

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Katedra sociální práce

Diplomová práce

Bc. Veronika Suchá

Doprovázení pěstounských rodin jako profese

Accompanying foster families as a profession

Praha 2018

Vedoucí práce: PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D.

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Kateřině Šámalové, Ph.D. za cenné rady, připomínky, trpělivost a odborné vedení, které mi při psaní diplomové práce věnovala. Dále bych ráda poděkovala klíčovým pracovníkům organizací, které mají pověření k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče, za ochotu při poskytnutí rozhovorů.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 10. 5. 2018

.....

Bc. Veronika Suchá

Klíčová slova (česky):

Doprovázející pracovník, pěstounská péče, oblasti podpory, systém doprovázení, sociálně – právní ochrana dětí

Klíčová slova (anglicky):

Accompanying worker, foster care, areas of support, accompanying system social and legal protection of children

Abstrakt (česky)

Diplomová práce se zabývá systémem doprovázení pěstounských rodin jako profesí, kterou vykonávají tzv. klíčoví pracovníci. První část práce se zaměřuje na přiblížení samotné pěstounské péče včetně její typologie a přehledu dávek pěstounské péče. Podrobně je zde představen systém doprovázení včetně legislativního ukotvení a obsahu samotné dohody o výkonu pěstounské péče. V teoretické části je dále specifikována role doprovázejícího pracovníka, jeho předpoklady a podmínky pro samotný výkon této profese, ale také je zde přehled limitů, na které při výkonu doprovázení mohou pracovníci narazit. Cílem práce bylo zjistit, jak tyto pracovníci hodnotí současný systém doprovázení ve vybraných organizacích s pověřením k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče na území hl. m. Prahy a ve Středočeském kraji. Empirická část obsahuje výzkumné šetření, jeho analýzu a vyhodnocení. Výzkum byl koncipován jako kvalitativní a sběr dat byl prováděn technikou polostrukturovaných rozhovorů.

Abstract (in English):

The diploma thesis examines the system of accompanying of foster families as a profession, which is done by the so called Key workers. The first part of the thesis focuses on foster care, its typology and the overview of foster care benefits. The accompanying system is presented in detail, including a legislative overview and the content of the foster care agreement. The theoretical part specifies the roles, prerequisites and working conditions of the Key workers and discusses the limits of this profession. The aim of the thesis is to find out how these workers evaluate the current system of accompaniment in selected organizations which are authorized to conclude foster care agreements in Prague and Central Bohemia. The empirical part includes research, analysis, and evaluation. Methodology of the research is qualitative and the data is collected by semi-structured interviews.

OBSAH

ÚVOD	11
TEORETICKÁ ČÁST	13
1 NÁHRADNÍ RODINNÁ PÉČE	13
1.1 PŘEHLED VÝVOJE NÁHRADNÍ RODINNÉ PÉČE V ČR.....	13
1.2 TYPY NÁHRADNÍ RODINNÉ PÉČE.....	13
1.2.1 Svěření do péče jiné osoby.....	14
1.2.2 Pěstounská péče.....	15
1.2.3 Pěstounská péče na přechodnou dobu.....	16
1.2.4 Poručenství	17
1.2.5 Osvojení	17
1.3 DĚTI V NÁHRADNÍ RODINNÉ PÉČI	17
1.4 POTŘEBY DĚTÍ V NRP.....	19
2 PĚSTOUNSKÁ PÉČE V SYSTÉMU SOCIÁLNĚ - PRÁVNÍ OCHRANY	
DĚTÍ	22
2.1 DOHODA O VÝKONU PĚSTOUNSKÉ PÉČE A SUBJEKTY DOPROVÁZENÍ.....	23
2.2 OBSAH DOHODY O VÝKONU PĚSTOUNSKÉ PÉČE	24
2.2.1 Práva pěstounů	24
2.2.2 Povinnosti pěstounů.....	25
2.3 UKONČENÍ DOHODY O VÝKONU PĚSTOUNSKÉ PÉČE.....	26
2.4 PRÁVA DĚTÍ.....	26
2.4.1 Identita dítěte	27
2.4.2 Názor dítěte.....	27
2.4.3 Ochrana a pomoc	27
2.4.4 Být sám sebou	28
2.5 DÁVKY PĚSTOUNSKÉ PÉČE.....	28
2.5.1 Změny od 1. 1. 2018.....	29
3 SYSTÉM DOPROVÁZENÍ	31
3.1 DOPROVÁZENÍ PĚSTOUNSKÝCH RODIN	32
3.2 DOPROVÁZEJÍCÍ – KLÍČOVÝ PRACOVNÍK.....	33
3.3 ROLE DOPROVÁZEJÍCÍHO PRACOVNÍKA.....	34

3.4	PŘEDPOKLADY PRO VÝKON DOPROVÁZEJÍCÍHO PRACOVNÍKA	35
3.4.1	<i>Zákonné podmínky pro výkon doprovázející pracovníka</i>	36
3.4.2	<i>Osobnostní předpoklady pro výkon doprovázejícího pracovníka</i>	37
3.5	LIMITY PRÁCE DOPROVÁZEJÍCÍHO PRACOVNÍKA	38
3.5.1	<i>Syndrom vyhoření</i>	38
3.5.2	<i>Vztah a hranice</i>	39
3.5.3	<i>Ukončení dohody o výkonu pěstounské péče ze strany pěstounské rodiny</i>	40
3.5.4	<i>Nespolupracující rodina</i>	41
4	PODPORA DOPROVÁZEJÍCÍHO PRACOVNÍKA.....	42
4.1	STANDARDY KVALITY	42
4.2	METODIKY	44
4.3	VZDĚLÁVÁNÍ	46
4.4	SUPERVIZE.....	47
4.5	INTERVIZE	47
4.6	PODPORA VEDOUCÍHO TÝMU – KOORDINÁTORA	48
4.7	TÝMOVÉ PORADY	49
	EMPIRICKÁ ČÁST	51
5	DOSAVADNÍ VÝZKUMY	51
6	METODOLOGIE VÝZKUMU.....	55
6.1	CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	55
6.2	VÝBĚROVÝ SOUBOR	56
6.2.1	<i>Výběr organizací podle počtu uzavřených dohod o výkonu PP</i>	56
6.2.2	<i>Respondenti – klíčoví pracovníci doprovázejících organizací.....</i>	57
7	VÝSLEDKY VÝZKUMU	59
7.1	ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	59
7.2	HODNOCENÍ LEGISLATIVNÍ ÚPRAVY A METODICKÉ PODPORY PŘI VÝKONU PRÁCE KLÍČOVÉHO PRACOVNÍKA	59
7.3	NAPLŇOVÁNÍ POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍ Z ROLE PŘI PRÁCI S PĚSTOUNSKÝMI RODINAMI.....	62
7.4	PŘEKÁŽKY V PROCESU DOPROVÁZENÍ.....	71

7.5	SOUHRN ZJIŠTĚNÍ	77
7.5.1	<i>Hodnocení legislativní a metodické podpory</i>	77
7.5.2	<i>Hodnocení povinností vyplývající z role klíčového pracovníka.....</i>	78
7.5.3	<i>Překážky v procesu doprovázení.....</i>	79
7.5.4	<i>Silné a slabé stránky</i>	80
8	DISKUZE.....	81
8.1	LIMITY VÝZKUMU	86
8.2	DOPORUČENÍ.....	87
	ZÁVĚR.....	88
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	90
	SEZNAM OBRÁZKŮ:.....	94
	SEZNAM TABULEK:.....	94
	PŘÍLOHA 1.....	I
	PŘÍLOHA 2.....	II
	PŘÍLOHA 3.....	III

Seznam zkratk

OSPOD	Orgán sociálně právní ochrany dětí
NRP	Náhradní rodinná péče
IPOD	Individuální plán ochrany dítěte
PP	Pěstounská péče
PVPP	Plán výkonu pěstounské péče
SPOD	Sociálně – právní ochrana dětí
KP	Klíčový pracovník
DP	Doprovázející pracovník
NNO	Nestátní nezisková organizace
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
DP	Doprovázející pracovník
ÚP	Úřad práce

Úvod

Doprovázení pěstounských rodin funguje od novely zákona o sociálně – právní ochraně dětí, která vstoupila v platnost 1. 1. 2013 a přinesla pro pěstouny, mimo jiné, povinnost uzavírat dohody o výkonu pěstounské péče s pověřenými osobami, obecním úřadem, obecním úřadem obce s rozšířenou působností či s krajským úřadem. Tyto dohody upravují spolupráci pěstouna, případně osoby v evidenci a tzv. klíčového pracovníka.

