

confess

PŘÍPRAVA MLADÝCH DOSPĚLÝCH VYRŮSTAJÍCÍCH V POBYTOVÝCH ZAŘÍZENÍCH NA ODCHOD DO DOSPĚLÉHO ŽIVOTA

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z PRŮZKUMU

Exkluzivně pro:  **KROK DOMŮ**
nadační fond

Jakub Švehla, Martina Poláčková
Květen – srpen 2020



OBSAH



POZADÍ, CÍLE A METODOLOGIE PRŮZKUMU	4
KVALITATIVNÍ ČÁST	9
MLADÍ DOSPĚLÍ	10
ZÁSTUPCI NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ	21
ZÁSTUPCI POBYTOVÝCH ZAŘÍZENÍ	28
KRAJŠTÍ ZÁSTUPCI OSPOD	37
KVANTITATIVNÍ ČÁST	46
HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ	48
REÁLNÁ VS. OPTIMÁLNÍ SPOLUPRÁCE OSPOD S DOSPÍVAJÍCÍMI	52
IPOD A ONLINE SDÍLENÉ DOKUMENTY	59
PŘÍPADOVÉ KONFERENCE	63
SPOLUPRÁCE OSPOD A DALŠÍCH AKTÉRŮ	65
ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	71

SEZNAM POUŽÍVANÝCH ZKRATEK



MD	=	Mladí dospělí
PZ	=	Pobytové zařízení
NNO	=	Nevládní nezisková organizace
OSPOD	=	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
IPOD	=	Individuální plán ochrany dítěte (<i>nástroj, se kterým pracuje OSPOD</i>)
PROD	=	Plán rozvoje osobnosti dítěte (<i>nástroj, se kterým pracují pobytová zařízení</i>)
ORP	=	Obec s rozšířenou působností
LOM	=	Liga otevřených mužů
ČSSZ	=	Česká správa sociálního zabezpečení
MPSV	=	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	=	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
CS	=	Cílová skupina
QL	=	Kvalitativní část průzkumu
QT	=	Kvantitativní část průzkum
CAWI	=	Computer assisted web interviewing (online dotazník)

POZADÍ A CÍL PRŮZKUMU



POZADÍ PRŮZKUMU

Nadační fond Krok domů se primárně zaměřuje ve své strategii a svých aktivitách na mladé dospělé opouštějící pobytová zařízení. Rozhodl se proto zmapovat přípravu této cílové skupiny na odchod do dospělého života a participaci/zapojení jednotlivých aktérů, kteří se na tomto přechodu podílejí. Mezi ně patří: **POBYTOVÁ ZAŘÍZENÍ, NEZISKOVÉ ORGANIZACE A PRACOVNÍCI ORGÁNU SOCIÁLNĚ PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ NA KRAJÍCH.**

Zjišťování potřeb mladých dospělých se děje často jen na regionální úrovni, přímo v pobytových zařízeních, nebo při terénní práci ze strany neziskových organizací. Neexistuje ale jednotná celorepubliková koncepce, která by vedla k jejich kvalitnější a efektivnější integraci do společnosti. Tato cílová skupina je často opomíjena, chybí relevantní data a výpovědi, mladým dospělým chybí historie, po opuštění pobytového zařízení se ztrácí v systému.

CÍL PRŮZKUMU

- Získání informací týkajících se přípravy na odchod mladých dospělých z PZ do samostatného života, a to jak z pohledu pracovníků OSPOD, ředitelů PZ, zástupců NNO, tak i samotných mladých dospělých.
- Zmapování aktivit a programů, které jsou jim nabízeny.
- Zmapování potřeb cílové skupiny, které by jim pomohly k lepšímu přechodu do dospělého života.

DETAILNÍ CÍLE KVALITATIVNÍ ČÁSTI PRŮZKUMU



Kvalitativní část měla za cíl detailně zmapovat současné potřeby všech dotazovaných cílových skupin a vygenerovat konkrétní tipy na zlepšení podmínek pro jejich práci (NNO, PZ, OSPOD). Zjištění by měla přinést zefektivnění způsobu přípravy mladých dospělých na odchod z pobytových zařízení a jejich jednodušší vstup do nové životní etapy a tou je - samostatný život.

MD

CS 1 – Mladí dospělí: u této cílové skupiny se zjišťovaly potřeby v tematických oblastech:

- Plánování a cíle po odchodu, vztahy a osoby blízké, časový horizont přípravy na odchod, pocity spojené s novou životní etapou, zkušenosti s projekty zaměřenými na přípravu a doprovázení

NNO

CS 2 – zástupci NNO: u této cílové skupiny se zjišťovaly potřeby v tematických oblastech:

- Vztahy s klienty a budování důvěry, sdílení informací a individuální práce, typy programů a jejich zaměření, součinnosti dalších aktérů v systému (PZ a OSPOD)

PZ

CS 3 – ředitelé pobytových zařízení: u této cílové skupiny se zjišťovaly potřeby v tematických oblastech:

- Individuální práce a příprava na odchod, počty odcházejících dětí a věková hranice, spolupráce s NNO a OSPOD, efektivita používaných nástrojů – PROD

OSPOD

CS 4 – krajsí vedoucí pracovníci OSPOD: u této cílové skupiny se zjišťovaly potřeby v tematických oblastech:

- Počty dětí a kapacita na jejich přípravu, spolupráce s NNO a PZ, role kurátorů pro dospělé, efektivita používaných nástrojů – IPOD, důvěra s klientem, nastavená metodika práce s mladým dospělým a realita

POUŽITÁ METODOLOGIE



S ohledem na cíle projektu byl zvolen kombinovaný metodický přístup (kvali-kvant):

- **Kvalitativní část** zmapovala potřeby a chování všech subjektů, které se na přípravě na odchod z PZ podílejí.
 - ✓ V rámci kvalitativní fáze se kromě toho dále sbíraly tipy na zefektivnění celého procesu, jejichž potenciál se posléze v kvantitativní fázi ověřoval.
 - ✓ Kvalitativní před krok pomohl správně nastavit strukturu kvantitativního dotazování.
 - ✓ A také následně pomohl pochopit a doplnit kvantitativní výsledky o tzv. „soft findings“.
- **Kvantitativní část** byla využita ke kvantifikaci hypotéz, tipů na zlepšení a dalších zjištění vzešlých z kvalitativní fáze projektu zástupci OSPOD, aby měl zadavatel ve svém rozhodování oporu „v tvrdých datech“.



1. KVALITATIVNÍ FÁZE

Webcam / telefonické individuální rozhovory se všemi zapojenými subjekty



2. KVANTITATIVNÍ FÁZE:

CAWI (online dotazování mezi zaměstnanci OSPOD)

WEBCAM / TELEFONICKÉ IDI



ON-LINE WEBCAM / TELEFONICKÉ INDIVIDUÁLNÍ HLOUBKOVÉ ROZHOVORY

- Lokalita: mix respondentů z celé ČR (nábor prováděl zadavatel průzkumu)
- Délka rozhovoru: do 45 min
- Celkový počet rozhovorů: 29 (CS1: 10, CS2: 5, CS3: 6, CS4: 8)
- Datum realizace rozhovorů: květen – červen 2020
- Cíl: Sběr názorů od všech zapojených subjektů pro následné QT ověření
- Rozhovory s jednotlivými cílovými skupinami šly postupně:
 - *CS1: Mladí dospělí, kteří v posledních 1-5 letech odešli z PZ a etablovali se*
 - *CS2: Zástupci NNO, kteří se v problematice zapojení dětí z PZ do života angažují*
 - *CS3: Ředitelé pobytových zařízení*
 - *CS4: Krajsí vedoucí pracovníci OSPOD*

METODOLOGIE – KVANTITATIVNÍ FÁZE



- Standardizovaný on-line dotazník (prolink)
- Velikost vzorku: N= 296
- Průměrná délka dotazníku: 15 minut
- Sběr dat: 13.7. - 7.8.2020

CAWI



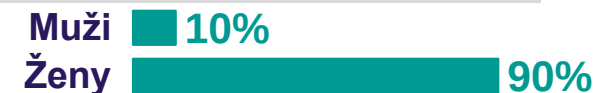
CÍLOVÁ SKUPINA:

- ✓ Pracovníci OSPOD
- ✓ Věk 18+
- ✓ Muži i ženy
- ✓ Rozložení po celé ČR
- ✓ Kvóty podle počtu dětí v pobytových zařízeních

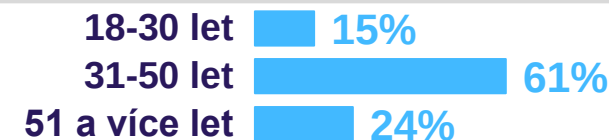


STRUKTURA VZORKU

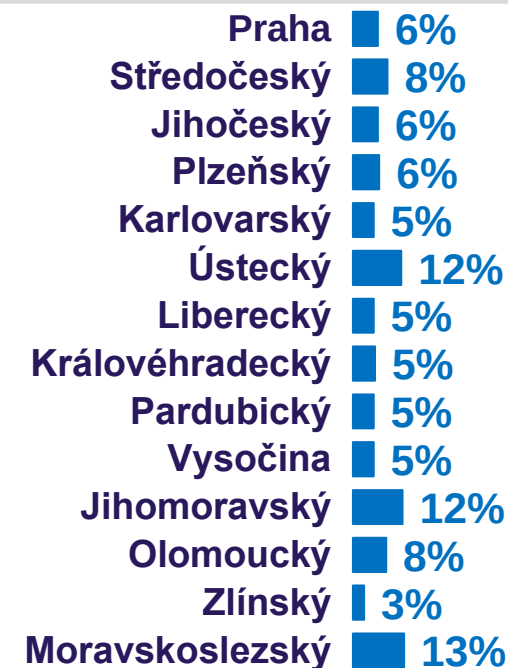
POHLAVÍ



VĚK



KRAJ



KVALITATIVNÍ ČÁST STUDIE



CS1: MLADÍ DOSPĚLÍ

Pozn: Mladí dospělí, oslovení pro průzkum, procházeli lépe začleněním do samostatného života i díky svému napojení na NNO a také díky jejich vůli a snaze něco změnit a dokázat. Tento postoj a štěstí na spolupráci s okolním světem nemá každý mladý dospělý.



NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZJIŠTĚNÍ OD MD



- Jako **primární cíl** většina mladých dospělých vnímala **dostudování střední školy / učiliště** – odcházet, až když budou mít certifikát o hotové kvalifikaci / dodělané škole (**neodcházet hned po dosažení plnoletosti!!!**)
- Jako **nejdůležitější cíl po opuštění PZ bylo zmiňováno samostatné bydlení** (protože je v PZ absence soukromí a klidu – např. na školní přípravu); spolubydlení, Dům na půl cesty, žádost o obecní byt, ...
- Pokud jsou tyto cíle splněny, mladí dospělí se chtějí **postavit na vlastní nohy a tím získat sebevědomí**
- Pro dospívající / mladé dospělé, kteří takovou zkušenost měli, byl **důležitou osobou „Patron“**
- Dle mladých dospělých, **pracovníci OSPOD, kurátory pro dospělé nepředstavují osobně, ale pouze předávají kontakt** (což není podle nich příliš motivující pro další spolupráci). Z tohoto důvodu **chybí institucionální propojení před/po 18. roku**
- Jako **nejužitečnější metodou přípravy na odchod** z PZ byly většinou vnímány **startovací byty pro středoškoláky** (doba trvání až 3 roky v období 16-18 let dítěte, případně i po dosažení plnoletosti)
- Velmi často se objevoval názor, že **mimo startovací byty je velmi malá příležitost si „osahat“ reálný život** (zejm. po finanční stránce) a běžné dovednosti (praní, vaření)
- Pokud se jednalo o **psychickou podporu**, většina mladých dospělých se shodla na tom, že jak pracovníci jednotlivých PZ, tak pracovníci OSPOD, je příliš **nepodpořili a nemotivovali**
- Jako nejužitečnější jsou vnímány **dlouhodobé a intenzivní projekty / školení o finanční gramotnosti** či o postavení se na vlastní nohy – v praxi, nikoli pouze teoretická školení (např. praktická práce v menší skupině, individuální péče s MD, ...)

VZTAHY A KLÍČOVÉ OSOBY OVLIVŇUJÍCÍ MD



- Většina jako **klíčovou postavu** v celém procesu přípravy na odchod zmiňuje **vedoucí vychovatele...**
 - ...protože jsou vnímáni jako nejbližší osoba, se kterou vzniká otevřený a přátelský vztah (zahrnující tykání, fyzický kontakt, možnost svěřit se s důvěrnostmi, funguje zároveň jako největší motivační element) - fungovalo ale spíše u případů, kdy měl hlavní vychovatel na starost do 3 mladistvých / mladých dospělých (nikoli 8)
- **Psycholog** (ať již fungující v rámci PZ / nebo externista, který do PZ dochází) **byl vnímán ambivalentně:**
 - Na jednu stranu nebyl vztah vnímán jako důvěrný (psycholog nedodržel lékařské tajemství)...
 - ...nicméně jeho roli vnímala většina jako důležitou (možnost svěřit se i někomu jinému, než vychovatelům)
- Pro dospívající / mladé dospělé, kteří takovou zkušenost měli, byl **důležitou osobou „Patron“...**
 - ...který se do procesu odcházení zapojuje cca 1 rok před odchodem / dosažením plnoletosti a tento vztah se většinou udržuje i po odchodu...
 - ...vztah s Patrony bývá popisován jako důvěrný, kamarádský a na rozdíl od pracovníků PZ i opravdovější.
 - ojediněle byla zmíněná osoba mentorky, která se do procesu zapojuje cca 2 měsíce do odchodu z PZ

VZTAHY A KLÍČOVÉ OSOBY – ROLE PRACOVNÍKŮ OSPOD



- **Role sociálních pracovníků** fungujících v PZ je vnímána spíše jako **administrativní**, nebo koordinační...
 - ...kdy shání kurzy a školení pro dospívající / mladé dospělé, nebo je bere na ukázkou toho, jak fungují úřady – práce, ČSSZ
- **OSPOD dojíždějí 1x za 2-3 měsíce, byl vnímán jako formální zástupce státu**, který „musí dělat svou práci“ (bez emocí), díky čemuž je i možnost navázání důvěrného / otevřeného vztahu limitovaná
 - OSPOD dostatečně neinformují o tom, na co mají dospívající nárok po odchodu z PZ (příspěvky hm. nouze, sociální dávky, ubytovny, nárok a žádost o obecní byt, ...)
- **Oceňovány** byly případy, kdy se pracovník **OSPOD opravdu zajímal o dospívajícího a nabízel řešení**
 - ...běžně se OSPOD zajímá spíše o obecné věci (prospěch ve škole, fungování v rámci PZ / šikana)
- Na druhou stranu je OSPOD pozitivně vnímán jako pomoc v práci s biologickou rodinou, případně i pomoc s umístěním do PZ (zejména tehdy, stojí-li o odchod z nefunkční rodiny samotný dospívající)...
 - ...byl ale i případ, kdy OSPOD odvedl dospívajícího z vyučování pod falešnou záminkou (“výlet” VS. “odchod do PZ”)
- **Dle mladých dospělých pracovníci OSPOD kurátory pro dospělé nepředstavují osobně, ale pouze předávají kontakt (což není příliš motivující pro další spolupráci). Chybí tedy institucionální propojení před/po 18. roku...**
 - **...ovšem menší část mladých dospělých uvedla, že se jim OSPOD o osobě kurátora pro dospělé vůbec nezmínil**
 - Ti, kdo mají s kurátorem pro dospělé zkušenost, ho **vnímají pozitivně jako blízkou nápomocnou osobu** (pomohl s přihlášením se do výběrového řízení o městský byt, pomohl se sháněním práce ještě před odchodem z PZ, vysvětlil možnosti sociálních dávek, atp.).

