaměstnanců je pro změnu již nastavena, třetinu „musíme strhnout“ a třetinu donutit. Na konci realizace projektu je možno sdělit, že cíl byl splněn, a to i přesto, že jsme v době jeho realizace naplno pocítili covidovou krizi a jiné celospolečenské turbulence.

Při zpětném pohledu je však jasně patrné, že náš pohled na klienty, způsob práce a iniciativa řadových PSS prošly výraznou změnou.

*Nejvýraznější body na CESTĚ ZMĚNY:*

- \* REVIZE DOKUMENTŮ (vnitřních pravidel a postupů realizace sociálních služeb)
- \* PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ (sociálních pracovníků; pracovníků v sociálních službách)
- \* VYTVOŘENÍ SYSTÉMU PRO PRŮBĚŽNÉ HODNOCENÍ SLUŽEB (vytvoření a pilotní realizace)
- \* CÍLENÁ SUPERVIZNÍ ČINNOST (systém podpory sociálním pracovníkům a PSS)

Všichni víme, že nejsme v cíli, a proto je zásadním úkolem budoucích let udržet v organizaci nastavení všech procesů a soustředit se na postupné zvyšování kvality poskytovaných služeb.

Mgr. Viktor Kolářek  
ředitel

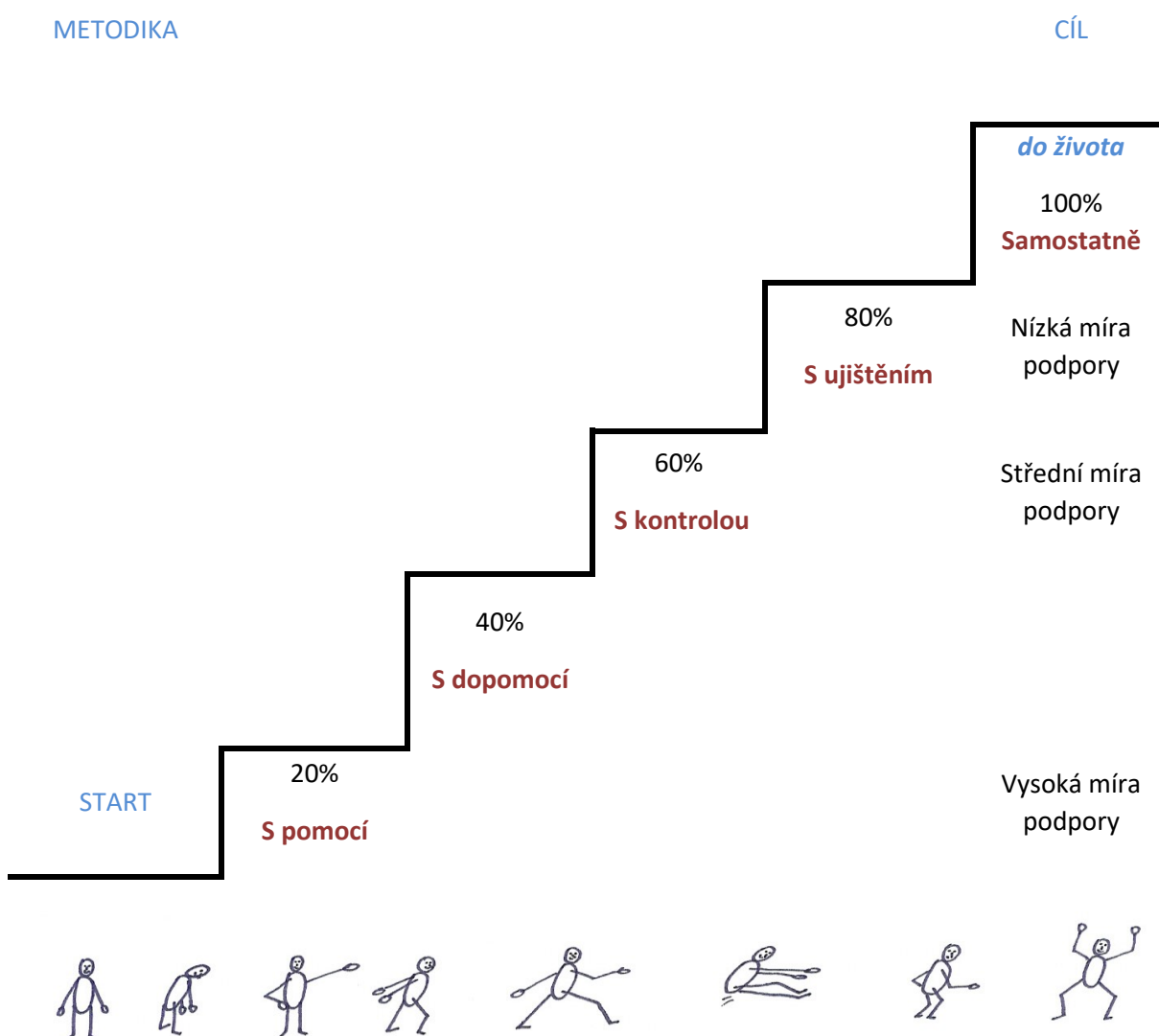
## II. ANALYTICKÁ ČÁST

### 1) Mapování potřeb klientů v DOZP, DZR, CHB

Metodika Mapování byla přejata s úpravami „na míru“ od organizace:



### HODNOCENÍ MÍRY DOVEDNOSTÍ, rozsahu potřebné podpory



Procentuální vyjádření odráží rozsah dovedností klienta.

Míra podpory je vyjádřením role, úlohy pracovníka.

Nízká míra dovedností uživatele = vysoká míra podpory ze strany pracovníka.

Hodnotit míru podpory je důležité u:

- ✓ jednotlivých úkonů, kroků, dovedností
- ✓ úkolů
- ✓ celých postupů

### ZÁKLADNÍ STUPNĚ PODPORY

Úroveň dovednosti	Míra podpory	Role pracovníka	Role uživatele
0% Start	Vysoká	P předvádí úkon P provádí úkon za uživatele	US se na úkonu nepodílí
20% s pomocí	Vysoká	P provádí úkon s uživatelem, vede ruku popisuje, co dělá	US se na úkonu podílí minimálně, má spíše pasivní úlohu, nechá se vést
40% s dopomocí	Střední	P dává instrukce, dopomáhá v detailech, je blízko uživatele, aby mohl v případě potřeby pomoci, zasáhnout	US ne na úkonu podílí aktivně, přímou pomoc potřebuje v min. míře
60% s kontrolou	Střední – nízká dle rizikovosti úkonu	Dává instrukce jen v případě potřeby nebo nebezpečí, uživatel nepociťuje přímou podporu (stojí za zády, je v místnosti)	US je aktivní, provádí úkon sám, slovní instruktáž pracovníka potřebuje min.
80% s ujištěním	Nízká míra podpory	P se na úkonu podílí spíše po realizaci úkonu, nebo pro potvrzení správnosti, na zavolání zkontrolujte výsledek	US je aktivní, <b>za běžných podmínek</b> zvládá úkon samostatně ve skupině kamarádů, ve dvojici
100% samostatně	Nulová míra podpory	P se na úkonu nepodílí žádným způsobem	US zvládá úkon zcela samostatně

Používané materiály při plošném testování všech našich klientů:

## ZÁKLADNÍ HODNOCENÍ DOVEDNOSTÍ UŽIVATELE SLUŽBY

dotazník je sestaven tak, aby nám pomohl získat základní informace o dovednostech zájemce o službu nebo stávajícího klienta. Označte možnost, nebo více možností, které Vás nejlépe popisují nebo vypovídají o vašich potřebách.

MOJE JMÉNO \_\_\_\_\_

DATUM \_\_\_\_\_

### PROČ TU BYDLÍM

---

---

---

### MOJE ROLE DOMA

### MOJE HISTORIE

### CO UMÍM A S ČÍM POTŘEBUJI POMOC?

#### A. POSKYTNUTÍ UBYTOVÁNÍ §16 odstavec a vyhlášky 505/2006 Sb.

✓	Dovednost a1	Odhad dovedností ANO/NE	Míra dovedností
	UMÍM BÝT MIN 1 HOD VE DNE SÁM		
	UMÍM BÝT CELOU NOC SÁM		
	POTŘEBUJI ASISTENCI PŘES DEN		
	POTŘEBUJI ASISTENCI V NOCI		
	POTŘEBUJI ASISTENCI 24 HOD DENNĚ		
	PAMATUJI SI 4 HODINY		
	UMÍM SE ORIENTOVAL 2D, 3D		
	CHCI POMOC SE ZÍSKÁNÍM BYTU, ZAŘÍZENÍM		
	RÁD BYCH BYDLEL V POKOJI SÁM		
	NEVADÍ MI BYDLET V POKOJI S NĚKÝM DALŠÍM		
	MÁM RÁD SPOLEČNOST, NEVADÍ MI HLUK		
	MÁM RÁD SPOLEČNOST, ALE VADÍ MI HLUK		
	CITÍM SE DOBŘE JENOM V MALÉ SKUPINĚ LIDÍ		
	JSEM RÁD SÁM, OBČAS SE ZÚČASTNÍM SKUPINOVÝCH AKTIVIT		
	JSEM RÁD SÁM, NEVYHLEDÁVÁM SPOLEČNÉ AKTIVITY		
	<b>Spánkový režim</b>		
	SPÍM DOBŘE CELOU NOC		

	V NOCI SE OBČAS BUDÍM		
	SPÍM ŠPATNĚ A V NOCI POTŘEBUJI PODPORU PRACOVNÍKA.		
	SPÍM DOBŘE, ALE ŠPATNĚ RÁNO VSTÁVÁM		

✓	Dovednost a1	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Velký úklid</b>		
	Umím poznat a vyhodit prošlé potraviny		
	Umím poznat a vyhodit nepotřebné věci, nábytek v domácnosti		
	Umím umýt okna		
	Umím uklidit po malování nebo rekonstrukci		
	Umím čistit koberec, gauč, parkety		

**B. POSKYTNUTÍ STRAVY NEBO POMOC PŘI ZAJIŠTĚNÍ STRAVY. §16 odstavec b vyhlášky 505/2006 Sb.**

✓	Dovednost b	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Zajištění stravy jídelna</b>		
	UMÍM SI VYBRAT JÍDLO		
	UMÍM SI OBJEDNAT JÍDLO		
	UMÍM SI ODHLÁSIT JÍDLO		
	Umím se řídit zásadami zdravého stravování		
	<b>Zajištění stravy běžné</b>		
	UMÍM SI VYBRAT JÍDLO V RESTAURACI		
	UMÍM SI VYBRAT JÍDLO ON-LINE		
	UMÍM SI OBJEDNAT		

**C. POMOC PŘI OSOBNÍ HYGIENĚ §16 odstavec c vyhlášky 505/2006 Sb.**

✓	Dovednost c	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Hygiena</b>		
	ZVLÁDÁM HYGIENU SAMOSTATNĚ		
	ROZPOZNÁM BEZPEČNĚ TEPLOTU VODY – VAŘÍCÍ, LEDOVÁ		
	TOALETA		
	MYTÍ RUKOU		
	ČIŠTĚNÍ ZUBŮ		
	MYTÍ VLASŮ		
	SPRCHOVÁNÍ		
	KOUPÁNÍ, VANA		
	HOLENÍ		

	INTIMNÍ HYGIENA		
	<b>Léky – starání o vlastní věci</b>		
	BERU SI LÉKY SAMOSTATNĚ		
	UMÍM SE LÉKY SAMOSTATNĚ PŘIPRAVIT		
	Jak často, kolik		

**D. POMOC PŘI ZVLÁDÁNÍ BĚŽNÝCH ÚKONŮ PÉČE O VLASTNÍ OSOBU §16 odstavec d vyhlášky 505/2006 Sb.**

✓	Dovednost d	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Oblékání</b>		
	OBLÉKÁM SE SAMOSTATNĚ		
	OBLÉKÁM SE SÁM		
	SVLÉKÁM SE SÁM		
	MÁM DENNĚ ČISTÉ OBLEČENÍ		
	UMÍM SE OBLÉKNOUT DLE POČASÍ		
	UMÍM SE OBLÉKNOUT DLE PŘÍLEŽITOSTI		
	UMÍM POŽÁDAT O POMOC S VÝĚREM		
	POTŘEBUJI K OBLÉKÁNÍ SPECIÁLNÍ POMŮCKY		
	UMÍM SE OBOUT		
	UMÍM ZIP, TKANIČKY, KNOFLÍK		
	<b>Léky – starání o vlastní věci</b>		
	BERU SI LÉKY SAMOSTATNĚ		
	UMÍM SE LÉKY SAMOSTATNĚ PŘIPRAVIT		
	Jak často, kolik		
<b>d1</b>	<b>Pomoc při přesunu na lůžko nebo vozík</b>		
	Přesunu se samostatně na postel		
	Přesunu se samostatně na vozík		
	Jiné		
	Jiné		
	Jiné		
<b>d3</b>	<b>Pomoc při vstávání z lůžka, ulehání, změna poloh</b>		
	VSTANU SÁM Z POSTELE		
	ULEHNU SÁM DO POSTELE		
	POTŘEBUJÍ POLOHOVÁNÍ		



