



Závěrečná analytická zpráva projektu

# Síťování pracovníků pro výměnu dobré praxe v práci s mládeží ohroženou sociální exkluzí (NEET)

Přidružený web: [socwiki.cz](http://socwiki.cz)

PROJEKT SÍŤOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ PRO VÝMĚNU DOBRÉ PRAXE V PRÁCI S MLÁDEŽÍ OHROŽENOU SOCIÁLNÍ EXKLUZÍ (NEET), REG. Č. CZ.03.2.63/0.0/0.0/15\_023/0001137 JE PODPOŘEN V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ZAMĚSTNANOST Z EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU A STÁTNÍHO ROZPOČTU ČESKÉ REPUBLIKY



## Obsah

Úvod .....	1
Příklady dobré praxe práce s NEET mládeží ze Švédska .....	3
Sociální politika v České republice a příklady programů zaměřených na mládež.....	7
Překážky práce s NEET mládeží v České republice .....	12
Realizace programů v České republice a návrh konkrétních aktivit.....	14
Celkové zhodnocení projektu .....	16
Odborná literatura .....	17
Online a další zdroje .....	17
Příloha 1 – Graf míry nezaměstnanosti v zemích EU v období 2004 až 2014 .....	19
Příloha 2 – Závěrečné zprávy z pilotáží účastnických projektů .....	20
Sociální pracovník ve škole –Orlová .....	20
Multidisciplinární spolupráce v rámci komise OSPOD –Jilemnice .....	25
Rodičovský program na podporu návratu odejmutých dětí do rodin – Chomutov .....	27
Zapoj se i TY: Dobrovolníci v NZDM – Prachatice.....	30
Zaměstnávání nezaměstnaných v místě jejich bydliště – ÚMO Neštětice v Ústí n. Labem .....	33
Zaměstnávání klientů v Domě na půl cesty – Ostrava .....	36
Zlepšení vztahů mezi rodiči a dětmi – Vsetín .....	38
Změna přístupu v práci s klientem Domu na půl cesty – Chrudim, Hrochův Týnec a Havlíčkův Brod .....	41
Metodika používání Instagramu jako nástroje v sociální práci – Chomutov.....	46



## Úvod

Projekt realizovaný organizací Schola Empirica pojednaný v této závěrečné analytické zprávě se zabývá aktuálním celoevropským jevem mladých lidí ohrožených sociálním vyloučením, tedy tzv. mládeží NEET (Not in Employment, Education or Training). Mladí lidé jsou v současnosti jednou ze skupin nejvíce ohrožených sociálním vyloučením a s ním souvisejícími problémy, jako jsou nezaměstnanost, předčasné rodičovství, bezdomovectví, zneužívání drog apod. To ilustrují například čísla o míře nezaměstnanosti, která jsou prakticky v celé Evropě nejvyšší právě pro skupinu mladých osob (viz graf v Příloze 1). Odborná literatura hovoří o tzv. nových sociálních rizicích souvisejících s flexibilizací trhu práce, již představují nestandardní formy zaměstnání s menší ochranou zaměstnanců, a též s flexibilizací rodinného uspořádání, tj. častějším nesezdaným soužitím, samoživitelstvím apod. (viz například Esping-Andersen, 2000; Streeck, 2009; Knijn, 2012).

Právě mladí lidé jsou těmito novými riziky nejvíce ohroženi. Jednotlivé státy na nová rizika reagují zpravidla pomalu, mimo jiné v důsledku již tak napjatých veřejných rozpočtů (viz např. Streeck & Schäfer, 2013), které brání realizaci systémové změny. Úkol pomáhat ohrožené mládeži tak často připadá na pracovníky nevládních neziskových organizací a vybraných orgánů státní správy, kterým však chybí metodiky, možnosti a ověřené postupy, které by mohli pro úspěšnou práci s NEET mládeží používat.

Nedostatečná podpora sociálních pracovníků se projevuje také v nedostatku chybějících partnerství mezi zúčastněnými stranami v klíčových oblastech podpory mládeže. Proto je kromě vývoje nových metodik a postupů důležité také nastavit a podpořit síťování mezi sociálními pracovníky napříč organizacemi (zejména veřejný sektor a nevládní organizace). Síťování může podporovat nejen efektivnější spolupráci, ale také zvyšovat motivaci a usnadňovat šíření dobré praxe.

Na pozadí těchto východisek byl připraven projekt Síťování pracovníků pro výměnu dobré praxe, jehož cílem bylo vytvořit platformu zaměřenou na dobrou praxi v oblasti práce s mládeží NEET, vyzkoušet nové modely práce a spolupráce a své zkušenosti sdílet skrze online platformu socwiki.cz, která též vznikla v rámci projektu.

Do projektu se zapojilo deset českých organizací (nevládní organizace nebo orgány místní samosprávy), jejichž zástupci (dále jen účastníci projektu) na začátku absolvovali pracovní setkání ve stockholmské čtvrti Spanga-Tensta. Seznámili se s tamějšími způsoby práce a ty poté upravili do podoby vhodné pro nasazení v kontextu, ve kterém sami pracují. Vzniklo tak deset nápadů na inovace v práci s mládeží NEET nebo s dětmi, kterým hrozí, že se po absolvování povinné školní docházky do této kategorie zařadí. Tyto nápady byly účastníky projektu za asistenci Scholy Empirica rozpracovány do záměrů pilotních projektů, které pak byly realizovány a evaluovány. Zkušenosti s realizací těchto projektů jsou popsány v této závěrečné zprávě a v přidružené online platformě. V průběhu dvouleté realizace projektu se ve dvou z deseti českých organizací zapojených do síťování pracovníků změnila personální poměry natolik (odešli klíčoví pracovníci, kteří byli do projektu síťování zapojeni), že tyto organizace již neměly kapacitu na realizaci projektových aktivit. V jednom z těchto dvou případů vznikla alespoň dílčí evaluační zpráva z aktivit, které se stihly realizovat. Celkově tak vzniklo devět dílčích evaluačních zpráv z jednotlivých záměrů účastníků projektu.



Při realizaci projektu jsme aplikovali postupy a způsoby práce, které v naší organizaci rozvíjíme úspěšně již několik let a které zároveň mohly být pro některé účastníky novým prvkem v jejich práci: jde zejména o osobní zážitek, inspiraci zahraničním prostředím, sdílení rozdílných přístupů a postupů práce. Novým prvkem v tomto projektu bylo síťování pracovníků z různých typů institucí (neziskové organizace různého zaměření v sociálních službách, státní správa a samospráva), takže se účastníci projektu nyní na řešení problémů dokáží společně podívat z různých stran, očima různých aktérů.

Tato závěrečná analytická zpráva slouží jednak jako celkové shrnutí projektu a jeho poznatků, jednak jako rozcestník na jednotlivé výstupy, které jsou zveřejněny na online platformě socwiki.cz. Tato platforma nese název „Sociální práce s dětmi a mládeží“. Je to dáno tím, že v rámci projektu vymezujeme skupinu NEET trochu širěji a pracujeme také s mladými a dětmi, kteří sice ještě neukončili formální vzdělávání, nicméně jsou ohroženi tím, že po skončení vzdělání v kategorii NEET skončí. Zaměření na práci s mládeží NEET tedy chápeme také jako práci s dětmi s cílem prevence ocitnutí se v této kategorii.

V následujících kapitolách zprávy se nejprve věnujeme shrnutí vybraných aspektů sociální politiky ve Švédsku a příkladům dobré praxe práce s mládeží NEET ve Švédsku, jak vyplývají ze zkušenosti účastníků projektu z pracovního setkání ve Švédsku. Poté pro kontext krátce shrnujeme některé aspekty české sociální politiky, i když robustní srovnání švédské a české praxe není v možnostech tohoto projektu. Dále uvádíme vybrané příklady práce v mládeži, a především mládeží NEET v České republice, které ukazují, že nejde o oblast, která by u nás vůbec nebyla zasažena intervencí. Náš projekt se existující praxi snaží doplňovat, rozvíjet, a především obohacovat o zahraniční inspiraci. Následně věnujeme pozornost konkrétním překážkám práce s mládeží NEET, jak je identifikovali účastníci projektu na základě své často dlouhodobé pracovní zkušenosti. Těžištěm práce jsou pak konkrétní realizace jednotlivých dílčích projektů a inovací, které byly v rámci projektu Síťování pracovníků pro výměnu dobré praxe pilotně realizovány a vyhodnoceny.



## Příklady dobré praxe práce s NEET mládeží ze Švédska

Sociální systémy ve skandinávských zemích jsou dlouhodobě známé svou štedrostí a ochotou k inovacím (Esping-Andersen, Gallie, Hemerijk, & Myers, 2002). Systém švédské sociální politiky provází občany od ranného dětství počínaje předškolním vzděláváním až po stáří. Tuto kapitolu zahájíme krátkým představením sociální politiky ve Švédsku a poté navážeme samotnou situací mládeže NEET ve Švédsku a specificky ve čtvrti Spanga Tensta ve Stockholmu, kam vyjeli účastníci projektu na pracovní setkání. Celá tato kapitola vychází především právě z naší zkušenosti z pracovního setkání ve Stockholmu a z přednášek Anne Marie Flood (Flood, 2018), která se pracuje pro městskou část Spanga Tensta a zaměřuje se právě na práci s mládeží NEET.

### Sociální politika ve Švédsku

V této sekci se zabýváme sociální politikou ve Švédsku v jejích základních obrysech, nejde o vyčerpávající výčet.

**Předškolní vzdělávání:** Švédská sociální politika v předškolním vzdělávání se zaměřuje na dva konkrétní cíle, a sice (1) zajištění potřebné péče o předškolní děti ve spojení se zaměstnáním nebo studiem rodičů a (2) podporu a povzbuzení vývoje a vzdělávání dítěte při zajištění maximální pohody.

Tyto dva cíle jsou důležitou součástí jednak správného vývoje dítěte, ale také sladění rodinného a pracovního života rodičů (Švédsko má v rámci EU velmi vysokou míru zapojení žen do trhu práce). Ve švédském systému lze najít mnoho forem předškolní péče počínaje předškolní třídou přes mateřské školy, denní rodinnou péči a konče otevřenou předškolní péčí (Moravcová, 2006).

Podle oficiální prezentace stockholmské čtvrti Spanga Tensta to vede k následujícím statistikám pro Švédsko:

- 83 % dětí ve věku 1–5 let navštěvuje předškolní zařízení
- 94 % dětí ve věku 3–5 let navštěvuje předškolní zařízení

Přitom asi 20 % dětí ve Švédsku jsou děti cizinců, což na předškolní vzdělávání klade zvláštní požadavky.

**Školní vzdělávání:** Důležitým bodem švédského školského je finanční podpora ze strany státu. Všechny školy ve švédsku jsou zdarma pro švédské občany, jednotlivce, kteří mají trvalý pobyt ve Švédsku, a také pro občany EU. Žáci ve věku od 16 do 20 let dostávají studijní příspěvek na studium střední školy ve výši 1 050 SEK za měsíc (asi 2 640,- Kč). Studenti, kteří navštěvují vysokou školu, mohou požádat o výhodnou studentskou půjčku až ve výši 7 088 SEK za měsíc (asi 17 850,- Kč). Studenti vysokých škol dostávají také příspěvek ve výši 2 816 SEK měsíčně, takže dohromady může student mít k dispozici 9 904 SEK měsíčně (asi 24 940,- Kč). Tyto příspěvky a půjčky mohou studenti využívat maximálně po dobu šesti let.



**Rodičovské příspěvky a podpora rodin:** Jak bylo již zmíněno, sociální politika ve Švédsku je koncipovaná tak, aby rodiny s dětmi mohly snadněji sladit rodinný a profesní život. Občané Švédska mají nárok na následující typy podpory:

1. Rodičovská dovolená – rodiče mají nárok na celkem 480 dní placené rodičovské dovolené (z toho 390 dostávají 80 % své normální mzdy, přičemž 90 z těchto 390 dní je vyhrazeno pro každého rodiče v případě sdílené rodičovské dovolené, což podporuje zapojení otců do výchovy)<sup>1</sup>
2. Příspěvek na děti
3. Možnost absence v zaměstnání z důvodu nemoci dítěte
4. Příspěvek při nemocenské dovolené

Příklady výše příspěvků při měsíčním platu 25 000 SEK (62 950,- Kč, přibližně odpovídá průměrné čisté mzdě ve Švédsku):

1. Rodičovská dovolená: 15 300 SEK / měsíc
2. Příspěvek na děti: 1050 SEK / měsíc
3. Možnost absence v zaměstnání z důvodu nemoci dítěte: 716 SEK / den
4. Příspěvek při nemocenské dovolené: 15 300 SEK / měsíc

**Důchodový systém:** Švédský důchodový systém je podobně jako ten český založen na průběžném financování. Podobně jako Česká republika se také Švédsko snaží o zapojení osob do důchodového systému i formou penzijního připojištění. Nejmenší možnou částkou důchodového systému je 8076 SEK (20335,- Kč) u lidí, kteří žijí sami, resp. 7204 SEK (18140,- Kč) na osobu žijící v páru. Senioři mají k dispozici také různé služby jako jsou pomoc v domácnosti, doručování vařených jídel, zajištění denních aktivit, dopravní služby a další. Tyto služby mohou být zpoplatněny.

#### Mládež NEET ve Švédsku

Z přibližně 100 000 studentů, kteří každý rok opouštějí švédské střední školy, jich přibližně třetina (33 965 v roce 2017 podle prezentace Anne Marii Flood) neuspěje v závěrečných zkouškách. Tito studenti jsou ohroženi sociálním vyloučením a zařazením se do kategorie mládeže NEET. Podle aktuálních predikcí se má počet takto vyloučených zvyšovat. Děti cizinců žijících ve Švédsku jsou přitom zvláště ohroženy. Švédsko se proto snaží zavést systém včasných intervencí, který je mimo jiné založen na spolupráci aktérů napříč systémem. Například stockholmský projekt VIZE 2040 chce z města udělat „nejchytřejší město na světě“ a jeho součástí je kromě ekologické a finanční udržitelnosti také udržitelnost sociální a demokratická. Právě na mladé lidi je přitom soustředěna hlavní pozornost z hlediska sociální udržitelnosti a integrace do systému.

#### Oblast Spanga-Tensta

Naše zkušenosti jsme sbírali konkrétně v městské oblasti Stockholmu Spanga-Tensta. Počet obyvatel je zde asi 39 000. Severní část zvaná Tensta má 19 000 obyvatel a představuje výzvu pro úspěšnou

---

<sup>1</sup> Zdroj: oficiální webové stránky Švédska, dostupné online: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> .



sociální práci a integraci mladých lidí – z celkového počtu obyvatel tu má 57 % cizí původ. Oblast se potýká s relativně vysokou mírou nezaměstnanosti, převážně právě u mladých lidí.

V současné době v oblasti Spånga–Tensta probíhají specifické akce zacílené na mladé lidi. Jedná se zejména o:

- Školní sociální tým – zaměřuje se na spolupráci se školou a sociální službou. Hlavní myšlenou je efektivní nastavení systému pro dobrou komunikaci a schopnost intervence. Jedinice staví přitom ve středu tohoto systému.
- Program rodičovské podpory ABC – zaměřuje se na všechny děti, ale speciálně má přispívat k podpoře rodičů cizího původu, jejichž přístupy k výchově jsou v některých případech pro švédskou společnost neakceptovatelné (fyzické tresty), ale jiné postupy a formy výchovy pro ně nejsou k dispozici. Čtyři hlavní stavební kameny tohoto přístupu jsou: projevovat dítěti lásku; přidat se k dítěti v aktivitách, které dítě baví a spontánně dělá; ukazovat/nabízet dětem možnosti; vybrat si své bitvy (rozhodnout se, na co se ve výchově přednostně soustředit, a nesnažit se nutně vyřešit všechny problémy najednou).
- Tech Tensta – v tomto programu se u mladých lidí upevňují a prohlubují znalosti a dovednosti v IT oblasti. Probíhá zde mentoring s technologickými společnostmi, digitální školení, experimentální workshopy a jiné.
- Prázdninové práce pro mládež (16–18 let) – uvedení na trh práce. Mladí lidé se mohou uplatnit v oblasti péče o seniory, péče o děti, zahradnictví, úklidové práce či administrativní činnost. V roce 2017 se zúčastnilo prázdninových prací na 8495 mladých lidí.
- Sociální akční tým – jedná se o tým, který se zaměřuje na prevenci kriminality speciálně vytipované problémové mládeže ve věku od 12 do 29 let. Zahrnuje zvláště individuální podporu v oblasti bydlení, práce či vzdělání, drogové závislosti a nabízí smysluplné využívání volného času.
- Participace mládeže (13–18 let) – podpora integračních setkání mezi mládeží v letech 2018–2022. Cílem těchto schůzek je, aby se mladí lidé zapojili do veřejného dění, pokusili se kultivovat oblast Spanga-Tensta.

Další modely práce s mládeží NEET ve Švédsku

Další modely práce s mládeží NEET ve Švédsku jsou často obměnami již výše zmíněných modelů.