ČASOVÝ HORIZONT PŘÍPRAVY Z POHLEDU MD



- **Začátek přípravy na odchod bývá vnímán kolem 13. roku**, kdy přichází puberta a první reálné myšlenky na osamostatnění se po odchodu z PZ
 - ...nicméně počátky přípravy na odchod jsou spojené s osvojením si návyků, jak se postarat o „domácnost“
- **Doba 15 – 18 let** je vnímána jako období, kdy je **příprava na odchod cílená a začíná se explicitně probírat**
 - Jedná se o začátek studia na SŠ, kdy dospívající řeší obory studia a tedy i potenciální zdroj příjmu
 - V tomto čase se začínají často zapojovat do projektů startovacího bydlení (začátky osamostatňování se)
- **Příprava na odchod je vnímána jako dlouhodobý proces**, většina se však shodla na tom, že **intenzivní příprava probíhá cca 6 měsíců před dosažením plnoletosti** (či pozdějším samotným odchodem z PZ)
 - ...zde ovšem mladí dospělí volali po časnějším začátku intenzivnější přípravy
 - ...v této době si uvědomějí a cílevědomí dospívající již sami hledají byt a práci
- **Poslední měsíc před odchodem je vnímán jako nejintenzivnější**, což je dáno nervozitou samotného dospívajícího / mladého dospělého připravujícího se na odchod
 - V rámci posledního měsíce si odcházející společně s PZ připraví seznam úkolů, které musí před odchodem vyřešit (sbalit si věci), probírají a snaží se naplánovat, jak budou vypadat první dny a týdny po opuštění PZ
 - Vychovatelé v některých případech pomáhají s hledáním ubytování (ubytoven, Domů na půl cesty, atp.)...
 - ...v některých případech i se zaměstnáním (s čímž někdy pomáhají i pracovníci OSPOD či NNO)

PLÁNY A CÍLE V RÁMCI ODCHÁZENÍ Z PZ



- Jako **primární cíl** většina mladých dospělých vnímala **dostudování střední školy / učiliště** – odcházet, až když budou mít certifikát o hotové kvalifikaci / dodělané škole (**neodcházet hned po dosažení plnoletosti**)
 - Neodcházet při touze po svobodě, ale až bude jedinec opravdu připravený (bude mít dostudovanou školu)
- Jako **nejdůležitější cíl po opuštění PZ bylo zmiňováno samostatné bydlení** (protože je v PZ absence soukromí a klidu – např. na školní přípravu); spolubydlení, Dům na půl cesty, žádost o obecní byt, ...
- Dále je **klíčové si co nejrychleji sehnat práci** (nejlépe kvalifikovanou – dle oboru, který vystudovali)
- Pokud jsou tyto cíle splněny, mladí dospělí se chtějí **postavit na vlastní nohy a tím získat sebevědomí...**
 - ...díky němuž budou moci navázat běžné mezilidské vztahy (POZOR! V rámci zkušeností s pobytem v PZ se ojediněle objevuje i v současnosti šikana – buď ze strany jiných dětí, nebo ze strany vychovatelů)
- **Úspěšný odchod je vnímán jako:**
 - ✓ Hotová střední škola / učební obor / více učebních oborů
 - ✓ Nalezená (stabilní) práce a překonání zkušební doby (= mít na nájem a stravu) a nalezené (spolu)bydlení
 - ✓ Neutracení prostředků, které dostanou při odchodu z PZ
 - ✓ Osamostatnění se, zodpovědné nakládání s volným časem
 - ✓ Poznání sebe samotných a následný seberozvoj, nalezení životního partnera
- **Neúspěšný odchod: drogy, prostituce, kriminalita (spíše než opětovný návrat do PZ)**

METODY PŘÍPRAVY A INDIVIDUÁLNÍ PRÁCE S DOSPÍVAJÍCÍM



- Většina mladých dospělých se shodla na tom, že **INDIVIDUÁLNÍ PLÁN OCHRANY DÍTĚTE (IPOD - dokument, se kterým pracuje OSPOD) ani PLÁN ROZVOJE DÍTĚTE (PROD - dokument se kterým pracují PZ) neznají**
 - Pouze menší část si vybavila, že ať už s pracovníky z PZ či OSPOD (spolu) vyplňovali metodický nástroj
- **Jako nejužitečnější metodou přípravy na odchod z PZ byly většinou vnímány startovací byty pro středoškoláky (doba trvání až 3 roky v období 16-18 let dítěte, případně i po dosažení plnoletosti)...**
 - ...ať už se jednalo o městské byty v blízkém městě, nebo malé garsonky v rámci objektu PZ
 - V těchto objektech funguje volnější režim, než v PZ, kde si dospívající vštěpují návyky, které se jim budou hodit po odchodu z pobytového zařízení (hospodaření, nákupy, vaření, praní, ...)
 - ...ale také shánění si doktora (s částečnou výpomocí vychovatele z PZ), první kontakty s úřady, apod
- **Na druhou stranu, velmi často se objevoval názor, že mimo startovací byty je velmi malá příležitost si „osahat“ reálný život (zejm. po finanční stránce) a běžné dovednosti (praní, vaření)...**
 - ...jako částečná alternativa v PZ byla vnímána tzv. „rodinná skupina“, kde v jednom bytě v rámci PZ spolu bydlelo cca 7 dospívajících / mladých dospělých poslední rok před odchodem z PZ (pod dohledem vychovatele)
- **Pokud se jednalo o psychickou podporu, většina mladých dospělých se shodla na tom, že jak pracovníci jednotlivých PZ, tak pracovníci OSPOD je příliš nepodpořili a nemotivovali...**
 - ...právě naopak se častěji objevovaly vzpomínky na znejišťování, strašení a obecně srážení...

PROJEKTY A DALŠÍ SUBJEKTY ZAPOJENÉ DO PŘÍPRAVY NA ODCHOD



- Jako nejužitečnější jsou vnímány **dlouhodobé a intenzivní** projekty / školení o **finanční gramotnosti** či o postavení se na vlastní nohy v praxi, nikoli pouze jako teoretická školení
 - ...zejména o tématice, jak si našetřit, jak překlenout období, než si po odchodu najdou práci a než dostanou první výplatu (reálně minimálně 2 měsíce bez příjmů), případně o riziku půjček (a následného splácení půjček půjčkami dalšími)
 - Víkendové semináře / workshopy / výlety byly vnímány pozitivně, protože dávají dostatečný prostor ponořit se do tematiky + vytvářet a zlepšovat vztahy (mezi sebou i s vychovateli / zástupci NNO) – například o tom, jak uspět na pohovoru do zaměstnání
 - Jako méně užitečné programy byly vnímány jednorázové (opakovaně zmíněno „o čištění zubů“)
- Mezi **nejčastěji zmíněné NNOs**, s jejichž programy měli mladí dospělí zkušenost:
 - JANUS (pomoc se školou, soc. dávkami, bydlením) – dozvěděli se „náhodou“ (z internetu + přes známé)
 - SYMBIOS projekt (sdílené bydlení s VŠ studenty + projekty na finanční gramotnost + kurzy soc. inteligence)
 - MIMO DOMOV (víkendová setkání nad různými důležitými tématy)
 - NADACE T. MAXOVÉ (pomáhají zprostředkovat zaměstnání, pomáhají s přípravou na pohovor, CV, stáže, ...)
 - CČM Praha – projekt „Jdi za svým snem“ (informace a nabídka prvního zaměstnání, první oficiální pohovor)
 - NF Veronika Kašáková (kurzy o tom, jak efektivně naložit s penězi na odchod)
 - Yourchance (kurzy finanční gramotnosti, víkendová setkání, sexuální a protidrogová výchova)

POCITY SPOJENÉ S ODCHODEM DO SAMOSTATNÉHO ŽIVOTA



- Mezi nejčastějšími **pocity, které měli mladí dospělí spojené s odchodem z PZ**, převažoval strach a nejistota...

- ...ale také pozitivní emoce z nově nabyté svobody, osamostatněním se, nalezení bydlení a práce



- **Doporučení mladých dospělých pro dospívající žijící v pobytových zařízeních:**

At' se nehrnou pryč, když nemají 100% jasno, co konkrétně budou mimo PZ dělat.

At' se připravují na život mimo PZ co nejdéle (minimálně mít dokončenou SŠ).

At' odcházejí, až když mají kam jít (přidělený startovací byt, mají zajištěné spolu/bydlení, Dům na půl cesty).

At' nerezignují na první práci příliš brzo (i když by je příliš nebavila).

At' se zodpovědně zapojují do co nejvíce nabízených aktivit, školení a workshopů.

At' co nejvíce předem plánují jednotlivé kroky po opuštění PZ.

At' jsou skromní a pilní, jdou si za svým snem a nepřestanou věřit.

POTŘEBY MD VEDOUČÍ K JEJICH JEDNODUŠŠÍMU ZAPOJENÍ DO ŽIVOTA



- Mít blízký vztah s **jednou vztahovou osobou**, která je v roli „průvodce“/“průvodkyně“!!!
- **Být zapojen do rozhodování o vlastním životě**
- **Být podpořen v hledání vlastní motivace** (např. u tématu vzdělávání, aktivní přípravy na odchod)
- **Mít dostatek informací** o možnosti podpory (např. ve věci bydlení, psychologické podpory, finanční jistoty, vzdělávání, právních věcí, apod.)
- **Vyzkoušet si samostatné bydlení a práci s vlastní odpovědností**
- Dosáhnout na **finančně dostupné bydlení** po odchodu z pobytového zařízení
- **Cítit se být jedinečný a podporován**
- **Vyrůstat v bezpečném prostředí**, které není „odtržené od reality“
- **Mít možnost pochybit** a být opakovaně podpořen

TIPY VEDOUcí K NAPLNĚNí POTŘEB MD



- **Napojení na blízkou vztahovou osobu** se zapojením OSPOD, PZ a NNO!!!
- **Včasné zapojení kurátora pro dospělé a plynulé převzetí podpory dospívajícího** v procesu přípravy na odchod
- **Programy** realizované v PZ by měly být **dlouhodobé a měly by reflektovat potřeby dětí**, nikoliv organizací, které programy realizují
- Systémová **podpora individuálních projektů**, např. grantové výzvy (programy patronství, „Peers“ programy)
- **Vytvoření sítě doprovázejících organizací**, která je známá odpovědným osobám z pobytových zařízení
- **Spolupráce pobytových zařízení s obcí** pro vytvoření dostupného bydlení pro mladé dospělé!!!
- **Síť startovacích bytů** pro dospívající v pobytových zařízeních a mladých dospělých po odchodu!!!
- **V případě potřeby zajistit včas dostupnou psychologickou či psychiatrickou péči** pro dospívající, poskytnout systémově financování této péče/služby
- Zaměřit se více na **individuální práci s dospívajícím**/mladým dospělým, lepší komunikace mezi NNO, PZ a OSPOD (nejde o rivalitu, ale o naplnění potřeb dítěte) - mladý dospělý potřebuje být viděn a slyšen

CS2: ZÁSTUPCI NNO



NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZJIŠTĚNÍ OD ZÁSTUPCŮ NNO



- Základem kvalitního vztahu je **rozvinutí dlouhodobé spolupráce s dospívajícím/mladým dospělým** (v řádu let)
- Zástupci NNO uvádějí, že **ze strany PZ cítí nedůvěru**, protože obdobných projektů je již hodně, některé neúspěšné a také, že NNO mají tendenci „poučovat“ PZ, co a jak dělají špatně
- **Důvěra a upřímná empatie** jsou klíčovými přidanými hodnotami, které NNOs mladým dospělým nabízí
- Jako **nejčastější a nejužitečnější** byly zmiňovány **víkendové kurzy finanční gramotnosti / výjezdy mimo PZ** (=praxe) + systematická příprava MD v rámci PZ (tzv. každodenní finanční gramotnost).
- Z konkrétních projektů zazníval **nejčastěji Patron (LOM)**, což je síť dobrovolníků 30+ (pro dospívající 16+, minimální zapojení je 1 rok před odchodem + 1 rok po odchodu). Role Patrona je vnímána jako:
 - ✓ Pozitivní vzor, průvodce „obyčejným“ životem (úřady, nákupy – učení nápodobou)
 - ✓ Databanka nízkonákladových aktivit = naučit mladé dospělé efektivně nakládat s volným časem
 - ✓ „Kotva“, která zůstane i po odchodu z PZ (a ukončení spolupráce s OSPOD)
- NNO i patroni uspokojují **největší potřebu jistoty blízké osoby**, na kterou se mladí mohou kdykoli obrátit
- **Synergie ohledně sdílení informací mezi dalšími subjekty / organizacemi ovšem chybí...**
- Mezi **nejčastější potřeby**, které se v NNO řeší, jsou **témata praktického života a reálné možnosti...**
- **Programy zaměřené na rozvoj „pracovních“ dovedností** (tvorba CV, pracovní pohovor, vyplňování složenek)...

- Základem kvalitního vztahu je **rozvinutí dlouhodobé spolupráce (v řádu let)**
 - Intenzivní podpora „zázemí“ a jistoty – možnost vzniku oboustranného vztahu a učení se „soft-skills“ (sebereflexe, říkat si o to, co potřebuji, sebepoznání)
 - Motivační systém (zvyšování sebevědomí, pochopení emocí, rozvoj IQ + EQ a samostatnosti)
 - Preventivní systém (drogy, prostituce, závislosti, ...) + úskalí při opětovném kontaktu s biologickou rodinou
- Mladí by tam měli najít **bezpečné místo v životě, kam se mohou kdykoli obrátit a říct si o pomoc, svěřit se...**
 - ...a vztah byl díky tomu opravdový, bez přetvářky, důvěrný, empatický a s garancí jistoty
- Mezi klienty NNO, dospívajícími a mladými dospělými, byli lidé od 13 až do 36 let (nikoli jako Domy na půl cesty, které jsou limitované 26 lety), **nejčastěji se však zapojují mladí ve věku 15 – 26 let**
- **O možnosti spolupráce se dozvěděli:**
 - Od OSPOD nebo kurátora pro dospělé, psychologů či právníků, případně od jiných NNO (nejen z oblasti sociální péče)
 - Word of Mouth (od známých, kamarádů, jiných dospívajících z PZ) + online sociální sítě
 - Z nástěnek na školách v PZ či od osvědčených ředitelů PZ, kteří proaktivně hledají další možnosti spolupráce
 - Síťové osobní setkávání zástupců NNO přímo v PZ („Spanilé jízdy“ - Patroni + Múzy dětem)
- Na druhou stranu zástupci NNO uvádějí, že **ze strany PZ cítí nedůvěru**, protože obdobných projektů je již hodně, některé neúspěšné a také, že NNO mají tendenci „poučovat“ PZ, co a jak dělají špatně

DŮVĚRA A SDÍLENÍ INFORMACÍ MEZI NNO A MD



- **Důvěra a upřímná empatie** jsou klíčovými přidanými hodnotami, které NNOs mladým dospělým nabízí...
 - ...nejčastěji přes doprovázejícího pracovníka z NNO / koordinátora (který má zájem, kapacitu a možnosti), se kterým je možné vytvořit dlouhodobý vztah, na který je možné se kdykoli obrátit
- Jako **nejčastější a nejužitečnější** byly zmiňovány **praktické víkendové výjezdy se zaměřením na finanční gramotnost mimo PZ**
- Z konkrétních projektů zazníval **nejčastěji Patron (LOM)**, což je síť dobrovolníků 30+ (pro dospívající 16+, minimální zapojení je 1 rok před odchodem + 1 rok po odchodu). Role Patrona je vnímána jako:
 - ✓ Pozitivní vzor, průvodce „obyčejným“ životem (úřady, nákupy – učení nápodobou)
 - ✓ Databanka nízkonákladových aktivit = naučit mladé dospělé efektivně nakládat s volným časem
 - ✓ „Kotva“, která zůstane i po odchodu z PZ (a ukončení spolupráce s OSPOD)
- V rámci sdílení informací **NNOs nepracují s oficiálními nástroji (IPOD, PROD)**, protože ke každému chtějí přistupovat s „čistým štítem“ a také pro to, **aby nebyla narušena důvěra dospívajícího**
- Organizace dávají prostor k **vzájemnému předávání zkušeností** mezi jednotlivými mladými dospělými v rámci skupinové práce a při zmiňovaných výjezdech mimo PZ
- **Synergie ohledně sdílení informací mezi dalšími subjekty / organizacemi chybí...**
 - ...pouze menší část PZ a pracovníků OSPOD proaktivně nabízí možnost zapojení se do programů / projektů NNOs