Klíčovní pracovníci se stali součástí systému náhradní rodinné péče (dále jen NRP), a tím nastaly celkové změny v této oblasti. Autorka práce se soustředí právě na samotné klíčové pracovníky, kteří doprovázení pěstounských rodin vykonávají. Téma podpory pěstounů a práce klíčových pracovníků je stále se vyvíjející a aktuální téma. Často je pozice klíčového pracovníka včetně jeho kompetencí zaměňována za náplň práce sociálních pracovníků orgánu sociálně – právní ochrany dětí. Nicméně je zde základní rozdíl. Zatímco sociální pracovníci mají ve svých rukou moc kurativní a vykonávají kontrolu, klíčovní pracovníci poskytují pěstounským rodinám primárně podporu v jejich roli. V systému NRP je velké množství samotných účastníků. Střetává se zde několik subjektů, přičemž každý by měl primárně hájit zájem a práva dítěte.

Cílem diplomové práce je zjistit, jak samotní klíčovní pracovníci hodnotí současný systém doprovázení pěstounských rodin, a to zejména z důvodu, že mnohdy ani laická veřejnost netuší, jaké služby a pomoc může klíčový pracovník pěstounské rodině nabídnout a s čím se také při výkonu práce potýká. K tomu, aby autorka práce mohla využít ke spolupráci na empirické části klíčové pracovníky, a bylo tak porozuměno výkonu jejich práce, je nutné současný systém doprovázení představit. Autorka v teoretické části využívá k přiblížení tématu legislativu České republiky, kde je systém doprovázení ukotven, dále také odbornou literaturu věnující se náhradní rodinné péči, případně samotnému doprovázení pěstounských rodin. Předmětem empirické části se pak stává systém doprovázení a způsob, jak ho hodnotí jednotliví klíčovní pracovníci. Autorka se zaměřuje na hodnocení legislativního a metodického ukotvení systému doprovázení, také se zabývá naplňování rolí klíčových pracovníků a spoluprací s pěstouny / osobami v evidenci a také se snaží zjistit, zda pracovníci vnímají v systému doprovázení nějaké nedostatky, nebo překážky, které mohou bránit kvalitnímu procesu doprovázení.

Výsledky výzkumu hodlá autorka opřít nejen o poznatky kotvené v odborné literatuře, ale také v již provedených výzkumných šetřeních v této oblasti.

Teoretická část

1 Náhradní rodinná péče

1.1 Přehled vývoje náhradní rodinné péče v ČR

Institut náhradní rodinné péče se u nás začal vytvářet na začátku 20. století, kdy zemský výbor zřídil v Čechách zemský sirotčí fond. Z tohoto fondu se čerpaly příplatky na děti, které byly umisťovány do cizí péče. Postupně se tento trend začal rozšiřovat a v roce 1921 byl vydán zákon č. 265/1961 Sb., který se zabýval ochranou dětí v cizí péči a nemanželských dětí. Můžeme tak hovořit o začátcích pěstounské péče. Další formou péče, která se v tuto dobu uplatňovala, byla adopce nebo rodinné kolonie. Nicméně po druhé světové válce došlo ke změně a to té, že institut pěstounské péče byl potlačen a začala se podporovat výchova dětí v ústavech. V 60. letech nastala další změna, kdy psychologové, pediatři a další odborníci té doby, na základě výzkumů zjistili, že ústavní výchova nemá dobrý vliv na vývoj dětí. Posun v problematice náhradní rodinné péče přinesl zákon o rodině z roku 1963 a zákon o pěstounské péči z roku 1973. V roce 2000 se právní úprava pěstounské péče přesunula do zákona o rodině. Tato úprava, která byla v zákoně o rodině, plně přihlížela k faktu, že náhradní rodinná péče má přednost před ústavní výchovou (Středisko náhradní rodinné péče, 2016 [online]). V roce 1999 vznikl samostatný zákon o sociálně právní ochraně dětí č. 359/1999 Sb., který mimo jiné upravoval právní předpisy, které pojednávají o pěstounské péči. Se vznikem Nového občanského zákoníku č. 89/2012 zanikl původní zákon o rodině č. 94/1963. I samotný zákon o sociálně právní ochraně dětí, prošel od svého zrodu několika úpravami. Zatím posledním větším zásahem do tohoto zákona byla novela z roku 2013, která přinesla mimo jiné i nová pravidla pro fungování náhradní rodinné péče (Pazlarová 2016, s. 14).

1.2 Typy náhradní rodinné péče

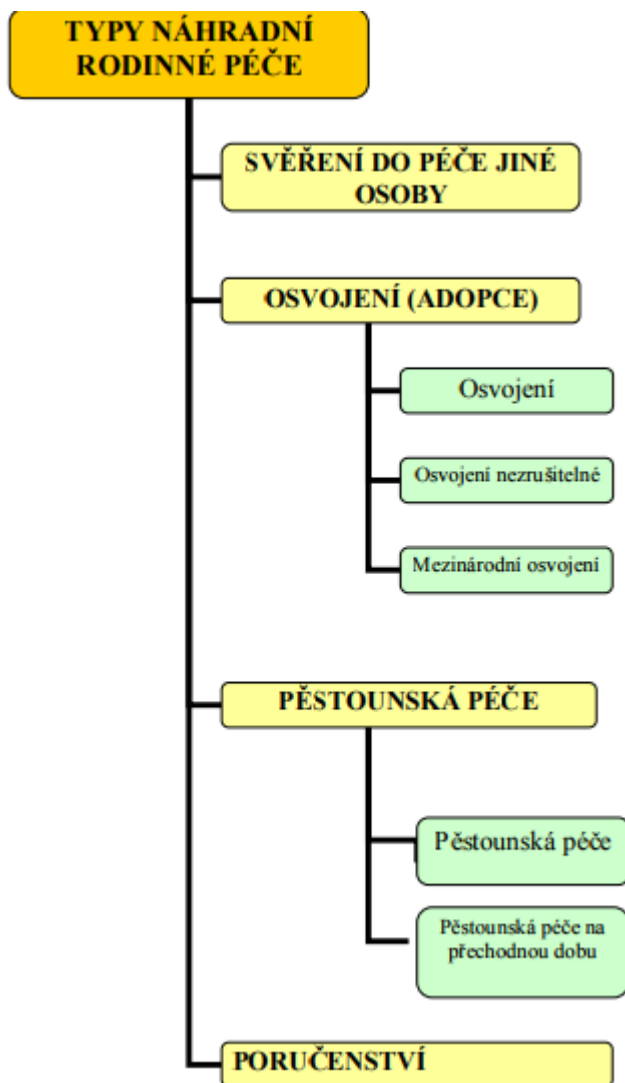
Náhradní rodinná péče je taková forma péče o děti, která je vykonávána náhradním rodičem. Dítěti je poskytována dlouhodobá, či přechodná péče v době, kdy je bez svého rodinného prostředí. Náhradní rodinná péče zahrnuje:

- svěřením dítěte do výchovy jiné fyzické osoby než rodiči
- pěstounskou péči
- pěstounskou péči na přechodnou dobu

- osvojení
- poručenství s osobní péčí (Adopce.com – Právní úprava náhradní rodinné péče v České republice, 2014 [online]).

Přehled typů náhradní rodinné péče představuje i obrázek číslo 1.

Obrázek 1 Typy náhradní rodinné péče



zdroj: Středisko náhradní rodinné péče – průvodce náhradní rodinnou péčí, 2010 [online]

1.2.1 Svěření do péče jiné osoby

Pokud ani jeden z rodičů nemůže zajistit péči o dítě, může soud dítě svěřit do péče jiné osoby, která má přednost před ústavní výchovou. Toto rozhodnutí musí být v souladu se zájmem dítěte. Pokud existuje osoba příbuzná, či dítěti blízká, má přednost před jinými osobami, pokud to není v rozporu se zájmem dítěte.

Povinnosti péče o dítě stanoví soud, kdy se přiměřeně užívá ustanovení o pěstounské péči. Soud také rodičům stanovuje výši výživného, které jsou povinni platit k rukám pečující osoby (zákon č. 89/2012 Sb.)

1.2.2 Pěstounská péče

Doprovázení ve smyslu, jak je v práci představováno, se týká osob pečujících a osob v evidenci. **Osobou pečující** se pro účely uzavírání dohod rozumí: pěstoun, osoba, které bylo dítě svěřeno do předpěstounské péče, osobně pečující poručník, osoba, která má dítě v osobní péči a zároveň probíhá soudní řízení o ustanovení této osoby poručníkem dítěte, osoba, která byla do zletilosti dítěte jeho pěstounem, nebo poručníkem, a to po dobu, po kterou má nezaopatřené dítě nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte.

Osobou v evidenci se rozumí osoba, která je vedena v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu (MPSV – Dohody o výkonu pěstounské péče, 2013 [online]).