**Jobbtorg:** Tento model intervence se zaměřuje na mladé lidi, kteří dlouhodobě hledají zaměstnání a jsou určitým způsobem sociálně znevýhodnění (negramotnost, neznalost jazyka u cizinců aj.) Jedná se o kanceláře, jejichž zřizovatelem je město Stockholm. Jobbtorg pracuje napříč sociálním systémem a je v kontaktu s úřadem práce a dalšími institucemi. Jobbtorg v zásadě rozšiřuje fungování úřadu práce, který je pro mnoho mladých příliš formální a těžko dosažitelný. Jobbtorg je oproti tomu založen na individuální neformální práci s klienty v místě jejich bydliště. Pracovníci v těchto kancelářích se snaží zprostředkovat klientovi potřebné kurzy k doplnění kvalifikace (např. jazykové kurzy) a kontakt s potenciálním zaměstnavatelem, u kterého klientovi pomohou najít práci či praxi. V procesu hledání zaměstnání odkáže sociální pracovník klienta na požadované pracovní místo. V průběhu tohoto procesu dostane klient přiděleného personálního kouče. Společně vytvoří individuální plán, kde se zaměří na to, co může klient dělat, jaké má dovednosti, jak má postupovat apod. Tento plán znamená



jistě položení základů pro další spolupráci. Úkolem tohoto procesu je najít klientovi vhodné zaměstnání nebo pracovní zkušenosti. Během celého procesu je navázána spolupráce s pedagogy, IT odborníky a dalšími, je-li to zapotřebí. Žadatel je současně registrován u Arbetsförmedlingen, což je veřejná služba na podporu zaměstnanosti, obdoba Úřadů práce v České republice. Jobbtorg spolupracuje na dvou projektech financovaných z Evropského sociálního fondu. Jedná se o projekty SUVAS a VIDA. Projekt SUVAS je zaměřen na nezaměstnané ve věku 20–29 let a v každém Jobbtorgu je vyčleněn pracovník, který se zaměřuje na vyhledávání pracovních nabídek nebo vzdělávacích kurzů pro mladé v dané čtvrti. Další projekt VIDA se zaměřuje na propojení nově příchozích osob s občanskou společností neboli s neziskovými organizacemi, zájmovými spolky aj., což má za cíl zlepšit informovanost nově příchozích o dostupných službách, jako jsou jazykové kurzy, zlepšení zdraví, rozšíření sociálních vazeb atd. Cílem tohoto projektu je zlepšení pozice na trhu práce u nově příchozích a zároveň začlenění do společnosti.

**Sociální skupiny SIG:** Tento projekt je rehabilitačním projektem pro mládež, s historií páchaní trestné činnosti. Jedná se o mladé lidi, kteří žijí patologickým způsobem života a nejčastěji předčasně ukončili studium. Cílem tohoto projektu je tyto jedince rehabilitovat do té míry, aby se mohli zařadit do běžného života.

#### **Pilotní projekt prevence v sociálních službách a školách**

Pilotní projekt je zaměřen zejména na spolupráci se sociálními službami a školami, aby se zabránilo exkluzi mladých lidí ze vzdělávacího systému. Projekt se skládá z multi-disciplinárních týmů, které zahrnují školní sestry, kouče žáků, školního psychologa nebo poradce, dále učitele speciálních potřeb, studijního poradce a sociální pracovníky, zejména tedy terénní sociální pracovníky atd.

#### **Projekt Milované dítě ve škole – integrační projekt pro rodiče**

Další z projektů je zaměřen na občany, kteří se přistěhovali z jiných zemí do Stockholmu. Jedná se o nácvik rodičovských dovedností se zvláštním cílem zabránění tomu, aby děti ukončily předčasně studium. Tyto diskusní skupiny jsou vedeny rodiči, kteří jsou k diskuzi speciálně vyškolení.

#### **Internationella bekantkaper – Mezinárodní známí (NGO)**

Do tohoto projektu se zapojují švédsky mluvící občané, kteří chtějí pomoci překlenout rozsáhlou jazykovou a kulturní bariéru mezi starousedlíky ve švédské společnosti a mezi nově přistěhovanými lidmi. U mnohých rodičů znesnadňuje neznalost švédštiny pomoc svým dětem při vypracování úkolů a v tomto směru jsou podporováni dobrovolníky, kteří jim pomáhají se švédštinou.





## Sociální politika v České republice a příklady programů zaměřených na mládež

V této kapitole pro účel zdůraznění kontextu nejprve uvádíme krátký a rozhodně ne v žádném smyslu úplný přehled sociální politiky v České republice. Poté uvádíme několik vybraných příkladů projektů zaměřených přímo na mládež. Některé z těchto projektů se zaměřují přímo na mládež NEET, jiné na mládež obecně a mají potenciál přispívat k prevenci vzniku mládeže NEET.

### Předškolní vzdělávání

Dle školského zákona se předškolní vzdělávání organizuje pro děti „ve věku zpravidla od 3 do 6 let, nejdříve však pro děti od 2 let. Dítě mladší 3 let nemá na přijetí do mateřské školy právní nárok“ (zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon). Navíc je v České republice s účinností od školního roku 2017/2018 povinné předškolní vzdělávání pro dítě, které do počátku školního roku dovrší pět let (tamtéž).

Mateřské školy mohou mít formu jak soukromou, tak i veřejnou. Výhodou veřejných školek je financování ze státního rozpočtu, takže rodiče platí jen školkovné ve výši zpravidla 400,- Kč až 1000,- Kč měsíčně (školkovné je odpočitatelné od daňového základu) plus stravné, které se pohybuje obvykle okolo 25,- Kč až 30,- Kč na den. Děti se sociálním znevýhodněním mohou mít snížené nebo zcela prominuté příspěvky. Od školkovného jsou také osvobozeny pečující osoby, které pobírají dávky pěstounské péče. Vzdělávání v posledním ročníku veřejné mateřské školy se poskytuje bezúplatně.<sup>2</sup>

### Školní vzdělávání

V České republice existuje třístupňový systém školního vzdělávání. Jedná se o základní vzdělání, středoškolské vzdělání a vysokoškolské vzdělání. Všechny tři stupně vzdělávání mohou zajišťovat jak veřejné, tak soukromé školy. **Základní školy** jsou spojeny s povinnou školní docházkou, kterou lze absolvovat v klasických základních školách nebo základních školách speciálních, případně také na nižším stupni víceletých gymnázií a konzervatoři v osmiletém oboru vzdělání tanec. U žáka přihlášeného na danou školu může po udělení souhlasu ředitele a splnění zákonných podmínek probíhat základní vzdělávání také formou individuálního vzdělávání.<sup>3</sup> Základní školy zřizované státem jsou bezplatné. V současné době jsou realizovány pouze veřejné sbírky na podporu žáků (zakoupení školních potřeb aj.), nebo jsou dětem z nízkopříjmových rodin hrazeny obědy ze sociálního fondu školy.

**Střední vzdělání** má buď odborný nebo všeobecný charakter a střední školy umožňují získat stupeň vzdělání a odbornou přípravu jak žákům do 18–19 let věku, tak i dospělým. Středoškolské vzdělávání může být ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou a uskutečňuje se na gymnáziích, středních odborných školách, středních učilištích a na konzervatořích. Vzdělávání na

<sup>2</sup> Informace v tomto odstavci přibíráme z následujících zdrojů: Nejskolky.cz. Typy školek [online]. 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.nejskolky.cz/typy-skolek/>; Finexpert.e15.cz. Není školka jako školka – kam s dítětem po skončení rodičovské? [online]. 2017 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/neni-skolka-jako-skolka--kam-s-ditetem-po-skonceni-rodicovske>

<sup>3</sup> Národní ústav pro vzdělávání. Základní vzdělávání. [online]. Národní ústav pro vzdělávání, 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/zakladni-vzdelavani>



veřejných středních školách je poskytováno bezplatně, nicméně současně době neexistuje schéma státní podpory středoškolského vzdělávání studentů ze sociálně znevýhodněných podmínek.

Nástup na **vysoké školy** je v České republice podmíněn získáním úplného středního nebo středního odborného vzdělání zakončeného maturitní zkouškou. Studium na vysoké škole může probíhat formou prezenční, kombinované či distanční (dálkově). Vysokoškolské studium má tři stupně, a to bakalářský, magisterský a doktorský. Kromě toho, že je studium na veřejných vysokých školách poskytováno bezplatně, studenti vysokých škol mohou mít nárok na sociální stipendia: jedná se zejména o studenty, jejichž rodina nedisponuje příjmem vyšším než 1,5 násobek životního minima. Tito studenti mají nárok na stipendium ve výši ¼ základní sazby minimální mzdy, nyní se jedná o 3050,- Kč měsíčně, které jsou vypláceny deset měsíců v akademickém roce v průběhu standardní doby studia.<sup>4</sup> Dále může student využívat stipendia ku příkladu za vynikající studijní výsledky, za vynikající vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí výsledky přispívající k prohloubení znalostí, na výzkumnou, vývojovou a inovační činnost.<sup>5</sup>

### Podpora rodiny

Slučitelnost pracovní a rodičovské role je jedním z cílů rodinné politiky v České republice. „Předpokladem pro lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí je především existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a místně dostupných služeb péče o děti.“<sup>6</sup>

**Peněžní pomoc v mateřství** se vyplácí v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě standardně po dobu 28 týdnů na základě předchozí platby zdravotního pojištění (ne všechny matky tak mají na tuto dávku nárok). Na mateřskou dovolenou zpravidla matka nastupuje od 6 týdnů před očekávaným porodem. Výše peněžní pomoci v mateřství činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

**Rodičovská dovolená** přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do tří let věku dítěte. Otci dítěte přísluší rodičovská dovolená od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádá, rovněž však nejdéle do tří let jeho věku. Rodičovská dovolená se nemusí čerpat vcelku – rodič se může po rodičovské dovolené vrátit do práce a poté opět na rodičovskou dovolenou. Rodič má právo být po návratu z rodičovské dovolené zařazen na své původní pracovní místo podle smlouvy, což chrání zaměstnance. Nárok na **rodičovský příspěvek** má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 330 000 Kč.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> MŠMT. Sociální stipendium. [online]. MŠMT 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/socialni-stipendium-1>

<sup>5</sup> MŠMT. Studenti, stipendia a podpora studentů. [online]. MŠMT 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/studenti-stipendia-a-podpora-studentu>

<sup>6</sup> MPSV. Slučitelnost profesních a rodinných rolí. [online]. MPSV 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/29591/Slucitelnost\\_profesnich\\_a\\_rodinnych\\_rolu\\_na\\_web.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/29591/Slucitelnost_profesnich_a_rodinnych_rolu_na_web.pdf)

<sup>7</sup> MPSV. Dávky státní sociální podpory. [online]. MPSV.cz 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>



**Přídavek na dítě** je dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi. Nárok mají rodiny s příjmem do 2,7násobku životního minima. Přídavek je poskytován ve výši podle věku dítěte. Částka na jedno dítě se pohybuje mezi 500,- Kč a 1000,- Kč měsíčně.

**Porodné** představuje dávku, kterou se nízkopříjmové rodině přispívá na zvýšené náklady spojené s narozením dítěte. Výše porodného činí 13 000,- Kč na první živě narozené dítě, při narození druhého živého dítěte je to 10 000,- Kč.<sup>8</sup>

Rodič má dále nárok na **slevu na dani na vyživované dítě, omluvení nepřítomnosti ze strany zaměstnavatele**, pakliže ošetřuje člena rodiny mladšího 10 let, **pracovní volno při narození dítěte** a s tím spojený převoz manželky do zdravotnického zařízení a zpět a dále může rodič také zažádat o úpravu pracovní doby kvůli možnosti péče o dítě.

#### Invalidita a stáří

**Starobní důchod** lze získat pouze za podmínky dosažení potřebné doby platby sociálního pojištění a také dosažení stanového věku. Tento důchodový věk se liší pro muže a ženy a u žen je odvislý od toho, kolik v průběhu života vychovaly děti. Tímto se potřebná doba pojištění zkrátí a ženy odcházejí do starobního důchodu dříve. Průměrná výše starobního důchodu v roce 2017 byla 11 850,- Kč (13 076,- Kč pro muže a 10 758,- Kč pro ženy).

Nárok na **invalidní důchod** vznikne pojištěnci, který splnil určité podmínky. Invalidní důchodce musí zejména splňovat zákonnou dobu pojištění. Výše invalidního důchodu se dělí na tři stupně podle míry ztráty pracovní schopnosti.

#### Programy zaměřené na mládež – příklady

**Erasmus+** je vzdělávací program Evropské unie na období 2014–2020, který podporuje spolupráci a mobilitu ve všech sférách vzdělávání, v odborné přípravě a v oblasti sportu, mládeže a neformálního vzdělávání. Dvě třetiny prostředků z tohoto programu jsou určeny na stipendia více než 4 milionům osob z EU za účelem studia, odborné přípravy, práce či dobrovolnické činnosti v zahraničí v období 2014–2020 (oproti 2,7 milionu v období 2007–2013). Pobyt v zahraničí může trvat od několika dnů až jeden rok. Tohoto programu se mohou zúčastnit studenti, učitelé, učni, dobrovolníci, vedoucí mládeže a funkcionáři amatérských sportovních organizací.<sup>9</sup>

**Mobilita pracovníků s mládeží v rámci programu Erasmus +** je specifická oblast programu Erasmus+ zaměřená zejména na pořádání mezinárodních školení, seminářů, vytváření partnerství, studijních návštěv a praktické stáže. Organizace a neformální skupiny mladých lidí tak mají možnost zkvalitňovat

<sup>8</sup> MPSV. Dávky státní sociální podpory. [online]. MPSV.cz 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

<sup>9</sup> ERASMUS+. O programu Erasmus+. [online]. Naerasmusplus.cz 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.naerasmusplus.cz/cz/o-programu/>



svou práci s mládeží, vyměňovat si zkušenosti a dobrou praxi, navazovat nebo zkvalitňovat partnerství a připravovat společné projekty.<sup>10</sup>

Nezisková organizace Podané ruce vytvořila projekt s názvem **KUDY KAM II** při NZDM v Hanušovicích. Tento projekt se zaměřuje na odstranění nebo zmírnění bariér, které musí mládež překonávat při prvních samostatných krocích životem. Tento projekt se soustředí především na změnu postojů a rozvoj základních sociálních kompetencí, které jsou díky prostředí, v němž se tato mládež pohybuje, často nedostatečné. Dílčími cíli tohoto projektu je zejména tréninky sociálních kompetencí, změna patologických rámců chování, prostor pro osobní, občanskou i profesní seberealizaci, ale také vedení účastníků projektu k přijetí vzdělání a práce jako hodnoty a prostředků k naplnění životních i praktických cílů. Cílovou skupinou je mládež ve věku 9-26 let a služba probíhá ve městě Hanušovice terénní formou, a to přímo v přirozeném prostředí dětí a mládeže.<sup>11</sup>

Organizace Člověk v tísni realizuje **program kariérního poradenství**, jehož posláním je prodloužení vzdělávací kariéry nad rámec povinné školní docházky. Program se snaží o formální zvýšení kvalifikace mladých lidí tak, aby se zvýšila jejich uplatnitelnost na trhu práce. Při poskytování služby je uplatňován individuální přístup s cílem využít potenciálu každého jedince. Pracovníci se snaží v rámci individuálních pohovorů zjistit, jaké jsou silné a slabé stránky klientů a na základě toho poté vyberou vhodný obor kariérního zaměření. Dále klient ve spolupráci s poradcem vybírá z nabídky škol, na kterou se přihlásí. Následují kroky, které vedou k úspěšnému přijetí, včetně přípravy na přijímací zkoušky. Poradce dále provází klienta studiem a poskytuje mu systematickou podporu.<sup>12</sup>

**Národní informační centrum pro mládež** je oddělení Národního ústavu pro vzdělávání, který je přímo řízenou organizací MŠMT. Centrum bylo založeno v roce 1992 jako první informační centrum pro mládež a až v roce 2008 se stalo národním. Poskytuje mladým lidem a pracovníkům s mládeží bezplatné informace z těchto oblastí: vzdělávání v ČR a v zahraničí, cestování, volný čas, sociálně patologické jevy, občan a společnost, mládež v EU a další. Je zároveň zastřešujícím, metodickým, kontrolním a koordinačním subjektem pro ostatní informační centra pro mládež v České republice.<sup>13</sup>

## Závěr

Česká republika dlouhodobě těží z velmi nízké míry nezaměstnanosti, která poskytuje určitou ochranu i pro mladé lidi. Nicméně přesto patří mladé osoby ve věku 15-24 mezi ty s relativně nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Je to samozřejmě dáno do značné míry tím, že v této věkové skupině jsou ekonomicky aktivní především lidé méně vzdělaní nebo s menšími vzdělanostními aspiracemi. To však nic nemění na tom, že je tuto skupinu potřeba považovat za zvláště ohroženou. To ukazuje mimo jiné

<sup>10</sup> ERASMUS+. Mobilita pracovníků s mládeží [online]. Naerasmusplus.cz 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.naerasmusplus.cz/cz/mobilita-osob-mladez/mobilita-pracovniku-s-mladezi/>

<sup>11</sup> Společnost Podané ruce. Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež v Hanušovicích – projekt KUDY KAM II. [online]. Podaneruce.cz 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://podaneruce.cz/centra-sluzby/nizkoprahove-zarizeni-pro-deti-a-mladez-v-hanusovicich/#1538683585638-01d01112-ee00>

<sup>12</sup> Člověk v tísni. Kariérní poradenství. [online]. www.clovekvtisni.cz 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/karierni-poradenstvi>

<sup>13</sup> Národní informační centrum pro mládež. O národním informačním centru pro mládež. [online]. www.icm.cz 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <http://www.icm.cz/o-nas-icm>



zkušenost s nedávnou ekonomickou krizí, kdy míra nezaměstnanosti rostla nejrychleji právě u této věkové skupiny a u osob nad 50 let.<sup>14</sup> V mladém věku se přitom vytváří pracovní a jiné návyky, které mohou ovlivňovat zbytek jedincova života. Proto je dobře, že se i v České republice věnuje této skupině určitá pozornost a hledají se modely práce s mládeží, které zamezí pádu jedinců do kategorie NEET. V projektu Síťování pracovníků pro výměnu dobré praxe se snažíme přispět k těmto snahám a na základě zkušeností účastníků se švédskou praxí vytvářet další projekty, nástroje a inovace pro práci s (NEET) mládeží. Ve zbytku závěrečné zprávy se věnujeme konkrétním překážkám práce s NEET mládeží v České republice a především konkrétním řešením těchto překážek, která byla v rámci projektu testována.