INDIVIDUÁLNÍ PRÁCE A PROGRAMY VS. POTŘEBY MD



- Mezi **nejčastější potřeby**, které se v NNO řeší, jsou **témata praktického života a reálné možnosti**...
 - ...vaření, nákupy, doktoři, služby, které jsou v rámci PZ poměrně tabu, protože dostávají věci zdarma...
 - ...dále klíčové oblasti života, se kterými je potřeba pracovat ještě před odchodem (bydlení, práce, úřady)...
 - ...a také, jak se vypořádat se samotou, sebepoznáním, seberozvojem a prosazením (VS. komunitní život)
 - ...dlouhodobá stabilita v rámci hospodaření v domácnosti a stabilita v mezilidských vztazích
- **Programy zaměřené na rozvoj „pracovních“ dovedností** (tvorba CV, pracovní pohovor, vyplňování složenek) ...
 - ...a také školení finanční a internetové gramotnosti, hospodaření, kontakt s úřady, žádosti o soc. dávky, ...
- Na druhou stranu je **největší potřeba jistoty blízké osoby**, na kterou se mladí mohou kdykoli obrátit...
 - ...která jim zabezpečí více důvěry, motivace, vřelosti, které se jim běžně v PZ příliš nedostává
 - PZ vychovávají spíše k pasivitě, hlavním úkolem NNO je v dospívajících rozvinout proaktivitu a také...
 - ...NNOs dávají prostor k individuální práci, kterou z PZ dospívající příliš neznají (tam pracují ve skupinách)
- **Individuální podpora a / nebo osobní doprovázení je nejčastěji s dospívajícími mezi 14. – 17. rokem**
- **Do 18 let jde spíše o sdílení poznání o škole, brigádách, soft-skills (návuk na dospělost)**
 - Mezi roky 18–26 poté o zvládání potřeb a jejich plánování mimo PZ (obživa, práce, finance, návyky, vztahy), ale také informace o dávkách a dalších sociálních službách, na které mají nárok
 - Dále také volnočasové aktivity (nizkoprahový klub, víkendové workshopy se socio-terapeutickými prvky)

- **Sdílet zkušenosti** ohledně doprovázení s dalšími aktéry systému péče o ohrožené děti
- **Podporované aktivní doprovázení** mladého dospělého garantované státem (osoba kurátora pro dospělé)
- Mít možnost nabídnout doprovázejícímu **vhodné bytové zázemí** (startovací byty, sdílení bydlení, apod.)
- Pracovat v **respektujícím nekonkurenčním prostředí**, které se plně soustředí na doprovázejícího
- Osobnostní rozvoj pracovníků a pracovnic NNO
- Dostatečná **síť externích odborníků a odbornic** pracujících s dospívajícími (např. psychologové, terapeuti)
- Mít **dlouhodobě garantované financování** s cílem zajistit kontinuitu práce s dospívajícími a mladými dospělými
- **Vyšší míra spolupráce** s pracovníky a pracovníci OSPOD
- **Zlepšení veřejné diskuse** o následné péči (po odchodu z pobytového zařízení)
- **Mít větší důvěru ze strany PZ, NNO nechtějí poučovat, ale pomoci**

TIPY MOŽNÝCH CEST NAPLNĚNÍ POTŘEB ZÁSTUPCŮ NNO



- Vytvoření **funkční sítě služeb** ve všech krajích
- **Pravidelní sdílení** v podobě kulatých stolů se stakeholdery
- Sjednocení **metodického vedení** v rámci MPSV i MŠMT!!!
- **Digitalizace dat MPSV a MŠMT** (např. elektronický spis dítěte, do kterého je možné mít přístup dle rolí, kompetencí, v souladu se zákonem)
- **Aktivní zapojení kurátora pro dospělé** do konkrétního případu odcházejícího 1 rok před 18. rokem
- Více **grantových výzev** na téma „doprovázení, příprava mladých dospělých na odchod z pobytového zařízení, apod.“, větší podpora ze strany firem (donátoři, filantropové)
- Vytvoření **online komunikačního nástroje** pro sdílení informací ohledně ohrožených dětí
- Vyšší míra **spolupráce s lokálními i státními médii** s cílem prioritizovat téma odcházení mladých dospělých z PZ (mladí dospělí se mohou stát ohroženými v souvislosti s osamostatňováním se)

CS3: ZÁSTUPCI POBYTOVÝCH ZAŘÍZENÍ



NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZJIŠTĚNÍ OD ZÁSTUPCŮ PZ



- **Většina mladých dospělých zůstává v PZ i po 18. roce „na smlouvu“**, když ještě studují (nezřídka i druhý výuční obor) a mají v rámci PZ volnější režim
- **Po dosažení plnoletosti by se mladým dospělým měl věnovat hlavně kurátor pro dospělé** (což se ale většinou neděje)
- **Jako optimální věk pro opuštění PZ se samotní ředitelé shodují na věku 25**, kdy jsou mladí dospělí již zralí...
- **Jako velký problém vnímají ředitelé PZ období zplnoletnění, kdy se často objeví biologická rodina**, která chce (finanční/hmotný) příspěvek, který dá PZ mladému dospělému „do začátku“
- **Ředitelé PZ se shodují, že aby byl PROD funkční, musí se jeho význam a práce s ním vychovatelům řádně vysvětlit**
- **Část ředitelů PZ si spolupráci s OSPOD pochvaluje** (IPOD a PROD na sebe nasedají)
- **Samotní ředitelé PZ uvádějí, že poslední návštěva OSPODu probíhá pouze občas i s kurátorem pro dospělé...**
- **Někteří ředitelé spolupracují i s místními autoritami (starosty)**, například když žádají o městský byt, který funguje jako **startovací byt** se sníženým nájemem (1/3 nájmu platí přímo město)
- **Prostor pro individuální práci s dospívajícími a mladými dospělými vnímají ředitelé PZ jako minimální!!!**
- Různých **druhů** spolupráce je hodně, ale ředitelé se shodují na tom, že je jich **hodně podobných, proto nejsou příliš atraktivní pro samotné dospívající**

POČTY ODCHÁZEJÍCÍCH MD (A PŘÍPADNÉ NÁVRATY)



- Ačkoli se počty liší dle velikosti zařízení, nejčastěji **v posledních 5 letech odešlo průměrně z jednoho PZ kolem 10-20 mladých dospělých**
 - Návraty se objevují pouze ojediněle (nejčastěji během 19. roku), kdy se nepodaří funkční zapojení do života mimo PZ (např. nedodržování podmínek a režimu v Domu na půl cesty, utracení všech prostředků,...)
- **Většina mladých dospělých zůstává v PZ i po 18. roce „na smlouvu“, když ještě studují (nezřídka i druhý výuční obor) a mají v rámci PZ volnější režim**
 - Menší počet odchodů je v 18 letech, kdy odcházejí méně motivovaní mladí dospělí, kteří touží po svobodném životě („bouchnou dveřmi“), případně si naleznou partnerský vztah mimo PZ
- **Ojediněle PZ zaměstnávají na částečný úvazek své bývalé klienty (buď jako vychovatele, nebo jako údržbáře), ti poté fungují jako pozitivní vzor pro ostatní**
 - Pouze malý počet mladých dospělých kontaktuje PZ zpětně (ať už osobně, nebo přes sociální sítě)
 - Nejčastěji se jedná o ty, kteří si vybudovali pevný a bezproblémový vztah s vychovatelem / ředitelem PZ...
 - ...dle slov ředitelů PZ to bývají z naprosté většiny „ti úspěšní“, tedy mladí dospělí, kteří neodcházeli při dosažení plnoletosti, ale až po absolvování školy

INTENZIVNÍ PŘÍPRAVA NA ODCHOD PROBÍHÁ OD 15 LET



- **Do 15 let se děti učí zpravidla základním návykům** (hygiena, úklid, pomoc s vařením, ...).
- **Od 15 let (resp. zahájení SŠ) jsou intenzivně a systematicky připravováni na odchod** a to nejčastěji skrze:
 - ✓ Víkendové workshopy zážitkovou formou se socio-terapeutickým přesahem (práce, pohovory, ...)
 - ✓ Kurzy finanční gramotnosti (účty, rozpočet domácnosti)
 - ✓ Spolupráce na projektech od NNO (Domy na půl cesty, Patroni, Život nanečisto)
 - ✓ Startovací (městské) byty / garsonky v rámci PZ
- **Po dosažení plnoletosti by se mladým dospělým měl věnovat hlavně kurátor pro dospělé** (což se ale většinou neděje).
- **Jako optimální věk pro opuštění PZ se samotní ředitelé shodují na věku 25**, kdy jsou mladí dospělí již zralí...
 - ...dokáží si detailně promyslet následující kroky a také jsou ochotni přijmout nabízenou podporu.
- **Jako velký problém vnímají ředitelé PZ období zplnoletnění, kdy se často objeví biologická rodina, která chce (finanční/hmotný) příspěvek, který dá PZ mladému dospělému „do začátku“, případně jeho dědictví.**
 - Někdy (problémoví) rodiče žádají o zrušení ústavní výchovy ještě před dosažením plnoletosti (například aby se dospívající mohl starat o mladší sourozence, nebo mohl finančně vypomáhat rodině)...
 - ...což ředitelé PZ vnímají velmi negativně a ani ve spolupráci se zaměstnanci OSPOD tomuto jevu nedokáží příliš efektivně čelit a zabránit (ačkoli je to zřejmé).

- **PROD (Plán rozvoje osobnosti dítěte) byl zejména dříve (v počátcích) vnímán zaměstnanci PZ jako zbytečná byrokracie** – tedy jako uměle vytvořené tabulky dle legislativních kontrolovaných standardů
- **Vnímání PRODu se zlepšuje, pokud je jeho účel vysvětlený**
- **Ředitelé PZ se shodují, že proto, aby byl PROD funkční, musí se jeho význam a práce s ním vychovatelům řádně vysvětlit.**
 - PROD je vnímán jako pracovní nástroj (dospělých) vychovatelů, ačkoli ho dospívající čtou a spoluvytváří (někdy společně s IPODem) – nicméně spolutvorba dospívajících není vychovateli vnímána jako efektivní
 - Část PZ bere práci s PRODem vážně a snaží se v nastavování cílů s dospívajícími být realistický a kreativní
- **Dle dospívajících je PROD vnímán pouze jako seznam zájmů, přání a vysněných povolání (většinou nereálných)...**
 - ...nicméně se dospívající podílí na jeho tvorbě v rámci stanovení cílů (nereálných – zpět k mamě, opustit PZ,...), ale nevidí v tom žádný smysl, protože jsou oficiálními „papíry“ zahlceny
 - Reviduje se cca 1x ½ roku (pokud vychovatele/sociální pracovníci PZ s PRODem aktivně pracují, jsou revize častější)
- **Na druhou stranu jako vhodný nástroj je mezi zaměstnanci PZ vnímán pedagogický deník dítěte (etopedický zápis), který se vyplňuje častěji (cca každý týden)**
- **V 18 letech evidence PRODu končí, protože stát neukládá povinnost ho vytvářet i po dosažení plnoletosti...**
 - **IPOD a PROD fungují odděleně, nenavazují na sebe**, většinou PZ shrnuje PROD pro účely OSPOD (IPODu)

VNÍMÁNÍ SPOLUPRÁCE MEZI AKTÉRY JE VĚTŠINOVĚ POZITIVNÍ



- **Část ředitelů PZ si spolupráci s OSPOD pochvaluje (IPOD a PROD na sebe nasedají)**
 - Druhá část ovšem s OSPOD nespolupracuje (OSPOD nechtějí vidět PROD, znají spíše rodinou kazuistiku)
 - Samotní dospívající pak často cítí averzi vůči OSPODu, protože je vnímán jako restriktivní („vzal mi mámu“)
- **Samotní ředitelé PZ uvádějí, že poslední návštěva OSPODu probíhá pouze občas i s kurátorem pro dospělé...**
 - ...protože nemají kurátoři kapacity díky tomu, že mají na starost „závažnější“ případy, než jsou klienti PZ
- **Ředitelé jsou si vědomi určité přirozené rivality mezi PZ a NNOs, ale snaží se vytvářet vzájemný respekt**
- **Někteří ředitelé spolupracují i s místními autoritami (starosty), například když žádají o městský byt, který funguje jako startovací byt se sníženým nájemem (1/3 nájmu platí přímo město)**
- **Mladí dospělí při odcházení dostávají předávací protokol, kde jsou uvedeny:**
 - Kontakty na PZ, lékaře, úřady, kurátory pro dospělé, Domy na půl cesty, rodný list, vysvědčení, ...
 - ...nicméně PROD nedostávají (což je částí ředitelů vnímáno negativně, zejm. u obeznámených mladých dospělých)
- **Prostor pro individuální práci s dospívajícími a mladými dospělými vnímají ředitelé PZ jako minimální (pouze při cestě k lékaři nebo při pěší turistice)...**
 - ...po 18. roku často mladí dospělí nabývají falešného pocitu zkreslené svobody (tj. že mohou vše)

- Různých druhů spolupráce je hodně, ale ředitelé se shodují na tom, že je jich **hodně podobných, proto nejsou příliš atraktivní pro samotné dospívající**.
- **Mezi oceňované patřily zejména** projekty dalších NNOs (Trénink dospělosti, Dejme dětem šanci).
- **Konkrétní zmiňované projekty:**
 - Renux (Projekt Integrace do společnosti v rámci operačního programu Zaměstnanost)
 - Cvičné byty (vyúčtování hospodaření kontroluje PZ)
 - Začni správně (spolupráce mladých dospělých i po opuštění PZ s Yourchance)
 - Liga otevřených mužů – zejména projekt Patronství
 - NF Albert (zajišťují startovací práce či brigády v prodejnách Albert)
 - Nadace Terezy Maxové (korporátní fondy, grantové řízení, partnerské projekty)
 - LEGO Kladno (nabídka startovacích prací či brigád v továrně Lego)

- Efektivnější a aktivní **zapojení kurátorů pro dospělé** (to se nyní neděje)
- **Vhodnější rozřazování dětí**, aby byly PZ adekvátně schopné reagovat na jejich potřeby (umísťování dětí s výchovnými problémy a dětí s těžkým typem postižení do typů zařízení, které pro ně nemají dostatek vhodných služeb)
- Získat **dovednost práce s PRODem** prostřednictvím instrukce a školení (bez adekvátního školení se tento nástroj jeví jako nefunkční a neplní svou roli)
- Být **nezatížení administrativou** a mít dostatečný prostor pro **individuální práci s mladými dospělými**
- Dostatečná **síť kvalitních, dlouhodobých a atraktivních externích programů** pro mladé dospělé
- **Efektivnější práce s biologickou rodinou** a dovednost řešit krizové situace, kdy rodiny jeví zájem o dítě pouze v čase odchodu z důvodu finančního příspěvku, tzv. odchodného
- Mít lepší **provázání PRODu a IPODU**
- **Mít lepší mediální obraz a PR prezentaci**

TIPY MOŽNÝCH CEST NAPLNĚNÍ POTŘEB ZÁSTUPCŮ PZ



- **Vhodné rozdělení různých typů PZ** z pohledu naplnění potřeb dětí a dospívajících
- **Jasnější nastavení rolí** v předávání informací ve věci IPOD a PROD
- **Systematická příprava MD ohledně praktické finanční gramotnosti** (PZ na to nemají podmínky, jako například více peněz na jídlo pro 1 dítě) + uvádění cílů k podpoře samostatnosti a finanční gramotnosti v PROD
- **Kouč / mentor pro mladé dospělé po odchodu z PZ** (kurátor pro dospělé, Patron, apod.), **více „Peers“ progr.**
- **Zlepšit multi-resortní propojenost** (PZ – MŠMT, OSPOD – MPSV, rodiče, lékaři, soud, NNO,...).
- **Snížení počtu dospívajících** (nikoli 8, ale maximálně 4 v „rodince“), na což je ovšem nutná změna zákona.
- Podpora **předávání úspěšných školení / metodik / workshopů** mezi jednotlivými PZ / NNOs.
- Podpora školení a dalšího **vzdělávání zaměstnanců zaměřená na vztahy a psychologii**
- **Pravidelní školení o PROD (a jeho vyhodnocení) a školení o rozvoji dospívajícího** (Národní vzdělávací ústav)
 - 1x ročně povinné vzdělávání zaměstnanců (legislativa, řešení konfliktů) školením akreditovaným MŠMT.
 - Kurzy do jisté míry zajišťuje Odbor sociálních věcí (workshopy o případových studiích a kazuistikách).