Pěstounská péče je zákonem uznávaná forma náhradní rodinné péče. Dělíme jí na dvě větve, a to pěstounskou péči (tzv. dlouhodobá pěstounská péče) a pěstounskou péči na přechodnou dobu (tzv. profesionální pěstounská péče). Každá z těchto forem má svá specifika, nicméně nemělo by se zapomínat na to, že i tzv. dlouhodobá pěstounská péče může být dále diferencována. Jedná se o pěstounskou péči příbuzenskou a nepříbuzenskou. Rozdíly spočívají zejména v přípravě pěstounů. Rozdíly mezi těmito třemi typy pěstounské péče jsou shrnuty na konci této kapitoly.

Samotná definice pěstounské péče pojednává o tom, že osoba, které je dítě svěřeno na základě rozhodnutí soudu do péče, získává určitá práva, ale i povinnosti ve vztahu k dítěti. Může dítěti spravovat jeho běžné záležitosti, pokud jde o mimořádné záležitosti, například vyřizování cestovního dokladu, je třeba souhlasu zákonného zástupce dítěte. Pěstoun však může být také poručníkem dítěte, to znamená, že může za dítě rozhodovat i při mimořádných záležitostech. To lze uskutečnit v případě úmrtí rodičů dítěte, nebo když jsou rodiče zbaveni rodičovské zodpovědnosti, nebo mají omezenou svéprávnost. Roli poručníka dítěte může nést i orgán sociálně právní ochrany dítěte. Jak autorka zmínila, o svěření dítěte do pěstounské péče rozhoduje soud a stejně tak může rozhodnout o jejím zrušení (zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník a zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně právní ochraně dětí ve znění pozdějších předpisů).

Pěstouni jsou povinni absolvovat tzv. přípravu pro výkon pěstounské péče. Jedná se o jakousi formu vzdělávání, které se zaměřuje nejen na právní oblast pěstounské péče, pracuje se také na tématech komunikace s dítětem, připravuje budoucí pěstouny na situace, se kterými se mohou setkat, zaměřuje se na motivaci pěstounů a pomáhá budoucím pěstounům pochopit specifika dětí v pěstounské péči. Rozsah přípravy nepříbuzenských pěstounů je 48 hodin. Pokud jde o pěstouny příbuzenské, nejsou speciálně na tuto roli připravováni (zákon č. 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Pro všechny však zůstává povinnost vzdělávat se 24 hodin za rok (zákon č. 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Tuto službu jim pomáhá zprostředkovat doprovázející organizace, nebo si pěstouni vzdělávání vyhledávají sami, podle toho, co pěstouni aktuálně potřebují. Doprovázející organizace se z části podílí na financování této aktivity. Kromě podpory vzdělávání mají pěstouni nárok na finanční podporu v podobě dávek pěstounské péče.

1.2.3 Pěstounská péče na přechodnou dobu

Pěstounská péče na přechodnou dobu je institut, který patří do systému náhradní rodinné péče a je definován v zákoně o sociálně právní ochraně dítěte (zákon č. 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů) a také v novém občanském zákoníku č. 89/ 2012, kde je mimo jiné uvedené, že pěstounská péče, by měla mít přednost před ústavní formou péče, a tím by institut pěstounské péče na přechodnou dobu mohl mít ambici nahradit ústavní formu péče o děti. V dnešní době již došlo ke zrušení ústavní péče například v Plzeňském kraji, nicméně ústavní forma péče jako náhradní rodinné péče existuje i nadále.

O umístění dítěte do pěstounské péče na přechodnou dobu rozhoduje také soud. Forma této péče je dočasná, trvá maximálně 1 rok. Během této doby by se měla situace dítěte vyřešit natrvalo. Dítě se může navrátit do péče rodičů, může být umístěno do dlouhodobé pěstounské péče, může dojít k osvojení, anebo může být osvojeno do zahraničí. Pěstounem na přechodnou dobu se může stát kdokoliv, kdo splňuje potřebné podmínky. Jednou z nich je absolvování přípravy v rozsahu 72 hodin. Žadatelé by měli mít odrostlé děti, tedy měli by mít uspokojenou vlastní rodičovskou roli. Po vyhodnocení příprav a psychologického posouzení, musejí být zařazeni do evidence pěstounů na přechodnou dobu. Dále mají pěstouni na přechodnou dobu povinnost vzdělávat se v rozsahu 24 hodin za rok. Taktéž jim náleží dávky pěstounské péče (zákon č. 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

1.2.4 Poručenství

Pokud neexistuje žádný rodič, který by měl k dítěti rodičovskou odpovědnost, soud jmenuje poručníka, který má stejné povinnosti a práva jako rodič, nicméně k dítěti nemá vyživovací povinnost. Soud jmenuje poručníkem vhodnou osobu z okolí dítěte, která dítě dobře zná. Pokud však nelze takovou osobu zajistit, jmenuje soud do funkce poručníka orgán sociálně právní ochrany dětí. Poručník podává soudu pravidelně zprávy o vývoji dítěte a předkládá účty ze správy jeho jmění, a to alespoň jednou za rok. Poručenství zaniká, pokud například jeden z rodičů dítěte nabude rodičovské odpovědnosti, nebo pokud dítě dosáhne svéprávnosti, či bude osvojeno. Dále také pokud poručník zemře, či ho soud zbaví této funkce (zákon č. 89/2012 Sb.).

1.2.5 Osvojení

Osvojením se rozumí přijetí cizí osoby za vlastní. V tomto případě vznikne takový vztah, který odpovídá vztahu, jako je mezi rodičem a dítětem. O osvojení rozhoduje soud, a to na základě návrhu osoby, která chce dítě osvojit. V případě, že soud rozhodne kladně o osvojení dítěte, tak osoba, která o osvojení žádala, se zapíše do matriky jako rodič dítěte, a tak osvojitelům vzniká rodičovská odpovědnost. Osvojení je možné zrušit do tří let od doby, kdy bylo o osvojení rozhodnuto. Poté se osvojení stává nezrušitelné. Výjimkou jsou případy, kdy by osvojení bylo v rozporu se zákonem. V okamžiku osvojení zaniká příbuzenský poměr mezi osvojencem a původní rodinou. Ještě před tím, než soud rozhodne o osvojení, je osvojenec umístěn do péče budoucího osvojitele na jeho náklady. Tato doba je vyměřována nejméně na půl roku. V této době má budoucí osvojitel prokázat, že je schopný zajistit dostatečnou péči o dítě, a že mezi osvojitelem a osvojencem vznikl takový vztah, který je cílem osvojení (zákon č. 89/2012 Sb.).

1.3 Děti v náhradní rodinné péči

Děti, které se ocitnou v systému náhradní rodinné péče, byly ze své biologické rodiny odebrány z nějakého závažného důvodu, který neumožňuje, aby dítě v tomto prostředí nadále setrvalo. Důvody, proč dítě nemůže vyrůstat ve své biologické rodině, můžeme shrnout do 3 větších oblastí. Jedná se o to, že rodiče se o své dítě starat **nechtějí, nemohou**, nebo se starat **neumějí**. Do těchto třech oblastí lze zahrnout například rodiče, kteří užívají návykových látek, jako je alkohol, drogy.

Může se také jednat o rodiče, kteří mají nějakou formu poruchy osobnosti, či jejich životní situace neumožňuje péči o dítě. Mohou nastat i situace, kdy rodič dítěte zemřel, nebo má vážné zdravotní problémy, nebo rodič může být také ve výkonu trestu odnětí svobody (Středisko náhradní rodinné péče – Cesta dítěte do náhradní rodinné péče, 2016).

Do pěstounské péče, ať už do přechodné nebo dlouhodobé, se nejčastěji dostávají děti, které zažily fyzické týrání, psychické zneužívání, citové zneužívání, sexuální zneužívání, zanedbávající péči, či domácí násilí (MPSV - Roční výkaz o výkonu sociálně právní ochrany dětí za rok 2016 [online]).

Tabulka 1 Děti odebrané z péče rodičů (2016)

	Soudem bez návrhu	Na návrh OSPOD	Návrh stát. zastupitelství	Na návrh jiných osob	Celkem
Počet dětí odebraných z péče rodičů na základě předběžného opatření soudu	27	2 126	1	642	2 796
Počet dětí odebraných na základě rozsudku soudu	39	367	13	626	1 045
Celkem odebraných dětí	66	2 493	14	1 268	3 841

Zdroj: MPSV 2016 – Roční výkaz o výkonu sociálně právní ochrany dětí za rok 2016 [online].

V přechodné tabulce je prezentován počet odebraných dětí z péče rodičů za rok 2016. Následující tabulka pak uvádí přehled dětí, které byly z péče rodičů odebrány z důvodu týrání, zneužívání, zanedbávání výchovy, z důvodu výchovných problémů, nebo se jednalo o jiné překážky na straně rodičů, které neumožňovaly péči o děti.