---

<sup>14</sup> MPSV. Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky [online]. Mpsv.cz, 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/17909/plan\\_programu.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/17909/plan_programu.pdf)



## Překážky práce s NEET mládeží v České republice

Překážky práce s mládeží NEET byly identifikovány společnou prací účastníků projektu a týmu v organizaci Schola Empirica. Identifikace překážek se opírá především o vlastní zkušenosti všech zúčastněných. Je přitom třeba vzít v úvahu, že zkušenosti účastníků projektu vychází nejčastěji z praxe v problematických až sociálně vyloučených lokalitách. V tomto smyslu tedy nejsou nutně reprezentativní pro mládež v České republice, ale vychází z podmínek, ve kterých se s mládeží NEET setkáváme nejčastěji.

Identifikované překážky jsou trojího typu. Prvním typem jsou chybějící nebo špatné procesy mezioborové spolupráce mezi relevantními aktéry a propojení jednotlivých sfér, ve kterých se mladý člověk pohybuje (škola – rodina – veřejný prostor).

Podíváme-li se například na základní školy, ty jako instituce plní především roli vzdělávací. To znamená, že učitelé se stávají odborníky na své předměty, předávají žákům znalosti, ale zpravidla se od nich příliš neočekává, že budou žákům partnery, mentory, průvodci a že budou řešit jejich jiné než vzdělávací problémy, například problémy v rodině. Podobné výchovné či poradenské funkce školy zůstávají v pozadí, ať už z časových nebo finančních důvodů. Zároveň ve společnosti, nebo alespoň v některých jejích segmentech, slábne výchovná role rodiny, čímž se děti mohou ocitát ve výchovném a hodnotovém vakuu. Na školách chybí role odborného pracovníka, který by se těmito tématům naplno věnoval, rozpoznával různé problémy a dokázal je buď řešit, nebo delegovat na příslušné spolupracující subjekty. Ve školách také chybí povědomí o tom, které spolupracující subjekty vůbec existují, jaké mají kompetence a s jakými problémy je vhodné se na ně obracet.

Podobný obrázek získáme, pokud se na problém podíváme perspektivou orgánů pro sociálně-právní ochranu dětí (OSPOD). Tyto orgány řeší krajní případy, kdy je situace v rodině tak závažná, že hrozí odebrání dětí a jejich umístění do náhradní péče. Je v zájmu dětí, rodičů i společnosti, aby se takto radikálnímu řešení podařilo zabránit, pokud se ukáže snaha na straně rodičů a podmínky se stabilizují do té míry, že setrváním v rodině není ohroženo samotné dítě. Orgány SPOD mají často dobrý přehled o tom, u kterých rodičů existuje upřímná a nadějná snaha o to, aby jim děti nemusely být odebrány, ale zároveň tyto orgány nemají vždy kapacitu na zajištění intenzivní podpory dotyčných rodin terénní sociální prací. Tuto kapacitu ale mohou mít jiná zařízení, například nevládní neziskové organizace. Opět je tedy žádoucí, aby docházelo k jejich propojování a užší spolupráci.

Druhým typem překážek (problémů) je nevyhovující rodinné a výchovné prostředí, ze kterého mladí lidé, kteří později skončí v kategorii NEET, pocházejí. V takových rodinách často chybí základní dovednosti, jako jsou vedení domácnosti, výchova dítěte, finanční gramotnost, vedení dítěte ke školní docházce či přípravě, ale i základní hygiena. Děti v takových rodinách často navíc nejsou rodiči podporovány, rodiče je nechválí. V některých případech si sami rodiče uvědomují, že jim schází rodičovské kompetence (neví si s dítětem rady). Terénní/sociální pracovník nemá v ruce nástroj, kterým by toto mohl ovlivnit nebo změnit, běžné intervence v rodinách se zaměřují spíše na finanční, bytovou či potravinovou situaci rodiny, pracovníci rodinám pomáhají v jednání s úřady, zajištěním sociálních dávek apod., ale nikoliv přímo s výchovou dětí. Děti a mladí lidé jsou touto situací ohroženi



nejen v pozici vychovávaných. Špatnou praxi si potom odnášejí do života, a když mají sami děti, nezřídká v nízkém věku, též jim chybí rodičovské kompetence. Situace se cyklí a nevhodně vychovávaní jedinci nevhodně vychovávají své potomky.

Třetím typem překážek jsou překážky související s uplatněním na trhu práce. Mladí lidé pocházející ze znevýhodněných podmínek (ústavní výchova, výkon trestu, nevyhovující rodinné a výchovné zázemí) často nemají vypěstovány základní pracovní návyky, nevyznačují se velkou vytrvalostí ani dochvilností. Vzhledem k jejich vzdělání a kompetencím jsou jim ale na trhu práce často přístupná především jen povolání, která nenabízejí velkou míru flexibility, ale naopak vyžadují pravidelné dojíždění a často i práci na směny včetně nočních směn. Před mládeží NEET tak stojí hned dvě překážky. První je práci si najít. To je obtížné především pokud přicházejí z výkonu trestu nebo z domů na půl cesty, azylových domů či podobných institucí, což u zaměstnavatelů nezbuzuje důvěru. Druhou překážkou je práci si udržet.

Specifickým problémem je také nízký sociální kapitál této skupiny. Výzkumy ukazují<sup>15</sup>, že kromě vzdělání a kompetencí hraje velkou roli v určení šancí mladých lidí na obstojný život také to, koho znají a jestli jim tyto známosti mohou být užitečné při hledání zaměstnání a pro celkovou orientaci ve společnosti. Mládež NEET se často vyznačuje nízkou úrovní sociálního kapitálu. Důležité jsou proto také inovace zaměřené na jeho posilování.

---

<sup>15</sup> Viz například Prokop, D. Školou na vedlejší kolej. Daniel Prokop a jeho Úvod do praktické sociologie. [online]. Novinky.cz, 2018 [cit. 17.12.2018]. Dostupné z: [https://www.novinky.cz/kultura/salon/485096-skolou-na-vedlejsi-kolej-daniel-prokop-a-jeho-uvod-do-prakticke-sociologie.html?fbclid=IwAR0K8b\\_NgxXIRJSP17thiaZ16o6-7F8PBLfYi1t03dTO6WasRilUf-uefVc](https://www.novinky.cz/kultura/salon/485096-skolou-na-vedlejsi-kolej-daniel-prokop-a-jeho-uvod-do-prakticke-sociologie.html?fbclid=IwAR0K8b_NgxXIRJSP17thiaZ16o6-7F8PBLfYi1t03dTO6WasRilUf-uefVc)





## Realizace programů v České republice a návrh konkrétních aktivit

Inovace (pilotní projekty) realizované v rámci projektu lze rozřadit do tří kategorií, analogicky s typologií překážek (problémů) prezentovanou v předchozí sekci. První kategorie jsou projekty založené na primárně na nastavování mezioborové spolupráce mezi větším množstvím aktérů, kteří v dané oblasti problematiku mládeže NEET řeší. Tyto projekty jsou realizovány modelem „Školní sociální tým“ ze stockholmské oblasti Spånga–Tensta. Do této kategorie spadají následující pilotní projekty:

- Projekt „Sociální pracovník ve škole“ realizovaný místní samosprávou města s rozšířenou působností Orlová, viz [http://socwiki.cz/Soci%C3%A1ln%C3%AD\\_pracovn%C3%ADk\\_ve\\_%C5%A1kole: M%C4%9Bsto\\_Orlov%C3%A1](http://socwiki.cz/Soci%C3%A1ln%C3%AD_pracovn%C3%ADk_ve_%C5%A1kole: M%C4%9Bsto_Orlov%C3%A1)
- Projekt „Multidisciplinární spolupráce v rámci komise OSPOD“ realizovaný městem s rozšířenou působností Jilemnice, viz [http://socwiki.cz/Multidisciplin%C3%A1rn%C3%AD\\_spolupr%C3%A1ce\\_v\\_r%C3%A1mci\\_komise\\_OSPOD](http://socwiki.cz/Multidisciplin%C3%A1rn%C3%AD_spolupr%C3%A1ce_v_r%C3%A1mci_komise_OSPOD)
- Projekt „Rodičovský program na podporu návratu odejmutých dětí do rodin“ realizovaný Oddělením sociálně-právní ochrany dětí na odboru sociálních věcí Magistrátu města s rozšířenou působností Chomutov, viz [http://socwiki.cz/Rodi%C4%8Dovsk%C3%BD\\_program\\_na\\_podporu\\_n%C3%A1vratu\\_odejmut%C3%BDch\\_d%C4%9Bt%C3%AD\\_do\\_rodin](http://socwiki.cz/Rodi%C4%8Dovsk%C3%BD_program_na_podporu_n%C3%A1vratu_odejmut%C3%BDch_d%C4%9Bt%C3%AD_do_rodin)
- Projekt „Zapoj se i TY: Dobrovolníci v NZDM“ realizovaný neziskovou organizací Portus Prachatice, viz [http://socwiki.cz/Zapoj\\_se\\_i\\_TY: Dobrovoln%C3%ADci\\_v\\_NZDM](http://socwiki.cz/Zapoj_se_i_TY: Dobrovoln%C3%ADci_v_NZDM)

Druhou kategorií představují projekt zaměřené na zvyšování zaměstnanosti mladých nezaměstnaných. Tyto projekty jsou inspirovány stockholmskými kanceláři jobbtorg. Do této kategorie patří tyto pilotní projekty:

- Projekt „Zaměstnávání nezaměstnaných v místě jejich bydliště“ realizovaný Úřadem městského obvodu Neštětice v Ústí n. Labem, viz [http://socwiki.cz/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD\\_nezam%C4%9Bstnan%C3%BDch\\_v\\_m%C3%ADst%C4%9B\\_jejich\\_bydli%C5%A1t%C4%9B: %C3%A9A%C5%99ad\\_m%C4%9Bstsk%C3%A9ho\\_obvodu\\_Ne%C5%A1t%C4%9Bmice](http://socwiki.cz/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD_nezam%C4%9Bstnan%C3%BDch_v_m%C3%ADst%C4%9B_jejich_bydli%C5%A1t%C4%9B: %C3%A9A%C5%99ad_m%C4%9Bstsk%C3%A9ho_obvodu_Ne%C5%A1t%C4%9Bmice)
- Projekt „Zaměstnávání klientů v Domě na půl cesty“ realizovaný Domem na půl cesty v Ostravě, Centrum sociálních služeb Ostrava, o.p.s., který byl ovšem v průběhu realizace přerušeno z důvodu odchodu klíčového zaměstnance z organizace, viz [http://socwiki.cz/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD\\_klient%C5%AF\\_v\\_Dom%C4%9B\\_na\\_p%C5%AFI\\_cesty](http://socwiki.cz/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD_klient%C5%AF_v_Dom%C4%9B_na_p%C5%AFI_cesty)

Třetí kategorií potom představují projekty zaměřené na rozvoj pozitivního přístupu k životu a rozvoj kompetencí na podporu pozitivního rodičovství. Tyto projekty jsou inspirovány stockholmskými programy ABC. Do této kategorie patří následující pilotní projekty:





- Projekt „Zlepšení vztahů mezi rodiči a dětmi“ realizovaný Azylovým domem pro ženy a matky s dětmi, o.p.s., ve Vsetíně, viz [http://socwiki.cz/Zlep%C5%A1en%C3%AD\\_vztah%C5%AF\\_mezi\\_rod%C4%8Di\\_a\\_d%C4%9Btmi:\\_Vset%C3%ADn](http://socwiki.cz/Zlep%C5%A1en%C3%AD_vztah%C5%AF_mezi_rod%C4%8Di_a_d%C4%9Btmi:_Vset%C3%ADn)
- Projekt „Změna přístupu v práci s klientem Domu na půl cesty: Identifikace silných stránek“ realizovaný Centrem J. J. Pestalozziho, o.p.s., ve městech Chrudim, Hrochův Týnec a Havlíčkův Brod, viz [http://socwiki.cz/Zm%C4%9Bna\\_p%C5%99%C3%ADstupu\\_v\\_pr%C3%A1ci\\_s\\_klientem\\_Domu\\_na\\_p%C5%AFI\\_cesty:\\_Identifikace\\_siln%C3%BDch\\_str%C3%A1nek](http://socwiki.cz/Zm%C4%9Bna_p%C5%99%C3%ADstupu_v_pr%C3%A1ci_s_klientem_Domu_na_p%C5%AFI_cesty:_Identifikace_siln%C3%BDch_str%C3%A1nek)

Kromě toho bylo realizováno několik projektů, které nelze snadno zařadit ani do jedné z těchto kategorií. Jedná se o tyto pilotní projekty:

- Projekt „Metodika používání instagramu jako nástroje v sociální práci v NZDM“ realizovaný Sociálním centrem Kamínek, SVĚTLO Kadaň, z.s., viz [http://socwiki.cz/Metodika\\_pou%C5%BE%C3%ADv%C3%A1n%C3%AD\\_instagramu\\_jako\\_n%C3%A1stroje\\_v\\_soci%C3%A1ln%C3%AD\\_pr%C3%A1ci\\_v\\_NZDM](http://socwiki.cz/Metodika_pou%C5%BE%C3%ADv%C3%A1n%C3%AD_instagramu_jako_n%C3%A1stroje_v_soci%C3%A1ln%C3%AD_pr%C3%A1ci_v_NZDM)

Všechny tyto pilotní projekty byly za asistence Scholy Empirica jednotlivými účastníky projekt vyzkoušeny a evaluovány. Jednotlivé závěrečné zprávy jsou dostupné online na nově vzniklé platformě socwiki.cz (viz odkazy výše u jednotlivých projektů) a lze je nalézt také jako přílohy této závěrečné zprávy.



## Celkové zhodnocení projektu

V rámci projektu se jeho účastníkům podařilo pilotovat několik vlastních nápadů a inovací inspirovaných švédskou praxí a přizpůsobených pro specifické podmínky, ve kterých působí. Jednotlivé inovace jsou podrobněji popsány na webu projektu [socwiki.cz](http://socwiki.cz). Texty z tohoto webu jsou také součástí příloh této závěrečné zprávy.

Výsledkem projektu je několik odzkoušených konkrétních inovativních přístupů k práci mládeží NEET a dětmi, které jsou ohroženy tím, že se do této kategorie zařadí po dokončení povinné školní docházky. Tyto přístupy jsou detailně zaznamenány včetně překážek, které se při jejich realizaci objevily. Mohou se tak stát inspirací pro další jedince a organizace. Kromě toho se podařilo vytvořit a během projektu pravidelnými setkáváními udržovat platformu lidí z různých sektorů v ekosystému práce s mládeží a dětmi. Tato platforma posloužila jako inspirace a motivace pro její účastníky a její výstupy byly rozšířeny v rámci závěrečného evaluačního setkání v říjnu 2018, na kterém byla představena také online platforma [socwiki.cz](http://socwiki.cz) a roz distribuovány informační letáky o projektu.

V celém projektu dobře fungovala možnost opakovaných setkání s účastníky projektu a možností zahraniční účasti a výměny zkušeností a pracovních modelů, a to jak ve formě návštěvy zahraničních expertů v ČR, tak návštěvy českých účastníků na zahraničním pracovišti. Tyto návštěvy přinesly důležitý impuls a inspiraci.

Přestože samotný projekt nevedl přímo k realizaci systémové změny, domníváme se, že přispěl k vytváření podhoubí, na kterém by v budoucnu mohlo být jednodušší systémovou změnu realizovat. Vycházíme zde z předpokladu, že přirozenou překážkou všech systémových změn je rezistence pracovníků (a dalších zainteresovaných osob) proti změnám. Ta pramení mimo jiné ze zvyku dělat věci určitým způsobem. K usnadnění systémových změn proto může pomoci, pokud mají sami pracovníci, kterých by se případná systémová změna týkala, s procesem změny vlastní zkušenost. Díky projektu pracovníci různých organizací a různých sektorů (neziskové organizace, státní správa a samospráva) takovou zkušenost získali. V budoucnu by se tak mohli stát nositeli či alespoň podporovateli systémové změny, především za předpokladu, že by taková systémová změna probíhala za účasti motivovaných pracovníků z různých organizací a sektorů práce s dětmi a mládeží.