<b>d4</b>	<b>Pomoc při podávání jídla</b>		
	UMÍM SE SÁM NAPÍT Speciální nádoby _____		
	UMÍM DODRŽOVAT PITNÝ REŽIM		
	UMÍM JÍST LŽÍCÍ		
	UMÍM JÍST PŘÍBOREM		
	UMÍM JÍST ČISTĚ		
	UMÍM PROSTRÝT STŮL		
	UMÍM DODRŽOVAT ZÁSADY ZDRAVÉHO STRAVOVÁNÍ, MÁM VLASTNÍ STRAVOVACÍ REŽIM		
	UMÍM DODRŽOVAT VLASTNÍ DIETU		
<b>d5</b>	<b>Samostatný pohyb</b>		
	UMÍM SE POHYBOVAT PO POKOJI		
	UMÍM SE POHYBOVAT PO DOMÁCNOSTI, ODDĚLENÍ		
	UMÍM CHODIT SAMOSTATNĚ DO SCHODŮ A ZE SCHODŮ		
	UMÍM SE BEZPEČNĚ POHYBOVAT UVNITŘ, DOMA		
	UMÍM SE BEZPEČNĚ POHYBOVAT PO ZAHRADĚ		
	UMÍM SE BEZPEČNĚ POHYBOVAT PO MĚSTĚ – ROZHLÉDNOUT SE, CHODIT PO CHODNÍKU		
	UMÍM SE POHYBOVAT PO NAUČENÝCH TRASÁCH		
	UMÍM SE BEZPEČNĚ VOLNĚ POHYBOVAT PO MĚSTĚ		
	CESTUJI MHD, AUTOBUS, VLAK SÁM		
	POHYBUJI SE A CESTUJI VOLNĚ PO ČR		
	UMÍM JEZDIT NA KOLE		

**E. ZPROSTŘEDKOVÁNÍ KONTAKTU SE SPOLEČENSKÝM PROSTŘEDÍM § 16 odstavec e vyhlášky 505/2006 Sb.**

✓	Dovednost	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>e1</b>		
	<b>Doprovod k lékaři</b>		
	K LÉKAŘI CHODÍM SÁM		
	UMÍM SE SJEDNAT A POHLÍDAT DATUM NÁVŠTĚV		
	UMÍM SI PORADIT V BĚŽNÉ NEMOCI		
	PRAKTICKÝ (OBVODNÍ LÉKAŘ)	JAK ČASTO?	
	ZUBAŘ	JAK ČASTO?	
	GYNEKOLOG	JAK ČASTO?	
	UROLOG	JAK ČASTO?	
	PSYCHOLOG	JAK ČASTO?	
	PSYCHIATR	JAK ČASTO?	
	ORTOPED	JAK ČASTO?	
	KARDIOLOG	JAK ČASTO?	
	NEUROLOG	JAK ČASTO?	
	DIABETOLOG	JAK ČASTO?	
	REHABILITACE	JAK ČASTO?	

	KOŽNÍ	JAK ČASTO?		
	ORL	JAK ČASTO?		
	OČNÍ	JAK ČASTO?		
	ALERGOLOG	JAK ČASTO?		
	JINÝ LÉKAŘ	JAK ČASTO?		
	<b>Doprovody, zprostředkování služby</b>			
	Umím si zajistit a dojít ke kadeřníkovi			
	Umím si zajistit a dojít na manikúru, pedikúra			
	Umím si zajistit a dojít na masáže			
	Umím si zajistit a dojít na rehabilitace, stimulece			
	<b>Doprovody ostatní</b>			
	Do práce cestuji samostatně			
	Na úřady chodím samostatně			
	Do služeb chodím samostatně			
	Do pravidelných aktivit a spolků chodím samostatně			
	Do restaurace chodím samostatně			
	Do divadla, na koncert, sportovní události chodím sám			
	Do bazénu a na jiná sportoviště chodím sám			
	<b>Společenské chování</b>			
	Umím se slušně chovat na veřejnosti			
	Umím stolovat			
	Umím se vhodně obléknout			

✓	Dovednost e2	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Rodinný a společenský život</b>		
	Jsem v kontaktu se svou rodinou, sourozenci Jak často:		
	Mám kamarády		
	<b>MÁM SVOJE KONÍČKY A ZÁJMY</b> Jaké:		
	UMÍM PLAVAT		

✓	Dovednost e	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Práce</b>		
	PRACUJI		
	CHCI SI NAJÍT PRÁCI		
	<b>MÁM PRACOVNÍ ZKUŠENOST</b> Výše pracovního úvazku		

F. **SOCIÁLNĚ TERAPEUTICKÉ ČINNOSTÍ** – zahrnuj veškeré terapeutické, stimulační a rozvojové činnosti §16 odstavec f vyhlášky 505/2006 Sb.

✓	Dovednost f1	Odhad dovedností	Míra dovedností

	<b>Učení</b>		
	UMÍM SE PODEPSAT		
	UMÍM PSÁT S POROZUMĚNÍM		
	UMÍM ČÍST S POROZUMĚNÍM		
	<b>Komunikace</b>		
	MOJE ŘEČ JE SROZUMITELNÁ		
	ROZUMÍM, CO DRUZÍ ŘÍKAJÍ		
	UMÍM ZÁKLADNÍ SPOLEČENSKOU KONVERZACI		
	<b>Základní znalosti o světě a společnosti</b>		
	Když něčemu nerozumím, zeptám se		
	Umím si informace vyhledat sám		
	<b>Rozvoj jemné motoriky</b>		
	<b>Rozvoj hrubé motoriky</b>		
	<b>Bazální stimulace, relaxace</b>		

**G. AKTIVIZAČNÍ ČINNOSTI §16 odstavec g vyhlášky 505/2006 Sb.**

✓	Dovednost g1	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Rodinné vztahy, sourozenci</b>		
	Rozumím svým vztahům s rodinou		
	<b>Partnerský život, vztahy</b>		
	Dokážu rozlišit soukromé, intimní záležitosti od veřejných		
	V oblasti vztahů a sexuality se orientuji sám		
	Umím řešit konflikty se svým partnerem/svou partnerkou		
	Vím, co je antikoncepce a umím ji používat		
	<b>Kontakt skrze mobilní, telefon, pc, tablet</b>		
	MÁM MOBILNÍ TEEFON, NOSÍM HO PŘI SOBĚ NABITÝ		
	UMÍM PŘIJMOUT HOVOR NA MOBILNÍM TELEFONU		
	UMÍM POUŽÍVAT MOBILNÍ TELEFON K VOLÁNÍ		
	UMÍM POUŽÍVAT MOBILNÍ TELEFON SMS A JINÉ		
	UMÍM POUŽÍVAT PC		
	VYHLEDÁVAT NA INTERNETU		
	UMÍM POSLAT EMAIL		
	UMÍM UŽÍVAT FB		
	UMÍM POUŽÍVAT FOŽÁK		
	UMÍM POUŽÍVAT TABLET		

✓	Dovednost g1	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Krizový scénář</b>		
	Umím přivolat pomoc		
	Umím hasit hasící dekou		

	Umím vypnout vodu, plyn, nahodit pojistky		
	Vím, kde je krizový scénář a umím ho použít		
	<b>Domácí lékárnička</b>		
	Vím, co má být v lékárničce a koupit to		
	<b>Znalost první pomoc</b>		
	Umím použít aplikaci Záchranka		
	Umím si změřit teplotu		
	Poznám, že jsem nemocný		
	Umím pomoc druhému		
	<b>Společná rozhodnutí</b>		
	Umím se s ostatními členy domácnosti domluvit na fungování Např. Dohoda spolubydlících		
	Umím řešit spory samostatně		
	Umím pochopit potřeby a zájmy druhého člověka		
	<b>Společný chod domácnosti</b>		
	Umím si napláňovat s ostatními, co budeme na domácnosti dělat a kdy		
	Umím svůj úkol na domácnosti plnit		
	<b>Plánování vlastních činností</b>		
	ORIENTUJI SE V ČASE		
	POZNÁM, KOLIK JE HODIN		
	UMÍM SI NAPLÁNOVAT VOLNÝ ČAS		
	UMÍM SI NAPLÁNOVAT DENNÍ AKTIVITY		
	ZVLÁDÁM PRAVIDELNÝ DENNÍ REŽIM		
	<b>Společné aktivity a zájmy</b>		
	Umím pozvat druhé na návštěvu		
	Umím připravit oslavu, dodržovat zvyky		
	Umím zorganizovat akci pro kamarády		

✓	Dovednost g2	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Nakupování</b>		
	UMÍM SI KOUPIJ JEDNU POLOŽKU SAMOSTATNĚ		
	UMÍM SI SESTAVIT NÁKUPNÍ SEZNAM JÍDLA A PENÍŽE		
	UMÍM NAKOUPIT JÍDLA		
	UMÍM ZVOLIT SPRÁVNÝ OBCHOD		
	UMÍM NAKOUPIT DROGÉRII		
	UMÍM NAKOUPIT OBLEČENÍ A BOTY		
	UMÍM NAKOUPIT LÉKY, ZDRAVOTNÍ A „JINÉ“ POMŮCKY		
	UMÍM SI OBJEDNAT A NAKOUPIT SLUŽBY		
	<b>Hospodaření s penězi</b>		
	UMÍM POČÍTAT (sčítání a odčítání).		
	DO KOLIKA UMÍM NAPOČÍTAT?		
	ROZPOZNÁM MINCE A BANKOVKY		
	MÁM VLASTNÍ ÚČET V BANCE		
	MÁM PLATEBNÍ KARTU A UMÍM JI POUŽÍVAT		

	UMÍM S INTERNET BANKING		
	ZNÁM SVÉ MĚSÍČNÍ PŘÍJMY A VÝDAJE		

✓	Dovednost g2	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Úklid pokoje</b>		
	Vím kdy a jak uklízet svůj pokoj		
	UKLIZÍM SI SVOJE VĚCI		
	UKLIDÍM SI CELÝ POKOJ		
	PŘEVLEČU SI POSTEL, prostěradlo, polštář, peřina		
	UMÍM ZAMKNOUT POKOJ		
	<b>Úklid kuchyň</b>		
	UMÍM UMÝT NÁDOBÍ		
	UMÍM POZNAT A VYHODIT PROŠLÉ POTRAVINY		
	UKLIDÍM CELOU KUCHYŇ		
	<b>Úklid domácnosti</b>		
	UMÍM ZAMETAT KOŠTĚTEM		
	UMÍM POUŽÍVAT SMETÁČEK A LOPATKU		
	UMÍM VYTŘÍT PODLAHU pravidelnou chodbu		
	UMÍM UKLIDIT WC		
	UMÍM UKLIDIT KOUPELNU		
	UMÍM VYVĚTRAT		
	UMÍM ZATOPIT/ZTLUMIT TOPENÍ		
	UMÍM UKLIDIT CELOU DOMÁCNOST		
	VÍM, KDY MÁM SLUŽBU A UKLIDÍM SPOLEČNÉ PROSTORY V DOMĚ		
	<b>Odpad</b>		
	UMÍM VYNÉST ODPADKOVÝ KOŠ		
	UMÍM TŘÍDIT ODPAD		
	UMÍM OBSLUHOVAT MYČKU		
	VYSÁVÁM		
	<b>Umím zabezpečit domácnost</b>		
	Umím zamknout		
	Umím zabezpečit byt před odchodem		
	Umím zajistit odečet energií		
	Umím zajistit údržbu bytu		

✓	Dovednost g2	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Užívání a údržba spotřebičů</b>		
	UMÍM ZACHÁZET S ELEKTRICKÝMI SPOTŘEBIČI		
	UMÍM UDRŽOVAT ELEKTRICKÉ SPOTŘEBIČE		
	UMÍM POUŽÍVAT RYCHLOVARNOU KONVICI		
	UMÍM POUŽÍVAT MIKROVLNNOU TROUBU		
	UMÍM VYSÁVAT VYSAVAČEM		
	UMÍM UMÝT NÁDOBÍ V MYČCE		

	UMÍM VYPRAT PRÁDLO V PRAČCE		
	UMÍM USUŠIT PRÁDLO V SUŠIČCE		
	UMÍM POUŽÍT FÉN		
	UMÍM POUŽÍT HOLÍCÍ STROJEK		

✓	Dovednost g2	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Péče o prádlo</b>		
	UMÍM ODHADNOUT, KDY JE POTŘEBA VYMĚNIT OBLEČENÍ		
	UMÍM POZNAT DOBRÉ BOTY A VHODNOST		
	UMÍM SE ZEPTAT, ZDA JE OBLEČENÍ V POŘÁDKU		
	<b>Praní prádla, věšení, žehlení</b>		
	UMÍM VYTRÍDIT PRÁDLO		
	UMÍM PRÁDLO SPRÁVNĚ VYPRAT		
	UMÍM PRÁDLO POVĚSIT NA PRÁDELNÍ ŠŤŮRU		
	UMÍM PRÁDLO VYŽELIT		
	UMÍM VYPRANÉ PRÁDLO ULOŽIT DO SKŘÍŇE		
	KDYŽ SI S NĚČÍM NEVÍM RÁDY ZEPTÁM SE		