Tabulka 2 Děti odebrané z péče rodičů

	Týrání dítěte	Zneužívání dítěte	Zanedbání výchovy dítěte	Výchovné problémy dítěte	Jiné překážky v péči
Počet dětí odebraných z péče rodičů na základě předběžného opatření soudu	144	39	1 149	703	730
Počet dětí odebraných na základě rozsudku soudu	14	3	516	234	280
Celkem odebraných dětí	158	42	1 665	937	1 010

Zdroj: MPSV 2016 – Roční výkaz o výkonu sociálně právní ochrany dětí za rok 2016 [online].

1.4 Potřeby dětí v NRP

Děti, které se ocitají v systému náhradní rodinné péče, mají za sebou určitou historii, o které pěstouni mají jen málo informací a jen nekonkrétní představu (Pazlarová in Matoušek 2017). Dítě, které přichází do náhradní rodinné péče je určitým způsobem traumatizované. To může být vyvoláno několika možnými příčinami, a to například ztráta rodiče, týrání, zneužívání, zanedbávání apod. Pěstouni by měli být vybaveni schopností adekvátně reagovat na projevy dítěte, které mohou být nestandardní, či nesrozumitelné. Musí být obezřetní k tomu, aby tyto projevy nesprávně nezaměňovali za „zlobení, neposednost, či nevychovanost“ svěřených dětí. U traumatizovaných dětí převládají základní reakce útok – útěk – zamrznutí. Jsou neustále připraveni „bojovat o život“ (Pazlarová in Matoušek 2017, s. 148).

Při práci s traumatem dětí lze uplatit několik přístupů. Ať už se jedná o odbornou pomoc v podobě psychologa, psychiatra a speciální terapeutů, tak i pěstoun sám může těmto dětem pomoci získat korektivní zkušenosti a kompenzovat nedostatky péče, které dítě zažívalo. Pěstouni využívají tzv. terapeutické rodičovství (Pazlarová in Matoušek 2017, s. 143 – 144). Terapeutické rodičovství představuje výchovu v láskyplném a empatickém prostředí. To je stejné jako u běžné výchovy dítěte v domácím prostředí. Avšak terapeutické rodičovství využívá těchto principů záměrně, intenzivně a individuálně dle aktuální vývojové fáze dítěte (kolektiv autorů Dobrá rodina 2016).

V terapeutickém rodičovství je také velmi důležité dítě nezahanbovat a mít jasně stanovené hranice, které se nepovolují a dítě je musí respektovat (kolektiv autorů Dobrá rodina 2016). Děti, které jsou traumatizované, mají nedosycené určité potřeby, které potřebují dosytit. Pazlarová 2017 uvádí podle Pesso - Boyden nejzákladnější potřeby. Jedná se o potřebu místa, potřeba ochrany, potřeba péče a výživy, potřeba podpory a potřeba hranic. Bez uspokojení těchto potřeb by děti ani v pěstounské péči nemohly dobře prospívat.

Výše zmíněné jsou potřeby, které děti nemusí mít po příchodu do pěstounské péče dosycené. Výzkum, který proběhl v České republice v roce 2014, se zaměřoval, mimo jiné, na rozhovory s dětmi, které byly dotazovány, jaké vnímají potřeby před umístěním do náhradní rodinné péče, během ní a před ukončením. Vzhledem k tématu diplomové práce autorka představí pouze výsledky, které se týkají potřeb před umístěním dítěte do pěstounské péče a v průběhu pěstounské péče, která souvisí se zvykáním si na novou rodinu.

1. Před přijetím dítěte do pěstounské péče:

- *potřeba vědět, co se děje, proč a co bude následovat;*
- *potřeba přípravy dítěte na přechod do jiného nového prostředí;*
- *příprava stávajících dětí v rodině a nejbližších příbuzných;*
- *potřeba jistého, blízkého vztahu*

2. První kontakt dítěte s rodinou:

- *potřeba postupného navazování pozitivního vztahu s členy nové rodiny;*
- *poklidný, bezpečný a srozumitelný průběh prvního setkání s náhradními rodiči;*
- *potřeba cílené podpory jedné osoby, která saturuje potřeby jistoty a bezpečí při předání dítěte, nejlépe psychologa;*
- *potřeba rozloučit se s osobami a prostředím a při tom si vzít s sebou něco svého (osobní majetek)*

3. Adaptace dítěte v rodině:

- *potřeba saturovat potřebu jistoty, bezpečí a pevné vazby;*
- *potřeba dítěte najít si v rodině svůj vzor, člověka, kterého si bude vážit a který jej bude pozitivně ovlivňovat;*
- *potřeba, aby případný kontakt s biologickou rodinou zbytečně nezvyšoval stres a pocity nejistoty;*

- *potřeba věnovat pozornost kontaktům s dalšími dětmi a členy rodiny;*
- *potřeba intenzivní individuální pozornosti pečující osoby (přiměřený počet dětí v rodině);*
- *potřeba vyrovnat se s negativními zkušenostmi z minulosti;*
- *potřeba akceptace novými sourozenci;*
- *potřeba ošetřit negativní působení a vliv problematických vztahů v rodině (zejména sourozenců)*

(Bubleová a kol. 2014).

V Kanadě v roce 2009 proběhl podobný výzkum, který se také zaměřoval na potřeby dětí, které míří do náhradní rodinné péče. Děti, které se výzkumu zúčastnily, bylo celkem 20. Jednalo se o děti, které byly umístěné do dlouhodobé pěstounské péče. Výsledkem měla být doporučení pro náhradní rodiče, aby si uvědomili, co děti potřebují. Výsledky byly velice podobné, jako ty získané výzkumem v ČR v roce 2014. Děti sdělovaly, že potřebují čas, aby si zvykly na změny nového prostředí, režim apod. Chtějí, aby na ně pěstouni netlačili v adaptaci. S tím souvisí i to, že by děti uvítaly postupné seznamování s novou rodinou i prostředím, aby to nebylo náhlé, matoucí a neznámé. Pokud je to možné, děti chtějí být zahrnuty do rozhodování, touží po dostatku informací o tom, co se děje, chystá a proč. Děti ve výzkumu také zmínily potřebu soucitu a velké sociální podpory během přesunu do jiné rodiny. Některé děti z tohoto výzkumu přišly s myšlenkou, že by děti, které jsou umisťovány do pěstounské péče, mohl doprovázet mladý dospělý, který sám má zkušenost s pěstounskou péčí a může pro dítě být velkou oporou (MITCHELL, Monique B., et al. 2009).

2 Pěstounská péče v systému sociálně - právní ochrany dětí

Pěstounská péče v souvislosti s doprovázením je upravena v zákoně č. 359/1999 Sb. o sociálně právní ochraně dětí ve znění pozdějších předpisů. V oblasti náhradní rodinné péče zde najdeme podporu pěstounské péče, hmotné zajištění pěstounské péče i pěstounské péče na přechodnou dobu. Stěžejní zákon se také zabývá oblastí přípravy pěstounů a rozvoj podpůrných a odlehčovacích služeb pro pěstounské rodiny. V zákoně č. 359/1999 je uvedena povinnost uzavírat dohody o výkonu pěstounské péče a také úprava služeb, které jsou osobám uzavírající dohodu nabízeny. V neposlední řadě zákon také obsahuje povinnosti, které musí osoby pečující a osoby v evidenci dodržovat. Více se samotné dohodě a jejímu obsahu věnuje autorka v následující podkapitole (zákon č. 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Mimo jiné zákon také představuje jednotlivé role subjektů, které jsou zapojeni při výkonu pěstounské péče.

Místně příslušný OSPOD dítěte má na starost:

- *Individuální plán ochrany dítěte (IPOD)*
- *Práci s rodinou dítěte*
- *Sledování vývoje dětí – nutnost dodržovat návštěvy podle §19 odst. 6, je také možné pověřit tímto úkolem jiný OSPOD a to například v případě, kdy dítě má trvalé bydliště jinde, než je jeho faktické bydliště*

Místně příslušný OSPOD pěstounů:

- *Uzavírá dohodu o výkonu pěstounské péče, dává souhlas s uzavřením dohody s jiným subjektem, vydává správní rozhodnutí*
- *Dostává každých 6 měsíců zprávu o průběhu PP*

Subjekt, se kterým je uzavřena dohoda:

- *Minimálně 1x za 2 měsíce je v kontaktu s pěstouny a dětmi v jejich péči, podává zprávu o plnění PP každých 6 měsíců*
- *Práva a povinnosti vyplývající z dohody (MPSV – Novela zákona o sociálně – právní ochraně dětí, 2013 [online]).*

2.1 Dohoda o výkonu pěstounské péče a subjekty doprovázení

S novelou zákona o sociálně právní ochraně dětí z roku 2013 vznikla pro osoby pečující a osoby v evidenci povinnost uzavírat tzv. „Dohodu o výkonu pěstounské péče“ (dále jen dohoda) s určenými subjekty. Je vždy na pěstounovi, který subjekt si zvolí. Pěstoun je povinen tuto dohodu uzavřít do 30 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o svěření prvního dítěte do péče, v případě pěstounů na přechodnou dobu rozhodnutím o zařazení do evidence. Pověřený uzavírat dohody o výkonu pěstounské péče má:

- **Obecní úřad**
- **Obecní úřad s rozšířenou působností**
- **Krajský úřad**
- **Pověřená osoba** – jedná se nejčastěji o neziskové organizace, právnickou či fyzickou osobu, která má oprávnění k výkonu sociálně – právní ochrany (zákon 359/ 1999. Sb. o sociálně právní ochraně dětí).