## Odborná literatura

Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijk, A., & Myers, J. (2002). *Why We Need a New Welfare State* (1 edition). New York: Oxford University Press.

Knijn, T. (2012). New Social Risks for Young Adults. In T. Knijn (Ed.), *Work, Family Policies and Transitions to Adulthood in Europe* (s. 3–16). London: Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/9781137284198\\_1](https://doi.org/10.1057/9781137284198_1)

Streeck, W. (2009). Flexible Employment, Flexible Families, and the Socialization of Reproduction. Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung: *MPIfG Working Paper 09 /13*.

Streeck, W., & Schäfer, A. (Ed.). (2013). *Politics in the Age of Austerity* (1 edition). Cambridge, UK: Polity.

## Online a další zdroje

Člověk v tísní. Kariérní poradenství. [online]. [www.clovekvtsni.cz](http://www.clovekvtsni.cz) 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.clovekvtsni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/karierni-poradenstvi>

ERASMUS+. Mobilita pracovníků s mládeží [online]. [Naerasmusplus.cz](http://Naerasmusplus.cz) 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.naerasmusplus.cz/cz/mobilita-osob-mladez/mobilita-pracovniku-s-mladezi/>

ERASMUS+. O programu Erasmus+. [online]. [Naerasmusplus.cz](http://Naerasmusplus.cz) 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.naerasmusplus.cz/cz/o-programu/>

Finexpert.e15.cz. Není školka jako školka – kam s dítětem po skončení rodičovské? [online]. 2017 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/neni-skolka-jako-skolka--kam-s-ditetem-po-skonceni-rodicovske>

Flood, A. M. (2018) *Youth prevention work in city district of Spånga Tensta, different initiatives to prevent NEET's and exclusion in society*. Powerpointová prezentace prezentovaná na závěrečném evaluačním setkání projektu dne 23. října 2018 v Praze.

Moravcová, D. Systém předškolního vzdělávání ve Švédsku [online]. Metodický portál RVP, 2006 [cit. 7.12.2018]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/po/475/SYSTEM-PREDSKOLNIHO-VZDELAVANI-VE-SVEDSKU.html/>

MPSV. Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky [online]. [Mpsv.cz](http://Mpsv.cz), 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/17909/plan\\_programu.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/17909/plan_programu.pdf)

MPSV. Dávky státní sociální podpory. [online]. [MPSV.cz](http://MPSV.cz) 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

MPSV. Dávky státní sociální podpory. [online]. [MPSV.cz](http://MPSV.cz) 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

MPSV. Slučitelnost profesních a rodinných rolí. [online]. [MPSV](http://MPSV.cz) 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/29591/Slucitelnost\\_profesnich\\_a\\_rodinnych\\_rol\\_i\\_na\\_web.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/29591/Slucitelnost_profesnich_a_rodinnych_rol_i_na_web.pdf)

MŠMT. Sociální stipendium. [online]. [MŠMT](http://MŠMT.cz) 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/socialni-stipendium-1>



MŠMT. Studenti, stipendia a podpora studentů. [online]. MŠMT 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/studenti-stipendia-a-podpora-studentu>

Národní informační centrum pro mládež. O národním informačním centru pro mládež. [online]. [www.icm.cz](http://www.icm.cz) 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <http://www.icm.cz/o-nas-icm>

Národní ústav pro vzdělávání. Základní vzdělávání. [online]. Národní ústav pro vzdělávání, 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/zakladni-vzdelavani>

Nejskolky.cz. Typy školek [online]. 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://www.nejskolky.cz/typy-skolek/>

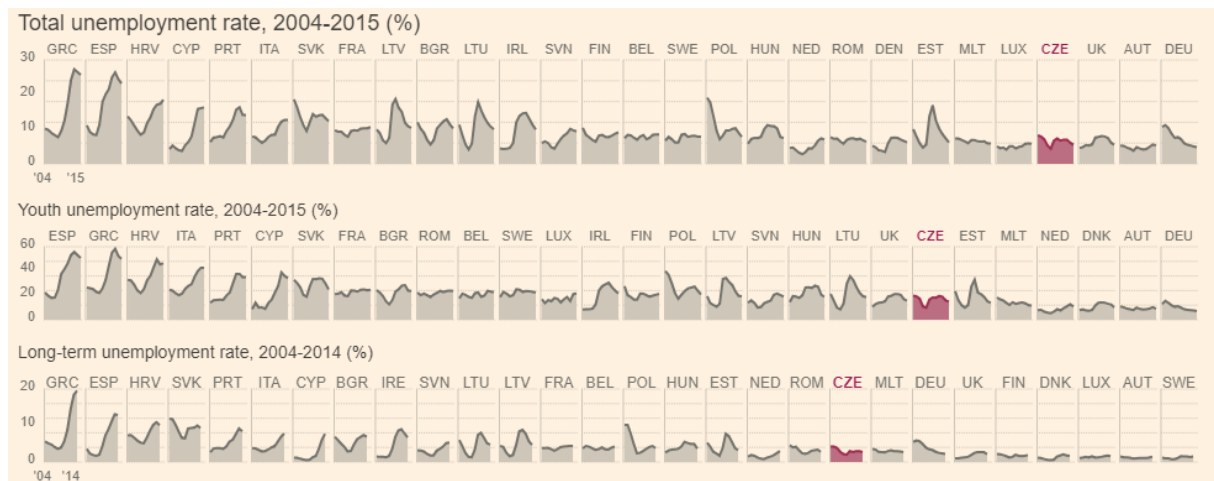
Oficiální webové stránky Švédska, dostupné online: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>

Prokop, D. Školou na vedlejší kolej. Daniel Prokop a jeho Úvod do praktické sociologie. [online]. Novinky.cz, 2018 [cit. 17.12.2018]. Dostupné z: [https://www.novinky.cz/kultura/salon/485096-skolou-na-vedlejsi-kolej-daniel-prokop-a-jeho-uvod-do-prakticke-sociologie.html?fbclid=IwAR0K8b\\_NgxXIRJSP17thiaZ16o6-7F8PBLfYi1t03dTO6WasRilUf-uefVc](https://www.novinky.cz/kultura/salon/485096-skolou-na-vedlejsi-kolej-daniel-prokop-a-jeho-uvod-do-prakticke-sociologie.html?fbclid=IwAR0K8b_NgxXIRJSP17thiaZ16o6-7F8PBLfYi1t03dTO6WasRilUf-uefVc)

Společnost Podané ruce. Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež v Hanušovicích – projekt KUDY KAM II. [online]. Podaneruce.cz 2018 [cit. 11.12.2018]. Dostupné z: <https://podaneruce.cz/centra-sluzby/nizkoprahove-zarizeni-pro-deti-a-mladez-v-hanusovicich/#1538683585638-01d01112-ee00>



## Příloha 1 – Graf míry nezaměstnanosti v zemích EU v období 2004 až 2014



Poznámka: Graf byl publikován na data blogu Financial Times (<http://ig-legacy.ft.com/content/26a7f942-70ad-38cd-ba64-1491b4aa1755>). Za mládež (druhý řádek grafu) jsou považovány osoby ve věku 16–25 let. Přestože ČR na tom ve srovnání se zbytkem Evropy není nejhůře, i u nás se míra nezaměstnanosti mladých lidí pohybuje mezi 10 a 20 %, přestože pro obecnou populaci je dlouhodobě spíše kolem 5 %. Míra ohrožení mládeže je v Česku navíc silně regionálně podmíněna.



## Příloha 2 – Závěrečné zprávy z pilotáží účastnických projektů

### Sociální pracovník ve škole –Orlová

([http://socwiki.cz/Soci%C3%A1ln%C3%AD\\_pracovn%C3%ADk\\_ve\\_%C5%A1kole:\\_M%C4%9Bsto\\_Orlov%C3%A1](http://socwiki.cz/Soci%C3%A1ln%C3%AD_pracovn%C3%ADk_ve_%C5%A1kole:_M%C4%9Bsto_Orlov%C3%A1))

#### Anotace projektu

Projekt s názvem Sociální pracovník ve škole (dále jen SP), představuje dílčí aktivitu v rámci opatření vedeného pod souhrnným názvem „Bezpečná škola“. Jde o soubor několika opatření, která cílí na zvýšení bezpečnosti ve školách zřizovaných městem Orlová.

Sociální pracovník ve škole funguje jako komunikační prostředník v trojúhelníku škola – žák – rodina a zprostředkovává kontakty se školskými poradenskými zařízeními, OSPODem, sociálními službami a dalšími partnery, kteří se podílejí na řešení této problematiky tak, aby došlo k adekvátnímu zacílení účinné pomoci dítěti a jeho rodině. Pedagogové obecně někdy tápou v tom, kdo je osobou či institucí kompetentní řešit určitý problém. Sociální pracovník ve škole jim pomáhá zorientovat se v tom, které problémy má řešit škola sama a které má delegovat na kterou instituci.

#### Identifikace problému

Po roce 1989 se mnohé změnilo v uvažování rodičů, ale ne v uvažování učitelů. Škola nebyla připravena na to, že rodiče nejsou motivováni posílat děti do školy. Ztráta motivace vzdělávat své potomky vychází zejména z faktu, že již druhá, mnohdy i třetí generace těchto rodičů, nezažila zpravidla ani sekundární vzdělávání, ani pracovní proces a jsou závislí na sociálních dávkách.

Základní školy však v současné době plní především roli vzdělávací, učitelé se stávají odborníky na své předměty, předávají žákům znalosti. Zpravidla se od nich neočekává, že budou žákům partnery, mentory, průvodci. Tyto výchovné funkce školy zůstávají v pozadí, ať už z časových nebo finančních důvodů. Zároveň ve společnosti slábne výchovná role rodiny, čímž se děti ocitají ve výchovném a hodnotovém vakuu. Na školách tedy chybí role odborného pracovníka, který by se těmto tématům naplno věnoval. Takový pracovník by se mohl stát systémovým prvkem nebo jedním z takových prvků, který přinese do škol prvek prevence sociálně patologických jevů a situací nejen ve vztahu ke škole, ale také k žákům, rodině a dalším spolupracujícím subjektům.

#### Řešení

Pilotní projekt Sociální pracovník ve škole vychází ze dvou inspirací. Jednou z nich je švédský pilotní projekt „PPSS – Pilotprojekt School and Socialservice“ realizovaný v městské části Spånga–Tensta ve Stockholmu. Realizátoři projektu SP se mohli s tímto projektem seznámit v rámci výjezdu do Švédska zprostředkovaného organizací Schola Empirica v rámci projektu Síťování sociálních pracovníků. Druhou inspirací byl projekt Magistrátu měst Ostravy, jehož součástí je mimo jiné i zavedení pracovní pozice tzv. sociálních pedagogů a který vychází ze studie proveditelnosti „Zavedení pozice sociálního pedagoga do škol“.



Ostravské pojetí, resp. pozice sociálních pedagogů představuje zcela novou pracovní pozici, zařazenou do struktury školy. Sociálně pedagogická činnost je definována jako vzdělávací, osvětová, sociálně-výchovná, preventivní, podpůrná, reedukační, poradenská, diagnostická, koordinační, organizační a expertní činnost, která je realizována v rámci školy. Z popsaného vyplývá, že jejím cílem je komplexní vytváření příznivých podmínek pro sociálně výchovné působení školy.

Oproti tomu švédský model sociálního pracovníka ve škole představuje pomáhající profesi, která má poměrně širší vazby na cílovou skupinu (žáky školy) vč. jejich širší rodiny. SP tedy nepůsobí pouze ve škole, ale je aktivní také v prostředí rodin, resp. v přirozeném prostředí cílových skupin. Jejich práce se neomezuje pouze na působení na děti, ale všude tam, kde jsou jejich služby a aktivity zapotřebí, ovšem na rozdíl od běžných sociálních pracovníků jsou programově v úzkém kontaktu se školou.

Pro potřeby Orlové bylo rozhodnuto vyjít v projektu SP více ze švédského modelu, kdy se organizátoři domnívali, že není příliš vhodné zařazovat nové pozice sociálních pracovníků přímo do škol, ale že postačí využít stávající pracovníky obecné sociální práce a přidělit jim zodpovědnosti za sociální práci na jednotlivých školách, čímž dojde k efektivnímu využití stávajících kapacit a budou eliminovány případy negativního ovlivňování v systému řízení školy. To znamená, že škole zůstává více výchovně vzdělávací proces a sociální pracovníci naopak řeší pouze sociální a jiné závažnější problémy a vůbec nezasahují do chodu školy.

Projekt SP v Orlové proto představuje v českém kontextu svébytnou inovaci, která především usiluje o doplnění stávajícího systému o prvek, který zajistí bezprostřední komunikaci mezi školou – žákem – rodinou. Role sociálního pracovníka ve škole je podle projektu následující: řešit problémy, se kterými si škola neví rady, ale které ještě nejsou tak vážné, aby se jimi zabývali pracovníci OSPOD (§ 6 zákona č. 359/1999, o sociálně právní ochraně dětí, specifikuje cílovou skupinu dětí, jejichž problémy již řeší OSPOD). Sociální pracovník je kompetentní posoudit, zda se případu bude věnovat osobně v rámci obecné sociální práce, či zda je na místě rodině zprostředkovat nabídku některé ze sociálních služeb nebo školského poradenského pracoviště. Sociální pracovník ve škole pak v případě potřeby zprostředkovává kontakty se školskými poradenskými zařízeními, OSPODem, sociálními službami a dalšími partnery, kteří se podílejí na řešení této problematiky tak, aby došlo k adekvátnímu zacílení účinné pomoci dítěti a jeho rodině.

Pilotní projekt se měl přitom odehrávat jen na vybraných školách, čímž mělo být umožněno porovnání tzv. intervenčních (tedy inovací zasažených) a kontrolních (nezasažených) škol.

#### Průběh (Pilotní projekt)

Oproti původnímu plánu se díky podpoře ze strany vedení města projekt rozšířil už od své pilotní fáze. Na projekt byli od začátku nasazeni čtyři zaměstnankyně (sociální pracovnice), které působí na všech ZŠ (10) a MŠ (10) ve spádové oblasti Orlové (ORP Orlová – Orlová, Doubrava a Petřvald). V rámci projektu se podařilo dostat všechny partnery k jednomu stolu a vyjasnit nastavení společné práce, což je vnímáno pozitivně jak ze strany týmu, tak ze strany samotných škol. V prosinci 2017 proběhla osobní schůzka s řediteli škol, na které došlo k nastavení pravidel spolupráce. Přestože kvůli plošnému



rozšíření projektu hned od jeho pilotní fáze do všech ZŠ a MŠ v ORP] Orlová projekt nemá formálně stanovenou kontrolní skupinu, teoreticky je otevřený kvantitativní evaluaci za pomoci „kontrolní skupiny“ z podobných, ale intervencí nezasažených škol v sousedním okrese Karviná. Konkrétně je domluven přístup ke statistickým datům o SPJ pro vybrané intervenční a kontrolní školy.

Cíle projektu se díky podpoře vedení města podařilo prosadit do Strategického plánu města. Město především uvítalo možnost lépe propojit práci obecných sociálních pracovníků a OSPOD.

Důležitým kontextuálním rysem celého projektu je skutečnost, že v Orlové od roku 2012 probíhají multidisciplinární setkávání (dvakrát za rok, případně častěji, podle potřeby) aktérů zapojených do řešení problémů mládeže (ředitelé škol, metodici prevence, zástupci OSPOD a městské policie, ...), takže komunikace a vzájemná důvěra jsou dobře nastaveny. Tento kontext nemusí být k dispozici v ostatních obcích, což může být překážkou přenosu orlovské praxe.

### Zhodnocení

V rámci projektu došlo k úspěšnému nastavení spolupráce mezi aktéry (kdo má dělat co). Pedagogové obecně někdy tápou v tom, kdo je zodpovědnou osobou či institucí kompetentní řešit určitý problém. Orientace škol v nabídce školských poradenských pracovišť je dobrá, ale sociální oblast není pedagogy patřičně zmapována. Díky projektu se jejich informovanost zlepšuje. Sociální pracovník pomáhá rozhodnout, zda jde v konkrétním případě o problém pro obecnou sociální práci, OSPOD nebo sociální službu poskytovanou například některou neziskovou organizací.

Na jednání s řediteli škol se také v rámci projektu podařilo dohodnout, že děti do třetí třídy nebudou za záškoláctví trestány sníženou známkou z chování, protože jde o důsledek rodinného kontextu, za který nemůže nést takto malé dítě odpovědnost. Došlo tak k omezení druhotného trestání dítěte, kdy je doma potrestáno za výchovné opatření, které nezavinilo.

Díky projektu získávají pedagogové větší jistotu a mnohdy již bez konzultace se sociálním pracovníkem dokážou rodině zprostředkovat adekvátní pomoc nebo službu.

Povinná předškolní docházka pro děti jeden rok před nástupem do škol odhalila některé dříve skryté problémy, které SP pomáhají ve spolupráci s MŠ řešit. Jednalo se například o nedostatečné hygienické a zdravotní návyky dětí, nedostatečný stupeň jejich socializace, neplnění základních funkcí v rámci rodiny, migrace rodiny v rámci města, kraje, republiky i EU apod.