✓	Dovednost g2	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Vaření</b>		
	UMÍM MAZAT		
	UMÍM KRÁJET OSTRÝM NOŽEM		
	UMÍM ŠKRÁBAT		
	PŘIPRAVÍM SI STUDENÝ NÁPOJ		
	PŘIPRAVÍM SI TEPLÝ NÁPOJ – RYCHLOVARNÁ KONVICE		
	UMÍM SI OHŘÁT JÍDLO V MIKROVLNCE		
	UMÍM SI UVAŘIT JÍDLO Z PYTLÍKU		
	MÁM VLASTNÍ RECEPTY, KTERÉ DOKÁŽU UVAŘIT		
	UMÍM VAŘIT PODLE KUCHAŘKY		
	VÍM, CO SE JÍ KE SNÍDANI A UMÍM SI JI PŘIPRAVIT		
	VÍM, CO SE JÍ KE SVAČINĚ A UMÍM SI JI PŘIPRAVIT		
	ZNÁM 3 DRUHY POLÉVEK A UMÍM JE UVAŘIT		
	VÍM, CO JE HLAVNÍ CHOD A UMÍM UVAŘIT 3 JEDNODUCHÁ JÍDLA		
	VÍM, CO JE VEČEŘE A UMÍM SI JI PŘIPRAVIT		

H. PRÁVA § 16 odstavec h vyhlášky 505/2006 Sb. – pomoc při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí

✓	Dovednost h1	Odhad dovedností	Míra dovedností
	<b>Svéprávnost</b>		
	JSEM SVÉPRÁVNÝ		
	JSEM SVÉPRÁVNÝ A MÁM PODPŮRCE (nebo mít budu)		

	<i>Jméno podpůrce</i>		
	<b>JSEM OMEZENÝ VE SVĚPRÁVNOSTI</b> Rozsah: V úkonech:		
	<i>Jméno opatrovníka</i>		
	<i>Umím komunikovat s rodiči a prosadit své zájmy</i>		
	<i>Umím komunikovat s opatrovníkem a prosadit své zájmy</i>		
	<i>Umím komunikovat s úřady</i>		
	<i>Umím komunikovat se soudem</i>		
	<i>Umím napsat a podat oficiální žádost</i>		
	<i>Umím žádat o příspěvky a dávky</i>		
	<i>Umím žádat o vystavení dokladů</i>		
	<i>Umím volit</i>		
	<b>MÁM DOKUMENTY ZE SOUDU</b>		
	<b>MÁM OBČANSKÝ PRŮKAZ A KARTIČKU POJIŠŤOVNY</b>		
	<b>Dávky a příspěvky</b>		
	<b>MÁM PŘÍSPĚVEK NA PÉČI</b> 0    1    2    3    4 <b>PSB    PSB</b>		
	<b>MÁM INVALIDNÍ DŮCHOD</b> Stupeň:		
	<i>Mám jiné příspěvky a dávky</i>		
	<b>UŽÍVÁM DALŠÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY</b>		

<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Dovednost</b>	<b>Odhad</b>	<b>Míra</b>
	<b>h2</b>	<b>dovedností</b>	<b>dovedností</b>
	<b>Vyřizování běžných záležitostí</b>		
	<i>Rozumím oficiálním dokumentům a rozhodnutím</i>		
	<i>Umím zakládat dokumenty na určené místo</i>		
	<i>Umím vyzvednout nebo podat poštu</i>		
	<b>Volby</b>		
	<i>Mám právo volit, umím jít k volbám</i>		
	<i>Umím se angažovat v politickém dění</i>		

VYPLNIL/A JSEM HODNOCENÍ SÁM/A.

S VYPLNĚNÍM MI POMOHL/A .....

Podpisem stvrzuji pravdivost údajů uvedených v hodnocení. Souhlasím s jejich zpracováním pro potřeby organizace

Ve Vejprtech dne ..... MŮJ PODPIS .....

Podpis pracovníka.....

Zelená pole je potřeba vyplnit. Fialová pole napomáhají rozhodování mezi službou PSB, CHB, DOZP, DZR. Příspěvek na péči zpravidla pokud má příspěvek 2 a výše pro službu CHB.

## ZÁSADY RESPEKTUJÍCÍHO PŘÍSTUPU APLIKOVANÉ V RÁMCI PROJEKTU

Respektující přístup je určitý základ, ve kterém by měli fungovat všichni pracovníci organizace. Vede k vybudování vstřícného prostředí důvěry a bezpečí pro klienty, aby mohli žít spokojeně a naplňovat své potřeby a přání v rámci zákonných a společenských norem.

## ZÁSADY RESPEKTUJÍCÍHO PŘÍSTUPU K LIDEM S POSTIŽENÍM

- ✓ **Pracovník respektuje klienta jako člověka s jeho individuálními potřebami, dovednostmi, silnými i slabými stránkami.**
- ✓ **S klientem vždy jedná tak, jak by chtěl, aby se jednalo s ním.**
  - Klient je **člověk** s postižením, který potřebuje podporu služby, aby mohl žít spokojeně.
  - Klient je partnerem nikoliv podřízeným či nadřízeným.
  - Pracovník respektuje klienta jako dospělého, pohlavní bytost s jeho potřebami.
- ✓ **Klienta oslovuje křestním jménem a vyká mu.**
- ✓ **Jakékoliv fyzické či slovní napadání či tresty jsou nepřijatelné.** K odstraňování nedostatků pracovník klienta motivuje.
- ✓ **Vždy se snaží mluvit a jednat srozumitelně. Nepoužívá rozkazy ani pokyny.**
  - Používá slova, která klient zná, i když se opakují.
  - Krátká slova, jednoduché věty.
  - To důležité musí sdělit na začátku v prvních 5-ti minutách. Nedělá „proslovy“ ani přednášky.
  - Vždy si ověří několika způsoby, zda mu klient rozumí.
- ✓ **Pracovník nemá fyzický kontakt s klientem v rámci služby. Přijatelné je pouze podání ruky.**
  - Výjimku představují úkony hygieny a pohybové manipulace. Úkony pomoci při hygieně umí pracovník provést profesionálně, důstojně a srozumitelně pro klienta.
  - Pracovník není pro klienta partner, rodič, příbuzný ani sexuální pracovník. Fyzický kontakt by tomu tedy měl odpovídat. Proto jsou vyloučeny projevy jako objímání, hlazení, chování, sezení na klíně, navazování romantických a sexuálních vztahů mezi klienty a pracovníky.
- ✓ **Pracovník respektuje soukromí klienta a aktivně ho vytváří.**
- ✓ **O klientovi, jeho intimních záležitostech mluví tak, aby zachovával jeho důstojnost a soukromí.**
- ✓ **Aktivně podporuje pohlavní identitu klienta**
  - Klienta oslovuje adekvátně k jeho pohlaví a užívá v komunikaci příslušný rod.
  - Vyhýbá se infantilizaci klienta.
  - Přistupuje k němu adekvátně věku a společenskému statusu.
  - Respektuje jeho přání k úpravě vzhledu, výběru oblečení a činností, partnera.



- Sám je vzorem.
- ✓ **S klientem vždy pracuje v souladu s jeho individuálním plánem dle dohodnutého týmového postupu.**
- ✓ Pomáhá klientovi orientovat se nejen v jeho chování a potřebách, ale také v sociálních a zákonných normách.

### **PRACOVNÍK JE VZOR**

Protože pracujeme s lidmi s mentálním, kombinovaným postižením nebo duševním onemocněním, kteří mají omezenější kapacitu učit se novým věcem, je důležité pracovat v co největší týmové shodě a usnadňovat svým chováním a vzhledem přirozenou nápodobu. Pokud chceme klienta motivovat ke změně, musíme vždy začínat u sebe. Důležité je umět se rozhodovat a včas se obrátit s dotazem či problémem na ostatní členy pracovního týmu nebo vedoucího.

- ✓ Pracovník se obléká dle činnosti, kterou s uživateli vykonává. (S klientem nechodí po městě v teplákách).
- ✓ Pracovník má denně čisté oblečení. Pokud to finanční situace pracovníka neumožňuje, obrátí se na svého vedoucího.
- ✓ Pracovník přichází do práce čistý, s umytými a učesanými vlasy. Na každém pracovišti je mu k dispozici sprcha.
- ✓ Pracovník vždy voní, má čisté nehty.

- 1) RESPEKTUJEME KLIENTA JAKO DOSPĚLÉHO ČLOVĚKA S JEHO POTŘEBAMI, SILNÝM A SLABÝMI STRÁNKAMI
- 2) NEDĚLÁME KLIENTOVI, CO BY SE NÁM NELÍBILO
- 3) KLIENT JE NÁŠ PARTNER NIKOLIV NADŘÍZENÝ ČI PODŘÍZENÝ PODLE TOHO JEDNÁME A OSLOVUJEME
- 4) PRACOVNÍK JE VZOR
- 5) KLIENT JE VE SLUŽBĚ DOMA
- 6) NENAHRÁZUJI KLIENTOVI VZTAHY
- 7) JEDINÝ FYZICKÝ KONTAK JE PODÁNÍ RUKY

## 2) SWOT jednotlivých domovů jednotlivých domovů v rámci DOZP, DZR, CHB

SWOT analýzy byly zpracovány několikrát v rámci jednotlivých týmů (externí experti + vedoucí našich domovů a sociální pracovníci). Níže uvedené verze jsou ty závěrečné, tj. aktuální na konci projektu 31.3.2022.

### SWOT DZR (KRAKONOŠ)

Silné stránky	Slabé stránky
<p><b>Pracovníci</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Respektující přístup vůči klientům</li><li>• Dodržování etických zásad</li><li>• Komunikace napříč týmem</li><li>• Spolehlivost</li><li>• Podpora kolegů</li><li>• Vedoucí s vizí</li><li>• Profesní růst – vzdělávání, stáže</li></ul> <p><b>Prostředí</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Budova je součástí komunity, není vyčleněna</li><li>• Blízko centra</li><li>• Stavební dispozice</li><li>• Budova je v dobrém stavu</li><li>• Auto</li><li>• Zdravý vzduch, vhodný pro astmatiky</li><li>• Malé město, zdravý vzduch</li><li>• Blízká hranice s Německem a podpora klientů ze zahraničí</li></ul> <p><b>Klienti</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Přijetí změny</li><li>• Účast na aktivizaci</li><li>• Ochota spolupracovat</li><li>• Vyrážení ven mimo zařízení</li><li>• Využívání služeb individuálně ve městě (kadeřník, manikér, restaurace, knihovna, bowling)</li><li>• Na nákupy jezdí po malých skupinkách do Chomutova</li></ul>	<p><b>Pracovníci</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pracovníci úklidu</li></ul> <p><b>Prostředí</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• bezbariérovost</li><li>• min. prostory pro individuální práci s klientem</li><li>• velký počet klientů na WC, koupelnu, denní místnost</li><li>• malá dostupnost do větších měst</li><li>• velká koncentrace klientů v malém městě</li><li>• Horský terén /někteří fyzicky nezvládají</li></ul> <p><b>Klienti</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• minimální možnosti pro soukromí klientů</li><li>• malý zájem veřejných opatrovníků o klienta a jejich přetíženost</li></ul>

Příležitosti	Rizika
<p><b>Pracovníci</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Možnosti vzdělávání PSS</li> <li>• Ochota schvalovat vzdělávání ze strany vedení</li> <li>• Otevřenost týmu ke změně</li> <li>• Naslouchající vedení MSS</li> <li>• Rozdělení kmenových zaměstnanců</li> </ul> <p><b>Prostředí</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekonstrukce prostor do menších bytových jednotek</li> <li>• Úprava zahrady a její následné využití</li> <li>• Spolupráce s LATOU</li> <li>• Rozdělení klientů do stupňů podpory a směřování k posunu mimo zařízení</li> <li>• Rozvíjení spolupráce se sítí klienta</li> </ul> <p><b>Klienti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapování</li> <li>• Nové kompetence klientů</li> <li>• Možnost klientů zařídit si byt po svém</li> <li>• Možnost klientů zvolit si spolubydlícího</li> </ul>	<p><b>Pracovníci</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Změny ve vedení organizace</li> </ul> <p><b>Prostředí</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhá zima /9 měsíců v roce/</li> <li>• Velká vzdálenost do nemocnice a na polikliniku, nutná sanita a doprovod</li> <li>• Další pandemie</li> </ul> <p><b>Klienti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neudržení propustnosti zařízení (odchod schopnějších klientů)</li> </ul>

## SWOT DZR (DUKLA)

Silné stránky	Nedostatky
<p>Spolupráce s ostatními DZR  Nasazení pracovníků  Chuť jít do změny  Dobrá znalost klientů  Vycházíme si vstříc  Místní příslušnost zaměstnanců  Spolupráce s ostatními službami  System vzdělávání v rámci Cesty změny  Ukončené stavební úpravy – společné prostory  Vybavení společných prostor  Komunikace s klienty  Aktivní zapojování klientů do chodu bydlení  Aktivizační pracovník  Dostatek času na klienty  Dostatek personálu  Zavedení canisterapie</p>	<p>Dlouholetí pracovníci  Zakořeněné návyky  Dostupnost (kopce, absence zahrady)  Absence psychologické podpory pro klienty i pro pracovníky</p>

Příležitosti	Překážky a nedostatky
Spolupráce s externisty Spolupráce s Latou Nácviky dovedností Důvěra od vedení Facebookové stránky Spolupráce se ZŠ, ZUŠ, MŠ	Nezájem rodiny a nespolupráce rodiny Finance Covid 19 <b>Obtížná spolupráce s psychiatrem</b>

Pozn. Označení priorit pro nejbližší období

## SWOT DOZP (KAVKAZ)

Výstupní SWOT analýza pro DOZP Kavkaz vytvořená vedením DOZP, zaměstnanci přímé péče a konzultanty 02–03/2022