Pokud se pěstoun rozhodne, že neuzavře dohodu s příslušným obecním úřadem, je nutné, aby subjekt, který si pěstoun zvolí, napsal žádost o souhlas s uzavřením dohody právě na příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností. Spolu s žádostí by se měl zasílat i vzor dohody, kterou bude pěstoun podepisovat.

Tomu všemu by však měla předcházet první schůzka s pěstouny, kteří chtějí dohodu uzavřít. Jde zejména o to, aby se nezávazně vysvětlily všechny služby, které organizace nabízí a dále také, jaké práva a povinnosti vyplývají pro pěstouny z dohody. Osobní kontakt a následné vysvětlení nabízených služeb a směřování organizace přispívá k tomu, zda se klient rozhodne podepsat dohodu s danou organizací. Každé pěstounské rodině poté bývá přiřazen jejich klíčový pracovník (Pazlarová 2016, s. 74 – 75).

Zákon o sociálně právní ochraně dítěte také stanovuje subjektu, který s pěstounem uzavřel dohodu, povinnost být pravidelně 1x za dva měsíce v osobním kontaktu s pěstounskou rodinou, a to včetně dětí, které byly svěřeny do jejich péče. Také ten, kdo vykonává doprovázení pěstounské rodiny, je povinen 1x za 6 měsíců sepsat zprávu o průběhu výkonu pěstounské péče. Tato zpráva je odesílána příslušnému obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností.

2.2 Obsah dohody o výkonu pěstounské péče

Povinným obsahem dohody je jasné označení stran, mezi kterými je dohoda uzavřena – tedy stranu subjektu, která je oprávněna uzavírat dohodu a stranu, která představuje osobu pečující, či osobu v evidenci. Dohoda by měla obsahovat potřebné informace, jak bude spolupráce fungovat. Dohoda obsahuje potřebné kontakty na všechny zúčastněné osoby. Obsahem je také ponaučení o tom, ve kterých případech, případně za jakých okolností je spolupráce ukončena. Samozřejmě by neměla chybět jasná specifikace toho, zda je dohoda uzavíraná s osobou pečující, či s osobou v evidenci. Vzhled dohody, který uvádí MPSV, je pouze příkladem. Pověřené osoby se jim nemusí striktně řídit, obsah se mění i podle standardů kvality, kterými se subjekt řídí, a to včetně vnitřních předpisů. Společným základem však zůstává uvedení práv a povinností, jak pro subjekt, který má oprávnění k uzavírání dohod, tak pro osobu pečující, nebo osobu v evidenci (MPSV – Vzor dohody o výkonu pěstounské péče, 2013 [online]).

2.2.1 Práva pěstounů

V dohodě jsou většinou vyznačena také práva pěstounů. Lze je nazvat též službami, na které má osoba pečující, či osoba v evidenci nárok. Můžeme jmenovat celkem 5 „služeb“ na které má pěstoun podle zákona 359/ 1999 Sb. o sociálně – právní ochraně dětí, §47 a, odst. 2 právo.

Zajištění krátkodobé pomoci při péči o svěřené dítě. Důvody, ve kterých může osoba pečující/ osoba v evidenci toto využít jsou:

- *v případě dočasné pracovní neschopnosti osoby pečující/osoby v evidenci, nebo při ošetřování osoby blízké*
- *při narození dítěte*
- *při vyřizování nezbytných osobních záležitostí*
- *při úmrtí osoby blízké*

Právo na poskytnutí pomoci se zajištěním celodenní péče o svěřené dítě, které je starší dvou let, v rozsahu alespoň 14 kalendářních dnů v kalendářním roce.

Právo na zprostředkování psychologické, terapeutické, nebo jiné odborné pomoci, alespoň 1x za 6 měsíců.

Právo na zprostředkování nebo zajištění bezplatné možnosti zvyšovat si své znalosti a dovednosti.

Pomoc při plnění povinností při naplňování IPOD a pomoci při kontaktech dítěte s jeho blízkými (zajištění místa a asistence při styku)

2.2.2 Povinnosti pěstounů

Vedle práv pěstounů, které vyplývají z dohody o výkonu pěstounské péče a ze zákona č. 359/ 1999Sb. o sociálně – právní ochrany dětí, existují také povinnosti, které musí osoba pečující/ osoba v evidenci dodržovat. Povinnosti pěstounů jsou definovány ve třech bodech:

- ***Zvyšovat si znalosti a dovednosti v oblasti péče o dítě, a to v rozsahu 24 hodin/rok.***
- ***Umožnit sledování naplňování dohody výkonu pěstounské péče.***
- ***Udržování, rozvíjení a prohlubování sounáležitosti dítěte s osobami blízkými, zejména s rodiči, dle IPOD a pokud soud nestanoví jinak.***

I tyto povinnosti jsou obsaženy v zákoně č. 359/ 1999 Sb. o sociálně – právní ochraně dětí. Povinnosti i práva, která jsou obsažena v dohodě o výkonu pěstounské péče, slouží jako primární podpora pro instituce, které mají pověření k tomu uzavírat dohody o výkonu pěstounské péče k tomu, aby pro své klienty nastavili základní a povinnou nabídku služeb. Avšak může se stát, že některé organizace mohou mít nabídku služeb větší.

S každou osobou pečující / s osobou v evidenci, bývá vypracován tzv. plán výkonu pěstounské péče (PVPP), který vypracuje doprovázející pracovník rodiny. Tento plán by měl korespondovat s IPOD, který zase sepisuje OSPOD. V PVPP jsou obsaženy služby, na které má osoba pečující / osoba v evidenci právo, ale zároveň i povinnosti, které bude plnit. Tento PVPP by měl obsahovat cíle, které chce rodina dosáhnout, na čem se bude spolupracovat, kam se rodina bude posouvat. Tento PVPP by měl být zpracován doprovázejícím pracovníkem společně s osobou pečující / s osobou v evidenci, nebo by měl mít doprovázející pracovník toliko informací na základě kterých je schopen PVPP vypracovat bez přítomnosti osob, kterých se to týká. Následně je však nutné PVPP konzultovat a nechat jej stvrdit podpisy všech osob pečujících či v evidenci, které jsou v PVPP jmenovány. Každý rok by mělo dojít k vyhodnocení naplnění tohoto plánu, zda se stanovené cíle podařilo dosáhnout apod. Po roce by také mělo dojít k aktualizaci tohoto dokumentu (Pazlarová 2016, s. 80).

2.3 Ukončení dohody o výkonu pěstounské péče

K ukončení dohody může dojít z několika důvodů. Dohodu může vypovědět pěstoun bez udání důvodu, a to i v případě, že pěstoun odchází k jiné doprovázející organizaci. V tomto případě také platí 30denní lhůta, než pěstoun uzavře novou dohodu. Podpisem nové dohody stará zanikne. Ukončit dohodu může i doprovázející organizace. Stane se tak v případě, kdy dochází k dlouhodobému neplnění povinností pěstouna. Organizace na tento fakt pěstouna upozorní a zároveň informuje příslušný orgán sociálně – právní ochrany. V tomto případě se bude zvažovat i to, zda je trvání pěstounské péče v zájmu dítěte. Dohody o doprovázení také končí v případě, že dítě, které je v pěstounské péči, dosáhlo zletilosti. Pokud dojde k této změně / ukončení, měly by všechny strany informovat příslušný obecní úřad s rozšířenou působností (Pazlarová 2016, s. 77). Některé organizace píší i tzv. závěrečnou zprávu, ve které shrnují, na čem se s rodinou pracovalo, co se povedlo dokončit, na čem by se ještě mělo pracovat apod. Tato zpráva nemusí být vypracována vždy. Vyhodnocuje se individuálně, a to na základě důvodů, pro které doprovázení bylo ukončeno, zda to vyžaduje po doprovázející organizaci OSPOD pěstouna, či má tato pravidla daná organizace zavedené ve svých standardech práce.

2.4 Práva dětí

Práva dětí byla formulována v Úmluvě o právech dítěte, která byla podepsána 20. 11. 1989 v New Yorku. Československá republika přijala tuto Úmluvu v roce 1991. Úmyslem bylo vytvořit mezinárodní legislativní dokument, který by určitým způsobem zajišťoval ochranu dětí. Úmluva je právně závazný dokument, to tedy znamená, že členské státy, které jí přijaly, musí její formát nějakým způsobem zahrnout do národního zákonodárství své země (Právo na dětství – Úmluva o právech dítěte, 2017).