Díky projektu se také daří ujasnit způsob fungování Systému Včasné Intervence (SVI), tj. již déle existujícího online informačního systému, kam zainteresovaní aktéři vkládají informace o dítěti – správcem dat je OSPOD a například v případě soudního řízení si celou složku může vyžádat soud.

Určitým rizikem takto postaveného projektu může být vnímání, že škola, která řeší problémy (obrací se na sociálního pracovníka), je špatná, protože problémy má. Vzhledem k tomu, že v současné době nelze nalézt školu, na níž se nevyskytují sociálně-patologické jevy, měla by být pozitivně vnímána škola, která aktivně hledá řešení takových jevů nikoliv taková, která je nevykazuje.





## Diskuse

Realizátoři projektu na závěr připojují několik doporučení:

1. Pro SP – důsledně dodržovat **Doporučený postup č. 1/2018** k realizaci činností sociální práce na pověřených obecních úřadech, obecních úřadech obcí s rozšířenou působností a krajských úřadech podle ustanovení § 92, § 93, § 93a Zákona o sociálních službách, podle ustanovení § 7, § 63, § 64 a § 65 zákona o pomoci v hmotné nouzi a podle ustanovení § 4a zákona o úřadu práce České republiky a prováděcí vyhlášky č. 424/2011 Sb. (Vydáno MPSV v Praze 4. 7. 2012)
2. **KONTROLA** – platí pro všechny aktéry, průběžné ověřování účelnosti a efektivity intervencí
3. Potřeba pravidelného setkávání multidisciplinárního týmu.
4. Potřeba písemného ukotvení náplně práce sociálního pracovníka ve školách (např. v rámci pracovních náplní SP).
5. **Aktivizovat** sociální pracovníky k častějšímu kontaktu se školou a jejím poradenským pracovištěm, zároveň pak k zaznamenávání klimatu na školách.
6. **Zpracovat metodiku** činnosti sociálních pracovníků na školách, kterou se tito budou řídit (bude zahrnovat nejen doporučený postup viz výše, ale taktéž školské zákony a metodiky, případně zákon o SPOD, způsoby evaluace, dílčí a komplexní zodpovědné osoby, aj.).

Důležité je také připomenout, že na pozadí projektu SP v Orlové byla dlouhodobá a kvalitní meziresortní spolupráce založená na vzájemné důvěře jednotlivých aktérů. Ta se stala hlavní oporou při nastavování a realizaci změn. Do této spolupráce jsou zapojeny následující instituce: *(dle Doporučeného postupu č. 1/2018)*

- Městský úřad (OSPOD a Oddělení sociální práce)
- Městská policie
- Probační a mediační služba
- ÚP ČR
- Policie ČR
- Školy a školská zařízení (MŠ, ZŠ, SŠ, DDM)
- Organizace a instituce poskytující specializovanou pomoc a podporu (PPP, SVP ad.)
- Poskytovatelé sociálních služeb (např. Slezská diakonie – výkon SAS)
- Ostatní NNO

Zástupci uvedených organizací jednají buď ad hoc, popř. tvoří členy několika odborných komisí města. Jedná se např. o Komisi SPOD, Komisi pro prevenci kriminality, protidrogovou problematiku a ostatní sociálně patologické jevy ad. Tito zástupci neřídka tvoří členy i tzv. „kulatých stolů“ pro komunitní plánování sociálních služeb a další aktivity.

Zároveň jsou realizovány vzdělávací projekty a aktivity, jejichž účastníky jsou zástupci výše uvedených organizací. Tyto aktivity jsou zaměřeny na konkrétní téma, které ve společnosti, u cílové skupiny nebo v lokalitě aktuálně rezonují, např. rizikové děti, zneužívání návykových látek, rizikové rodiny, příprava na samostatný život mladých lidí, oběti trestných činů, aj.

Úplně na závěr lze připomenout, že v současné české praxi se objevují dva nové modely podpůrné práce na školách. Oba systémy ale nemusí být alternativou, mohou se doplňovat

- Model Orlová: Pracovník je zaměstnanec městského úřadu, pravidelně do škol dochází (1 SP má na starosti 4 instituce, např. 2 ZŠ a 2 MŠ). V současné době probíhá většina kontaktů



formou emailu nebo telefonicky. Záměrem je, aby SP nebyl podřízen řediteli školy, ale byl coby zaměstnanec odboru školství MěÚ neutrálním a na samotné škole nezávislým aktérem. Důsledkem reflektovaným v rámci pilotní realizace projektu je mimo jiné i to, že SP nemá příliš kontakt s žákem. Komunikuje především se školou a s rodiči. Rodičům nabízí pomoc a podporu v souladu se svými kompetencemi, případně zprostředkovává služby jiných organizací, viz výše.

- Pro srovnání model Ostrava (resp. model sociální pedagog ve škole): Jiným řešením je sociální pedagog zaměstnaný školou, který má více kontaktu s žáky a jeho prací je mimo jiné utváření dobré atmosféry ve škole.



## Multidisciplinární spolupráce v rámci komise OSPOD –Jilemnice

([http://socwiki.cz/Multidisciplin%C3%A1rn%C3%AD\\_spolupr%C3%A1ce\\_v\\_r%C3%A1mci\\_komise\\_OSPOD](http://socwiki.cz/Multidisciplin%C3%A1rn%C3%AD_spolupr%C3%A1ce_v_r%C3%A1mci_komise_OSPOD))

### Anotace projektu

Projekt je zaměřen na multidisciplinární spolupráci a setkávání odborníků v rámci komise OSPOD. Projekt je odpovědí na vnímanou potřebu efektivnější výměny informací týkajících se zákonných norem, směrnic a postupů při práci s dětmi a mládeží. Prostřednictvím multidisciplinárních týmů měla v rámci projektu vzniknout možnost sledování dlouhodobých trendů a schopnost na ně včas reagovat (preventivní besedy v rámci primární prevence, prevence kriminality, atp.). Projekt je zacílen na spolupráci složek pracujících s dětmi ve věku 0-18 let v ORP Jilemnice. Díky pravidelnému multidisciplinárnímu setkávání měla být také zvýšena pravděpodobnost prosazení potřebných změn u vedení města.

### Identifikace problému

Ně zcela efektivní přenos výměna informací mezi různými složkami pracujícími s dětmi ve věku 0-18 let v ORP Jilemnice. Mezi tyto složky patří především OSPOD Jilemnice, školy, policie a některé nevládní neziskové organizace působící v ORP Jilemnice.

### Řešení

Platforma pro pravidelné multidisciplinární setkávání všech výše jmenovaných složek. Jejím cílem by bylo nastavit procesy komunikace, ujasnit rozdělení kompetencí (které je v základních obrysech stanoveno zákonem) a koordinovat efektivní postupy.

#### Průběh (Pilotní projekt)

V prosinci 2017 proběhlo první setkání (OSPOD Jilemnice, školy, policie, některé NNO působící na ORP Jilemnice). Ukázalo se však, že účastníci nemají zájem setkávat se často, shodli jsme se na frekvenci setkávání jednou za půl roku. Ambicí setkání bylo mimo jiné na jeho začátku vytipovat či vybrat jedno téma k dlouhodobému společnému řešení, což se ale nepodařilo. Setkání bylo prospěšné v tom, že si aktéři vyjasnili rozdělení kompetencí. Jinak ale hodnotíme první setkání jako spíše neúspěšné. Odborníci se příliš nechtěli projevit veřejně, i když se domníváme, že konkrétní problémy k řešení mají.

V březnu 2018 jsme se účastnili Dětského fóra, kde jsme načerpali nové informace přímo od dětí, konkrétní problémy, se kterými se potýkají na území Jilemnice, případně ve svých školách. Jednalo se hlavně o problematiku dostupnosti drog v Jilemnici a o nevhodné či nezajímavé preventivní besedy na školách na téma drogy či tabák. Děti projevily zájem o preventivní programy, které je lépe osloví a ze kterých si více odnesou. Dále se objevil zájem o dětského psychologa na školách a o startovací byty pro mladé lidi.

V dubnu 2018 proběhlo další setkání, které ale bylo po zkušenosti se ne příliš úspěšným široce pojatým setkáním z prosince 2017 úžeji zaměřeno: byli pozváni odborníci pracující konkrétně s rodinami, dětmi a mládeží v rámci Komunitního plánování sociálních služeb. Byly mimo jiné předneseny konkrétní výstupy z naší účasti na Dětském fóru. S metodikou prevence byla diskutována potřeba přizpůsobit preventivní besedy tak, aby lépe oslovovaly žáky. Dále byla diskutována identifikovaná potřeba zaměstnat na školách dětské psychology. Metodici prevence byli požádáni, aby tuto potřebu



diskutovali s řediteli svých škol. Otázka startovacích bytů pro mladé spadá do bytové politiky města, proto bude předána pracovní skupině pro bytové a sociální záležitosti.

#### Zhodnocení

Díky tomuto projektu byly zmapovány potřeby multidisciplinárního setkávání tak, aby bylo přínosné pro všechny aktéry. Pozitivním přínosem je, že všichni zúčastnění se v rámci prvního setkání shledali osobně a vzájemně představili své služby a zastupující instituce. Díky tomuto setkání mají zúčastnění lepší orientaci v poskytovaných službách a vědí, koho mohou v konkrétní situaci oslovit a kteří aktéři v ORP Jilemnice mohou vzájemně spolupracovat.

Dále se ale ukázalo, že častější setkávání má v našem případě (ve fázi, ve které se nacházíme) smysl spíše v úžejí zaměřených pracovních skupinách. Pro velké multidisciplinární plénum je těžké připravit program tak, aby byl zajímavý pro všechny. Problémem setkání širokého multidisciplinárního týmu bylo také to, že se pozvaní odborníci nechtěli nijak zvláště projevit veřejně před lidmi a organizacemi, které příliš neznají. Z toho vyvozujeme důležitost postupného navazování osobních kontaktů a budování sítě, ve které panuje vzájemná důvěra. Takovou síť teď chceme budovat odspoda formou menších pracovních skupin. Až následně se případně vrátíme k myšlence velkého setkávání pro všechny, kdy se již bude možné opřít o osobní vazby a vzájemnou důvěru

Výzvou pro další setkávání je také příprava relevantního programu pro účastníky. Plánujeme vyzkoušet modelové příklady, což by mohlo řešit neochotu účastníků setkání řešit veřejně vlastní reálné případy, které mohou vzhledem k velikosti města i při anonymizaci odhalovat identitu klienta. I modelové případy by ale mohly přispět k přesnější identifikaci reálně řešených případů a nácvičku postupů a forem spolupráce mezi různými zapojenými aktéry.

Jako důležitou jsme identifikovali také potřebu zaujmout potenciální účastníky už při tvorbě pozvánek. Pozvánky je přitom možné použít i jako svého druhu informační leták. Jinými slovy, skrze pozvánku lze předat informaci o nových postupech, metodikách a materiálech i těm účastníkům, kteří se samotného setkání nezúčastní.

#### Diskuse

V důsledku zkušeností získaných tímto projektem a spoluprací na dalších sociálních tématech v rámci Dětského fóra a Komunitního plánování jsme upravili koncept multidisciplinárního setkávání. Do budoucna bychom se chtěli setkávat v úžejí vymezených profesních skupinách. Rozhodli jsme se, že sami předem vybereme jeden (maximálně dva) nejdůležitější problémy, na kterých je nutné pracovat (např. záškoláctví, zneužívání návykových látek, vulgární chování vůči autoritám, zkrátka co je ve školách aktuální).



## Rodičovský program na podporu návratu odejmutých dětí do rodin – Chomutov

([http://socwiki.cz/Rodi%C4%8Dovsk%C3%BD\\_program\\_na\\_podporu\\_n%C3%A1vratu\\_odejmut%C3%BDch\\_d%C4%9Bt%C3%AD\\_do\\_rodin](http://socwiki.cz/Rodi%C4%8Dovsk%C3%BD_program_na_podporu_n%C3%A1vratu_odejmut%C3%BDch_d%C4%9Bt%C3%AD_do_rodin))

### Anotace projektu

Projekt je inspirovaný švédskou praxí podpory rodičů s dětmi ve věku od 0 do 18 let. Cílem je umožnit rozvoj rodičovských kompetencí u těch rodičů, jimž byly z důvodu zanedbávání či ohrožování výchovy soudem odebrány děti a umístěny do náhradní rodinné péče, či kterým odejmutí dětí důvodně hrozí. Hlavním smyslem našeho projektu bylo usnadnit návrat takových dětí zpět do rodiny a pomoc rodičům získat a udržet s pomocí dlouhodobé podpory ze strany sociální a terénních pracovníků ty rodičovské kompetence, které dosud neměli a bez kterých by nebyly návrat dětí ani péče o ně v domácím prostředí možné.

### Identifikace problému

V praxi se jako OSPOD setkáváme s rodinami, které nejeví o své děti a jejich výchovu zájem. V takových případech je často odebrání dětí a jejich svěřením do ústavní péče nebo náhradní rodinné péče jedinou variantou. Vedle toho ale existuje mnoho rodičů, které své děti vychovávat chtějí, jen jim k tomu chybí základní kompetence. I v těchto případech pak někdy situace zajde tak daleko, že jsou děti rodičům odebrány.

### Řešení

Navržené řešení spočívá v dlouhodobé spolupráci s rodinou za účelem rozvoje rodičovských kompetencí. Dlouhodobost spolupráce je zaručena přizváním třetí strany ke spolupráci. Třetí stranou je vybraná nezisková organizace, která má kapacitu se dlouhodobé podpoře rodiny věnovat a podporovat rodiče v jejich výchovném úsilí.

### Průběh (Pilotní projekt)

V přípravné fázi jsme vytipovali vhodné spolupracující subjekty (neziskové organizace) ve městech Chomutov a Jirkov a navázali jsme s nimi spolupráci. Zároveň jsme oslovili sociální pracovnice OSPOD Chomutov, naše kolegyně, s žádostí o vytipování vhodných rodin.

Na základě jednání s oslovenými neziskovými organizacemi s nimi byla uzavřena dohoda o spolupráci, ve které byly jasně vyznačeny okruhy rodičovských kompetencí a problémů, na které je třeba se zaměřit a které je třeba posílit. Následně byly osloveny vhodné jednotlivé rodiny a byl jim vysvětlen princip našeho projektu a nabídnuta možnost spolupráce s neziskovými subjekty za účelem zlepšení rodinné situace a tím i možného návratu dětí zpět do rodinného prostředí.

Do projektu bylo v jeho pilotní fázi zapojeno celkem šest spolupracujících subjektů a sedm ohrožených rodin s celkem 27 dětmi. Tři děti z celkového počtu 27 se při zahájení projektu nacházely ve své rodině a hrozilo jejich odejmutím z rodiny. Zbývajících 24 dětí bylo umístěno v některém ze zařízení náhradní



rodinné péče a usilovali jsme o jejich možný návrat k rodině. Z těchto 24 dětí se v rámci našeho projektu vrátily domů tři. Ostatní děti zůstávají v zařízeních a jejich rodiče s OSPOD a dalšími zúčastněnými organizacemi bohužel dále nespolupracují a o své děti projevují pouze minimální zájem.

Péče o tři děti, které se na začátku projektu nacházely v rodině a kterým hrozilo odejmutí, selhala, rodiče odmítli spolupracovat, děti i nadále zanedbávali a děti proto musely být zajištěny umístěním do vhodného zařízení.

### Zhodnocení

Celkově lze říct, že v projektu se podařilo navázat bližší spolupráci se stávajícími neziskovými organizacemi a poradenskými zařízeními v obci Chomutov a tím společně vytvořit ucelenou síť pomoci a podpory pro rodiny s ohroženými dětmi. Dalším pozitivním momentem bylo získání sedmi rodin, které byly na počátku projektu ochotny se do něj zapojit a začít spolupracovat s nabízenými institucemi. Hlavním úspěchem projektu je potom návrat tří ohrožených dětí zpět ke svým rodinám. Naopak za neúspěch lze označit, že velké množství zapojených rodin ztratilo zájem usilovat o návrat svých dříve odejmutých dětí a všechny tři děti, kterým na počátku projektu hrozilo odejmutí, musely být rodičům odejmuty.

Velkou překážkou projektu byla neochota, nespolupráce a nezájem valné většiny rodičů i přes jejich souhlas se zapojením do projektu. Pouze dvě rodiny byly ochotny k opravdu spolupracovat, změnily své poměry a měly skutečný zájem o navrácení dětí do domácího prostředí. Tyto děti byly následně do rodin navráceny.

**Kazuistika 1:** Rodina se dvěma nezletilými dětmi, otec od rodiny odešel, zanechal matku zcela bez prostředků a s dluhy. Matka nezvládla péči o děti, nepracovala, děti opakovaně vystavila hladu, nouzi, neposílala je do školy. Po dlouhodobé intervenci a navzdory pomoci ze strany OSPOD a oddělení terénní sociální práce MM Chomutov nedošlo ke zlepšení a děti musely být umístěny do dětského domova. Po dobu umístění rodiče neprojevovali více jak jeden rok o děti zájem. Zhruba po roce a půl došlo k návratu otce do rodiny a navázání užší spolupráce s OSPOD a dalšími organizacemi. Rodiče začali řešit své dluhy, našli si zaměstnání a stálé bydlení. Začali děti navštěvovat, brát si je na krátkodobé pobyty. Na jaře 2018 byly děti propuštěny na dlouhodobý sledovaný pobyt do domácnosti rodičů. Vzhledem k tomu, že se rodiče v péči o děti nyní osvědčují a zajišťují všechny jejich potřeby, byl rodiči podán k Okresnímu soudu návrh na zrušení ústavní výchovy. Tento návrh bude s velkou pravděpodobností ze strany OSPOD Chomutov podpořen.