Silné stránky	Nedostatky (slabé stránky)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>postupná modernizace budov a domácností</b></li> <li>• <b>MSSS umí psát projekty a shánět dotace</b></li> <li>• <b>prostředí horské oblasti</b> (bydlení v klidné lokalitě uprostřed přírody)</li> <li>• <b>dopravní spojení s okolními městy</b></li> <li>• <b>spolupráce s dalšími dostupnými službami</b></li> <li>• <b>vzájemné soužití v komunitě</b> (místní obyvatelé klienty respektují)</li> <li>• <b>podněty, nápady ze strany zaměstnanců</b></li> <li>• <b>podpora změn a přístup personálu</b> (podpora vedení i personálu jít cestou změny se vším, co k tomu patří – školení, stáže, nastavení, vytváření nových manuálů, změny v přístupu ke klientům atd.)</li> <li>• <b>podpora klientů v rámci transformačních změn</b> (příprava na změnu a její realizace, forma nácviků s klienty v rámci domova, vzdělávání klientů v rámci MSSS – škola, kurzy LATA; větší podpora v samostatnosti klientů – samostatné lékování, návštěvy lékaře, zapojení do běžných prací ve své domácnosti apod.)</li> <li>• <b>transformační změny služby</b> (vznik a fungování domácností, snížení vícelůžkových pokojů, identifikace ústavních znaků a jejich přeměna – viz tabulka ústavních znaků)</li> <li>• <b>individuální přístup a aktivizace klientů</b> (možnost bazální simulace, pravidelná canisterapie, organizace výletů a dovolených</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>místo/a poskytování služeb</b> (daleko do větších měst – Chomutov, Karlovy Vary; na kopci, daleko na nákupy i v rámci Vejprt, obecně omezená možnost nákupů a služeb)</li> <li>• <b>sousedské vztahy</b> (neochota spolupráce sousedů a společnosti v rámci města)</li> <li>• <b>nepřízpůsobivost některých klientů při pohybu mimo DOZP</b> (obtěžování, žebrání)</li> <li>• <b>nemožná ochrana před zneužitím klientů</b></li> <li>• <b>vysoký počet domovů na jednom místě</b> (kumulace klientů na jednom místě/v malém městě)</li> <li>• <b>velmi pomalé odstraňování některých ústavních prvků</b></li> <li>• <b>vnitřní uspořádání objektů</b> (velké domácnosti – vysoký počet klientů na jednu domácnost; chybějící bezbariérové přístupy – nevhodné pro imobilní klienty, velká koupelna, nedostatek sociálních zařízení, nedostatek soukromí, vícelůžkové pokoje, absence kuchyní/kuchyňských koutů, ne všude je možnost stavebních úprav)</li> <li>• <b>chybí pracovní místa pro klienty</b> (včetně pracovišť mimo MSSS)</li> <li>• <b>chybí jiné služby</b> – např. chráněná dílna</li> <li>• <b>široká cílová skupina</b> (klientela se širokým spektrem zdravotního postižení - problém se vzájemným soužitím)</li> <li>• <b>nedostatek personálu</b> (jak z hlediska kvantity, tak</li> </ul>

<p>mimo DOZP, otevření všem klientům, podpora v oblasti navazování rodinných a přátelských vztahů)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>domácí prostředí, lepší atmosféra</b> (klienti vědí za kým jít, když potřebují pomoc, mění se jednotlivé místnosti tak, aby odpovídaly charakteru jejich používání a cílové skupině – např. obyvák není herna, jídelna nemusí být jen pouhé stoly a židle)</li> <li>• <b>vedoucí domova</b> (stojí za personálem a problémy řeší interně)</li> <li>• <b>aktivní spolupráce napříč službou, jednotlivými pozicemi</b> (umíme diskutovat a dojít ke společnému závěru)</li> <li>• <b>klienti mají u sebe své složky s důležitými věcmi ve formě snadného čtení</b></li> </ul>	<p>z hlediska kvality)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>kvalita personálu</b> (nespolehlivost, vztahy – pomluvy)</li> <li>• <b>chybí kulturní a sportovní vyžití v obci</b> (kino, bazén, divadlo, cukrárna apod.)</li> <li>• <b>chybí více služebních vozidel</b> (pro nákupy s klienty, na výlety)</li> <li>• <b>nedostatek akcí/aktivit pro klienty</b> (vytváření akcí v rámci MSSS včetně rekreace)</li> <li>• <b>časová nabídka aktivit je omezená provozními a personálními možnostmi</b> (omezené konce pořádaných akcí v rámci domova, klienti se necítí jako doma)</li> <li>• <b>špatná kvalita stravy v rámci MSSS</b></li> <li>• <b>nedostupnost kvalitní lékařské péče v místě bydliště</b></li> <li>• <b>kouření klientů a pracovníků</b></li> <li>• <b>noční hlídači</b> (bez přijetí vlastní odpovědnosti za službu v noci)</li> <li>• <b>obavy ze změn u některých zaměstnanců</b></li> </ul>
Příležitosti	Překážky a nedostatky (ohrožení)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>nové domy pro malá DOZP</b></li> <li>• <b>změna kapacit ve Vejprtech</b> (DOZP Domeček, využití okolní zástavbu nebo jiné obce pro vznik nových domovů - např. pronájem)</li> <li>• <b>segmentování domácností</b> (autonomie)</li> <li>• <b>noví kolegové – dobří PSS</b> (rozšířit tým dobrých asistentů)</li> <li>• <b>přesahy pro sociální tým</b> (sdílení, společné vytváření nových materiálů)</li> <li>• <b>nové postupy a větší zapojování klientů</b> (vaření, praní apod.)</li> <li>• <b>nabídka práce pro klienty</b> (např. sociální podnikání, dílna v Chomutově apod.)</li> <li>• <b>příležitost k tomu vyjádřit se, zapojit se</b></li> <li>• <b>práce s veřejností</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>vyločenost lokality Vejprt</b></li> <li>• <b>vnímání veřejnosti</b></li> <li>• <b>zneužívání klientů</b> (např. sociálně slabšími občany Vejprt)</li> <li>• <b>atmosféra na poradách vedení</b></li> <li>• <b>nerovnost v infotocích v rámci jedné organizace</b> (některé služby/jejich zástupci ví víc než ostatní, různé sféry vlivu, neměří se stejným metrem)</li> <li>• <b>okolí – Cesta změny</b></li> <li>• <b>přetrvávající ústavní prvky</b></li> <li>• <b>„falešný“ pocit bezpečí</b> (vždy se pracuje s nějakým rizikem, absurdity, stavební překážky – v návaznosti na požár)</li> <li>• <b>limitovaný počet zaměstnanců</b></li> <li>• <b>institucionální přístup některých zaměstnanců</b></li> </ul>

#### Na čem se aktuálně nejvíce pracuje:

- Implementuje se celý proces individuálního plánování – kmenový pracovník s klientem zpracovává profil a posléze to společně ladí. Nepřehání se to s množstvím cílů – pokud klient aktuálně žádný konkrétní nemá, nechává se čas, než se na nějaký podaří přijít. Důležité je mapování potřeb klienta a přizpůsobení (individualizace) asistence.
- Pracuje se na vybudování „relaxační a intimní místnosti“.

- Pokračuje rekonstrukce budovy A (budou tam i „cvičné kuchyně“).
- V rekonstrukci bude následovat budova C a budou se dodělovat i opravy (reklamace) po rekonstrukci budovy B.

### Co by potřebovali do budoucna:

- Aby „návštěvy“ byly především metodickou podporou a ne pouze kontrolou dokumentace – musí k tomu sloužit, výstupy musí být dostupné všem ostatním službám, musí být popisné, nikoli škálové.
- Zavést formu „druhých očí“ – dělat si „návštěvy“ v rámci domácností navíc, dávat si zpětnou vazbu, sdílet podněty, spolupracovat s cílem předávat si navzájem příklady dobré praxe.
- Pustit si do služby i externí audit (konzultanti mohou doporučit nebo zajistit).
- Lépe rozložit povinné vzdělávání zaměstnanců do celého roku – reagovat na poptávku zaměstnanců, témata, co potřebuje služba, nenechávat většinu až na druhou polovinu roku.
- Témata pro rozvoj – práce s lidmi s PAS, praktické techniky, co dělat, jak s nimi pracovat.
- Nedělat věci nahodile a od stolu (viz např. pokračovací vzdělávání klientů v oblasti sexuality) – za službu není problém připravit seznam lidí pro školení Sexualita II
- V dlouhodobém horizontu zrušit pozici nočních hlídačů – jsou to jen vrátní, kteří neudělají nic pro klienty.
- Mít skutečně funkční a akceschopný sociální tým MSSS, který bude poskytovat odbornou garanci postupům i dalším zaváděným novinkám a zároveň bude i funkční platformou pro sdílení dobré praxe napříč MSSS.
- Větší, otevřenou a bezpečnou spolupráci mezi jednotlivými službami/domy MSSS.

### SWOT DOZP (HUSOVA)

Výstupní SWOT analýza pro DOZP Husova vytvořená vedením DOZP, zaměstnanci přímé péče a konzultanty 02–03/2022

Silné stránky	Nedostatky (slabé stránky)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MSSS umí projekty a dotace</b></li> <li>• <b>posun díky projektu</b> (realizovaným změnám)</li> <li>• <b>ochota a vstřícnost vedení</b></li> <li>• <b>funkční sociální tým napříč MSSS</b></li> <li>• <b>lepší materiální vybavení i zázemí jednotlivých domácností</b> (tréninkový kuchyňský kout v přízemí A, vlastní funkční kuchyňky, samostatné domácnosti)</li> <li>• <b>funkční nastavení chodu domácností</b> (harmonogramy)</li> <li>• <b>lepší plánování akcí</b> (více jde za domácností)</li> <li>• <b>jasnější struktura a kontrolní mechanismy</b></li> <li>• <b>probíhají kontroly i metodická podpora</b></li> <li>• <b>lepší terminologie a méně ústavních znaků</b> (klíčenky, omezení vícelůžkových pokojů)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>málo komunikace o tom, že se služba rozšiřuje/mění hodně DOZP, málo CHB</b></li> <li>• <b>technické limity stávajících budov</b> (maximum je pouze humanizace)</li> <li>• <b>technické problémy a nedotažené věci</b> (např. s protipožárními dveřmi – v noci bouchají, havarijný stav – voda, topení, plyn, WC personálu s kumbálem uklízeček, neplní se dohody – např. podoba kuchyně v objektu B)</li> <li>• <b>rozdělení rolí v budovách</b> (kanceláře ve dvou budovách – možná i příležitosti - dáno kolaudací)</li> <li>• <b>přetrvávající institucionální znaky technického charakteru</b> (společné WC, koupelny, třílůžkové pokoje)</li> <li>• <b>nedostatek soukromí</b> (spousta cizích lidí, přestavba trvá příliš dlouho, hlučná samota)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lata</b></li> <li>• <b>lepší rozdělení rolí</b> (vedoucí směny, přenos kompetencí na PSS – třeba v oblasti zdraví)</li> <li>• <b>dostatek personálu</b> (malá fluktuace)</li> <li>• <b>zlepšení přístupu a personální oblasti</b> (zaměstnanci přemýšlí o klientech jinak, u některých je znát velký posun, víc vyprofilované pozice, větší spokojenost s vedoucími a jinými profesemi, větší propojenost s přímou)</li> <li>• <b>spokojenost klientů</b></li> <li>• <b>větší samostatnost a zapojení klientů</b> (vaření o víkendech – jen na budově B, nakupování, zapojování v rozhodování o domácnosti, zapojování klienti do hodnocení kvality, více se jich ptáme)</li> <li>• <b>spoluodpovědnost za IP</b> (sociální pracovník)</li> <li>• <b>nadšení, spokojenost a samostatnost klientů</b></li> <li>• <b>méně problémových klientů</b></li> <li>• <b>otevření všem klientům</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>malé pracovní uplatnění pro klienty</b></li> <li>• <b>málo personálu</b> (z pohledu kvality i kvantity)</li> <li>• <b>kvalita personálu</b> (špatná komunikace mezi pracovníky, víc nám koukají pod ruce, někteří jsou více pasivní)</li> <li>• <b>špatná kvalita stravy v rámci MSSS</b> (časté stížnosti, chybí výběr, skladba není pestrá)</li> <li>• <b>sociální šetření – klienti přestěhování z DOZP – vyladění/provázanost</b></li> <li>• <b>chybí centrální evidence pro DOZP</b></li> <li>• <b>nastavení systému</b> (PnP, klient...)</li> <li>• <b>obavy ze změn</b></li> </ul>
Příležitosti	Překážky a nedostatky (ohrožení)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>podpořit rozvoj služby přes projekty</b></li> <li>• <b>spolupráce napříč DOZP</b></li> <li>• <b>pokračovat v modernizaci objektů s cílem posílit autonomii jednotlivých domácností</b> (např. dokončit rozvod vody v podkroví)</li> <li>• <b>nová budova „C“</b></li> <li>• <b>snížit kapacitu více se osamostatňovat</b> (vytvářet nové postupy a vést klienty k např. k samostatnému vaření, praní apod.),</li> <li>• <b>podpořit nově nastavený systém aktivizace</b></li> <li>• <b>noví kolegové – dobří PSS</b> (rozšířit tým dobrých asistentů)</li> <li>• <b>efektivněji pracovat s kmenovými zaměstnanci</b> (včetně delegování kompetencí a odpovědnosti)</li> <li>• <b>více podpořit IP</b></li> <li>• <b>umožnit vybraným klientům přechod do služby CHB</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>vyločená lokalita</b></li> <li>• <b>vnímání veřejnosti</b></li> <li>• <b>málo personálu</b> (z pohledu kvality i kvantity, obava z množství personálu na chystané budově C)</li> <li>• <b>přetrvávající ústavní prvky</b></li> <li>• <b>institucionální přístup některých zaměstnanců</b></li> </ul>

#### Na čem se aktuálně nejvíce pracuje:

- Stále pokračuje rekonstrukce a bude na ni navazovat kompletní vybudování objektu Husova C. Ve stávající hlavní budově je to stále (vlastně po celou dobu projektu bylo) ve fázi provizorií.