Výbor OSN definoval nejdůležitější práva dětí, které jsou obsaženy v Úmluvě.

- Názor dítěte
- Identita dítěte
- Zachování rodinného prostředí a navázaných vztahů
- Péče, ochrana a bezpečí dítěte
- Zvláštní zranitelnost dítěte
- Právo dítěte na zdraví
- Právo dítěte na vzdělávání

V následujících podkapitolách, se autorka zaměřila na výklad nejdůležitějších práv v souvislostech s náhradní rodinnou péčí.

2.4.1 Identita dítěte

Dítě má právo vědět, co se s ním děje, bude dít a proč. Má také právo znát své rodiče, rozumět tomu, proč s nimi nevyrostá a má právo se s nimi vídat, dopisovat si, nebo volat, včetně další příbuzných osob (Úmluva o právech dítěte 1989).

V dohodě o výkonu pěstounské péče je uvedeno, že pěstoun je povinen udržovat sounáležitost dítěte s osobami blízkými, zejména s rodiči. Dítě, které je v NRP má právo vědět odkud přichází, má právo se vídat se svými rodiči či jinými příbuznými. Kontakt včetně jeho formy a intenzity je předem domluven. Doprovázející pracovník může být v tomto nápomocen tak, že zajistí bezpečné místo pro konání těchto setkání, a zdali si to situace žádá, je doprovázející pracovník přímo účasten těchto kontaktů (MPSV Dohoda o výkonu pěstounské péče 2013).

2.4.2 Názor dítěte

Dítě má právo se vyjadřovat ke všem věcem, které se ho týkají. Názor dítěte je respektován podle věku dítěte a jeho rozumové vyspělosti. Dítě má právo se ptát na to, co potřebuje a může vyjadřovat své pocity, přání i stížnosti. Dítě má také právo na to, aby bylo vyslyšeno při každém soudním, nebo správním řízení (Úmluva o právech dítěte – 1989). Pěstouni by se měli tedy zajímat o to, co dítě, které je v jejich péči prožívá, co potřebuje, případně s čím nesouhlasí. Vyjádření názoru, je však svobodnou volbou dítěte a nemůže ho nikdo k tomuto kroku nutit.

2.4.3 Ochrana a pomoc

V tomto případě má dítě právo na podporu, pomoc a péči. Má právo na odborníky, kteří dítěti pomohou s jeho trápením, ale i na pomoc lékaře, či jiného specialisty, při léčbě zdravotních obtíží (Úmluva o právech dítěte 1989). Děti, které se ocitnou v NRP, mají mnoho otázek, na které chtějí znát odpovědi, ale jen otevření pěstouni, či podpora doprovázejícího nebo sociálního pracovníka nestačí. Proto existují odborníci, kteří jsou schopni dítěti v NRP pomoci. Mimo to, děti v NRP často mají své specifické obtíže, kde je potřeba zásahu odborníka. Dítě má právo na ochranu před násilím, ubližováním, ponižováním. Dítě má právo na blízkou osobu, která dítě chrání a hájí jeho zájmy (Úmluva o právech dítěte 1989).

Pokud to nejsou biologičtí rodiče, jsou to například poručníci, či jiné osoby, které dítě znají natolik dobře, že dokáží jeho zájmy hájit. Pokud dítěte nemůže být ponecháno v jeho rodinném prostředí, má právo na ochranu státu, aby v tomto prostředí dále nezůstávalo (Úmluva o právech dítěte 1989).

Stát tak zprostředkuje NRP, která má podle našich zákonů přednost před ústavní výchovou (zákon č. 89/2012 Sb.).

2.4.4 Být sám sebou

Dítě má právo bezpečně vyrůstat, rozvíjet se, učit se novým věcem. Má také právo na čas s kamarády, věnovat se svým koníčkům. Dítě má právo na vzdělávání, odpočinek a ten také souvisí s tím, aby dítě mělo svůj prostor (Úmluva o právech dítěte 1989). Pěstouni jsou připraveni na podporu dítěte, ve věcech, které dítě baví, které ho rozvíjejí, a to vše mu pomáhají zvládnout.

2.5 *Dávky pěstounské péče*

Každý pěstoun má právo na některé dávky. Od ledna 2018 dojde ke změně některých dávek, či úpravě jejich výše.

Přehled dosavadních dávek najdeme v zákoně č. 359/1999 Sb. o sociálně právní ochraně dětí ve znění pozdějších předpisů. Autorka tento přehled uvádí níže.

Dávky, které pobírá osoba pečující je **příspěvek na úhradu potřeb dítěte**, jehož částka se mění podle věku dítěte. Dále má osoba pečující nárok na **jednorázovou dávku, při převzetí dítěte do své péče**. Její výše je také odstupňována podle věku dítěte:

- do 6 let, 8 000 Kč,
- od 6 let do 12 let, 9 000 Kč,
- od 12 let do 18 let, 10 000 Kč.

Další dávkou je **odměna pěstouna**, která náleží osobě pečující pravidelně každý měsíc. Pokud má dítě i po dosažení zletilosti nárok na úhradu potřeb dítěte, má pěstoun i nadále nárok na odměnu pěstouna.

Osoba pečující má nárok na **příspěvek na zakoupení motorového vozidla**. Pěstoun však musí mít ve své péči nejméně 3 děti. Výše příspěvku je 70 % z pořizovací ceny vozidla. Nejvýše však tato částka činí 100 000,- (zákon č. 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Osoby v evidenci mají právo na tyto příspěvky:

- odměna pěstouna
- Příspěvek na úhradu potřeb dítěte
- Pěstouni na přechodnou dobu mohli také čerpat rodičovský příspěvek

2.5.1 Změny od 1. 1. 2018

Pro **osoby pečující**, přinese změna od 1. 1. 2018:

- Zvýšení odměny pěstouna
- Zvýšení úhrady na potřeby dítěte
- Ostatní příspěvky se nemění

Odměna pěstouna se každý měsíc zvýší o polovinu. Výše bude stanovena jako doposud, a to počtem dětí v péči, případně jejich stupněm závislosti (Sbírka zákonů č. 200/2017, část 5. článek VII).

Tabulka 3 Odměna pěstouna 2018

Počet dětí v pěstounské péči	Nová výše odměny	Rozdíl oproti stávající výši
1	12 000 Kč	+ 4 000 Kč
2	18 000 Kč	+ 6 000 Kč
3	30 000 Kč	+ 10 000 Kč
4	36 000 Kč	+ 12 000 Kč
5	42 000 Kč	+ 14 000 Kč
6	48 000 Kč	+ 16 000 Kč

Zdroj: Sbírka zákonů č. 200/2017, část pátá, článek VII [online].

Tabulka 4 Úhrada potřeb dítěte 2018

Věk dítěte	Nová výše příspěvku na úhradu potřeb dítěte	Rozdíl oproti stávající výši
0 – 6 let	4 950 Kč	+ 450 Kč
6 – 12 let	6 105 Kč	+ 555 Kč
12 – 18 let	6 985 Kč	+ 635 Kč
18 – 26 let	7 260 Kč	+ 660 Kč

Zdroj: Sbírka zákonů č. 200/2017, část pátá, článek VII [online].

Pro osoby v evidenci, nastane od 1. 1. 2018 změna ve výši příspěvku na úhradu potřeb dítěte, která se zvýší. Částka je odvozena od věku dítěte. Odměna pěstouna zůstává pro osoby v evidenci stejná. Avšak největší změnou bude zánik nároku na čerpání rodičovského příspěvku (Sbírka zákonů č. 200/2017, část 5. článek VII).

Odměna pěstounů na přechodnou dobu:

- 8 000 Kč, je-li pečováno o jedno dítě,
- 12 000 Kč, je-li pečováno o 2 děti,
- 20 000 Kč, je-li pečováno alespoň o 3 děti, jde-li o osobu v evidenci, a to i v případě, že nepečuje o žádné dítě, nebo pečuje o žádné dítě, nebo
- 24 000 Kč, pečuje-li pěstoun alespoň o 1 dítě, které mu bylo svěřeno na přechodnou dobu, a toto dítě je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost) (zákon č. 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

3 Systém doprovázení

Předložená práce se zabývá doprovázením pěstounských rodin, které získalo svoji podobu v posledních pěti letech, tedy od přijetí novely zákona o sociálně právní ochrany dětí v roce 2013. Doprovázení může být v našich životech využito pro mnohé účely.