CS4: KRAJŠTÍ ZÁSTUPCI OSPOD



NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZJIŠTĚNÍ OD ZÁSTUPCŮ OSPOD



- Nejintenzivnější příprava dospívajícího s pracovníkem OSPOD (a někdy i s kurátorem pro dospělé) začíná 6 měsíců před dovršením plnoletosti (dle vyhlášky standardů kvality) a pohybuje se v rozmezí 30-60min / dítě / 1x 3 měsíce
- Optimální nastavení by dle zástupců OSPOD v jednotlivých krajích mělo být dlouhodobější
- Odpovědných osob za jednotlivé naplnění potřeb u jednoho dospívajícího bývá vždy více, ale příliš velký počet je vnímán jako kontraproduktivní
- Podobně jako PROD, je i IPOD vnímán jako efektivní nástroj pouze částečně, ale jeho vnímání se zlepšuje...
- Na druhou stranu, část zástupců OSPOD zmínila, že zejména dříve byl IPOD vnímán negativně jako byrokracie, nebo jako „pouhý“ pracovní nástroj (dlouhý a nesrozumitelný)
- Pokud mladý dospělý po dosažení plnoletosti dále ještě studuje, kurátor pro dospělé se mu automaticky nepřihrazuje ...spíše je snaha mladému dospělému nalézt doprovázející osobu z NNO – a là Patron
- Ačkoli by 6 měsíců před dosažením zletlosti měl společně se zástupcem OSPODu dojíždět i kurátor, což se děje pouze zřídka.
- OSPOD nejsou většinou vnímáni jako partneři, protože vstupují do života dospívajících málo často...
- Důvěra mezi dospívajícími a zástupci OSPODu je vnímána jako limitovaná, protože chybí vzdělávací kurzy pro pracovníky OSPODu (např.: „Jak se stát partnerem“, psychologické techniky, důvěra, komunikační dovednosti, specifika dospívajících, ...)
- Chybí lepší metodika, která by potlačila primární vnímání pracovníků OSPODu jako restriktivního subjektu

POČTY DOSPÍVAJÍCÍCH A MD PŘIPRAVOVANÝCH NA ODCHOD A ČAS NA PŘÍPRAVU



- **Průměrný počet ORP** v gesci jednotlivých krajů se pohyboval mezi **15 – 20**, výjimku tvořil Středočeský kraj, kde mají v gesci 26 ORP
- **Počty dospívajících a mladých dospělých** žijících v pobytových zařízeních se v každém kraji lišily (**cca 300 – 600**), výjimku tvořil Ústecký kraj, kde v ústavní a ochranné výchově žije přes 1000 osob
- Z osob žijících v pobytových zařízeních se **na odchod připravuje od 10 do 40 %**.
- Jako **optimální čas na přípravu** se ukazuje, že **čím dříve jsou dospívající připravováni, tím lépe...**
 - ...reálně pak příprava na odchod začíná již mezi 14.-15. rokem...
 - ...nicméně kontakt s pracovníkem OSPOD začíná většinou až po 16. roce
- **Nejintenzivnější příprava dospívajícího s pracovníkem OSPOD (a někdy i s kurátorem pro dospělé) začíná 6 měsíců před dovršením plnoletosti** (dle vyhlášky standardů kvality) a pohybuje se v rozmezí 30-60min / dítě / 1x 3 měsíce
- **Optimální nastavení** by dle zástupců Odborů sociálních věcí v jednotlivých krajích **mělo být dlouhodobější**:
 - Pracovník OSPOD by měl fungovat déle (až 12 měsíců před 18. rokem, aby byl dostatečný čas na konzultaci)...
 - ...ale například by měl pracovník OSPOD fungovat i u výrazně mladších těhotných maminek...
 - ...a také by měl být zajištěn pracovník, který by s mladým dospělým komunikoval i po nabytí plnoletosti, aby byla zajištěna plynulá kontinuita...
 - ...stejně jako by se v ideálním případě ve věku 17-20 let měly do přípravy zapojit i NNOs.

AKTÉŘI ZAPOJENÍ DO PŘÍPRAVY NA ODCHOD Z PZ



- **Odpovědných osob za jednotlivé naplnění potřeb u jednoho dospívajícího bývá vždy více, ale příliš velký počet je vnímán jako kontraproduktivní...**
 - ...každá strana předává dospívajícímu / ml. dospělému odlišné informace, které nejsou vždy konzistentní
 - Jako synergická kombinace byl vnímán „partnerský tandem“ ve složení zástupce OSPOD + klíčový vychovatel
- **Seznam všech potenciálně zapojených aktérů:**
 - Zástupce OSPOD (garance státu) – částečně vnímán jako „case manager“, zejm. u případových konferencí
 - Kurátor pro dospělé (garance státu) – zejm. když se objevuje problém trestné činnosti
 - Klíčoví vychovatelé v rámci PZ (v 18 či při odchodu dávají kurátorům hodnotící zprávu + hlášení z PZ)
 - Nevládní neziskové organizace (LOM, Janus, Don Bosco, Yourchance, Centrum J. J. Pestalozziho, ...)
 - Sociální služby (Dům na půl cesty, azylové domy, odborné sociální poradenství, ...)
 - Psycholog / terapeut (ať už interní, nebo externí docházející do PZ)
 - Pěstounská péče / rodina – často zapojena velmi málo (obvykle nedochází ani na případové konference)
 - Patron / „kouč“ / týmy pro dospívající / mladé dospělé (primární prevence ve školách)
 - Přátelé (ať už v rámci PZ, nebo přátelé „zvenčí“)
 - MPSV – mělo by fungovat jako hlavní organizátor síťování mezi aktéry (informovat o kompetencích, ...)
 - Úřady práce, místní samosprávy (měly by být nápomocné při pomoci s hledáním soc. bytů a zaměstnání)

VNÍMÁNÍ IPOD-U SE ZLEPŠUJE, JE-LI K NĚMU EFEKTIVNÍ NÁVOD



- Podobně jako PROD, je i **IPOD vnímán jako efektivní nástroj pouze částečně, ale jeho vnímání se zlepšuje...**
 - ...zejména pokud je všem pracovníkům OSPODu poskytnut návod, jak pracovat s cíli a jejich vyhodnocením
 - IPOD se hodí zejména pro plánování s rodinou (zástupný OSPOD ví, co ten před ním udělal dobře/špatně)
 - Jako užitečné jsou vnímané školení a workshopy k práci s IPODem – nejčastěji zmíněné od Lumosu)...
 - ...ale jako efektivní jsou zmiňované akreditované školení + výjezdy (např. projekt „Podpora systémových změn v oblasti služeb péče o ohrožené děti, mladé lidi a rodiny v ČR“ pod MPSV ČR)
- Na druhou stranu, **část zástupců OSPOD zmínila, že zejména dříve byl IPOD vnímán negativně jako byrokracie, nebo jako „pouhý“ pracovní nástroj (dlouhý a nesrozumitelný). Mezi nevýhody IPODu patří:**
 - × Zejména nováčci musejí být dobře vyškolení na práci s IPODem (díky velké fluktuaci je to častá situace)
 - × V roce 2017 Jihočeský kraj udělal efektivní metodiku pro IPODy (příklady z praxe), ale nesdílel jí dál...
 - × ...takže ostatní kraje využívají pouze základní metodiku, která je nedostatečná (propracovanější chybí)
 - × Chybí názorné školení / workshop pro pracovníky OSPOD na praktické vytváření a vyhodnocování IPODu
 - × Nefunguje přenášení cílů (a jejich plnění) mezi aktéry, dospívající není vnímán jako partner, ale jako problém
- Dospívající mají **jen částečné informace k IPODu, bylo by vhodné informovat je detailněji o jeho smyslu...**
 - ...aby mohly již od 16 let aktivně promýšlet (v rámci IPODu) svou budoucnost po odchodu z PZ...
 - ...díky čemuž by mohla být prohloubena spolupráce a důvěra mezi dospívajícími a pracovníkem OSPODu

PROBLEMATICKÁ ROLE KURÁTORŮ PRO DOSPĚLÉ



- Pokud mladý dospělý po dosažení plnoletosti dále ještě studuje, kurátor pro dospělé se mu automaticky nepřirazuje...
 - ...spíše je snaha mladému dospělému nalézt doprovázející osobu z NNO – a là Patron
- Jako **problematický** je vnímán i „pouze“ **dobrovolný kontakt po dosažení plnoletosti...**
 - ...díky čemuž je limitovaná kontinuální práce s mladým dospělým po odchodu z PZ...
 - ...což je dané díky špatné informovanosti mladých dospělých o významu a potenciálu práce s kurátorem
- Ačkoli by 6 měsíců před dosažením zletlosti měl společně se zástupcem OSPODu dojíždět i kurátor pro dospělé...
 - ...**dle mladých dospělých se tak dělo pouze zřídkakdy** a ve spojení s dobrovolností odpadá motivace
 - Na druhou stranu, pokud vznikne vztah mezi mladým dospělým a kurátorem pro dospělé, je vnímán jako efektivní, protože kurátor pomáhá s hledáním zaměstnání, bydlením, pomáhá řešit ÚP, dávky, kontakt s NNOs, ...
- Samotní zástupci OSPODu vidí **problém v nutném dlouhodobém zaškolení (ve spojení s velkou fluktuací)...**
 - ...proto je to vnímáno jako běh na dlouhou trať – na zaškolení nových pracovníků se musí podílet:
 - Jednotlivé kraje organizující školení (chybí sdílení metodik mezi kraji, online webináře a workshopy,...)
 - Vzdělávací instituce, externí lektori z nestátních neziskových organizací, ...
- Myšlenka **státní garance povinné služby OSPOD i po dosažení plnoletosti je vnímaná spíše negativně...**
 - ...protože by tím přibyla další instituce, která by mladým dospělým bránila ke svobodě...
 - ...která není vnímána jako „partner“, protože chybí provázanost NNOs s kurátorem pro dospělé.

- **Od 15. roku dospívajících začíná kontinuální příprava na samostatnost, která je zaměřená především na zvládnutí:**
 - Bydlení (startovací byty / sociální byty na obcích), kdy se jedná hlavně o vedení domácnosti (úklid, vaření), hospodaření domácnosti (nakupování z kapesného) a tvorba vztahů (ne/formálních).
 - Volby povolání, která probíhá ideálně po konzultaci s psychologem, který bere v potaz individuální potřeby, snaží se mladého dospělého nasměrovat na povolání dle jeho vyučení, poradí jak na CV a první pohovor, ...
 - Samostatnosti ve smyslu spolupráce s úřady práce, jak vyřídit žádosti o dávky, jak podat žádost o byt, ...
- **OSPOD nejsou většinou vnímání jako partneři, protože vstupují do života dospívajících málo často...**
 - ...díky čemuž neprobíhá kontinuální komunikace nad aktuálními problémy...
 - ...což by mohla do jisté míry (dle názoru všech zúčastněných aktérů) vyřešit elektronická komunikace.
- **Důvěra mezi dospívajícími a zástupci OSPODu je vnímána jako limitovaná, protože chybí vzdělávací kurzy pro pracovníky OSPODu (např.: „Jak se stát partnerem“)...**
 - ..kde by byly vyučovány psychologické techniky, důvěra, komunikační dovednosti, specifika dospívajících, ...
- **Chybí lepší metodika, která by potlačila primární vnímání pracovníků OSPODu jako restriktivního subjektu...**
 - ...což je obzvláště patrné v případech, kdy je odchod z rodiny problematický (a děje se např. pod falešnou záminkou / lží), díky čemuž dostává zástupce OSPODu nesmazatelné negativní stigma.

POTŘEBY PRACOVNÍKŮ OSPOD



- Mít jasné kompetence a rozumět **roli koordinátora případu** (“case manager”)
- **Posílit sociální práci v krajích** (zejm. v těch vytížených – s vysokým počtem ORP či klientů v PZ / kraj)
- **Větší provázanost aktérů** (pracovníků OSPOD – klíčových pracovníků PZ – zástupců města + kraje – NNO), i mezi jednotlivými kraji
- **Upevnit spolupráci** a zapojit do procesu přípravy na odchod a odcházení tyto aktéry: mladé dospělé, rodinu, zástupce NNO a klíčové osoby PZ
- Docílit vyšší míru **spolupráce se stabilními doprovázejícími organizacemi**
- Zapojit nové komunikační kanály pro **častější spolupráci mezi mladými dospělými a pracovníky OSPOD**
- Získat požadovanou praxi prostřednictvím **garantovaných pracovních programů na Úřadech práce**
- **Být pravidelně vzděláván** ve věci novely zákona č. 359/1999 Sb. o sociálně – právní ochraně dětí
- **Mít možnost doprovázet/poskytovat návaznou péči** po dovršení 18 let věku
- **Být školen** v praktických dovednostech (interaktivní workshopy s cílem aplikace teorie do praxe a školení metod práce s klientem - vytváření cílů IPOD, příprava na přechod z PZ)
- **Snížit věkovou hranici přípravy na odchod ze 16. roku na 15. rok**
- **Zdůraznit a zatraktivnit roli kurátorů pro dospělé** (s cílem zvýšit míru kontaktování mladými dospělými)
- **Zintenzivnit spolupráci** s Úřady práce a ČSSZ
- Sjednotit **metodiku pro návštěvy** pracovníků OSPOD v PZ

TIPY MOŽNÝCH CEST NAPLNĚNÍ POTŘEB PRACOVNÍKŮ OSPOD



- **Snížení celkového počtu klientů** pro 1 sociálního pracovníka/pracovnice
- Vytvoření **online komunikačního nástroje** pro častější spolupráci dospívajících a sociálních pracovníků
- Zvýšení počtu **garantovaných pracovních programů na úřadech práce** zejm. ve velkých městech
- **Sdílení vytvořených metodik, školení a dalších dobrých praxí mezi jednotlivými kraji**
- **Úprava zákonů** č. 109/2002 + č. 359/1999 ve smyslu rozvolnění hranice 18 let na poskytnutí návazné péče
- Zvýšit počet **praktických školení** ze strany krajů a MPSV
- **Úřad práce jako aktivní partner** pro mladé dospělé ve věci startovacího bydlení po odchodu z PZ
- **ČSSZ jako aktivní partner** pro mladé dospělé ve věci orientace v různých typech sociálních dávek a příspěvků
- **Institucionální podpora doprovázejících organizací, patronských programů** s cílem dlouhodobě stabilizovat mladého dospělého před a po odchodu z PZ
- Zavedení **zástupné poradenské činnosti** pro mladého člověka/rodinu
- **Zavedení role PR pracovníka**, který by **šířil prestiž oboru** a vytvářel pozitivní mediální obraz
- **MPSV mini-porady online**, na kterých by bylo možné sdílení zkušeností mezi kraji a dalšími aktéry
- **Online sdílení mezi kraji a ministerstvy** (kazuistiky, příklady dobré praxe, metodiky, otázky a odpovědi)
- Vytvoření **metodiky pro post-ústavní práci** s mladými dospělými
- Rozšíření nabídky **startovacích bytů/garsonek** v rámci každého PZ, sdílení bydlení s lidmi bez zkušenosti se životem v PZ (např. projekt SYMBIOS Brno)
- **Sdílení informací** o klientovi (nutné řešit v souladu s GDPR a stávajícími zákony)

KVANTITATIVNÍ ČÁST STUDIE





DETAILNÍ CÍLE KVANTITATIVNÍ ČÁSTI PRŮZKUMU

- Zjistit, jaký je reálný stav příprav dospívajících a mladých dospělých na odchod ze strany OSPOD; explorace možností, kde podpořit práci OSPOD, aby se přípravě mohli věnovat intenzivněji a případně najít jiného hráče v systému, který by mohl být buď více nápomocen nebo by mohl práci pracovníků OSPOD efektivně doplnit (metodiky jsou zatím velmi striktní).
- Zmapovat rezervy a možnosti, které by se daly doplnit nebo vložit tak, aby příprava a následné doprovázení byly pro mladé dospělé smysluplné a opravdu nápomocné.