**Kazuistika 2:** Rodina s jedním dítětem, rodiče žijí ve společné domácnosti. Matka na rodičovské dovolené, otec zaměstnán. Dochází k zanedbání dítěte z důvodu chybějících rodičovských kompetencí matky. Rodině je poskytována rozsáhlá pomoc ze strany OSPOD a neziskové organizace (sociální bydlení, potravinová a finanční pomoc, nácvik dovedností). I přes to rodiče nadále selhávají, péče o dítě se horší. Nařízen soudní dohled nad výchovou dítěte a je pokračováno v pomoci rodině. Dítě



umístěno na žádost rodičů do zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc. Téměř rok po umístění dítěte začali oba rodiče pracovat a tvořit si podmínky pro převzetí dítěte. Dítě bylo proto propuštěno ze zařízení, kdy už po jednom měsíci začala péče rodičů opět selhávat. Matka také porodila předčasně další dítě, z nemocnice odešla a o narozené dítě již neprojevila žádný zájem. Vzhledem k tomu, že její péče o starší dítě znovu opakovaně selhala, bylo dítě umístěno do náhradního prostředí. Rodičům byla nabídnuta možnost spolupráce v rámci našeho projektu. S tou souhlasili, ale ke spolupráci nedošlo z důvodu jejich nezájmu. Rodiče se nezajímají ani o jedno ze svých dětí. V současné době je nad dětmi (4 roky a 11 měsíců) nařízena ústavní výchova a je podán návrh na vyslovení nezájmu rodičů. Děti jsou nahlášeny jako vhodné pro náhradní rodinnou péči.

## Diskuse

V rámci pilotáže projektu došlo k navázání úzké spolupráce OSPOD Chomutov s neziskovými a poradenskými zařízeními, která se zabývají pomocí ohroženým rodinám a dětem na území měst Chomutov a Jirkov. Bylo zjištěno, že tyto organizace jsou schopné, v rámci svých možností a kompetencí, zajistit ohroženým rodinám konkrétní pomoc, kterou tyto rodiny potřebují.

Rodiče ohrožených dětí byli jasně seznámeni s průběhem celého projektu a s tím, jak by účast v projektu mohla ovlivnit osud jejich dětí a jejich rodin. Přesto, že se všichni rodiče chtěli do projektu zapojit, byly jen tři rodiny, které v rámci projektu skutečně s OSPOD a ostatními organizacemi spolupracovaly. Pouze do dvou z těchto rodin se ale mohly děti vrátit zpět. U třetí spolupracující rodiny je situace prozatím otevřená, neboť matka čeká na trestní řízení a případný nástup do výkonu trestu. Otec sám by pak péči o sedm dětí nezvládl.

Prostřednictvím našeho projektu se nám také potvrdily naše domněnky, a to že pokud rodiče nezačnou pracovat na své nápravě, je návrat dětí do rodiny vysoce rizikový, neboť po návratu dětí ze zařízení se během domácnosti vrátí do „starých kolejí“ a děti se poté vrací zpět do zařízení. To se stalo v případě dvou rodin zapojených do projektu. Tato skutečnost pak může mít mnohem závažnější psychické následky pro dítě než jeho prvotní umístění. Ve většině případů by spíše mohlo zafungovat umístění rodičů do některého zařízení, kde by se naučili vést domácnost a plnit si své rodičovské povinnosti vyplývající se zákona. Taková zařízení pro rodiče však bohužel neexistují.





## Zapoj se i TY: Dobrovolníci v NZDM – Prachaticice

([http://socwiki.cz/Zapoj\\_se\\_i\\_TY:\\_Dobrovoln%C3%ADci\\_v\\_NZDM](http://socwiki.cz/Zapoj_se_i_TY:_Dobrovoln%C3%ADci_v_NZDM))

### Anotace projektu

Projekt je inspirovaný ve Švédsku rozšířenou praxí dobrovolnictví. U Česku byla tradice dobrovolnictví poškozena a obnovuje se jen pomalu. Dobrovolnictví v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež tak dnes vykonávají zejména studenti, kteří se příliš věkově neoddalují od cílové skupiny NZDM. Cílem projektu proto bylo hledat dobrovolníky v jiných věkových kategoriích a tím cílové skupině zprostředkovat pestřejší sociální zkušenost. V rámci pilotní fáze projektu byla navázána spolupráce se třemi dobrovolníky ve věku 65, 42 a 32 let a vznikla metodika práce s dobrovolníky.

### Identifikace problému

Cílová skupina NZDM se v zařízení zpravidla setkává především s lidmi, kteří jsou jim věkově blízko. Komunikace napříč generacemi je spíše vzácná, což může vést ke vzniku a udržování stereotypů a předsudků.

### Řešení

Přivedení dobrovolníků z různých věkových skupin, kteří cílové skupině (klientům NZDM) zprostředkují pestřejší sociální zkušenost. Tím dojde k rozšíření obzorů jak klientů, tak dobrovolníků a k jejich vzájemnému obohacení. Především v případě dobrovolníků v důchodovém věku může dobrovolnictví nabídnout příležitost k seberealizaci. Cílem projektu v dlouhodobém horizontu je kontinuální spolupráce s dobrovolníky různého věku a v krátkodobém horizontu vytvoření metodiky dobré praxe práce s dobrovolníky.

### Průběh (Pilotní projekt)

Projekt se začal realizovat od listopadu 2017, kdy jsme se zaměřili na propagaci. Následně probíhaly pravidelné porady týmu, na kterých se přerozdělovaly úkoly a pracovalo se na metodické části projektu. Shromažďovaly se kontakty na možné dobrovolníky, kteří by se do projektu zapojili. Proběhla osobní schůzka s Dobrovolnickým centrem KreBul a Jihočeským centrem pro zdravotně postižené a seniory, ve kterých probíhala propagace projektu. Díky těmto schůzkám se nám podařilo získat několik zájemců o dobrovolnictví v NZDM Klubu I.P. V únoru 2018 tým diskutoval nad pracovní verzí metodiky práce s dobrovolníky, na konci měsíce února byla vyhotovena finální verze metodiky práce s dobrovolníky.

Dále se podařilo nasmlouvat celkem tři dobrovolníky, kteří se aktivně zapojili do aktivit s dětmi a mládeží v NZDM Klubu I.P. Dobrovolníci přicházeli s vlastními náměty na činnosti s dětmi a snažili se oslovit cílovou skupinu NZDM Klubu I.P. Podle našich pozorování se uživatelům služby NZDM Klubu I.P. společné aktivity líbily, nedocházelo k žádným generačním střetům. Více se do projektu zapojili uživatelé nižšího věku.





**Dobrovolník č. 1.** – žena, 65 let, na klubu učila děti především ručním pracím, háčkování, pletení, vyšívání, šití oblečků pro panenky apod. Dále se věnovala volnočasovým aktivitám – hrála s dětmi deskové hry, malovaly se obrázky, poslouchala se hudba a hrálo se na klávesy apod. Dobrovolnice uvedla, že jelikož sama ještě nemá vlastní vnoučata, ráda se zapojila do aktivit s dětmi a mládeží u nás na klubu. V dřívějších letech jezdila s dětmi na vodácké tábory, aktivity a dětmi jí vždy bavily. Občas pomohla dětem i se školní přípravou.

**Dobrovolník č. 2.** – žena, 42 let, na klubu si s dětmi především povídala, vyprávěla jim zážitky ze svých cest, jelikož je nadšená cestovatelka, promítala dětem fotografie z navštívených zemí, apod. Dobrovolnice uvedla, že její vlastní děti už jsou dospělé a už ji tolik nepotřebují, tak se rozhodla věnovat svou energii a čas potřebným dětem.

**Dobrovolník č. 3.** – muž, 32let, na klubu s dětmi sportovali, skákali parkour, věnovali se různým volnočasovým aktivitám, společně si s dětmi povídali o zdravém životním stylu, zdravém stravování a pohybu apod. Náš nejmladší dobrovolník je energická osobnost, která je ráda mezi lidmi, ráda předává informace o aktivním trávení volného času a tak se, dle svých slov, rozhodl spojit potřebné s užitečným a podpořit děti a mládež, navštěvující Klub I.P., ve sportu a zdravém životním stylu.

#### Zhodnocení

V projektu se podařilo získat celkem tři dobrovolníky, zaučit je, vést a poskytovat jim průběžnou zpětnou vazbu. Dále se podařilo vytvořit metodiku dobré praxe práce s dobrovolníkem. Ohlas uživatelů služby byl pozitivní – dobrovolníci byli dobře přijati. Dobrovolníci přinesli do klubu nový svěží vítr a motivovali pracovníky ke hledání nových podnětů pro práci s cílovou skupinou.

V projektu se dále potvrdilo, že získávat dobrovolníky je náročné. I přes značnou propagaci projektu a aktivní oslovování vytipovaných osob se dařilo získávat dobrovolníky jen pozvolna – tedy až v průběhu realizace projektu, ne od jeho prvopočátku. Docházka dobrovolníků pak byla závislá na jejich časových a dalších možnostech, což komplikovalo možnost pravidelných akcí.

Nasazení pilotního projektu zkomplikovaly také personální změny v organizaci. Realizace projektu připadla na novou realizátorku NZDM Klubu I.P., která se s projektem seznamovala postupně a za pomoci předchozí sociální pracovnice NZDM Klubu I.P. Proto se zahájení realizace projektu nepatrně opozdilo oproti plánovanému harmonogramu.

#### Diskuse

Pracovníci NZDM Klubu I.P. jsou většinou ve věkové kategorii okolo 30 let. Výskyt dobrovolníka výrazně vyššího věku na klubu byl jednak zpestřením ale také hlavně přínosem v oblasti mezigeneračních vztahů. Uživatelé služeb Klubu dostali možnost naučit se nové dovednosti (př. pletení, háčkování apod.), tyto činnosti by za běžných okolností na klubu neprobíhaly.



Dobrovolníci museli vynaložit značné úsilí, aby si vybojovali respekt a uznání dětí a mládeže z Klubu I.P. Ti jsou zvyklí trávit svůj čas v NZDM především dle svých vlastních představ. Na dobrovolníka čeká těžký úkol – zaujmout a získat si pozornost. Našim dobrovolníkům se naštěstí toto podařilo.

Další výzvou, která na nás čekala, bylo vysvětlit dobrovolníkům principy a zásady fungování NZDM (např. dobrovolnost, anonymita, mlčenlivost apod.). Z počátku může být pro někoho náročné pochopit, že NZDM není to samé jaké DDM či volnočasový kroužek.

Závěrem hodnotíme celý projekt jako úspěšný. Dobrovolníkům se podařilo zaujmout, děti získaly nové zkušenosti a kontakty, pracovníci byli obohaceni o nové přístupy v práci s dětmi.



## Zaměstnávání nezaměstnaných v místě jejich bydliště – ÚMO Neštětice v Ústí n.

### Labem

([http://socwiki.cz/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD\\_nezam%C4%9Bstnan%C3%BDch\\_v\\_m%C3%ADst%C4%9B\\_jejich\\_bydli%C5%A1t%C4%9B:\\_%C3%A9A%C5%99ad\\_m%C4%9Bstsk%C3%A9ho\\_obvodu\\_Ne%C5%A1t%C4%9Bmice](http://socwiki.cz/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD_nezam%C4%9Bstnan%C3%BDch_v_m%C3%ADst%C4%9B_jejich_bydli%C5%A1t%C4%9B:_%C3%A9A%C5%99ad_m%C4%9Bstsk%C3%A9ho_obvodu_Ne%C5%A1t%C4%9Bmice))

### Anotace projektu

Projekt je realizován Úřadem městského obvodu (ÚMO) Neštětice a je inspirován švédskou praxí s názvem Jobbtorg – místo na podporu zaměstnanosti, které je postavené na myšlence blízkosti ke klientovi a nabízí mu vstřícný a neformální přístup. Projekt je zaměřený na nezaměstnané obyvatele převážně z MO Neštětice, s důrazem na osoby 18–26 let, které jsou těžce uplatitelné na volném trhu práce (bez vzdělání, kvalifikace nebo praxe a se nedostatečnou mírou sociální integrace – často pocházejí z domácností, kde nikdo nepracoval). Tito lidé tvoří naši primární cílovou skupinu. Zamýšleným důsledkem projektu je nejen posílení pracovních návyků cílové skupiny, ale také pozitivní působení na jejich okolí. Konkrétním obsahem pilotní fáze projektu byla pomoc vybraným osobám v nalezení vhodné práce v místě jejich bydliště a často také s řešením problémů s dluhy.

### Identifikace problému

Ve vyloučených lokalitách v Česku žije mnoho mladých lidí, kteří nejsou socializováni k tomu, že pracovat je normální, protože například vyrůstají v domácnostech, kde ani jeden z rodičů nepracuje. Řada těchto lidí je ochotná pracovat, ale jen těžko se orientují na trhu práce. Vzhledem ke špatné kvalifikaci a chybějícím pracovním zkušenostem navíc často nalézají jen agenturní zaměstnání na směny s nutností dojíždět. Navzdory své ochotě pracovat nemají tyto lidé zpravidla vytvořené návyky potřebné k tomu, aby si takové zaměstnání udrželi. V některých případech nacházejí zaměstnání skrze na pozicích VPP (veřejně prospěšné práce) podpořených aktivní politikou zaměstnanosti Úřadu práce. Ty jsou ale časově omezené, takže zpravidla po půl roce musejí pozici opustit, přestože nadále pracovat chtějí. To může vést k demotivaci a menší ochotě nadále usilovat o získání zaměstnání.

### Řešení

Cílem projektu je zaměstnat tyto nezaměstnané na vhodných pozicích v místě jejich bydliště a toto zaměstnání podpořit osobním přístupem a poradenstvím. V první fázi jde o pozice VPP podpořené aktivní politikou zaměstnanosti Úřadu práce, přičemž výběr osob na tyto pozice by měl oproti současné praxi provádět přímo ÚMO Neštětice, který může vůči klientům uplatnit méně formální a více individualizovaný přístup než Úřad práce. Pokud se jedince na takto podpořených pozicích osvědčí, měla by pro něj existovat možnost získat dlouhodobé zaměstnání v místě bydliště, u kterého je pravděpodobnost, že si ho dlouhodobě udrží. V ideálním případě by se obtížně zaměstnatelné osoby mohly stát kmenovými zaměstnanci Úřadu městského obvodu Neštětice. Tento model dostupného zaměstnávání by měl zamezit tomu, že obtížně zaměstnatelní lidé, kteří ale chtějí pracovat, končí po uplynutí podpory na pozici VPP opět bez zaměstnání. To totiž vede k demotivaci a ztrátě ochoty o nalezení zaměstnání opět usilovat.



Právě udržení si zaměstnání je přitom klíčové pro vyřešení častých problémů cílové skupiny (dluhy a exekuce). Dlouhodobé zaměstnání je také jediným způsobem, jak prolomit zakonzervovaný stav, kdy ve vyloučených lokalitách vyrůstají další generace lidí, kteří ve svých rodinách nevidí vzory, které chodí do práce. Vedlejšími pozitivními důsledky dlouhodobé zaměstnanosti cílové skupiny může být také snižování předsudků ze strany majoritní společnosti a také to, že pokud se podaří klienty z cílové skupiny udržet v zaměstnání, spíše posílají děti do školky, což pak usnadňuje jejich integraci při nástupu do základních škol.

Doplňkovým cílem projektu je lepší dostupnost informací přímo v místě bydliště, a to méně formální formou, než jakou nabízí Úřad práce. To by například mohlo pomoci předcházet dluhům z jízd na černo, efektivně řešit exekuce či nenadálé situace v rodině, které jsou jinak v některých situacích důvodem ukončení zaměstnání.

#### Průběh (Pilotní projekt)

V průběhu realizace projektu cca od přelomu roku 2017/2018 je vedena databáze osob z cílové skupiny, k dnešnímu dni více než 40 osob, se kterými proběhla minimálně jednou informační schůzka. ÚMO Neštětice zaměstnal v rámci VPP od začátku roku 2018 dvanáct osob dlouhodobě nezaměstnaných, z toho tři do věku do 26 let. Po domluvě s Úřadem práce v Ústí n. Labem probíhá výběr zaměstnanců na pozice VPP přímo na ÚMO Neštětice.

#### Zhodnocení

Osvědčila se neformální a individualizovaná komunikace s vykonavateli veřejné služby, kdy se téměř ve všech případech jedná o osoby postižené dlouhodobou nezaměstnaností. Kromě výše zmíněného zapojení dvanácti osob do pracovního procesu se také podařilo jednomu účastníkovi projektu pomoci k úspěšnému oddlužení a více než pět dalších má šanci svoje závazky splatit po dobu stávajícího zaměstnání.