- Znovu se přeskupují oddělení (je víc lidí s vysokou mírou nezbytné podpory – 19 pro přízemí) – bude zde sice jedna velká domácnost, ale neformálně rozdělená na dva celky.

### Co by potřebovali do budoucna:

- Skutečně uvést do praxe individuální plánování – ohlídat, že to bude mít stálou úroveň.
- Dát dohromady zahradu – i její zapojení do aktivizace klientů (rostliny i zvířata) – je v tom potenciál pro rozvoj samostatnosti, zapojení klientů (i v kontextu toho, co se naučí v Latě).
- Dotáhnout vodu do obýváku/jídelny v podkroví.
- Alespoň jednoho člověka na údržbu navíc.
- Potřebovali by dokončené rekonstrukce, aby byl skutečný čas a klid na práci na opravdovou implementaci změn v praxi.
- Lépe rozložit povinné vzdělávání zaměstnanců do celého roku – reagovat na poptávku zaměstnanců, témata, co potřebuje služba, nenechávat většinu až na druhou polovinu roku.

### SWOT CHB

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domácnosti/ byty jsou ve městě – klienti mají veřejné služby blízko (obchody, poštu, aj.). Nejsme vyloučená oblast (např. DS je na okraji Vejprtu a hůře dostupné pak veřejné služby)</li> <li>- Přístup ke klientům: mluvíme s nimi jako s rovnými partnery, nejsme direktivní, nabízíme volby řešení, respektujeme jejich názory a rozhodnutí</li> <li>- Usilujeme o jejich samostatnost v běžném životě a vedeme je k větší zodpovědnosti (např. financí). Respektujeme to, že člověk dělá chyby, když se něco učí.</li> <li>- V bytech CHB jsou hlavně jednolůžkové pokoje, maximálně dvojlůžkové. Klienti mají své byty, své soukromí a fungují jako běžná domácnost.</li> <li>- Ve službě není 24 hod přítomen pracovník, což svědčí i o samostatnosti klientů a není potřeba vysoká míra podpory ze strany služby</li> <li>- Službu zajišťuje malý tým, tím panuje větší shoda na přístupu ke klientům a způsobu poskytování služby</li> <li>- Zázemí služby je nyní mimo objekt na náměstí (nyní v budově ředitelství) a pracovníci docházejí do bytů za klienty, a nebo klienti docházejí za pracovníkem na schůzku do kanceláře v ředitelství. Což vedlo k tomu, že klienti přebírají více odpovědnosti (musí si sami hlídat, že si musí jít pro peníze do kanceláře, nebo sami vyřeší nějaké situace, které dříve přenášeli na pracovníky – volili jednodušší postup – říci o pomoc pracovníky, než to sám vyřešit – vyžadovali někdy i nadbytečnou pomoc ze strany služby)</li> <li>- Nové zázemí umožnilo i konzultace mimo byt, v kanceláři, možnost skupinových schůzek</li> <li>- Uvolnění administrativní zázemí v objektu na náměstí využívají pro komunitní skupinové aktivity</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nedostatek bytů od města pro klienti služby CHB v běžné zástavbě</li> <li>- Malá dostupnost některých služeb (lékaři – hlavně psychiatři, odborní lékaři ordinují jen omezení 1x týdně a praktický lékař 2x týdně, využívají jen jeden obchod – malý výběr, chybí kulturní a sportovní vyžití</li> <li>- Klienti bydlí s „cizími“ lidmi – více lidí v bytě</li> <li>- Nemožnost podpořit samostatné partnerské soužití v jednom bytě, aniž by tam žila třetí osoba (nejsou další samostatné byty)</li> <li>- Chybí návazná služba pro lidi s nižší mírou podpory, kteří jsou více samostatní a dokázali by žít jen s podporou např. osobní asistence /nebo terénní formy Podpory samostatného bydlení</li> <li>- Víme, že tu stále jsou klienti, pro které je služba CHB nadbytečná, stačila by nižší forma podpory (OA, PSB)</li> <li>- Nefunguje průchodnost mezi službami DOZP/ DZR směrem do služby CHB (nejsou doporučováni klienti z jiných služeb zřizovaných MSSS)</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nový způsob rozdělení klíčovství klientů mezi pracovníky / lepší organizace práce s ohledem na přesuny mezi byty</li> <li>- Klienti využívají efektivní tréninky Laty – což vede k aktivizaci (každý den, ale jen ti, co nemají zaměstnání). Efektivní trénink obsahuje i intenzivní nácvik dovedností, které nejsou možné v takovém rozsahu dělat ve službě CHB</li> <li>- Celý tým CHB se podílel na vypracování metodických pracovních postupů a vychází z praxe / došlo k redukci postupů</li> <li>- Pros službu jsou využívány i byty ve městě (3), nejsou všechny byty koncentrovány v jednom obytném domě</li> <li>- Někteří klienti dále pracují pod MSSS a jeden v soukromém sektoru</li> <li>- Kompenzace nedostupnosti veřejných služeb – služba CHB jezdí s klienty za nákupy, kulturou a sportem do jiných měst (např. Kadaň, Klášterec, Chomutov)</li> <li>- Zlepšení funkční spolupráce s veřejným opatrovníkem – možnost uvolnění financí pro trénování hospodaření i mimo rámec rozhodnutí soudu.</li> </ul>	
<b>PŘÍLEŽITOSTI</b>	<b>PŘEKÁŽKY/ OHROŽENÍ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mít více samostatných bytů v bytových domech ve městě</li> <li>- Více samostatných bytů v běžné zástavbě – umožnilo by to zrušení dvoulůžkových pokojů, snížení počtu lidí v bytech – vedlo by to k větší samostatnosti a soukromí pro klienty</li> <li>- Nastavit parametr spolupráce mezi službami MSSS – přechod klientů mezi službami s ohledem na zvyšování úrovně jejich dovedností a možnosti zvyšování jejich samostatnosti (z DOZP/ DZR na CHB)</li> <li>- Aktivně komunikovat s jinými poskytovateli návazných služeb pro lidi s nižší mírou podpory.</li> <li>- Naučit se cíleně a bezpečně pracovat na přechodu lidí ze služby CHB</li> <li>- Spolupráce části týmu CHB s nově vznikajícím komunitním DOZP, sdílení podobného způsobu práce, cílené uschopňování klientů, možnost pak jejich přechodu do služby CHB.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Velikost města Vejprty a jeho umístění / což omezuje možnosti dostupnosti a větší volby veřejných služeb</li> <li>- Ve Vejprtech je vysoká koncentrace několika sociálních služeb</li> <li>- Obavy klientů z bydlení mimo město Vejprty a také o to, že by přišli o práci, kamarády, vazby</li> <li>- Chybí návazné sociální služby podporující lidi s nižší mírou podpory – což brzdí další rozvoj a samostatnost klientů</li> <li>- Obavy pracovníků, zda to klient zvládne a obava o bezpečí klienta, míra rizika</li> <li>- Kapacita X dispozice bytů (neumožňuje samostatné bydlení pro jednu osobu či pár</li> <li>- Malé město – člověk nemůže přestat být klientem</li> <li>- Rodina brzdí odchod klienta ze služby a to odrazuje klienta od změny</li> <li>- Obava – když budou klienti odcházet do jiných služeb, tak odkud budou přicházet klienti do CHB</li> <li>- Nedostupnost městských bytů a také nejsou byty od soukromých vlastníků</li> </ul>

### III. NÁVRHOVÁ ČÁST

#### 1) Revize vnitřních pravidel a postupů realizace sociální služby DOZP, DZR, CHB

V rámci projektu byla vedena široká diskuse o změně systémových dokumentů, které na denní bázi ovlivňují kvalitu poskytování sociálních služeb. Již během projektu vznikla široká pracovní skupina, která začala připravovat zásadní revizi PRACOVNÍCH POSTUPŮ, a to ve všech zapojených službách. Do diskuse byli zapojeni i externí experti a výsledek bude důležitým prvkem v rámci udržitelnosti toho, co bylo v projektu v rámci interní transformace realizováno.

*Struktura již schválených PRACOVNÍCH POSTUPŮ PRO PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH:*

č.	NÁZEV PRACOVNÍHO POSTUPU
1.	Předávání služby
2.	Zapisování do programu Preus
3.	Zpracování nového pracovníka (PSS)
4.	Individuální plánování
5.	Aktivizace klientů
6.	Nástup klienta
7.	Odchod klienta mimo domov
8.	Stravování
9.	Manipulace s ošacením klienta
10.	Prevence opruzenin a dekubitů, polohování a manipulace s klientem
11.	Hygienická péče o klienta
12.	Péče o klienta s epileptickým záchvatem
13.	Prevence pádu
14.	Péče o mrtvé tělo
15.	Příprava a dohled nad užitím léků klienty
16.	Opatření omezující pohyb osob

## 2) Vytvoření nového systému pro průběžné hodnocení služby DOZP, DZR, CHB

Jako základní metoda hodnocení kvality průběhu sociální služby byla zvolena forma **METODICKÝCH NÁVŠTĚV** v jednotlivých domácnostech či odděleních. Podrobnější popis rozčlenění původních domovů na menší celky je podrobněji uvedeno v prezentaci, která je v příloze.

Ukázka z úvodní části dokumentu:

### ***Pravidelné návštěvy na Domovech***

Se vznikem domácností/oddělení budou na domovech probíhat také tzv. návštěvy pracovníky, kteří budou pověřeni ředitelem MSSS Vejprty ke kontrolní činnosti. Tyto návštěvy budou na domovech probíhat v pravidelných intervalech, nejdéle však 1x za 4 měsíce.

Cílem těchto návštěv je, aby se dodržovala nastavená pravidla a pracovalo se s klienty v domácnostech tak, jak je nastaveno v dokumentech každé domácnosti/oddělení.

Díky těmto pravidelným kontrolám můžeme začít měřit kvalitu poskytované sociální služby na každém domově, zkvalitnit služby a předejít negativním výsledkům ze strany inspekce.

**V rámci návštěvy budou probíhat tyto činnosti:**

1. Rozhovor s klienty (předem budou vybráni z Preusu alespoň 3 klienti)
2. Kontrola IP u vybraných 3 klientů a osobní dokumentace
3. Kontrola pravidel a harmonogramu domácnosti/oddělení, zda jsou v souladu s realitou na domově
4. Rozhovor s kmenovým pracovníkem domácnosti/oddělení
5. Respektující přístup (zvolení nákupu pro klienty, respekt k soukromí klientů apod.)
6. Hodnocení atmosféry na domově

## IV. EVALUACE PŘÍNOSU PROJEKTU

Od začátku projektu se u nás uskutečnilo velké množství kurzů, naši pracovníci navštívili jiné organizace v rámci stáží a v podstatě neustále byli v kontaktu se svými externími poradci. Nebýt projektu Cesta změny, tak bychom nikdy neproškolili takové množství pracovníků, a to i přes to, že se u nás v době realizace projektu vyskytla pandemie nákazy Covid-19.

Pracovníci se zúčastnili především kurzů, které podporují v transformaci a pomáhají jim tak pochopit různé změny, které v sociálních službách nastaly a dále nastávají. Jedním z takových kurzů byl například od Centra podpory transformace, kde školitelem byl náš externí specialista v rámci Cesty změny pan Martin Holub. Kurz s názvem „Vyhodnocování potřeb dospělých uživatelů služby“ pomohl v tom, aby zaměstnanci mohli správně určit, jaké potřeby naši uživatelé mají, v čem potřebují vyšší podporu, v čem naopak nižší a jestli se správně nacházejí ve službě ve které momentálně jsou.

Další zajímavé kurzy byly od organizace Skok do života, o.p.s. z Hradce Králové, které byly zaměřeny hlavně na respektující přístup ke klientům.

Dále byly velkým přínosem pro všechny pracovníky stáže v jiných zařízeních. Zaměstnanci se mohli inspirovat tím, co již v jiných organizacích dobře funguje.

### Průzkum a zpětná vazba od pracovníků

Zaměstnanci Městské správy sociálních služeb ve Vejprtech (dále jen MSSS Vejprty) dostali po ukončení kurzů a stáží hodnotící dotazníky. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 39 zaměstnanců DOZP, 23 zaměstnanců DZR a 8 CHB. Ti měli již na dotazníku vypsané kurzy (stáže, supervize), kterých se zúčastnili. Měli zhodnotit, jak se jim kurz/stáž líbil/a, popsat slovně, co se na kurzu či stáži dozvěděli, popsat, který z kurzů je nejvíce zaujal a proč, popsat zážitky a informace ze stáží a nakonec zhodnotit celkový přínos vzdělávání v rámci Cesty změny pro jejich zaměstnání.