VZTAH: Bez osoby blízké nelze dospívajícího / mladého dospělého připravit na odchod a není možné ho bez doprovodu této osoby po opuštění pobytového zařízení začlenit do běžného života tak, aby obstál.

POTŘEBY: Pracovníci OSPOD hodnotí velmi často prostor PZ jako bezpečný pro dítě. Považují proto často toto řešení za uspokojivé (naplnění aktuálních potřeb dítěte) a mnohdy za finální, protože chybí nástroje pro práci s biologickou rodinou. V tomto případě pak ale nebývají sledovány a naplňovány (individuálně) skutečné potřeby dítěte.

DŮVĚRA: Pracovník OSPOD nemůže (i kdyby chtěl) navázat s dospívajícím / mladým dospělým osobní vztah, protože nelze skloubit roli podpůrnou a zároveň represivní. Chybí důvěra.

SDÍLENÍ INFORMACÍ O DÍTĚTI: Pracovníci OSPOD naráží na bariéry v komunikaci s PZ, vážné předávání informací a nefunguje propojení nástrojů IPOD a PROD. Chybí spolupráce úřadů, PZ a NNO, je nedostačující předávání informací.

INDIVIDUÁLNÍ PRÁCE: Pracovníci OSPOD mají v popisu práce přípravu mladých dospělých na odchod, ale není možné, aby tuto činnost vykonávali efektivně a dle vlastních představ. Chybí jim potřebné nástroje, které by měli k ruce, aby se mladým dospělým mohli věnovat individuálně a jejich působení mělo účinek. V současné době jde při setkání s klientem převážně o administrativní úkon, nikoliv o individuální práci.

PARTICIPACE: IPODy by měly být tvořeny spolu s dospívajícím / mladým dospělým, ale v reálné praxi se to někdy neděje.

HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ KVANTITATIVNÍ FÁZE



HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ (OSPOD) I.



POČET KLIENTŮ, FREKVENCE A DÉLKA NÁVŠTĚV

- **Většina (88%) pracovníků OSPOD má na starosti méně než 10 dětí žijících v PZ, z toho většinou méně než 5 dospívajících připravujících se na odchod z pobytového zařízení, což je podle ¾ pracovníků optimální počet.**
- **Podle 40% pracovníků by bylo optimální scházet se osobně s dospívajícím připravujícím se na odchod 1x měsíčně, ale v současnosti tak činí pouze 17% (až 48% se schází s dospívajícím pouze 1x za 3 měsíce, což je optimální pro 27% pracovníků).**
- **Aktuálně třetině pracovníků trvá jedna návštěva dospívajícího do 45 minut, nicméně jako optimální to vnímá pouze 21%. Další třetina pracovníků věnuje návštěvě více než 1hod., což je optimální až podle 42%.**

RELEVANTNÍ A DEFICITNÍ OBLASTI PŘÍPRAVY, RIZIKOVÉ FAKTORY

- **Tři nejdůležitější oblasti přípravy dospívajícího – bydlení, příprava na povolání, vztahy s biologickou rodinou – se daří pracovníkům OSPOD poměrně dobře monitorovat.**
- **Na další relevantní oblasti (rizikové momenty, jednání s úřady vč. vyřizování sociálních dávek, akcentování důležitosti finanční gramotnost ze strany pracovníků OSPOD) nezbývá až pětina pracovníků čas.**
- **Nejsilnějšími rizikovými faktory u dospívajících jsou podle ¾ pracovníků OSPOD komplikovaná rodinná situace (nefunkční původní biologická rodina) a nesamostatnost dospívajícího.**

OKAMŽIK UKONČENÍ SPOLUPRÁCE S DÍTĚTEM

- **Zatímco většina (68%) pracovníků OSPOD v současnosti ukončuje spolupráci s dospívajícím dosažením jeho plnoletosti, jako optimální to vnímá 37%. Až 41% považuje za optimální ukončení spolupráce s určitým časovým odstupem po odchodu mladého dospělého z pobytového zařízení, což aktuálně realizuje pouze 17% pracovníků.**

HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ (OSPOD) II.



LEGISLATIVA, IPOD

- **Vnímání** současné **legislativy** k přípravě dospívajících na odchod je **polarizující** – **39%** pracovníků OSPOD považuje legislativu za **nedostatečnou**, ale naopak podle **39%** je **dostatečná**.
- Co se týče **IPOD**, tento **podle 46% pracovníků není vhodným a efektivním nástrojem pro práci s dospívajícím připravujícím se na odchod**.
- Většina pracovníků OSPOD do **IPODu** mezi **odpovědné osoby** zahrnuje **dítě** (97%), **rodiče** (87%) a **pracovníka pobytového zařízení** (80%). Neziskové organizace jsou zahrnovány méně než polovinou pracovníků OSPOD.

ATRAKTIVITA ONLINE NÁSTROJŮ

- **Většina** (52%) pracovníků OSPOD **by uvítala možnost kombinovat fyzické návštěvy dospívajících v pobytových zařízeních s online konzultacemi** (např. přes Google Meet, Skype apod.).
- **Online karta dospívajícího s delegovaným přístupem zapojených aktérů** (tj. OSPOD, pracovník pobytového zařízení, kurátor pro dospělé, případně NNO a rodinní příslušníci) **je atraktivní pro 45% pracovníků OSPOD**.

PŘÍPADOVÉ KONFERENCE

- Až **2/3** pracovníků OSPOD **si myslí, že případové konference jsou pro mladé dospělé přínosné**.
- Podle 1/4 pracovníků je **optimální frekvence alespoň 1x za půlrok**, dalších 20% by je realizovalo **častěji**.
- Navzdory pozitivnímu vnímání **by je povinnými pro účastníky učinila pouze třetina** pracovníků OSPOD.

HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ (OSPOD) III.



ATRAKTIVNÍ ŠKOLENÍ A WORKSHOPY PRO PRACOVNÍKY OSPOD

- **Nejvíce** pracovníků **OSPOD** (58%) by uvítalo **propojující setkání se zástupci neziskových organizací a pobytových zařízení**, pro polovinu jsou zajímavé informace o změnách v legislativě a 43% by rádo sdílelo zkušenosti o přípravě na odchod z PZ mezi kraji.

SPOLUPRÁCE OSPOD S DALŠÍMI AKTÉRY

- V rámci podpory mladého dospělého na odchodu do „samostatného“ života **by 52% pracovníků OSPOD uvítalo vzájemnou spolupráci se sociálním kurátorem pro dospělé, 43% s neziskovou organizací.**
- **V současnosti** při přípravě dospívajících na odchod z pobytového zařízení **spolupracuje z řad OSPOD 47% pracovníků s neziskovou organizací.**

POŽADOVANÉ ZMĚNY V SYSTÉMU ZE STRANY OSPOD

- Pro efektivnější přípravu dospívajících / mladých dospělých na odchod do dospělého života třetina pracovníků OSPOD doporučuje **zajistit pro dospívající dostatek startovacích bytů**, 17% upozorňuje na **potřebu následné péče po odchodu z pobytového zařízení.**
- Za důležité pracovníci OSPOD označují **podporu samostatnosti a sebedůvěry dospívajících / mladých dospělých.**
- Efektivnější přípravy dospívajících / mladých dospělých lze podle OSPOD dosáhnout **individuální prací a větším množstvím času**, který lze dospívajícím věnovat. Neméně důležitá pro dospívající je **praktická příprava na život / zkušební režim.**

REÁLNÁ VS. OPTIMÁLNÍ SPOLUPRÁCE OSPOD S DĚTMI

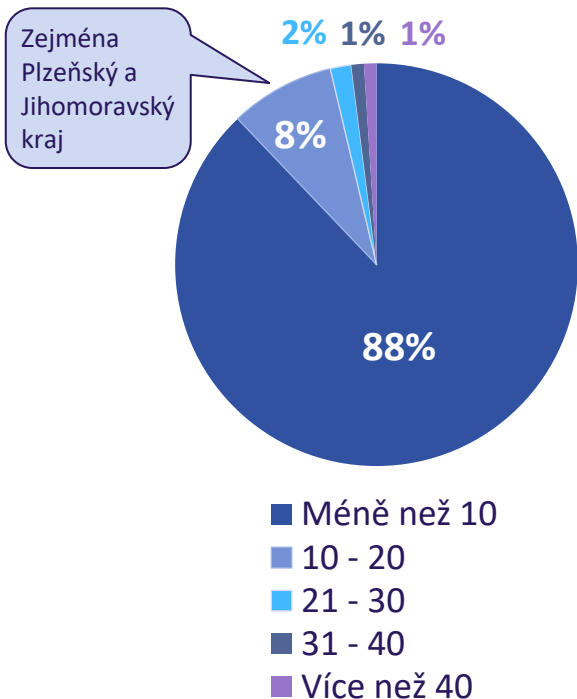


POČET DĚTÍ PŘIPADAJÍCÍCH NA JEDNOHO PRACOVNÍKA OSPOD

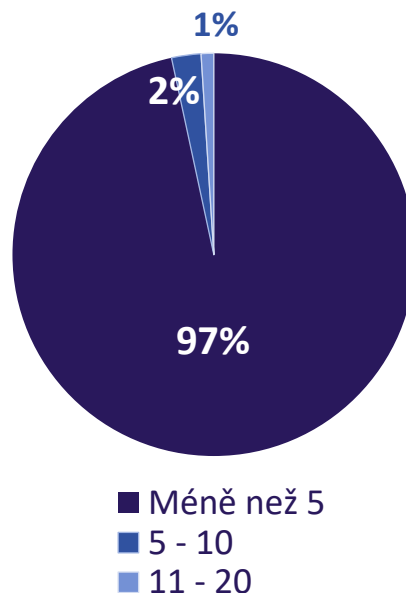


- V celorepublikovém měřítku má **většina (88%) pracovníků OSPOD na starosti méně než 10 dětí** žijících v pobytových zařízeních (tzv. aktivních spisů) a **z toho většinou méně než 5 dětí připravujících se na odchod** ze zařízení, což je podle ¾ pracovníků optimální počet.

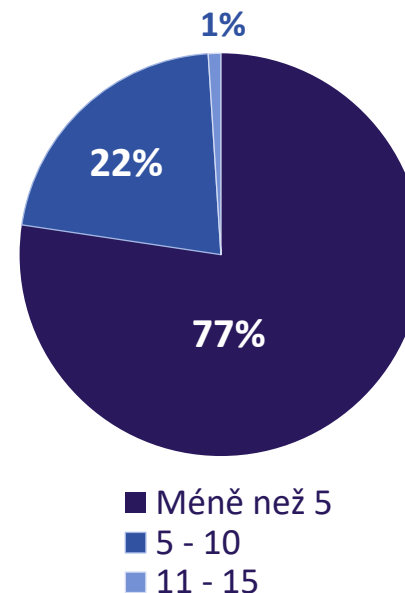
POČET DĚTÍ NA
1 PRACOVNÍKA OSPOD



POČET DĚTÍ PŘIPRAVUJÍCÍCH SE
NA ODCHOD / 1 PRACOVNÍK OSPOD



OPTIMÁLNÍ POČET DĚTÍ PŘIPRAVUJÍCÍCH SE
NA ODCHOD / 1 PRACOVNÍK OSPOD



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q1. Kolik dětí žijících v pobytových zařízeních (tzv. aktivních spisů) máte na starosti Vy osobně?

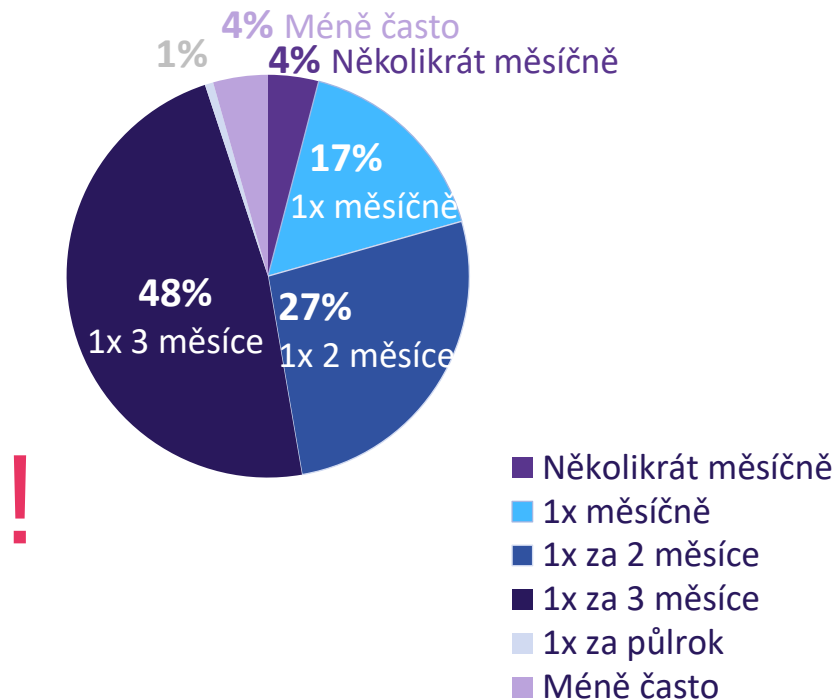
Q2. Kolik dětí připravujících se na odchod z pobytových zařízení máte na starosti Vy osobně?

Q3. Jaký by podle Vás měl být optimální počet dětí připravujících se na odchod z pobytových zařízení připadajících na jednoho OSPOD pracovníka?

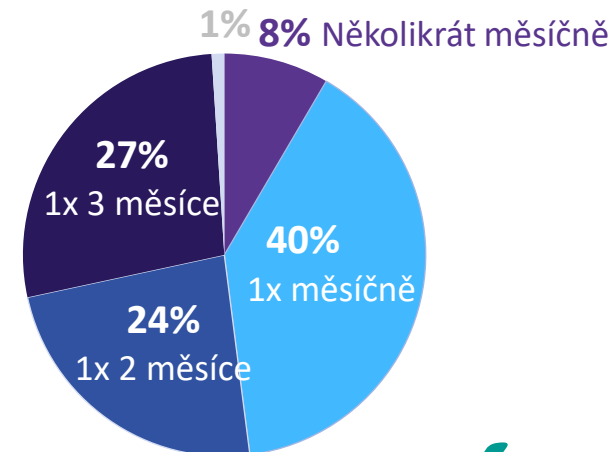
REÁLNÁ VS. OPTIMÁLNÍ FREKVENCE OSOBNÍCH NÁVŠTĚV

- **40%** pracovníků OSPOD považuje za **optimální scházet se osobně** s dospívajícím připravujícím se na odchod **1x měsíčně**, zatímco reálně tak z různých důvodů činí pouze 17% pracovníků.
- 48% pracovníků se osobně schází s konkrétním dospívajícím pouze 1x za 3 měsíce, což je optimální pouze podle 27%.