Za další dílčí úspěch považujeme zaměstnání sedmi osob z lokality MO Neštětice, které byly dříve zaměstnány v rámci VPP pod ÚMO Neštětice, od ledna 2018 na plný úvazek u Městské policie Ústí nad Labem v rámci tříletého projektu Asistent prevence kriminality.

Jde na první pohled o nepatrný posun, ale z hlediska dlouhodobého problému ve vyloučených lokalitách a nabalujících se dalších nežádoucích jevů, můžeme i tyto dílčí věci považovat za úspěch a kroky správným směrem.

Hlavní problém vidíme stále ve velmi omezených možnostech zaměstnávání osob přímo ÚMO Neštětice, kdy by se jako nejefektivnější jevilo umožnit jim stát se kmenovými zaměstnanci. Překážkou je nedostatek finančních prostředků. V důsledku toho stále končí řada lidí, kteří absolvují půlroční působení na podpořených pozicích VPP, opět bez práce. A to i tehdy, kdy pracovat chtějí. Tento systém není vhodný z dlouhodobého hlediska, protože dochází k demotivaci těch, kdo pracovat chtějí, ale jsou obtížně zaměstnatelní na existujícím trhu práce.



Překážkou je také stávající sociální systém, kdy jsou dávky státní sociální podpory vypláceny dlouhodobě, i v řádu desítek let. To je v kontrastu s tím, že podpořená pracovní místa jsou jen krátkodobá. V důsledku to může klienta demotivovat a udržovat ho v nezaměstnanosti.

Dalším obecným problémem je zaměstnávání osob v celém okrese Ústí n. Labem, potažmo ve všech regionech v ČR obdobného charakteru, prostřednictvím personálních agentur. Ty často lidem z cílové skupiny nedokážou nabídnout dostatečnou podporu a individuální přístup, které jsou potřeba k udržení zaměstnání.

#### Diskuse

Po předchozích zkušenostech jsme se rozhodli pokusit se o prostupné zaměstnání alespoň dvou dalších osob, kde bychom jasně ukázali, že tato cesta je efektivnější, jak z hlediska úspory finančních prostředků, tak především pro klienta samotného, jeho rodinu a komunitu, ve které žije.



## Zaměstnávání klientů v Domě na půl cesty – Ostrava

([http://socwiki.cz/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD\\_klient%C5%AF\\_v\\_Dom%C4%9B\\_na\\_p%C5%AFI\\_cesty](http://socwiki.cz/Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD_klient%C5%AF_v_Dom%C4%9B_na_p%C5%AFI_cesty))

### Anotace projektu

Projekt byl realizován Domem na půl cesty v Ostravě, jehož zřizovatelem je Centrum sociálních služeb Ostrava, o.p.s. Projekt byl inspirován pracovním setkáním ve Švédsku na podzim roku 2017 a týká se technik, jak pracovat s mládeží NEET při hledání práce. Projekt byl přerušen ve své pilotní fázi, protože došlo k odchodu klíčového zaměstnance z organizace. Projekt tedy nemohl být komplexně zhodnocen a text na této stránce reflektuje jen dílčí poznatky.

### Identifikace problému

V DPC se vyskytují klienti, kteří mají problém najít si práci a v případě nalezení si ji udržet. Často se objevuje nedůvěra zaměstnavatelů v typ uchazečů o zaměstnání, kteří jsou klienty DPC (často lidé opouštějící ústavní péči nebo výkon trestu). Samotní klienti DPC pak někdy mají problémy dodržovat pracovní rutinu a docházet do zaměstnání pravidelně a včas. Klasická pomoc při hledání práce, kterou nabízí český Úřad práce, často není pro tyto klienty dostatečná, resp. neřeší dostatečně jejich individuální výzvy a problémy při hledání práce.

### Řešení

Řešení je inspirováno tzv. Jobbtorg, tedy oddělením při švédském úřadu práce, které se zaměřuje na přímou práci s klientem, často přímo v místě jeho bydliště. Jobbtorg s klientem nijak neřeší peníze ani jiné záležitosti než hledání práce, na to jsou případně na úřadě práce jiná „oddělení“. Kromě pomoci při zvyšování kvalifikace jsou Jobbtorgy zaměřeny také na přímou komunikaci s možnými zaměstnavateli.

Tento model byl upraven do podoby vhodné pro užití v rámci DPC. Byla vyhrazena doba, která je věnována přímo jen rozvoji pracovních kompetencí a hledání práce. Podle švédského modelu je také kladen důraz na to, co uživatelé umí, v čem jsou dobří. Doposud nebyla v DPC tato činnost oddělena od ostatních aktivit sociální práce, což bránilo jejímu intenzivnímu nasazení se zaměřením na kompetence, motivaci i podporu konkrétních oslovení zaměstnavatelů.

Primární cílová skupina projektu jsou primárně uživatelé služby DPC, kteří jsou registrováni na Úřadu práce a jsou nezaměstnaní, ale i ti uživatelé služby DPC, kteří nejsou z nějakého důvodu registrováni na Úřadu práce, nicméně jsou nezaměstnaní. Sekundární cílová skupina jsou potenciální zaměstnavatelé.

### Průběh (Pilotní projekt)

V rámci projektu byla realizována skupinová i individuální setkávání s klienty za účelem hledání a získání práce. Klienti od začátku projeví o projekt zájem, ale potvrdila se obtížnost navazování spolupráce se zaměstnavateli. Ti navíc byli v některých případech z minulosti zvyklí na to, že například



dostávali v případě zaměstnání osob opouštějících výkon trestu nebo ústavní péči dotace, což tento projekt neumožňoval. Vzhledem k omezeným kapacitám dostupným pro realizaci projektu byla navázána spolupráce s agenturou, která měla při hledání práce pomoci. To se poměrně osvědčilo, protože agentura například byla schopná vytipovat méně přísné zaměstnavatele, kteří byli pro klienty a jejich specifické potřeby a menší pracovní návyky vhodnější. Po krátké pilotní fázi ale projekt skončil, protože zaměstnanec klíčový pro jeho realizaci opustil organizaci.

### Zhodnocení

Zhodnocení je pouze orientační, protože pilotní fáze projektu nebyla dokončena. Podařilo se ale například zaměstnat na čtyři hodiny denně klientku na úklid na nedalekém úřadě. Krátce po nástupu se objevil konflikt, který téměř vyústil v ukončení spolupráce, ale byl urovnán díky mediační intervenci sociálního pracovníka. To mimo jiné demonstrovalo jeden z hlavních účelů projektu – podporovat klienta nejen v procesu hledání práce, ale i v první fázi po jejím nalezení, kdy často dochází k tzv. střetu s realitou, na který klient nemusí být dobře připraven.

### Diskuse

Při práci s klienty se v DPC v Ostravě dlouhodobě osvědčila kombinace pozitivní a negativní motivace. Podle realizujícího sociálního pracovníka je například potřeba, aby pro klienta existovala reálná hrozba, že pokud si aktivně nehledá práci, může být z DPC vyhozen. Na druhou stranu je vhodné, aby existovala i pozitivní motivace, například klient, který měsíc a půl pracuje, dostane slevu na ubytovacím poplatku v DPC.

Sociální pracovník odpovědný za realizaci projektu navíc na základě zkušenosti s projektem i na základě svých předešlých zkušeností otevřel některé otázky, na které není k dispozici jasná odpověď. Například se ukazuje, že pokud více klientů nastoupí do jedné práce, mohou se sice navzájem motivovat k docházce, ale může to fungovat i opačně – když nejde jeden, nejde nikdo. Zůstává výzvou, jak pomoci prvnímu jevu a zabránit druhému.

Třetím poznatkem je, že při hledání práce se lépe pracuje s lidmi po výkonu trestu, protože jsou zvyklí na určitý režim.



## Zlepšení vztahů mezi rodiči a dětmi – Vsetín

([http://socwiki.cz/Zlep%C5%A1en%C3%AD\\_vztah%C5%AF\\_mezi\\_rod%C4%8Di\\_a\\_d%C4%9Btmi:\\_Vset%C3%ADn](http://socwiki.cz/Zlep%C5%A1en%C3%AD_vztah%C5%AF_mezi_rod%C4%8Di_a_d%C4%9Btmi:_Vset%C3%ADn))

### Anotace projektu

Projekt Zlepšení vztahů mezi rodiči a dětmi je zaměřen na změnu pracovního postupu u terénních sociálních pracovníků terénní asistenční služby Vsetín a práce s klienty – rodiny s dětmi ohrožené sociálním vyloučením tak, aby došlo ke zlepšení vztahů mezi rodiči a dětmi. Hlavním principem projektu je rozvoj rodičovských kompetencí v oblasti chválení dítěte a budování kvalitního vztahu mezi rodičem a dítětem.

### Identifikace problému

V praxi se setkáváme s tím, že v rodinách nejsou příliš dobré vztahy mezi rodiči a dětmi. Děti často nemají podporu od rodičů, rodiče neumí s dětmi hovořit, neumí je chválit, často nepoužívají ani správné metody odměn a trestů, nevedou děti ke snížení či omezení nevhodného chování. Terénní pracovník nemá v ruce nástroj, kterým by toto mohl ovlivnit, změnit. Protože je cílová skupina specifická, často je terénním pracovníkem řešeno především nevyhovující bydlení rodin, zajištění školní docházky, zajištění sociálních dávek pro rodiny a nácvik hospodaření, případně se pracuje na prevenci požívání alkoholových či nealkoholových drog a zvládnání dalších základních sociálních potřeb rodiny. Na samotný rozvoj vztahu mezi rodičem a dítětem tak nezbyvá moc času. Navíc chybí metodiky, jak tento vztah pomáhat rozvíjet.

### Řešení

Řešení projektu je inspirováno švédskou praxí, se kterou se realizátoři projektu seznámili v rámci výjezdu do Švédska zprostředkovaného organizací Schola Empirica v rámci projektu Síťování sociálních pracovníků. Další inspirací projektu je kniha Dobrý začátek, kterou vydala na základě metodiky Incredible Years organizace Schola Empirica.

Pro pilotní fázi projektu byly vybrány dva konkrétní kroky, které mohou vést ke zlepšení vztahů mezi rodiči a dětmi: Prvním krokem je efektivní pochvala za žádoucí chování, druhým krokem je systematické omezování nežádoucího chování.

### Průběh (Pilotní projekt)

Projekt začal v lednu 2018 se třemi rodinami, jedna ale odpadla poté, co matka předala děti do péče babičce a odjela do Německa za novým druhem. V projektu tedy pokračují dvě rodiny. Pro pilotní projekt byly záměrně vybrány matky se středoškolským vzděláním. Jsou ve věku asi 35 až 40 let. Projekt začal soustředěním na krok jedna: chválení. Dále je v plánu postupně přidat metodu omezení nevhodného chování. Schůzky sociální pracovníce s rodinami probíhají asi 1krát týdně. Pokud se projekt osvědčí, chtěly by nové přístupy začlenit do standardů práce sociálních pracovníků (interní standard – Standardy kvality sociální práce).





Matky dostaly od sociální pracovnice výklad o důležitosti pochvaly pro dítě a jeho zdravý rozvoj. Poté obdržely záznamový arch, do kterého na denní bázi doplňují, za co dítě chválí a kolikrát. Každý týden se potom o chválení baví se sociální pracovníci. Tím roste jejich pozornost věnovaná žádoucímu chování dítěte. Ideálem je, aby dítě bylo chváleno za dodržování pravidel a žádoucí chování, zatímco běžná rodičovská praxe v cílových rodinách je chápat dodržování pravidel jako samozřejmost a teprve v případech jejich porušení dítě napomínat nebo trestat.

## Zhodnocení

Z pilotní fáze projektu vycházejí následující poučení:

- Matky jsou přesvědčené, že problémy vycházejí z dětí. Je potřeba je zlehka vést k tomu, aby změnily především své chování (a sice prostřednictvím změny chování k dítěti).
- Významným přínosem může být i to, když sociální pracovnice pomůže nastartovat dialog mezi dítětem a matkou, například dítě řekne, že by bylo rádo, kdyby ho maminka pochválila.
- Obě matky zapojené do pilotní fáze projektu se viditelně začaly dětem více věnovat.

**Kazuistika 1:** První měsíc matka použila pochvalu při výchově syna 20krát, a to i několikrát denně (za úklid hraček, zvládnutí hygieny, pomoc v domácnosti, samostatné oblékání). V únoru matka chválila syna většinou 1x denně, převážně za úklid. V březnu pochval ze strany matky ubylo, pochvala jen 12krát. V tomto měsíci již byla matka vedena k nastavování společných pravidel, což je první část postupu zaměřeného na omezování nevhodného chování. Pravidla se týkala převážně vhodného chování syna. V dubnu pak syn byl chválen především za změnu svého chování, nekřičí, pomáhá matce v domácnosti. Pravidla jsou nastavována v oblasti změny chování, matka se domlouvá se synem, aby si nevynucoval věci vztekem a aby se zklidnil. V květnu už matka bere pochvalu syna jako samozřejmost, problém jí dělá zapisovat do tabulky, na čem se domluvila se synem. Pravidla nadále nastavují v oblasti změny nevhodného chování syna.

**Výstup:** V případě rodiny nezletilého syna došlo ke změně, matka se synem společně nastavují pravidla vedoucí ke změně nevhodného chování. Matka sama říká, že aplikace metody vedla především k tomu, že se syn naučil se sám pochválit.

**Kazuistika 2:** Matka se naučila po celou dobu syna chválit za podstatné změny (měsíčně chválí téměř denně 1 až 3krát). Chválila ho především za úspěchy ve škole a pomoc doma. V lednu, únoru a březnu převažovala pochvala za pomoc v domácnosti, protože měla matka zranění a syn jí více pomáhal. Od března začala matka více dbát na společné nastavení pravidel se synem, které povede k omezení nevhodného chování syna. Pravidla jsou nastavována hlavně v oblasti školní přípravy.

**Výstup:** V rodině nezletilého syna došlo ke změnám, kdy syn začal matce více pomáhat a zlepšil se ve škole. Na začátku hrozilo, že bude opakovat druhou třídu a nyní měl na vysvědčení pouze dvě trojky. Škola ho více baví, chce potěšit matku svými úspěchy. Podle matky se zlepšení vztahů mezi ní a synem daří, po pochvalě je syn hodnější, reaguje na ni pozitivně a nevzteká se tolik. Při nastavování pravidel se synovi ne všechna pravidla líbí, ale matka na tomto stále pracuje.



**Shrnutí:** Obě matky se více zaměřily na výchovu svých dětí, uvědomovaly si tím, že prováděly záznam do tabulky, že děti mají chválit. Dříve tomu tak nebylo. Pracovník získal nástroj, jak vést matku v rodině, aby se zaměřila na jednotlivé oblasti výchovy.

**Překážky a výzvy:** V projektu bylo nastaveno, že sociální pracovníce bude v rodinách aplikovat metodu pochvaly a metodu osmi kroků s cílem omezit nežádoucí chování dítěte. Ukázalo se, že za sledované období není možno splnit s cílovou skupinou všech osm kroků. Je to ale výzva pro pracovníci a bude v daných krocích pokračovat nadále i po ukončení projektu.

#### Diskuse

Do pilotního projektu byly záměrně vybrány matky se středoškolské vzdělání, u kterých bylo nejspíše možné očekávat, že budou chtít na vztahu s dítětem systematicky pracovat. Přestože v obou pilotních případech se podařilo dosáhnout pozitivních výsledků, není jisté, jak by metoda fungovala při plošném nasazení, tj. včetně rodičů s pouze základním nebo nedokončeným základním vzděláním.



## Změna přístupu v práci s klientem Domu na půl cesty – Chrudim, Hrochův Týnec a Havlíčkův Brod

([http://socwiki.cz/Zm%C4%9Bna\\_p%C5%99%C3%ADstupu\\_v\\_pr%C3%A1ci\\_s\\_klientem\\_Domu\\_na\\_p%C5%AFI\\_cesty:\\_Identifikace\\_siln%C3%BDch\\_str%C3%A1nek](http://socwiki.cz/Zm%C4%9Bna_p%C5%99%C3%ADstupu_v_pr%C3%A1ci_s_klientem_Domu_na_p%C5%AFI_cesty:_Identifikace_siln%C3%BDch_str%C3%A1nek))

### Anotace projektu

Inovace vychází z principu vyzdvihování silných stránek klientů za účelem zvyšování jejich sebevědomí a chuti do života. Tento princip je v praxi málo využíván. V tuto chvíli (září 2018) proběhla v rámci inovace pilotní fáze, ve které bylo testováno, zda a jak je v tomto duchu možné změnit přístup pracovníků ke klientům. Cílem inovace je informovaný pracovník, který je schopen pracovat nejen se slabými, ale právě také se silnými stránkami klienta. V pilotní fázi byla inovace realizována ve spolupráci s šesti pracovníky, kteří působí ve dvou pobytových zařízeních (Domy na půl cesty (DPC)) a pracují s mládeží NEET. Inovace vznikla v rámci projektu v rámci projektu Síťování sociálních pracovníků a byla inspirována pracovním setkáním ve Švédsku. Pilotní projekt naznačuje slibný potenciál tohoto přístupu, ale odhalil také rizika a problémy, jejichž řešení zatím zůstává otevřenou otázkou.