Nejprve bylo doprovázení spojováno s terminální fází života - doprovázení umírajících. Nicméně doprovázení se přesunulo i do dalších oblastí života člověka. Doprovázení se využívá zejména v situacích, kdy si klient neví rady, nebo potřebuje určitou podporu. Vávrová (2012) ve své knize *Doprovázení v pomáhajících profesích* doprovázení obecně rozděluje na dvě hlavní větve. Jedná se o doprovázení laické a profesionální. V případě laického doprovázení jsou „poskytovateli“ pomoci různí lidé, kteří nás obklopují, ovlivňují, směřují a umírňují. Takovou úlohu můžeme připsat svým rodičům, sourozencům, vrstevníkům, kolegům v práci a dalším lidem, se kterými jsme během života v nějaké interakci a uvědomujeme si, že v nás něco zanechávají. Formují naše myšlení, hodnoty a postoje a celkové nahlížení na svět. Tito lidé nezískali žádné speciální vzdělání.

O profesionálním doprovázení hovoříme tehdy, kdy nám pomoc a podporu poskytuje někdo, kdo je odborníkem v některé oblasti pomáhající profese. Proto také můžeme profesionální doprovázení rozdělit na oblast výchovně vzdělávací, ve které nás může doprovázet například pedagog, oblast sociální, ve které se setkáváme nejčastěji se sociálním pracovníkem a na oblast zdravotní, ve které doprovázení poskytuje zdravotnický pracovník (Vávrová, 2012, s. 75 – 76).

Když zůstaneme u doprovázení v sociální oblasti, musíme si uvědomit fakt, že pracovník nepracuje jen s klientem samotným, ale mnohdy i s jeho rodinou, okolím, které ho ovlivňuje a někdy determinuje jeho práci. Tuto skutečnost musí mít doprovázející pracovník při práci s pěstouny na paměti, neboť i okolí může být zdrojem důležitých informací, kompetencí, ale může také působit patologicky. U profesionálního doprovázení bývá spolupráce založena na hledání konkrétní zakázky klienta. Cílem je vybavit klienta natolik, aby potřebnou pomoc a podporu našel ve svém okolí. Jde tedy o to, aby doprovázení trvalo jen po nezbytně nutnou dobu, ale nejen v tomto můžeme spatřovat rozdíl v doprovázení pěstounských rodin (Vávrová, 2012, s. 76 – 78).

3.1 Doprovázení pěstounských rodin

Doprovázení pěstounských rodin a dalších osob, které jsou podle zákona povinny uzavírat dohodu o výkonu pěstounské péče, spočívá v intenzivní podpoře dané rodiny. Každá rodina má svého doprovázejícího pracovníka (tzv. klíčový pracovník)¹, se kterým je v intenzivním kontaktu. Jedná se o osobní konzultace, telefonickou či emailovou komunikaci.

Doprovázení pěstounských rodin je založeno na vztahu partnerství. Doprovázející pracovník přináší podporu a pomoc během celé doby, po kterou pěstounská péče trvá (Vávrová 2012, s. 98). Vnitřní metodika každého subjektu, který doprovází pěstounské rodiny, má své stanovené cíle doprovázení. Nicméně není možné zde jednotlivé cíle každého subjektu jmenovat. Všechny však můžeme zahrnout pod 3 stěžejní cíle, o které při doprovázení pěstounských rodin jde především. Uvádí je Manuál provázení pěstounskou péčí (2017). Jedná se o tyto cíle:

- 1) Napomáhat vytvoření bezpečného a stabilního prostředí pro dítě.**
- 2) Sledovat a napomáhat zajištění potřeb a práv dítěte, nejlepšího zájmu dítěte.**
- 3) Podporovat pěstouny tak, aby ve všech případech dokázali zabezpečit v maximální možné míře nejvyšší zájem dítěte.**

Měli bychom také myslet na potřeby pěstounů, které se mohou různit s ohledem například na to, o jakou formu náhradní rodinné péče se jedná. Ale roli hrají i další faktory. V doprovázení pěstounských rodin jde především o to, aby ti, co pečují o svěřené dítě, rozuměli jeho vnitřnímu světu, jeho projevům chování a dokázali adekvátně reagovat na tyto projevy/ potřeby dítěte. Doprovázející pracovník mimo jiné tedy podporuje správné výchovné přístupy pěstounských rodin.

Doprovázení pěstounských rodin spočívá v tom, že podpora, kterou poskytuje doprovázející pracovník svým pěstounům, trvá od svěřením dítěte do pěstounské péče až do zletilosti daného dítěte, nebo do doby, dokud trvá pěstounská péče / pěstounská péče na přechodnou dobu, nebo je osoba fyzicky pečující o dítě poručníkem a v případě dalších důvodů, které uvádí zákon o sociálně právní ochraně dětí. Doprovázející pracovník se může rodině měnit s ohledem na životní situace, pravidla organizace, či při změně doprovázejícího subjektu.

¹ Autorka práce vnímá pojmy doprovázející pracovník a klíčový pracovník pro účely práce, jako totožné.

Cílem není dojít k tomu, aby se klient osamostatnil zcela, protože dohled nad výkonem pěstounské péče musí probíhat stále a v pravidelných intervalech, a navíc s tím, jak dítě roste, se mohou vytvářet nové situace, se kterými bude chtít pěstounská rodina pomoci.

Hlavní rámec toho, co si máme představit pod „doprovázením pěstounských rodin“, nám dává zákon o sociálně právní ochraně dětí, kde jsou definovány služby, které jsou v rámci doprovázení nabízeny.

Tyto služby jsou obsaženy v „dohodě o výkonu pěstounské péče“, kterou veškerá spolupráce, a tedy doprovázení začíná. Více o dohodě o výkonu pěstounské péče autorka píše v kapitole 3.1. Hlavním předmětem doprovázení, které je představováno v této práci, je podpora rodiny jako celého systému. Doprovázející pracovník se snaží navázat důvěrný vztah, a to jak s pěstouny, tak s dětmi. Doprovázející pracovník je s rodinou v častém kontaktu, měl by být pro rodinu dobrou oporou. V doprovázení by pracovník neměl zaujímat kontrolní roli, kterou má například OSPOD (Pazlarová 2016, s. 83 - 84).

3.2 Doprovázející – klíčový pracovník

Doprovázející pracovník poskytuje rodině poradenství, pomáhá zprostředkovávat potřebné kontakty, deleguje pěstouny na další organizace, podporuje pěstouny při péči o svěřené dítě, působí preventivně, zprostředkovává služby doprovázející organizace apod. Více se tomuto tématu věnuje kapitola „Role doprovázející pracovníka“. Doprovázející pracovník pracuje v první řadě s pěstouny a dále s dětmi, které jsou svěřeny v pěstounské péči a komunikuje s biologickou a širší rodinou dítěte. Práce doprovázejícího pracovníky spočívá také v komunikaci s OSPOD, soudy a dalšími institucemi (náplň práce klíčového pracovníka dle práv osob pečujících/ osob v evidenci, které vyplývají z dohody o výkonu PP – zákon č. 359/ 199 Sb. o sociálně právní ochraně dětí).

Doprovázející pracovník pracuje s pěstouny například tak, že zvyšuje jejich kompetence v oblasti péče o svěřené dítě a tím následně předchází a eliminuje patologické projevy v chování svěřených dětí. Doprovázející pracovník poskytuje pěstounovi dostatek informací, aby rozuměl svěřenému dítěti, jeho specifikům, uměl adekvátně reagovat na projevy dětí svěřených do náhradní rodinné péče, které mohly zažít týrání, zneužívání, zanedbávání nebo mohly také trpět citovou deprivací, která je například způsobena ústavní výchovou nebo nedostatečnou péčí biologického rodiče. Většina dětí trpí absencí citové vazby, či jejím závažným narušením. Tento jev nazýváme porucha attachmentu. (Sborník, 2014, s. 10 - 11).

Nedílnou součástí práce doprovázejícího pracovníka je i práce s historií rodiny, rodinou jako systémem, stejně jako poskytování rodině dostatku prostoru pro sdílení jejich příběhu, což následně může vést ke zpracování traumat a narušených vazeb v rodině.

3.3 Role doprovázejícího pracovníka

Roli doprovázejícího pracovníka můžeme vystavět podle toho, jaké způsoby práce využívá při práci s klienty. Úlehla (2007) ve své knize Umění pomáhat uvádí složky profesionálního způsobu práce. Doprovázení je založené na pomoci a podpoře, i když samozřejmě určitou část kontroly zahrnuje. Podle Úlehly můžeme profesionální způsob práce s klienty rozdělit na dvě roviny. Na rovinu, kde pracovník rozhoduje, co bude a na rovinu, kde pracovník spolurozhoduje, co bude. Doprovázející pracovník se nachází v rovině spolurozhodování. Pod tento způsob práce zahrnujeme: doprovázení – vzdělávání – poradenství – terapie.

Doprovázení je zde představováno jako spolupráce pracovníka s klientem. Klient od pracovníka očekává podporu a naučené schopnosti a dovednosti zvládat některé situace. Na základě klientových objednávek nastavuje pracovník svou pomoc.