REÁLNÁ FREKVENCE OSOBNÍCH NÁVŠTĚV



OPTIMÁLNÍ FREKVENCE OSOBNÍCH NÁVŠTĚV



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

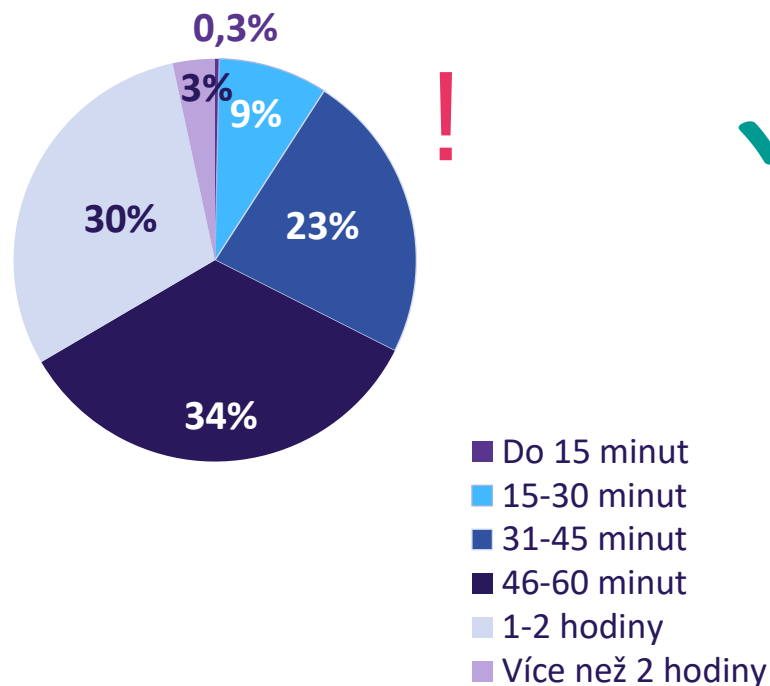
Q4. Přibližně jak často jste v OSOBNÍM kontaktu s jedním dítětem připravujícím se na odchod z pobytového zařízení, které spadá do Vaší gesce?

Q5. Jaká je podle Vás optimální frekvence osobních návštěv pracovníka OSPOD u jednoho dítěte připravujícího se na odchod z pobytového zařízení?

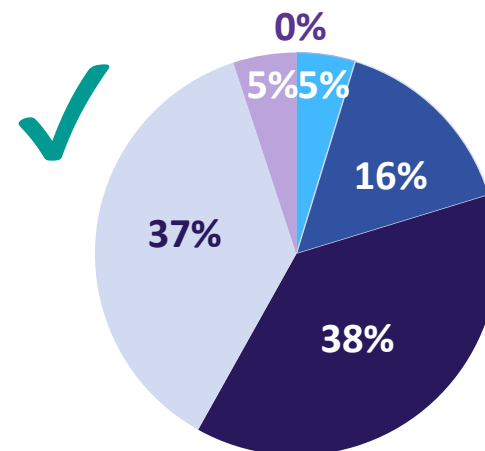
REÁLNÁ VS. OPTIMÁLNÍ DÉLKA OSOBNÍ NÁVŠTĚVY

- Třetina pracovníků OSPOD věnuje **jedné návštěvě dospívajícího** připravujícího se na odchod do 45 minut, zatímco za optimální to považuje pouze 21% pracovníků. Na druhou stranu třetina pracovníků v současnosti věnuje **více než 1hod.**, přičemž **jako optimální dobu to vnímá až 42% pracovníků.**

REÁLNÁ DÉLKA OSOBNÍ NÁVŠTĚVY



OPTIMÁLNÍ DÉLKA OSOBNÍ NÁVŠTĚVY



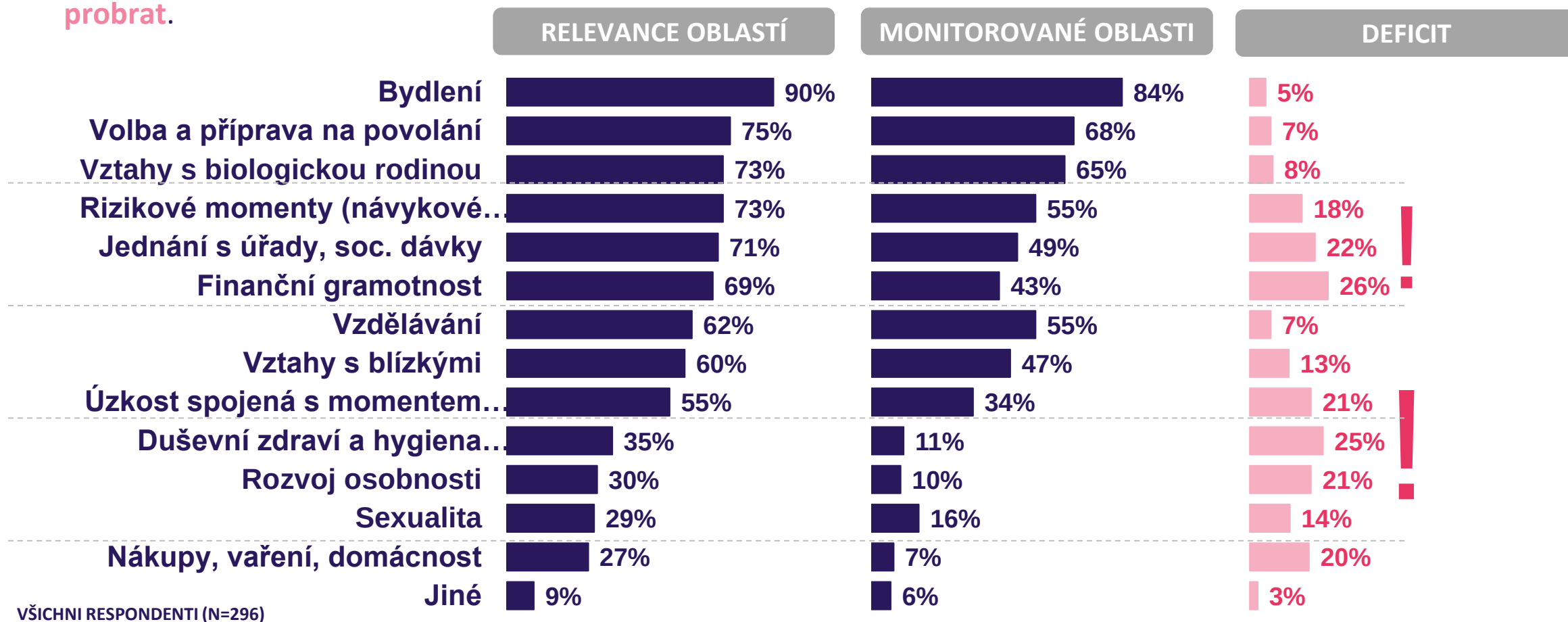
VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q6. Kolik času v rámci jedné osobní návštěvy máte možnost věnovat jednomu dítěti připravujícímu se na odchod z pobytového zařízení?

Q7a. Kolik času z pohledu OSPOD pracovníka by bylo podle Vás optimální věnovat v rámci jedné osobní návštěvy jednomu dítěti připravujícímu se na odchod z pobytového zařízení?

RELEVANTNÍ A DEFICITNÍ OBLASTI PŘÍPRAVY NA ODCHOD

- Tři **nejdůležitější** oblasti přípravy – **bydlení, příprava na povolání, vztahy s biologickou rodinou** – dítěte na odchod z pobytového zařízení se pracovníkům OSPOD daří monitorovat. Za **relevantní** označili pracovníci **také rizikové momenty, jednání s úřady a finanční gramotnost, které až pětina pracovníků OSPOD nestíhá s dětmi probrat.**



Q9. Podle Vás, jaké všechny oblasti přípravy na odchod jsou natolik důležité, že by je měl řešit OSPOD pracovník s dítětem připravujícím se na odchod z pobytového zařízení?

Q10a. Které z uvedených oblastí přípravy na odchod z pobytového zařízení stihnete s dětmi obvykle probrat?

RIZIKOVÉ FAKTORY U DOSPÍVAJÍCÍCH PŘIPRAVUJÍCÍCH SE NA ODCHOD



- Za **nejsilnější rizikové faktory** u dospívajících lidí odcházejících z pobytového zařízení téměř $\frac{3}{4}$ pracovníků OSPOD považují **komplikovanou rodinnou situaci** (nefunkční původní biologická rodina) a **nesamostatnost dospívajícího**, následují syndrom institucionálního dítěte, riziko návykových látek / trestné činnosti a hrozba existenční krize.



Návrat do dysfunkční rodiny, problém se zajištěním bydlení, špatná finanční gramotnost, ...

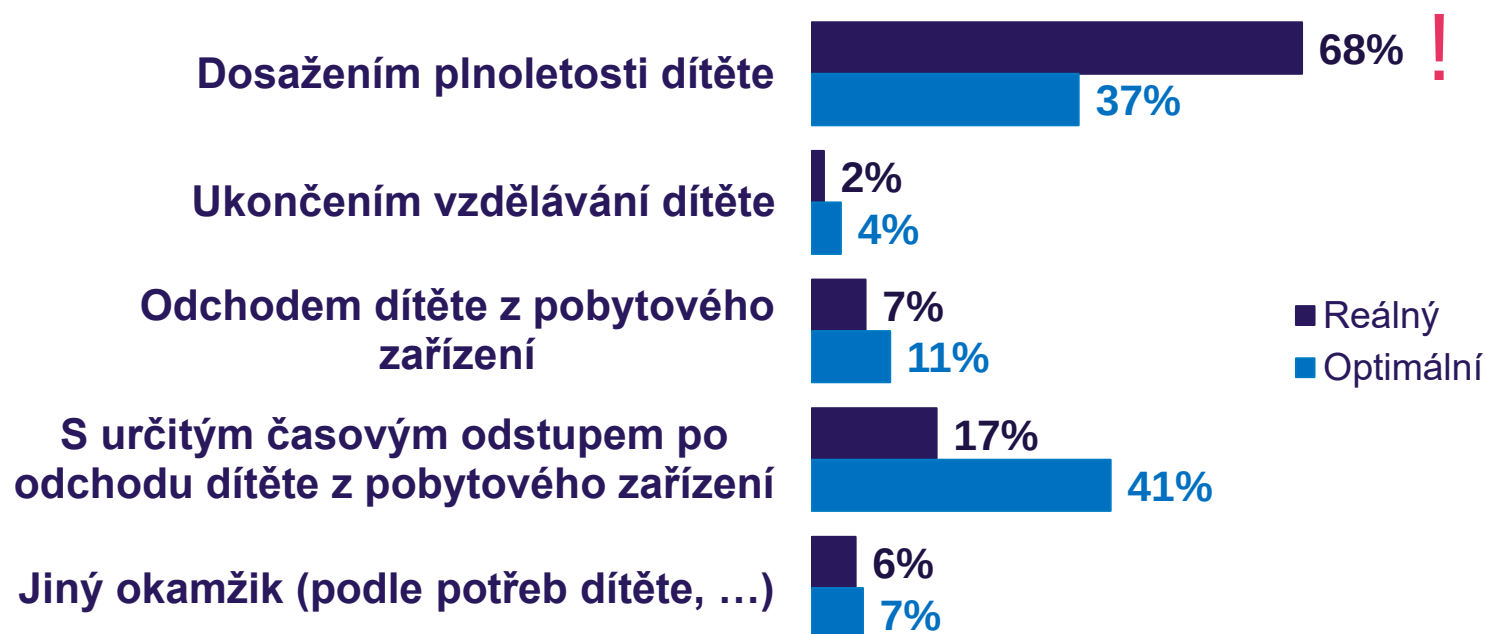
VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q11a. Jaké rizikové faktory vnímáte jako nejsilnější u dětí, které se připravují na odchod z pobytového zařízení?

OKAMŽIK UKONČENÍ SPOLUPRÁCE S MLADÝM DOSPĚLÝM

- Zatímco většina (68%) pracovníků OSPOD v současnosti ukončuje spolupráci s dospívajícím dosažením jeho plnoletosti, jako optimální vnímá tuto dobu 37% pracovníků. Naopak **největší část pracovníků (41%) považuje za optimální ukončení spolupráce až s určitým časovým odstupem po odchodu mladého dospělého z pobytového zařízení, což aktuálně realizuje pouze 17% pracovníků.**

REÁLNÝ VS. OPTIMÁLNÍ OKAMŽIK UKONČENÍ SPOLUPRÁCE S DOSPÍVAJÍCÍM



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q8a. V jaké chvíli končí Vaše spolupráce s dítětem připravujícím se na odchod z pobytového zařízení?

Q8b. Podle Vás, kdy by měla být ukončena spolupráce OSPOD pracovníka s dítětem připravujícím se na odchod z pobytového zařízení?

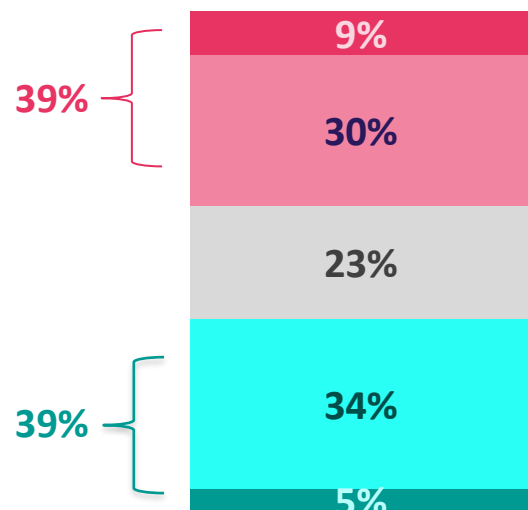
IPOD A ONLINE SDÍLENÉ DOKUMENTY



LEGISLATIVA A NEEFEKTIVITA IPOD

- Vnímání** současné **legislativy** k přípravě dospívajících na odchod je **polarizující** – 39% pracovníků OSPOD považuje legislativu za nedostatečnou, ale naopak podle 39% je dostatečná.
- Co se týče **IPOD**, převažuje názor **46%** pracovníků, podle kterých **není vhodným a efektivním nástrojem pro práci s dospívajícím** připravujícím se na odchod.

DOSTATEČNOST SOUČASNÉ LEGISLATIVY



■ 1 - Rozhodně ne

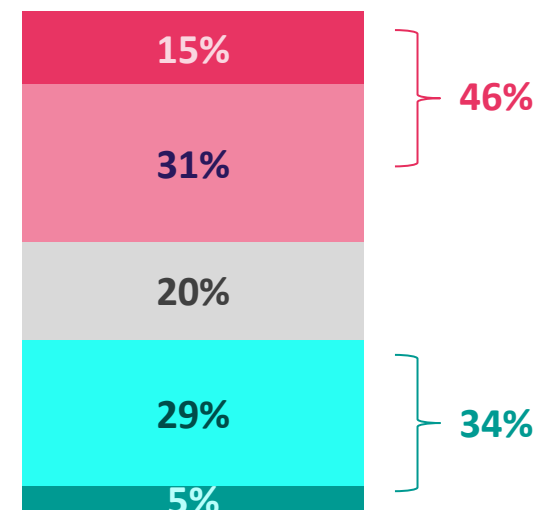
■ 2 - Spíše ne

■ 3 - Ani ano, ani ne

■ 4 - Spíše ano

■ 5 - Rozhodně ano

VHODNOST A EFEKTIVITA IPOD



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q7b. Přijde Vám současná legislativa k přípravě dětí na odchod od 16 let věku dostatečná?

Q12. Je podle Vás IPOD vhodným a efektivním nástrojem pro práci s dítětem připravujícím se na odchod z pobytového zařízení?

ODPOVĚDNÉ OSOBY ZAHRNUTÉ V IPOD

- Více než ¾ pracovníků OSPOD **v IPODu** mezi **odpovědné osoby** zahrnují **dítě (97%), rodiče (87%) a pracovníka pobytového zařízení (80%).**
- Neziskové organizace jsou zahrnovány méně než polovinou pracovníků OSPOD.