### Identifikace problému

Sociální práce v domech na půl cesty je zpravidla založena na hledání potřeb klienta, tedy toho, co klient neumí, nezvládá, v čem potřebuje podporu, a hledání důvodů, proč se tak děje. Práce je tedy zaměřena primárně na hledání slabých stránek, definování chybějících kompetencí a dovedností.

Následně se pracuje na posílení slabých stránek nebo osvojení chybějících dovedností. Toto úsilí je často obtížné pro klienta i pro pracovníka. Práce se slabými stránkami může snadno posilovat pocit nedostatečnosti a vést k frustraci a pocitu bezvýchodnosti, resp. toho, že klientovi v porovnání s ostatními tzv. ujel vlak.

### Řešení

Po vzoru švédských kolegů zkusíme změnit způsob uvažování, plánování, myšlení i přístupu při práci s klientem. Budeme informovat pracovníky o principech a přístupech, které jsou založeny na rozvoji silných stránek klienta. Cílem je pracovník, který umí stavět a pracovat na silných stránkách klienta a bude tuto dovednost využívat při plánování i dosahování cílů klienta. Tento přístup pracovníkům nabídne možnost nahlédnout na proces práce z jiného úhlu. Zamezí se oslabování klienta upozorňováním na absenci dovedností a znalostí. Samotnému pracovníkovi by se pak mohlo lépe pracovat, protože celkové zaměření práce by mělo být více protknuto pozitivní energií: Rozvíjet to, v čem je klient silný, dobrý a úspěšný, je příjemnější a, jak věříme, může mít vyšší pravděpodobnost úspěchu, tj. aktivního zapojení klienta do společnosti. To by pak mohlo přinést spokojenost oběma stranám.

**Předpokládaný přínos pro pracovníky:** příjemnější pracovní atmosféra, prevence syndromu vyhoření, osvojené nové přístupy v práci, větší radost z výsledků práce.



**Předpokládaný přínos pro klienta:** znalost svých silných stránek a vědomí toho, jak na nich stavět a rozvíjet je. Větší šance být v něčem úspěšný, zlepšení sebevědomí.

Průběh (Pilotní projekt)

Cílovou skupinou je 6 odborných pracovníků ve dvou pobytových zařízeních organizace, kde se dlouhodoběji s NEET mládeží pracuje. (Dům na půl cesty Hrochův Týnec, Dům na půl cesty Havlíčkův Brod). Pracovníci v DPC pracují s mladými lidmi, kteří odcházejí v době zletilosti z dětských domovů, výchovných ústavů nebo pěstounské péče. Dle našich statistických údajů lze říci, že současný klient domu na půl cesty bývá často propuštěn z výchovného ústavu, má většinou základní vzdělání, pochází z problémové rodiny, může být nezaměstnaný, mívá zkušenost se syndromem CAN, často je uživatelem drog, někdy pachatelem, někdy obětí trestné činnosti. Navíc je silně nemotivovaný cokoli ve svém životě měnit.

V rámci pilotního projektu proběhlo pět setkání metodika organizace se zapojenými pracovníky.

1. Setkání s vedoucími jednotlivých služeb. Byli seznámeni se záměrem, jednalo se o možnostech přenosu principů a přístupů do jejich praxe. Vedoucí pracovníci projevili zájem o nové informace, ale od začátku také cítili řadu rizik spojených s nedostatečnou teoretickou přípravou pracovníků. Společně s metodikem hledali, jak tato rizika eliminovat. Návrhem byla odborná literatura a možnost svoji práci v průběhu projektu s metodikem konzultovat. Vedoucí služeb rámcově informovali pracovníky svých služeb o záměru.
2. Druhého setkání s metodikem se zúčastnily již celé týmy obou pobytových služeb. V průběhu setkání byli pracovníci podrobně seznámeni se záměrem a byli motivováni ke změně svého postoje. Pracovníkům v přímé péči se myšlenka líbí, ale přiznávají, že neví, jak identifikovat silné stránky klienta, když většina klientů na osobních konzultacích zdůrazňuje, že nic neumí, nejsou v ničem dobří, znají jen své nedostatky. Společně jsme hledali možnosti, jak se silné stránky u klientů dají hledat. Proběhla diskuse, ze které vyplynula potřeba vytvořit podpůrný materiál, o který by se při mapování silných stránek mohli opřít. V další fázi byl metodikem vytvořen pilotní podpůrný materiál pro usnadnění identifikace silných stránek, který byl inspirován psychoterapeutickou praxí a který byl nazvaný Kotel. (Facilitační technika využívá vizuálně zpřítomněnou metaforu kotle, ve kterém je několik děr (odtoků), kudy klientovi utíká energie, a několik přítoků, kterými tuto energii doplňuje. Diskuse o přítocích pomáhá identifikovat skryté silné stránky klienta.)
3. Na třetím společném setkání byl tento materiál pracovníkům představen a pracovníci byli zaškoleni, jak s ním pracovat. V další fázi všech šest pracovníků v přímé péči zkusilo techniku Kotel v praxi a snažili se při osobních konzultacích zaměřit na mapování silných stránek.
4. Cílem čtvrtého setkání bylo zhodnotit zkušenosti s aplikací techniky Kotel do praxe. Výsledky jsou různé, pozitivní i negativní. Ukázaly se především limity spojené s nedostatkem potřebných odborných informací a s absencí zkušeností s touto technikou. Pracovníkům byl zaslán přehled doporučené literatury zaměřené na pozitivní stránky, který by mohl jejich práci usnadnit.
5. Páté setkání shrnovalo závěry přenosu principů do praxe po dalším kole zkoušení. Tyto závěry jsou uvedeny níže v sekci Zhodnocení.

Zhodnocení



**U části klientů** byla technika vítána, nedělalo jim velký problém s Kotlem pracovat. Při práci se zamýšleli, neměli problém pochopit, co se po nich chce. Tento druh aktivity vítají, vnímají je jako smysluplné. Jsou schopni svoje přítoky (pozitiva) a odtoky (negativa) do Kotle identifikovat a baví je sledovat rozdíly v čase.

#### Zjištěné přínosy u tohoto typu klientů:

- zvýšená motivace klienta
- zjištění nových informací o klientovi
- aktivita přispívá ke zvýšení sebevědomí klient
- dochází k rozvoji myšlení klienta, lze zapojit fantazii, kreativitu
- možné zlepšení komunikace mezi pracovníkem a klientem
- větší otevřenost klienta
- díky atraktivitě aktivity má klient možnost dosáhnout rychleji a snadněji dobrých výsledků

#### Zjištěné limity:

- uživatel může zjistit, že jeho silná stránka může být zároveň i jeho slabou stránkou, například schopnost věnovat veškerý volný čas dětem nebo vytrvale navštěvovat práci na směny, může vést k sociální izolaci (žijí pouze dětmi či prací)

**U druhé části klientů** dochází k nepochopení aktivity, nerozumí, co se po nich chce, zejména pokud jsou přesvědčeni, že žádné silné stránky nemají.

#### Přínos u tohoto typu klienta nebyl pozorován.

#### Zjištěné limity:

- techniku vnímají jako příliš složitou – někdy vyústí v kontrastu se záměrem v dojem, že zase něco neumí (zvyšuje frustraci)
- pocit, že jim to nic nedalo – zbytečné zdržování

#### Diskuse

V rámci projektu se podařilo informovat 6 pracovníků o principech inspirovaných švédskou praxí zaměřených na posilování silných stránek. Proběhlo 5 setkání pracovníků v přímé péči s metodikem, kde se diskutovalo o možnostech změnit způsob dosavadní práce s klienty. Všech šest pracovníků si v praxi vyzkoušelo mapovat silné stránky a nezaměřovat se jen na ty slabé. Všichni pracovníci vnímají princip práce založené na posilování silných stránek jako žádoucí, ale jejich schopnosti aplikovat ho do praxe jsou rozdílné. Podařilo se vytvořit podpurný materiál Kotel, proškolit pracovníky v dané aktivitě a přenést ho do praxe.

Jako přínos vnímáme, že se při užívání nového přístupu v některých případech podařilo dosáhnout větší otevřenosti ve vztahu mezi klientem a pracovníkem. Pracovníci se při technice Kotel o klientech



dozívají nové věci, klienti jsou více otevření, uvolnění. Někteří klienti oceňují pozitivní přístup jako něco nového a osvěžujícího. Také část pracovníků popisuje větší uspokojení z práce. Atmosféra při práci byla pro ně uvolněná a inspirující.

Projekt ukazuje také své limity a překážky. Praxe zároveň ukázala, že ne všem pracovníkům technika KOTEL vyhovuje. Pracovníci o principu říkají: „rozumíme, že by bylo dobré pozitivními stránkami zabývat, ale moc nevíme, jak na to. Často je těžké hledat pozitiva, když sami klienti jsou nemotivovaní změnu udělat, mají nízké sebevědomé a své pozitivní stránky odmítají“. Další pracovníci udávají, že pokud se podaří zjistit silné stránky, potřebují posilnit dovednost s nimi dále pracovat. Dle svých slov umí klienty navést, co se po nich chce (podle toho, co se u kotlíku píše), ale problém nasává se zpětnou vazbou, kdy si nejsou jisti, jak se zjištěnými informacemi dále pracovat, jestli to, co dělají, dělají správně. Vnímají, že zjištěné aplikují víceméně instinktivně, což nepovažují za správné. To jsou důvody, proč by bylo dobré mít více nástrojů, které by si každý pracovník vybíral dle svých preferencí a potřeb a možností klienta. Dalším limitem se ukázala krátká praxe v sociálních službách u některých pracovníků i rozdílnost jejich vzdělání a osobnostní předpoklady.

Ukazuje se, že výhodu mají pracovníci, kteří klienta znají déle a rozumí jeho životní situaci. Nevýhodu mají pracovníci, kteří znají pouze jeho základní charakteristiku, proto se technika neosvědčila u pracovníků do služby nově přijatých nebo bez praxe v oboru. To vedlo k poznání, že pro vedení rozhovoru zaměřeného na hledání a posilování silných stránek, je nutné odborné školení nebo kurz, inspirace ze Švédska k přenosu do praxe nestačí. Ne každý pracovník je schopný pracovat s osobním příběhem klienta a zaměřovat se na řešení jeho situace pomocí silných stránek. Samostudium se neosvědčilo.

Hůře se daří aplikovat techniku u klientů, kteří jsou noví. Na počátku služby se klient adaptuje na nové prostředí a nové lidi, prožívá různé pocity a to může aktivitu klienta nebo její výsledek ovlivnit a zkeslit. Pokud není navázána důvěra mezi klientem a pracovníkem, zkušenost ukazuje, že klienti mají problém i s přijetím pochvaly. Zavedení aktivity Kotel vyžaduje navázaný vztah, bezpečné prostředí, zkušeného pracovníka a zájem klienta.

Dále praxe ukázala, že některé identifikované silné stránky jsou zároveň slabé stránky a s tím je pro pracovníky velmi těžké pracovat. Příklady z praxe:

- Klientka identifikovala jako svoji silnou stránku své děti. Cítí, že společně tvoří rodinu (ve které sama nikdy nevyrostala), je součástí nějakého společenství, smyslem jejího života je péče o ně. Současně však prožívá frustraci z toho, že v důsledku péče o děti nemá čas a prostor na uspokojování vlastních potřeb.
- Klient, který si po dlouhé době našel vyhovující práci, čímž získává status a sebedůvěru. Současně z důvodu směnování postrádá energii a čas na další sociální život.
- Klient, jehož koníčkem je box, který ho naplňuje, uvolňuje jeho napětí a umožňuje mu být začleněn do komunity boxerů. Zároveň neumí zvládat emoce a pracovat se svojí agresivitou v zátěžových situacích, čímž se může stávat svému okolí nebezpečný.

V takových případech vyvstávají další otázky:



- Co posilovat?
- Co ne?
- Jak?
- Kde se to naučit?

Celkově projekt ukázal, že princip posilování silných stránek by mohl být vhodnou alternativou či vhodným doplňkem k tradičnímu přístupu zaměřenému na deficit a problémy klientů, pokud k tomu budou pracovníci plně vyškoleni a budou mít potřebnou metodickou oporu. Bez toho může být složité naučit je hledat silné stránky např. i v prožívané krizi (určitá výzva k novému začátku, čistý stůl atd.). Odborná literatura popisuje, že v rámci profesní přípravy je nutné, aby si pracovník osvojil:

- optimistický postoj
- schopnosti zaměřit se na klady klienta i služby
- dovednost partnerské spolupráce
- připravenost pracovat na dlouhodobém posilování klienta
- schopnost vytvářet komunitu

Teprve pak je schopen uvolňovat kapacity klienta a mobilizovat jejich dovednosti. Závěry tohoto projektu tuto teorii potvrzují a zároveň rozšiřují o další doporučení:

- s hledáním silných stránek by se mělo začít až po vybudování vztahu založeného na důvěře mezi pracovníkem a klientem
- pracovníkovi je potřeba poskytnout facilitační materiály a zajistit školení, jak s nimi pracovat
- pracovník by měl mít k dispozici zkušeného mentora či supervizora, který mu pomůže hledat řešení problémů, na které při používání techniky může narazit

Hledali jsme adekvátní vzdělání, které by umožnilo získat znalosti a dovednosti pro vedení zplnomocňujícího rozhovoru. Jako vhodný se nám jeví kurz Zplnomocňování a podpora silných stránek v pomáhajícím rozhovoru (pořádá Fokus Praha), který je zaměřen na hledání a posilování silných stránek a na práci s osobním příběhem klienta.

Ve spolupráci s pracovníky organizace Schola Empirica a dalšími lidmi účastníky se projektu Síťování pracovníků pro výměnu dobré praxe byly identifikovány zdroje, které by mohly informovat další rozvíjení této praxe:

- Peter Ludwig: Konec prokrastinace
- Dale Carnegie: Jak získat přátele a působit na lidi
- Paul Tough: Helping children succeed
- Shazer a kol.: Zázračná otázka





## Metodika používání Instagramu jako nástroje v sociální práci – Chomutov

[http://socwiki.cz/Metodika\\_pou%C5%BE%C3%ADv%C3%A1n%C3%AD\\_instagramu\\_jako\\_n%C3%A1stroje\\_v\\_soci%C3%A1ln%C3%AD\\_pr%C3%A1ci\\_v\\_NZDM](http://socwiki.cz/Metodika_pou%C5%BE%C3%ADv%C3%A1n%C3%AD_instagramu_jako_n%C3%A1stroje_v_soci%C3%A1ln%C3%AD_pr%C3%A1ci_v_NZDM)

### Anotace projektu

Projekt na rozvoj používání Instagramu jako nástroje v sociální práci v NZDM je inspirovaný švédskou praxí a vznikl v rámci projektu Síťování sociálních pracovníků. Cílem používání Instagramu je zviditelnit pro veřejnost Sociální centrum Kamínek a jeho zaměstnance, představit je v neformálním kontextu a předcházet tak ostychu, který by mohli klienti z návštěvy centra mít.

### Identifikace problému

Klienti mohou NZDM vnímat před prvním osobním kontaktem s nedůvěrou nebo prostě jen neví, co očekávat. To může snižovat jejich ochotu k první návštěvě.

### Řešení

Příprava metodiky používání Instagramu a následný rozvoj jeho používání v praxi s cílem představit Sociální centrum Kamínek a jeho zaměstnance v neformálním kontextu a snížit pro klienty bariéru prvního kontaktu. Sekundárním cílem je také motivovat klienty k opakované návštěvě, především ty, kteří s nějakého důvodu do NZDM přestali chodit.

### Průběh (Pilotní projekt)

V projektu se především podařilo vypracovat metodiku používání Instagramu pro specifický kontext NZDM.

### Zhodnocení

Díky projektu jsme získali kladné ohlasy od širší veřejnosti. Do povědomí jsme se dostali i chomutovskému fotografovi a správci stránek města Chomutova. Za tyto ohlasy jsme velmi rádi hlavně proto, že se tak celkově zlepšil mínění o službách, které zde poskytujeme. Zároveň máme pozitivní ohlasy od našich uživatelů, kteří o navštěvování klubu ztráceli zájem. Díky instagramu, novému a oblíbenému informačnímu kanálu, jsme některé tyto uživatele dokázali opět motivovat k využívání klubu a zapojení se do volnočasových aktivit (skládání origami, pořízení nových posilovacích strojů atd.)

Jako překážku a zároveň výzvu jsme hned z kraje vnímali v technické vybavenosti pro pořizování fotografií. Důležité bylo pořídit do naší služby telefon s kvalitnějším fotoaparát. Cílem používání Instagramu je zachovat atraktivitu pro okolí a (potenciální) klienty, čehož lze dosáhnout hlavně poutavými a živými fotografiemi. Proto je velkou výzvou také vymýšlet fotografie, které budou



zajímavé, ale zároveň na nich nebudou identifikovatelní naši uživatelé, což je vzhledem k povaze služby a věku klientů nepřijatelné.

#### Diskuse

Díky projektu „Instagram“ jsme měli možnost spojit se také s ostatními NZDM po celé republice. Máme tedy možnost čerpat od sebe navzájem nápady na aktivity a akce pro děti a mládež. Vzájemným sledováním příspěvků se inspirujeme a předáváme si užitečné typy.