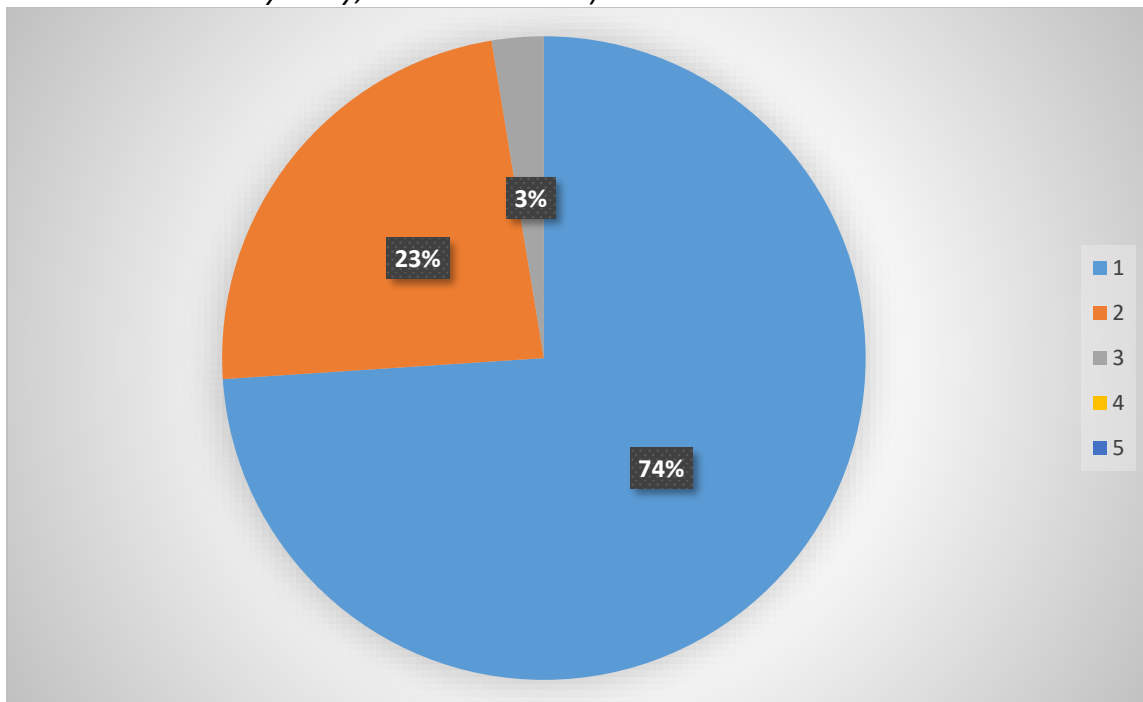
Více tedy již v grafickém vyhodnocení a popisech za každou službu MSSS Vejprty.

## 1) Hodnotící zpráva průběhu vzdělávacích aktivit pro DOZP

### Grafické výstupy a jejich popis

#### Graf č.1

**Jak se Vám kurz/stáž líbil/a?** (Hodnocení jako ve škole, 1=nejlepší;5=nejhorší, zaměstnanci oznámkovali všechny kurzy, které absolvovali)

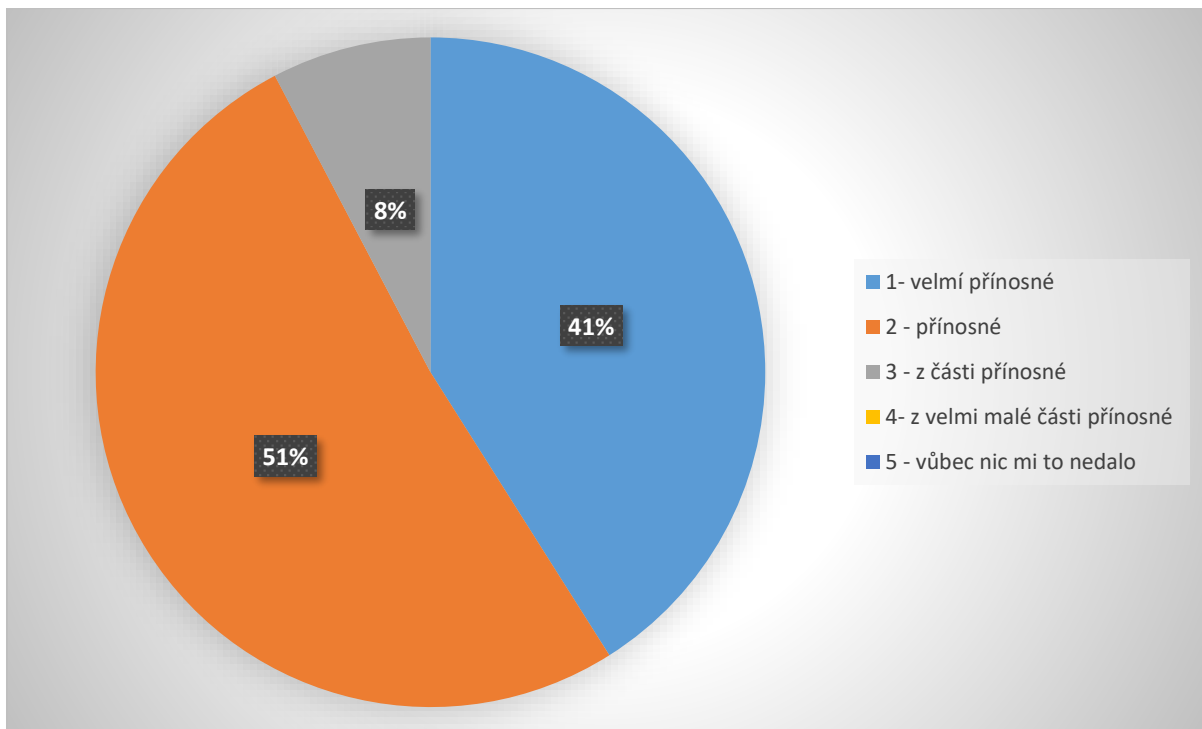


74% zaměstnanců DOZP hodnotilo všechny kurzy a stáže, kterých se zúčastnili známkou 1. Dále 23% bylo ohodnoceno známkou 2 a jen 3% známkou 3. Nebylo hodnoceno známkami 4 a 5.

V tomto grafickém hodnocení vidíme, že kurzy i stáže byly úspěšné a zaměstnancům DOZP se líbily.

### Graf č.2

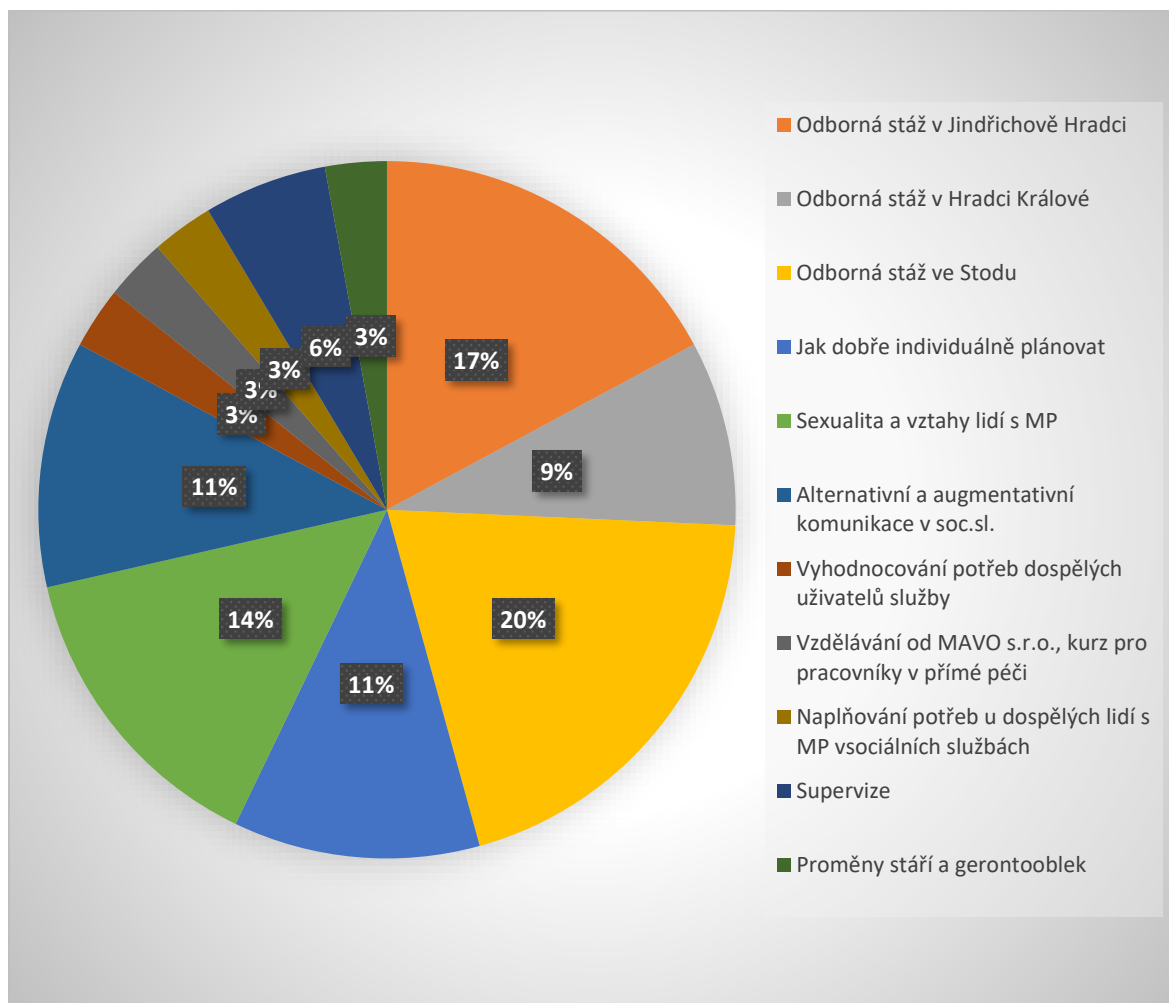
**Bylo pro Vás vzdělávání v rámci Cesty změny přínosné? (Hodnotící škála 1-5, kdy je 1- velmi přínosné, 2- přínosné, 3- z části přínosné, 4- z velmi malé části přínosné, 5- vůbec nic mi to nedalo)**



Z grafu vidíme, že pro 51% zaměstnanců DOZP bylo vzdělávání v rámci Cesty změny velmi přínosné, pro 41% bylo přínosné a pro 8% z nich z části přínosné. Žádný zaměstnanec nehodnotil známkou 4 a 5. Na základě těchto dat můžeme tedy říct, že pro většinu zaměstnanců DOZP byly kurzy a stáže přínosem pro výkon jejich zaměstnání.

**Graf č.3**

**Jaký kurz/stáž Vás nejvíce zaujal/a?**



Z tohoto grafu lze vyčíst, které kurzy (stáže, supervize) nejvíce pracovníky DOZP zaujaly. Největší úspěch měly u pracovníků stáže. Stáž v Centru sociálních služeb ve Stodu (20 %), dále stáž v Jindřichově Hradci (17 %), konkrétně v organizaci Chráněné bydlení Naplno a stáž ve Skoku do života v Hradci Králové (9 %). Dále pracovníky zaujalo poradenství od organizace Skok do života, o.p.s., které se týkalo sexuality a vztahů lidí s mentálním postižením (14 %). Zajímavé bylo pro zaměstnance také školení na téma individuálního plánování od pana Jiřího Sobka z AdPontes (11 %) nebo Alternativní a augmentativní komunikace od Sociální agentury v Ústí nad Labem (11 %). Dále pak pracovníci zmínili například kurz Proměny stáří a gerontooblek, supervize a vzdělávací kurz pro pracovníky v přímé péči.

## Slovní hodnocení zaměstnanců DOZP

**Zaměstnanec č.1:** „Na stáži ve Stodu mě velmi zaujal domeček „Perníková chaloupka“ ve kterém žijí klienti s problematickým chováním“.

**Zaměstnanec č. 2:** „Nejvíce mě zaujal kurz individuálního plánování. I já se snažím být při rozhovorech s klienty objektivní, protože vím, že je nutný individuální přístup ke každému klientovi.“

**Zaměstnanec č. 3:** „Nejvíce mne zaujala Alternativní a augmentativní komunikace, vidím, že existuje velká nabídka druhů komunikace, některé se dají uplatnit i na našem Domově“.