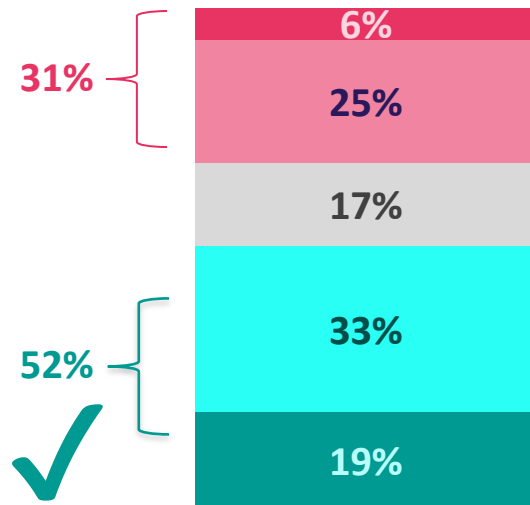
VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q13. Jaké všechny odpovědné osoby obvykle zahrnujete do IPOD dítěte připravujícího se na odchod z pobytového zařízení?

ATRAKTIVITA ONLINE NÁSTROJŮ PŘI PRÁCI S DOSPÍVAJÍCÍMI

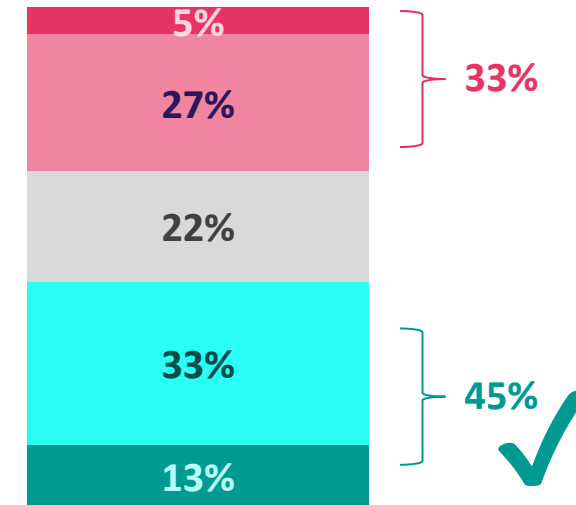
- **Většina (52%) pracovníků OSPOD by uvítala** fyzické návštěvy dospívajících v pobytových zařízeních v kombinaci s **možností online konzultací** (např. přes Google Meet, Skype apod.).
- **Online karta dospívajícího s delegovaným přístupem zapojených aktérů** (tj. OSPOD, pracovník pobytového zařízení, kurátor pro dospělé, případně NNO a rodinní příslušníci) **je atraktivní pro 45% pracovníků OSPOD**.

ATRAKTIVITA ONLINE KONTAKTU



- 1 - Rozhodně ne
- 2 - Spíše ne
- 3 - Ani ano, ani ne
- 4 - Spíše ano
- 5 - Rozhodně ano

AKTÉRY SDÍLENÁ ONLINE KARTA DÍTĚTE



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

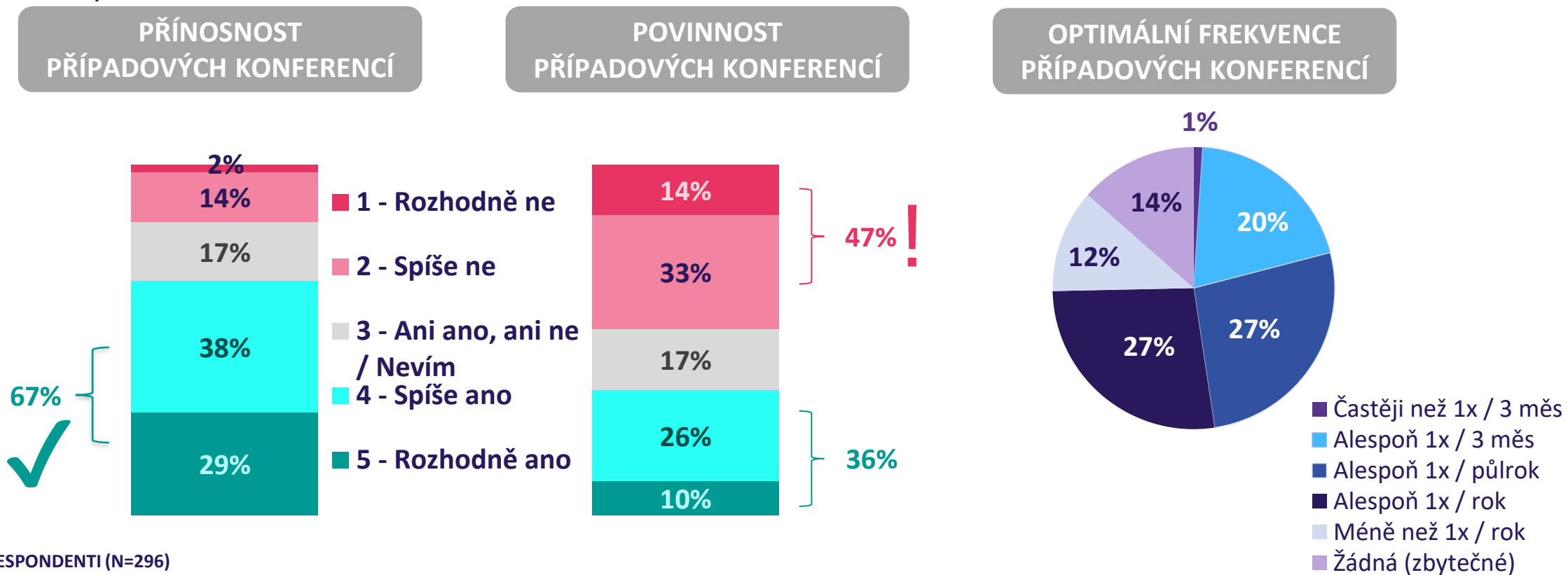
Q11b. Bylo by pro Vás zajímavé mít možnost kombinovat fyzické návštěvy dětí v pobytových zařízeních s on-line kontaktem (tj. pravidelné konzultace OSPOD pracovníka s dítětem např. přes Skype, Google Meet apod.)?
 Q15. Uvítal/a byste možnost sdílené on-line karty dítěte, ke které by měli přístup všichni aktéři spolupracující s dítětem v rámci přípravy na odchod z pobytového zařízení (tj. dítě, OSPOD pracovník, pracovník pobytového zařízení, kurátor, případně s omezeným přístupem také rodinní příslušníci a nezisková organizace)?

PŘÍPADOVÉ KONFERENCE



PŘÍNOSNOST A OPTIMÁLNÍ FREKVENCE PŘÍPADOVÝCH KONFERENCÍ

- Podle dvou třetin pracovníků OSPOD jsou případové konference přínosné pro děti připravující se na odchod z pobytového zařízení. Podle poloviny (48%) pracovníků je optimální jejich frekvence alespoň 1x za půlrok, z toho 20% by je realizovalo ještě častěji (alespoň 1x za čtvrt roku). Čtvrtině stačí scházet se pouze 1x za rok.
- Navzdory pozitivně vnímané přínosnosti případových konferencí by je povinnými učinila pouze třetina oslovených.



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q16. Považujete za přínosné využití PŘÍPADOVÉ KONFERENCE ve věci přípravy dítěte na odchod z pobytového zařízení?

Q17. Měla by být podle Vás upravena legislativa tak, aby u dětí připravujících se na odchod z pobytového zařízení byly PŘÍPADOVÉ KONFERENCE povinné pro účastníky?

Q18. Jaká je podle Vás optimální frekvence pro PŘÍPADOVÉ KONFERENCE u dětí připravujících se na odchod z pobytového zařízení?

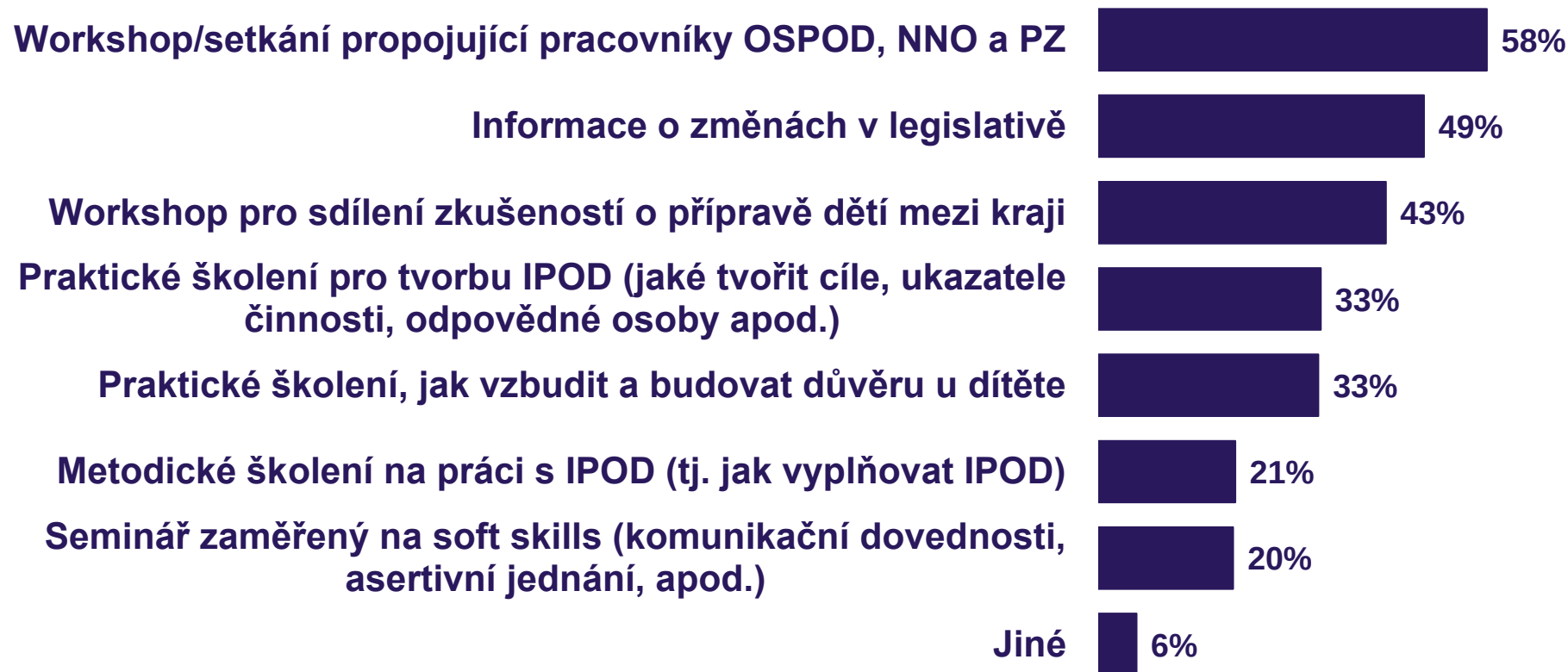
SPOLUPRÁCE OSPOD A DALŠÍCH AKTÉRŮ



ŠKOLENÍ A WORKSHOPY PRO PRACOVNÍKY OSPOD



- Většina pracovníků **OSPOD by uvítala propojující setkání se zástupci neziskových organizací a pobytových zařízení**, polovina vítá informace o změnách v legislativě a zajímavé se také jeví workshopy pro sdílení zkušeností OSPOD pracovníků mezi kraji.



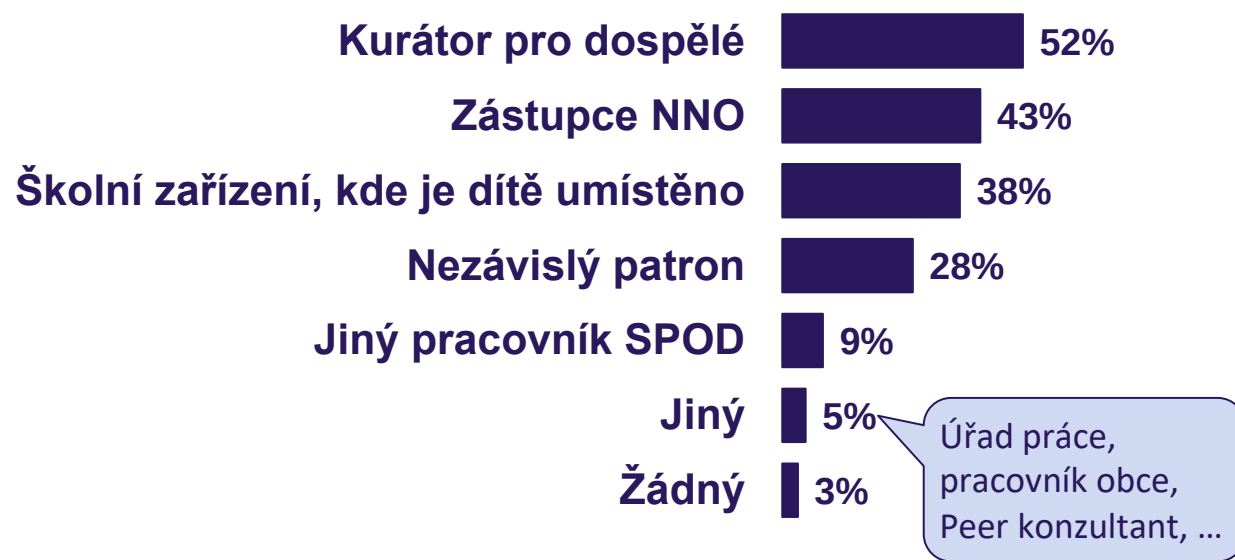
VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q19. Jaká všechna školení / workshopy byste uvítal/a pro Vaši práci s dětmi připravujícími se na odchod z pobytových zařízení?

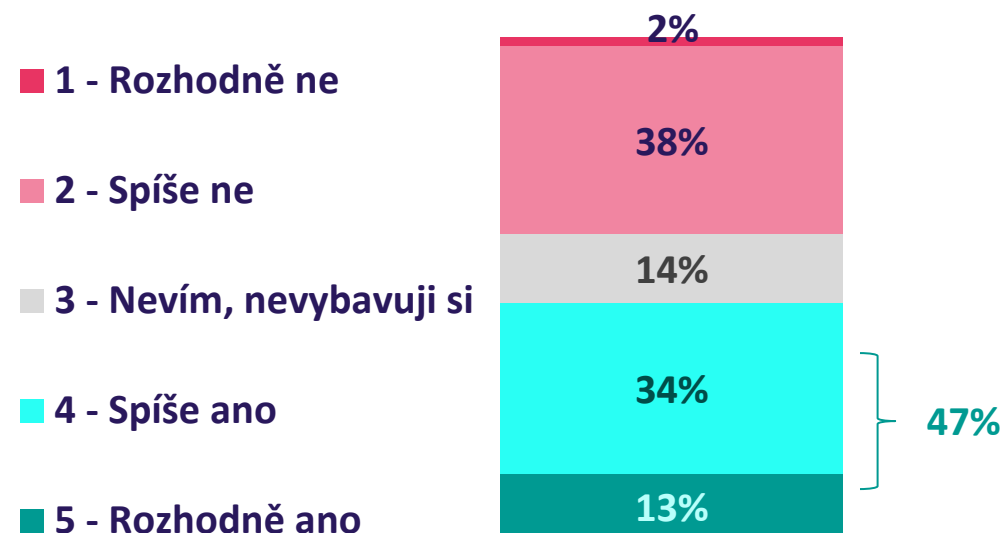
SPOLUPRÁCE OSPOD S DALŠÍMI AKTÉRY

- Pro posílení podpůrné role při přípravě dospívajícího k odchodu **by více než polovina (52%) OSPOD pracovníků uvítala spolupráci se sociálním kurátorem pro dospělé a 43% se zástupcem neziskové organizace (NNO), dále 28% s nezávislým patronem.**
- Aktuálně** u dospívajících připravujících se na odchod z pobytového zařízení **spolupracuje s neziskovou organizací 47% pracovníků OSPOD.**

POTENCIÁLNÍ AKTÉŘI K SPOLUPRÁCI S OSPOD



STÁVAJÍCÍ SPOLUPRÁCE OSPOD S NNO



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

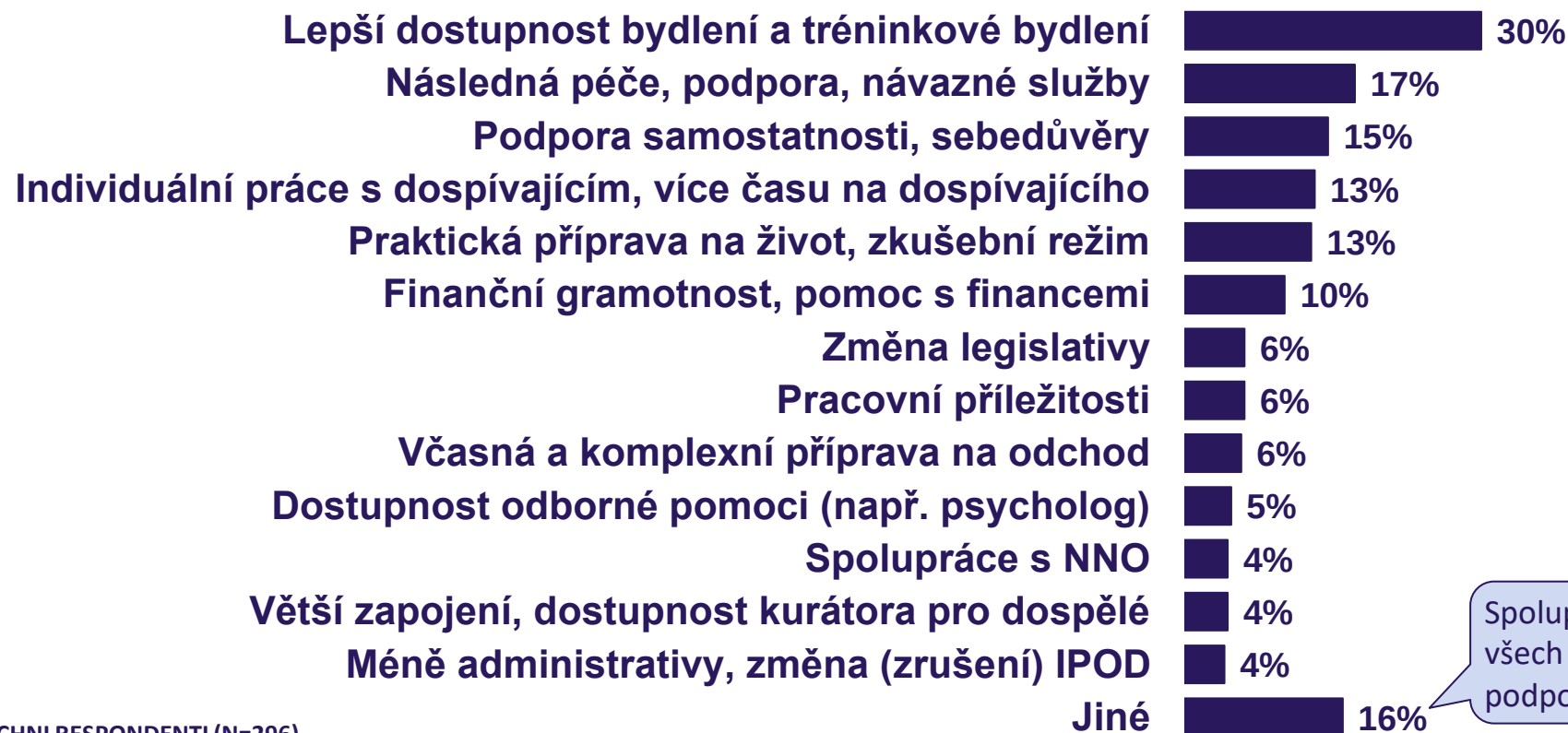
Q20. Když se podíváme na současné nastavení OSPOD a jeho úřední a zároveň podpůrnou roli pro ohrožené dítě a jeho rodinu, jakého parťáka pro posílení podpůrné role byste uvítal/a ve spolupráci s Vámi na přípravě dítěte k odchodu z pobytového zařízení?

Q21. Spolupracujete u dětí připravujících se na odchod z pobytového zařízení také se zástupci neziskových organizací?

POTŘEBY OSPOD PRO EFEKTIVNĚJŠÍ PŘÍPRAVU DOSPÍVAJÍCÍCH K ODCHODU



- Pro lepší přípravu dospívajících k odchodu z pobytového zařízení **třetina pracovníků OSPOD volá po zvýšení dostupnosti tréninkového bydlení a následného bydlení**, dále doporučují **potřebu následné péče a navazujících služeb**.
- **Zlepšit** je potřeba také **podporu samostatnosti a sebedůvěry dospívajícího**, s čím také souvisí **potřeba více času na individuální práci s dospívajícím**.



Spolupráce s rodinou (3%), spolupráce všech zapojených složek (3%), finanční podpora (2%), motivace ke studiu (2%), ...

VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q22. Co byste Vy osobně doporučil/a změnit / upravit v systému, co potřebujete k tomu, aby bylo možné dítě v pobytovém zařízení lépe a efektivněji připravit na odchod do dospělého života?

POTŘEBY OSPOD PRO EFEKTIVNĚJŠÍ PŘÍPRAVU DOSPÍVAJÍCÍCH K ODCHODU I.



Dostupné podporované / chráněné bydlení po dobu alespoň 5 let.

Podpora nezletilého i nějakou dobu **po odchodu ze zařízení.**

Dostupnost startovacích bytů.

Méně administrativní zátěže a více prostoru pro osobní (elektronické) jednání s klientem.

Je nutné důrazně změnit **státní politiku** ve všech sociálních oblastech a směrech, **je stará, neúčelná a zaostalá.**

Klást důraz na větší **samostatnost dítěte.**

Finanční gramotnost.

Dítě v PZ potřebuje především posílit svoji důvěru v sama sebe. Pokud samo nebude chtít, nezmůže s ním žádný sociální pracovník či instituce zhola nic. Takže zavést v PZ **individuální koučink.**

Ideální mít na to **dostatek času a prostoru** a cíleně se připravě a rozvoji praktických a sociálních dovedností věnovat od samotného začátku. IPOD toto nenahradí.

Intenzivnější spolupráce a především **sdílení informací pobytových zařízení s OSPOD.**

Není dostatek služeb typu **Domů na půl cesty.**

Zřídí ze zákona **funkci patrona dětí** (pro každé dítě jeden patron), který by dítě intenzivně a prakticky připravoval na odchod ze zařízení, poskytoval by mu podporu i po výstupu ze zařízení.

Předat jedince kurátorovi pro dospělé, seznámit je, naučit se, kam mají jít, kdo jim poradí, naučit říkat si o pomoc a kam jít s problémem.

V našem městě žalostně **nefunguje spolupráce s kurátory** pro dospělé, jinými slovy, dítě nemá zajištěnou podporu. Většina dětí, které opouští ústavy až v 18 letech NECHCE dobrovolně spolupracovat a přijdou až s velmi dlouhým časovým odstupem.

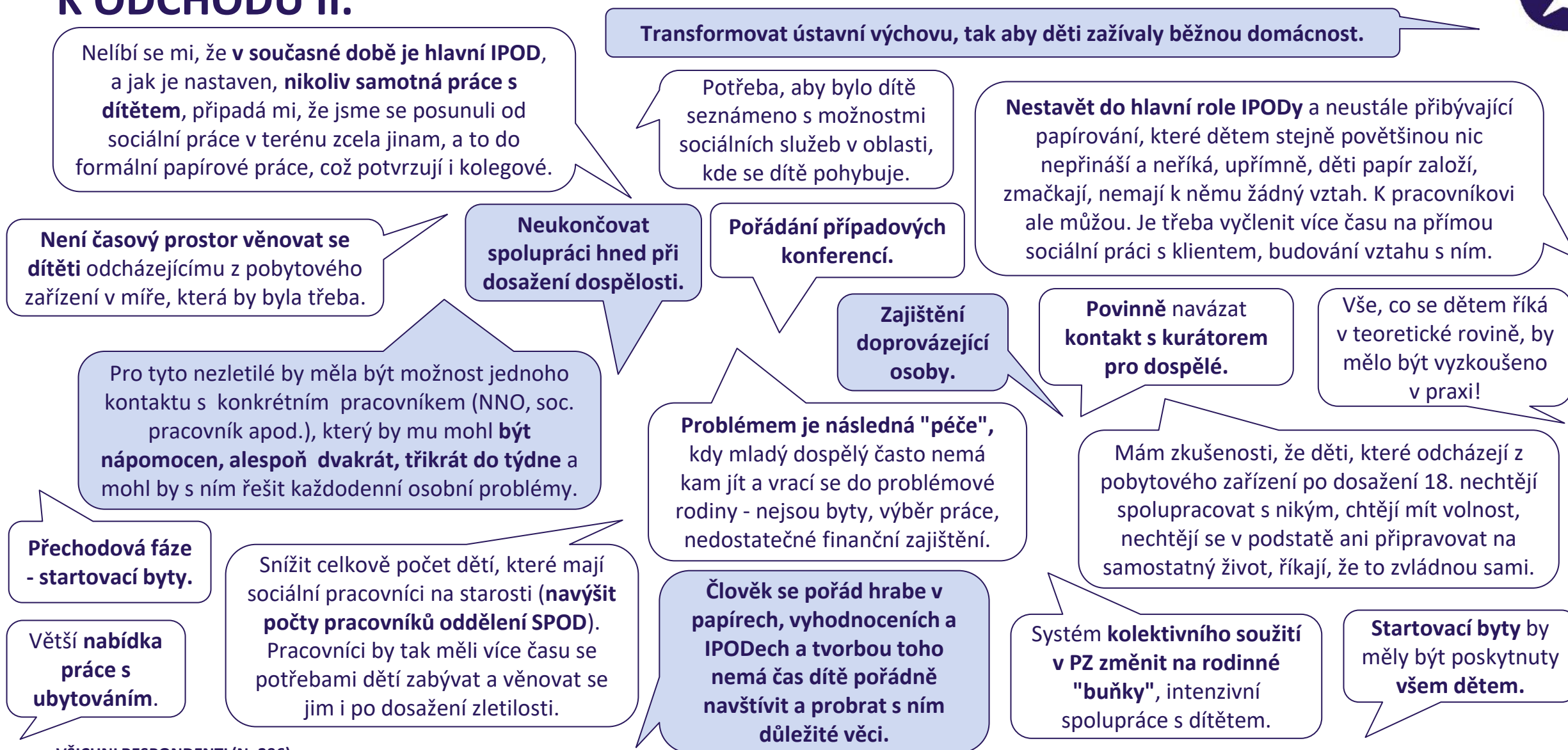
Po odchodu dítěte ze zařízení je nutné mít pro něho bydlení, pokud nemá možnost bydlet v rodině. **Chybí nám zákon o sociálním bydlení**, kde by mohlo být i toto ošetřeno.

Hlavní práce musí být na zařízeních, jsou osobou pečující. U opouštění zařízení dítětem nemůže být nechána odpovědnost a příprava dítěte do života na **OSPOD** (tedy na úřednicích, soc. pracovnících), **kterí jsou někdy desítky až stovky kilometrů daleko** a s dítětem jsou schopni jednat max. v zákonných termínech návštěv (protože častější návštěvy nejsou pro všechny ostatní pracovní povinnosti, aj. ani možné).

VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q22. Co byste Vy osobně doporučil/a změnit / upravit v systému, co potřebujete k tomu, aby bylo možné dítě v pobytovém zařízení lépe a efektivněji připravit na odchod do dospělého života?

POTŘEBY OSPOD PRO EFEKTIVNĚJŠÍ PŘÍPRAVU DOSPÍVAJÍCÍCH K ODCHODU II.



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

Q22. Co byste Vy osobně doporučil/a změnit / upravit v systému, co potřebujete k tomu, aby bylo možné dítě v pobytovém zařízení lépe a efektivněji připravit na odchod do dospělého života?

ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ



ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ



- **OSPOD pracovníci mají málo času na terénní práci s dospívajícími** (frekvence návštěv 1x za 3 měsíce, délka návštěvy do 45 minut), v rámci které stihnou probrat s dospívajícím jen několik relevantních oblastí, přičemž na další důležité oblasti nezbývá čas. Přitom OSPOD pracovníci **projevují zájem o větší časovou dotaci pro individuální práci s dospívajícím** (vyšší frekvence návštěv – alespoň 1x měsíčně, délka návštěvy více než 1 hod.).
- V systému přípravy dospívajících / mladých dospělých na odchod z pobytového zařízení **není dostatečné propojení a spolupráce všech zainteresovaných složek / aktérů procesu** (tj. zejména pobytové zařízení, OSPOD, kurátor pro dospělé, nezisková organizace).
- **Chybí platforma pro sdílení informací** a zkušeností **mezi regiony**.
- **Návrh online karty dospívajícího** s delegovaným přístupem a sdílenými informacemi zapojených aktérů a podobně **kombinace fyzických návštěv dospívajících s online formou konzultací je atraktivní** pro polovinu OSPOD.
- Ačkoliv **případové konference jsou** hodnoceny jako **přínosné**, pracovníci OSPOD se nedomnívají, že by měla být účast povinná. **Frekvence 1x za půlrok je dostatečná** podle 80% pracovníků OSPOD.
- Ve většině případů **OSPOD končí spolupráci s dospívajícím** a monitoring jeho aktivit **dosažením plnoletosti**.
- **Chybí návazná / přechodová péče**. Navázání kontaktu s kurátorem pro dospělé **není** pro mladého dospělého **povinné**. Dospívající dosažením plnoletosti přijde o „ústavní doprovázející osobu“.
- Pro dospívající pocházející z nefunkčních původních rodin, je **nedostatek míst v startovacích / tréninkových bytech, domech na půl cesty, sociálním bydlení**, apod.

ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ



- V současných podmínkách **kurátoři pro dospělé a pracovníci OSPOD nemají čas/prostor doprovázet plnoletého mladého dospělého na odchodu do samostatného života**, tudíž v řadách OSPOD či kurátorů pro dospělé nelze hledat blízkou osobu doprovázející dospívajícího při odchodu!!!.
- **Vhodným adeptem doprovázejícím dospívající a mladé dospělé při přípravě na odchod z pobytového zařízení a v rámci přechodové fáze do samostatného života se jeví být neziskové organizace a dobrovolníci.**
- **Zároveň prostřednictvím sdílené online karty by všichni zainteresovaní aktéři měli možnost monitorovat úroveň plnění „všech“ oblastí a propojit tak své vstupní a výstupní informace (je potřeba zakotvit legislativně).**
- **Kromě edukace, motivování a poskytování klíčového vtahu dospívajícím a mladým dospělým, je potřeba zajistit pro ně také vhodné fyzické prostředí v podobě sociálního bydlení (opět **potřeba nastavení zákona o sociálním bydlení**).**
- **Neziskové organizace by mohly být nápomocné v zajišťování následného nezávislého bydlení, tj. pomoc při pořizování bydlení (jak pořídit bydlení, jaké bydlení) a pomoc v rámci finanční gramotnosti (potřebná výše výdělku vs. výše nájemného či výše splátky hypotéky).**

Tento průzkum byl realizován v těsném období po první vlně koronavirové krize COVID-19, kdy bylo potřeba hledat alternativy osobních návštěv a fyzického „papírování“ s klienty/mladými dospělými. **Ukázalo se, že online přístupy jsou nejen žádané, ale také nevyhnutelné. Aktuální situace přímo vybízí k potřebné změně.**

DĚKUJEME ZA POZORNOST
A TĚŠÍME SE NA DALŠÍ
SPOLUPRÁCI



Jakub Švehla

QL Project Manager

Martina Poláčková

QT Account Manager



confess research
Vítkova 5/32,
186 00 Praha 8-Karlín,
Czech Republic
+420 736 783 760
svehla@confess.cz
www.confess.cz

confess