**Zaměstnanec č. 4:** „Hodně mi dalo poradenství od skoku do života s názvem Sexualita lidí s mentálním postižením. Víím, jak je důležité mluvit o sexualitě klientů a určitě již lépe rozumím klientům a chápu jejich potřeby v sexuální oblasti.“

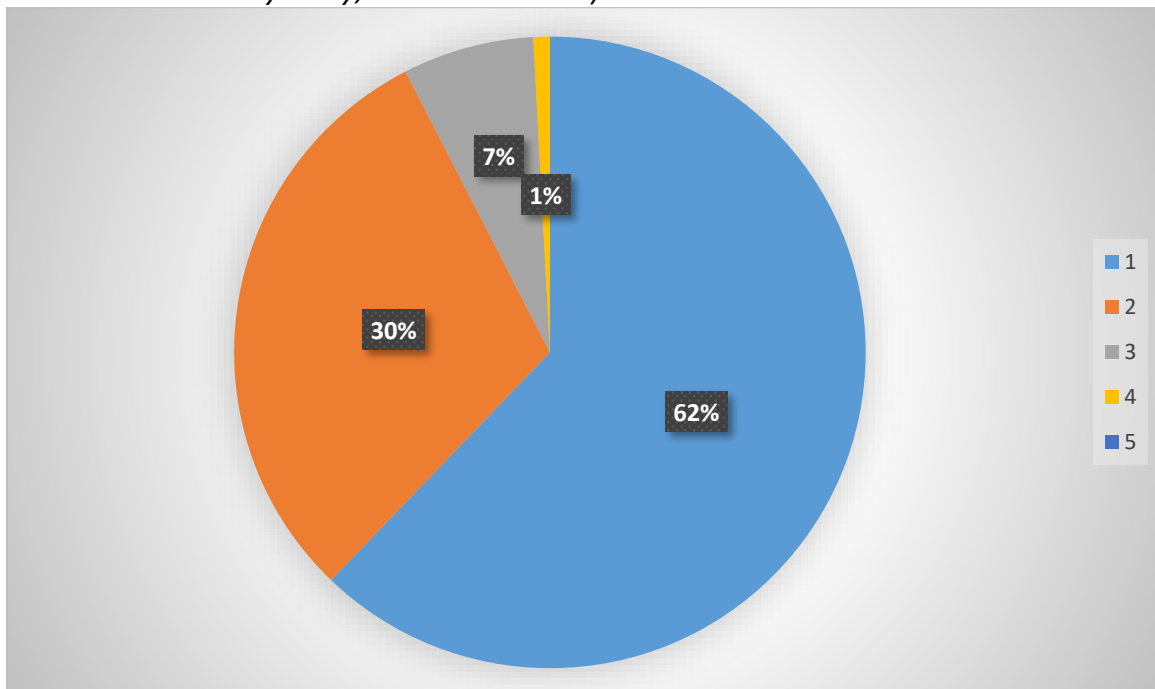
**Zaměstnanec č. 5:** „Nejvíce mne zaujal kurz „Poměny stáří a gerontooblek“. Bylo velmi zajímavé a přínosné vyzkoušet si, jak se cítí lidé ve stáří. Také bylo velmi zajímavé vyzkoušet si rukavice simulující třes rukou u Parkinsonovy choroby. Nezapomenutelný zážitek.“

## 2) Hodnotící zpráva průběhu vzdělávacích aktivit pro DZR

### Grafické výstupy a jejich popis

#### Graf č.1

**Jak se Vám kurz/stáž líbil/a?** (Hodnocení jako ve škole, 1=nejlepší;5=nejhorší, zaměstnanci oznámkovali všechny kurzy, které absolvovali)

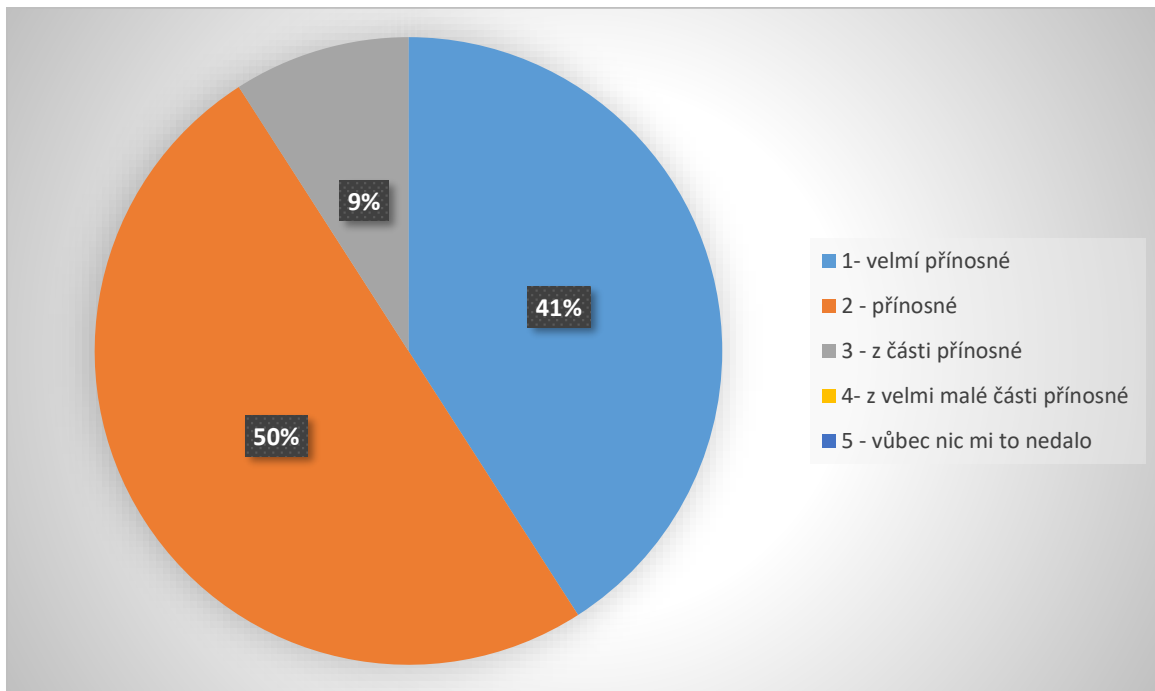


62% kurzů, které zaměstnanci DZR absolvovali bylo ohodnoceno známkou 1. Dále 30% známkou 2, 7 % známkou 3. Jeden kurz byl ohodnocen známkou 4. Nikdo nehodnotil známkou 5.

Dle grafického výstupu lze říci, že i zaměstnanci DZR hodnotí kurzy ve většině kladně.

### **Graf č.2**

**Bylo pro Vás vzdělávání v rámci Cesty změny přínosné?** (Hodnotící škála 1-5, kdy je 1- velmi přínosné, 2- přínosné, 3- z části přínosné, 4- z velmi malé části přínosné, 5- vůbec nic mi to nedalo)



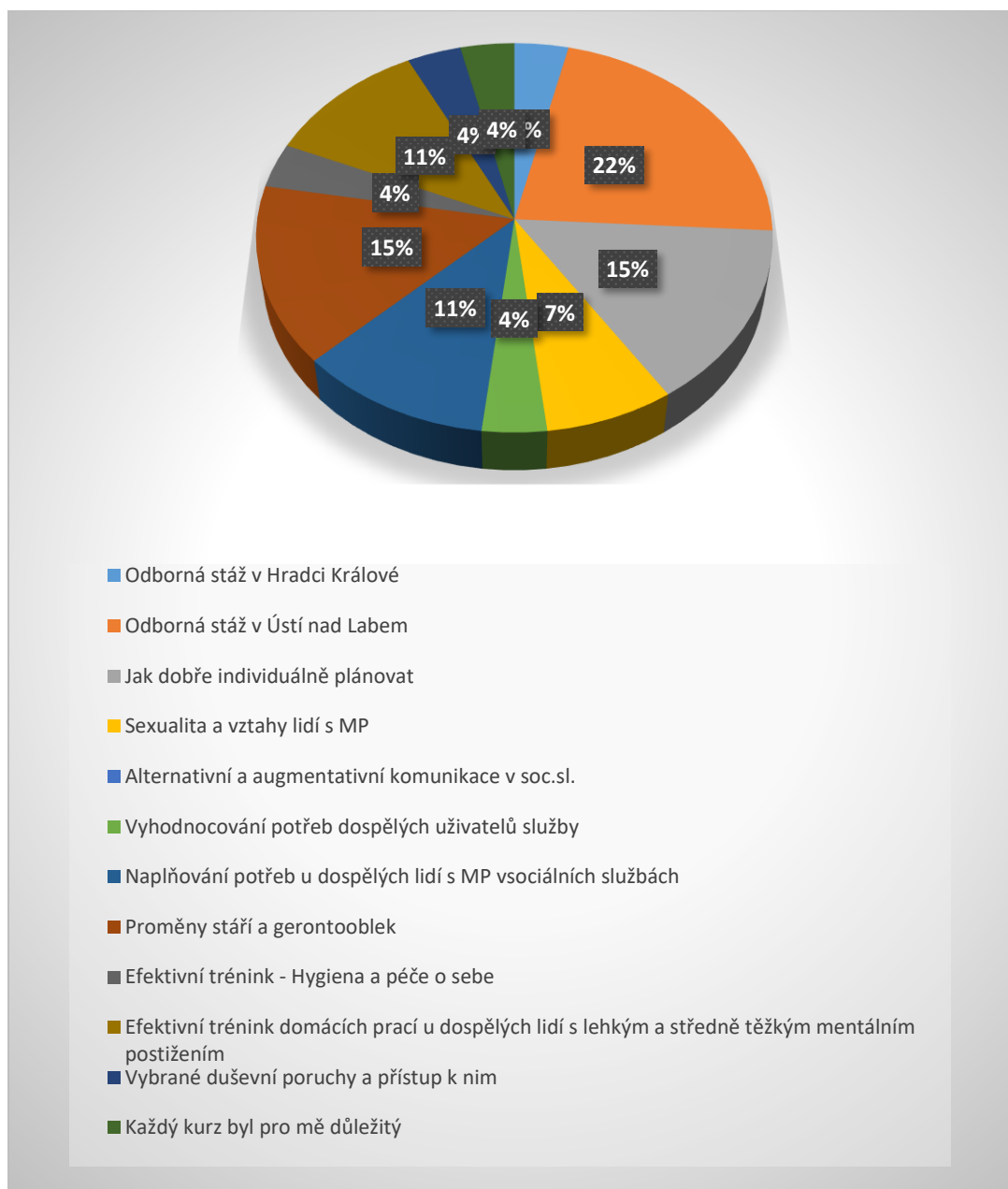
Z grafu vidíme, že pro 50 % zaměstnanců DZR bylo vzdělávání v rámci Cesty změny přínosné, 41 % zaměstnanců zhodnotilo vzdělávání jako velmi přínosné a pro 9 % z nich z části přínosné. Žádný zaměstnanec nehodnotil známkou 4 a 5.

Na základě těchto dat můžeme tedy říct, že pro většinu zaměstnanců DZR byly kurzy a stáže přínosem pro výkon jejich zaměstnání.



### Graf č.3

#### Jaký kurz/stáž Vás nejmíc zaujal/a?



Z grafu lze vyčíst, že pracovníky DZR nejmíc zaujala stáž v Ústí nad Labem (22 %), konkrétně návštěva zařízení Fokus Labe. Dále zaměstnance DZR zaujal kurz Proměny stáří a gerontooblek (15 %), stejně tak kurz od AdPontes s názvem „Jak dobře individuálně plánovat“ (15 %). Dále zmiňovali kurzy od organizace Skok do života – Efektivní trénink domácích prací u dospělých uživatelů s lehkým a středně těžkým mentálním postižením, hygienu a péči o sebe, Naplňování potřeb u dospělých lidí s MP a Sexualitu a vztahy lidí s MP.

## **Slovní hodnocení zaměstnanců DZR**

**Zaměstnanec č.1:** „Nejvíce mě zaujal kurz „Proměny stáří a gerontooblek“. Byla jsem ráda, že jsem si mohla vyzkoušet oblek. Teď si umím představit pohyb ve stáří, jak se špatně jí, když má klient třes rukou, špatně se mu vstává a chodí do schodů i ze schodů. Praktické zkušenosti jsou lepší než si o něčem jen povídat.“

**Zaměstnanec č.2:** „Nejvíce mě zaujal kurz „Vybrané duševní poruchy a přístup k nim“. Jelikož u nás na zařízení máme klienty s duševním onemocněním, je potřeba vědět, jak s klienty pracovat. Zde na tomto kurzu jsem se dozvěděl mnoho nových informací.“

**Zaměstnanec č.3:** „Zaujal mě Efektivní trénink domácích prací od Skoku do života. Snažíme se klienty zapojit do činností běžného života, aby se o sebe dokázali postarat lépe a sami. Aby měli představu, co je péče o sebe a domácnost. V rámci toho máme také větší kontakt s klienty, činnosti jsou pro některé zábavné.“

**Zaměstnanec č.4:** „Ze stáže ve Skoku do života jsem si přivezla tyto informace: líbila se mi chytrá pokladna pro zaměstnance jejich bistra, obrázková reálná podoba bankovek, které používají v rámci efektivního tréninku a hezky zpracované fotografické postupy v sociální rehabilitaci.“

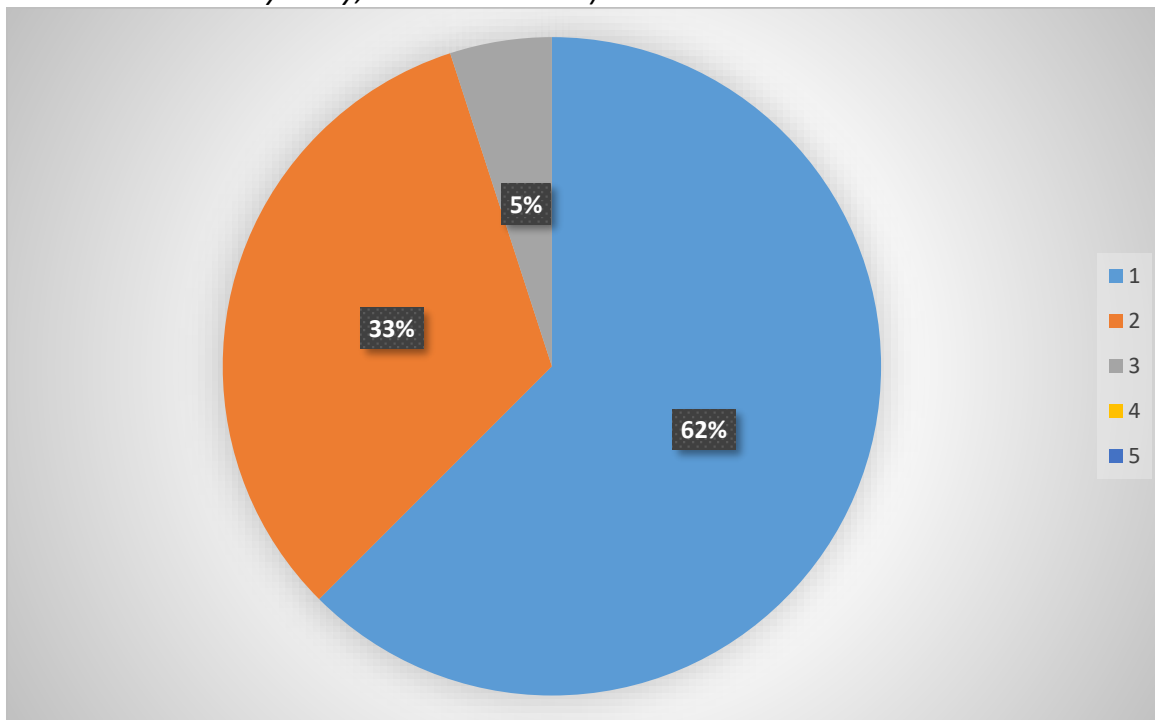
**Zaměstnanec č. 5:** „Nejvíce se mi líbilo individuální plánování. Dozvěděla jsem se, jak jednoduše individuálně plánovat. Líbila se mi také papírová forma IP, profil klienta, slabé a silné stránky klienta, cíle klienta.“

### 3) Hodnotící zpráva průběhu vzdělávacích aktivit pro CHB

#### Grafické výstupy a jejich popis

##### Graf č.1

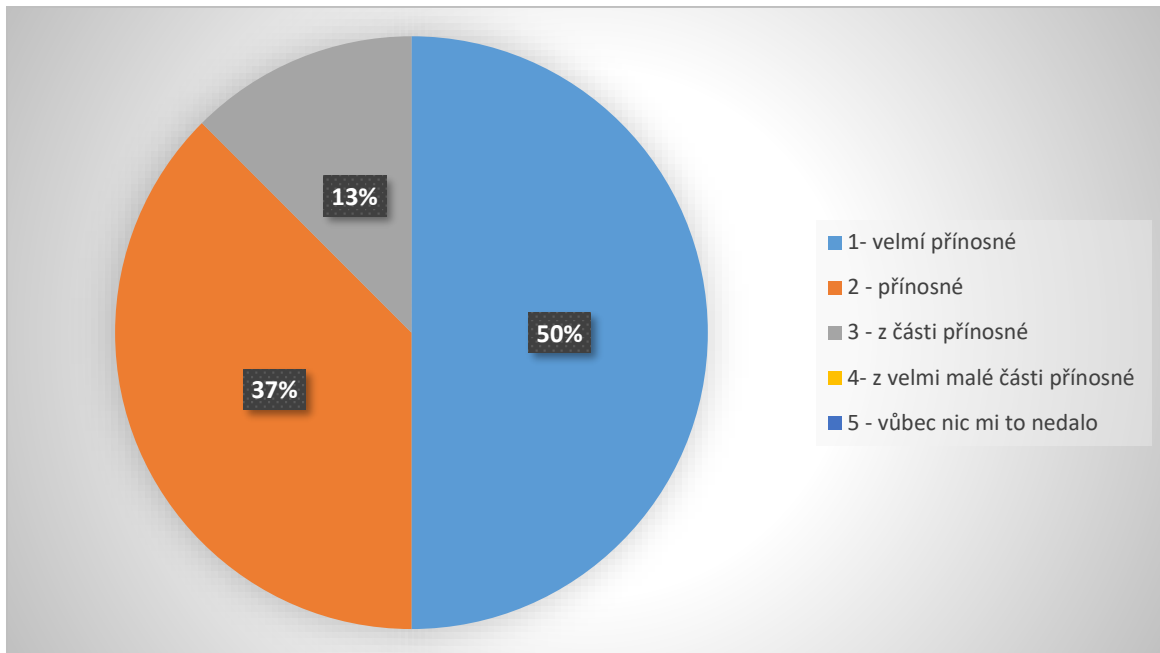
*Jak se Vám kurz/stáž líbil/a? (Hodnocení jako ve škole, 1=nejlepší;5=nejhorší, zaměstnanci oznámkovali všechny kurzy, které absolvovali)*



Většina zaměstnanců CHB ohodnotila kurzy známkou 1 (62 %). Dále hodnotili známkou číslo 2 (33 %) a jen 5 % kurzů bylo ohodnoceno známkou 3. Známkou 4 a 5 nikdo nepoužil. Závěrem lze tedy říci, že i pracovníkům CHB se kurzy a stáže líbily.

### Graf č.2

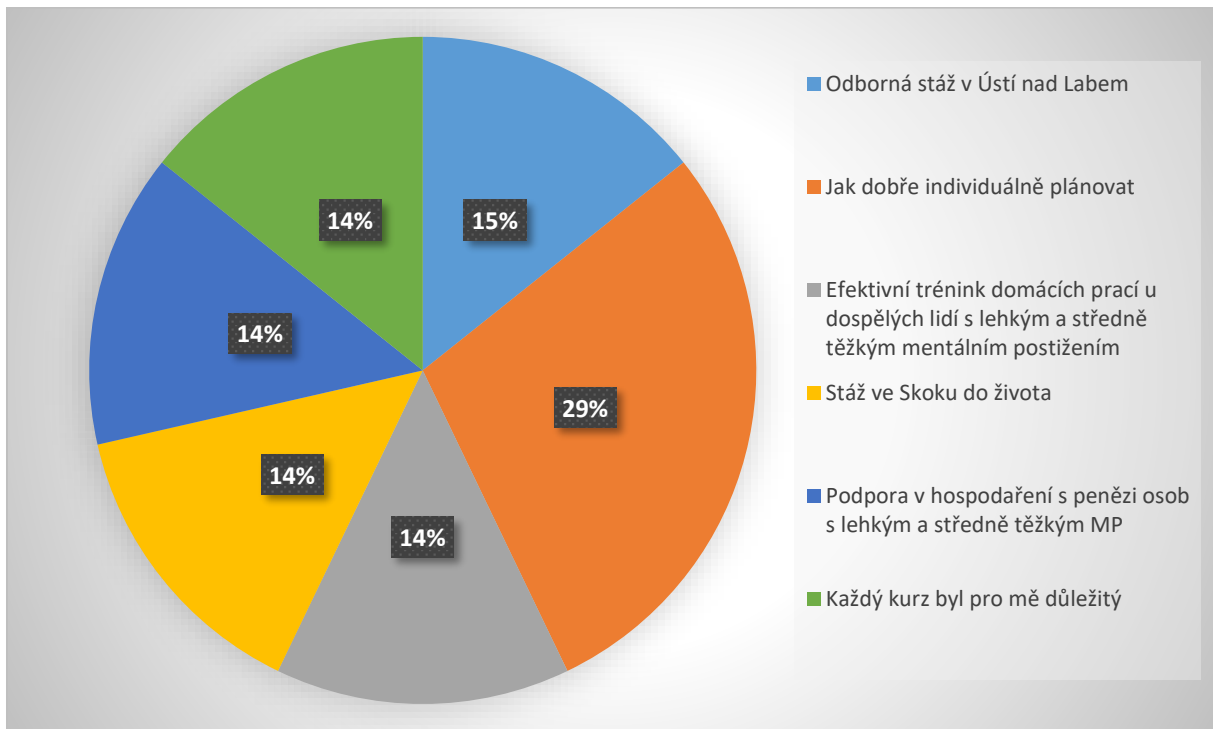
**Bylo pro Vás vzdělávání v rámci Cesty změny přínosné? (Hodnotící škála 1-5, kdy je 1- velmi přínosné, 2- přínosné, 3- z části přínosné, 4- z velmi malé části přínosné, 5- vůbec nic mi to nedalo)**



Pro polovinu zaměstnanců CHB, kteří se zúčastnili průzkumu v rámci projektu Cesta změny bylo vzdělávání velmi přínosné. Další větší část zaměstnanců jej hodnotí jako přínosné a menšina jako z části přínosné. Nikdo nehodnotil známkami 4 a 5. I z toho grafu lze tedy vyčíst, že pro zaměstnance služby chráněného bydlení bylo školení přínosné.

### Graf č.3

#### Jaký kurz/stáž Vás nejvíc zaujal/a?



Pracovníky chráněného bydlení nejvíc zaujal kurz individuálního plánování od AdPontes. Dále odborné stáže, kurzy od Skoku do života – Efektivní trénink domácích prací u dospělých lidí s lehkým a středně těžkým mentálním postižením a Podpora v hospodaření s penězi osob s lehkým a středně těžkým MP.

#### Slovní hodnocení zaměstnanců CHB

**Zaměstnanec č.1:** „Nejvíc mě zaujal kurz Podpora hospodaření s penězi, týkal se nejvíc mého pracovního zařazení a podání vysvětlení školitelky bylo velmi názorné včetně příkladů z praxe.“

**Zaměstnanec č.2:** „Pro mě byl největším přínosem Efektivní trénink domácích prací u dospělých lidí s lehkým a středně těžkým mentálním postižením. Názorně nám bylo vysvětleno, jak pracovat s lidmi s mentálním postižením a jak správně pro ně dělat pracovní postupy, což teď využíváme i v naší organizaci.“

**Zaměstnanec č.3:** „Stáž ve Fokusu Labe v Ústí nad Labem byla pro mě přínosem v tom, že byl hezky vidět posun klientů do běžného života, prostě to lze.“

**Zaměstnanec č.4:** „Všechny kurzy pro mě jsou zajímavé a zároveň naučné. Člověk se pořád učí novým věcem v práci s lidmi s mentálním postižením.“

**Zaměstnanec č. 5:** „Nejvíce se mi líbilo na stáži v Hradci Králové ve Skoku do života. Hezké poznávání nového prostředí a toho, jak se s klienty pracuje.“

## **Závěr evaluace:**

Z **grafů č.1** můžeme zhodnotit, že ve většině hodnotili pracovníci všech služeb MSSS Vejprty kurzy známkou 1, další část pracovníků hodnotila známkou 2. Menšina zvolila známku 3 a pouze jeden pracovník ze služby DZR hodnotil známkou 4. Známkou 5 nikdo nepoužil.

Z **grafů č.2** můžeme vyčíst, že pro většinu pracovníků ze služeb DOZP a CHB byly kurzy a stáže velmi přínosné. Pro většinu pracovníků ze služby DZR byly kurzy a stáže přínosné. Pouze malá část zaměstnanců zhodnotila, že byly kurzy a stáže pro jejich profesi z části přínosné. Známkami 4 a 5 nikdo nehodnotil.

Z **grafů č.3** je vidět, že se uskutečnilo velké množství kurzů a stáží. Každého zaměstnance zaujal jiný kurz. Dle průzkumu pracovníky ve všech službách nejvíc zaujaly stáže. Dále je zaujaly kurzy od Skoku do života o.p.s. (Sexualita a vztahy lidí s MP, Efektivní tréninky, Naplňování potřeb u dospělých lidí s MP atd.) a individuální plánování od AdPontes. Zaměstnanci DZR také hodně zmiňovali kurz „Proměny stáří a gerontooblek,“ což je logické vzhledem k tomu, že velká část klientů DZR je již vyššího věku.

Na základě dat z průzkumu lze říci, že vzdělávání v rámci projektu Cesta změny bylo pro pracovníky MSSS Vejprty velkým přínosem, a tedy i velkým přínosem pro naši organizaci, protože průběžné vzdělávání pracovníků (hlavně v rámci témat týkající se transformace sociálních služeb) je pro nás velmi důležité. Především ze slovního hodnocení kurzů a stáží lze vyčíst, že si každý zaměstnanec ze vzdělávacích aktivit něco odnesl.

*Evaluaci zpracovala: Ing. Pavlína Šindelářová, Manažer kvality sociálních služeb*

## **V. ZÁVĚR**

V rámci projektu bylo uskutečněno mnoho důležitých aktivit, které nastartovaly a během doby realizace i ukotvily proces interní transformace MSSS Vejprty. Nejdůležitější bylo v tomto ohledu systémové profesní vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Vzdělávání bylo „na míru“ připravené a cílené na jednotlivé specializace. Jednoznačně nejefektivnější však byly odborné stáže a individuální poradenství od externích pracovníků. Tyto nástroje nám umožnily řešit konkrétní problémy nebo nejasnosti transformačního procesu a také usnadnily většině pracovníků přijmout za výsledky revize vnitřních pravidel organizace a eliminaci některých ústavních prvků v jednotlivých službách a domovech.

Mgr. Viktor Koláček  
ředitel

## **Přílohy:**

- 1) Úvodní interní prezentace pro zaměstnance zapojené do projektu



CESTA ZMĚNY  
(ZACÁTEK).pptx

- 2) Pracovní podrobná verze pro zaměstnance



CESTA ZMĚNY  
(TEAMBUILDING).pptx

- 3) Závěrečná interní prezentace pro zaměstnance zapojené do projektu



CESTA ZMĚNY  
(KONEC).pptx