Vzdělávání zde představuje jakousi objednávku, kdy klient žádá pracovníka o informace, zkušenosti a vědomosti. Pracovník v tomto případě musí být dostatečně vybavený informacemi k dané problematice, nebo alespoň vědět, kde tyto informace pro klienta získat, nebo na koho ho odkázat.

V případě doprovázení pěstounských rodin souvisí vzdělávání se zákonem, kdy je pěstoun povinen plnit 24 hodin vzdělávání za rok a taktéž i sám doprovázející pracovník (359/1999 Sb. o sociálně – právní ochrany dětí a 108/2006 Sb. o sociálních službách).

Poradenství, tedy nabídnutí pomoci, rady nebo nápadů je nastavováno na základě zakázky od klienta. Pracovník dává klientovi paletu různých cest řešení, ale konečné rozhodnutí zůstává na klientovi (Úlehla 2007 s. 37).

Terapie v systému pomoci znamená, že pracovník společně s klientem hledá postupy a cesty, které by vedly k vyřešení problémů, obtíží, anebo alespoň dodává podporu. Například tím, že klienta oceňuje, zplnomocňuje a tím přispívá ke zmírnění trápení. Pracovník také dodává nový pohled na věc, jak věcem, které se dějí rozumět (Úlehla 2007, s. 37).

Role klíčového pracovníka spočívá převážně v podpoře pěstounů a dětí, které jsou umístěné v náhradní rodinné péči. Můžeme se tedy opřít i o koncept sociální podpory (Matoušek a kol. 2003, s. 211).

Nositel sociální podpory je samozřejmě i klíčový pracovník. Tento koncept představuje takový pohled, *že nestačí pouze určitá osobnostní výbava člověka, ale také interakce mezi člověkem a prostředím, ve kterém se jedinec nachází.* Sociální podpora se vyznačuje zejména poskytováním emocionální podpory, poskytování významných informací a přímé odborné pomoci (Matoušek a kol. 2003, s. 211).

Klíčový pracovník mimo jiné koordinuje, zajišťuje a zprostředkovává služby, které jsou pro pěstounskou rodinu důležité (Pazlarová 2016, s. 86).

3.4 Předpoklady pro výkon doprovázejícího pracovníka

Předpoklady pro výkon doprovázejícího pracovníka si můžeme rozdělit na dvě větší složky. První z nich je osobnostní vybavenost pracovníka a druhou složkou jsou zákonné požadavky pro výkon sociálního pracovníka, ze kterých se prozatím vychází k nastavení požadavků pro doprovázejícího pracovníka.

Doprovázející pracovník se mimo jiné nachází ve škatulce tzv. „pomáhajících pracovníků“. Matoušek (2003) se zabývá obecnými předpoklady pro výkon pomáhající profese, nicméně ty odpovídají i obecným předpokladům pro výkon doprovázejícího pracovníka. Matoušek uvádí 4 oblasti předpokladů, které by takový pomáhající profesionál měl mít:

- 1. Zdatnost a inteligence** – zdatnost je zde chápána po tělesné stránce a to tak, že člověk, který chce pomáhat druhým, musí umět hospodařit se svou energií, udržovat si fyzickou kondici apod. Inteligence představuje flexibilitu a touhou obohacovat své dosavadní znalosti, pracovat s novými technikami, zajímat se o nové poznatky.
- 2. Přitažlivost** – nejedná se jen o fyzickou stránku, která představuje vzhled pracovníka, jak se obléká, chová, ale také o přitažlivost pro klienta ve věci názorů, odbornosti pracovníka, pověsti, nebo jen vzájemné náklonnosti.
- 3. Důvěryhodnost** – pod důvěryhodnost řadíme další složky, které přispívají k celkovému dojmu, že člověk je důvěryhodný. Diskrétnost – tedy vše co je řečené mezi pracovníkem a klientem se nedostane k dalším lidem Využívání moci – na základě objednávky klienta, pomůžu klientovi s jeho problémem, pokud je to v kompetenci pracovníka.

Porozumění – klient se svěřuje a pracovník dodává pochopení. Pod důvěryhodnost řadíme i fyzický vzhled a vystupování pracovníka.

4. **Komunikační dovednosti** – tyto dovednosti slouží především k navázání vztahu s klientem a následnému poskytnutí pomoci na základě klientovi objednávky. G. Egan (1986 in Matoušek 2003) do této oblasti zahrnuje 4 základní dovednosti: *Fyzickou přítomnost – setkání mezi pracovníkem a klientem fyzicky i psychologicky.*

Naslouchání – rozpoznání a přijímání signálů verbálních i neverbálních. Empatie – vcítění se do druhého, pochopení klienta. Analýza klientových prožitků – orientovat se v klientových potřebách, zážitcích, či chování.

3.4.1 Zákonné podmínky pro výkon doprovázející pracovníka

Role doprovázejícího pracovníka, není v zákoně definována. Avšak doprovázející pracovník se řídí dvěma zákony - Zákonem o sociálně právní - ochraně dětí a zákonem o sociálních službách. Zákonné požadavky pro výkon práce doprovázejícího pracovníka vycházejí z toho, že takový pracovník je pověřenou osobou k výkonu sociálně – právní ochrany dětí (Pazlarová 2016, s. 86). Tento fakt je pro práci s rodinou nesmírně důležitý, jelikož jen taková osoba dokáže poskytnout adekvátní poradenství a pomoc pěstounské rodině.

Zákon o sociálně – právní ochraně dětí definuje, kdo je pověřená osoba a může tak vykonávat sociálně právní ochranu dětí.

Pro doprovázení je důležitý §47 b a §48 odst. 2 písmene d, který se zaměřuje na uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče. Dále *pak poskytovat osobě pečující, s níž uzavřely dohodu o výkonu pěstounské péče (§ 47b), výchovnou a poradenskou péči při výkonu pěstounské péče a sledovat výkon pěstounské péče; pokud osoba pečující o tuto službu požádá, je pověřená osoba povinna výchovnou a poradenskou péči poskytnout (§48 odst. 2, písmene f).*

Zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách definuje kvalifikační požadavky pro výkon sociálního pracovníka. Podle §110 odst. 2 by měl být sociální pracovník bezúhonný, svéprávný, zdravotně a odborně způsobilý. Odborná způsobilost je pak více specifikována v §110 odst. 4, písmeno a, b.

a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,

b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu.

Zákon mimo to také nařizuje povinnost pracovníka vzdělávat se v rozsahu 24 hodin za rok. Odbornou způsobilost k výkonu SPOD definuje také zákon o sociálně – právní ochraně dětí §49 a odst. 2. Výběr klíčového pracovníka je velký úkol pro každou doprovázející organizaci. Vzhledem k tomu, že takový pracovník je v přímé interakci s pěstouny, dětmi a dalšími odborníky i rodinnými příslušníky, je nezbytné, aby uměl účinně pomoci. Nevhodný výběr doprovázejícího pracovníka, tak může vést k negativním vlivům na pěstounskou rodinu, organizaci i samotného pracovníka (Pazlarová 2016, s. 86).

3.4.2 Osobnostní předpoklady pro výkon doprovázejícího pracovníka

Nejprve se autorka zaměří na osobnostní vybavenost pracovníka. Doprovázení představuje projev spolubytí s lidmi, kterým vyjadřujeme zájem, podporu a poskytujeme pomoc v situacích, ve kterých si klienti neumějí pomoci sami. Práce doprovázejícího pracovníka staví na základech „vztahu“. Tedy pro dobře odvedenou práci je třeba vybudovat s klientem pozitivní vztah, který je otevřený, upřímný, respektující, uctivý atd. (Vávrová 2012, s. 98).

Mimo schopnosti, které vedou k vytvoření pozitivního vztahu mezi doprovázejícím a doprovázeným, představuje autorka Soňa Vávrová ve své knize s názvem *Doprovázení v pomáhajících profesích* tzv. koncept sociálně – inteligentního doprovázení. Tento koncept stojí na třech významných složkách kompetencí doprovázejícího pracovníka. Kompetence emoční, praktické a sociální. Jak vyplývá ze samotného názvu, najdeme zde spojení „**sociální inteligence**“. Pokud má člověk nějakou míru sociální inteligence, můžeme předpokládat, že dokáže jednat s lidmi, bude v určité míře empatický, dokáže se orientovat v mezilidských vztazích apod. Pod sociální inteligenci zahrnujeme i složku sociální interakce, kde se objevuje komunikace, konfrontace, řešení sociálních konfliktů, identifikace s druhými lidmi a další možnosti mezilidských kontaktů.

Jako další výhodu k dobře odvedené práci přidáme do určité míry rozvinutou **emoční inteligenci**. Emoční inteligence v tomto smyslu znamená mít kontrolu nad svými emocemi, vyznat se ve svých projevech i projevech lidí, se kterými doprovázející pracovník komunikuje. Emoční a sociální inteligence spolu do určité míry souvisí a prolínají se.

Další složkou, která napomáhá dobře odvedenému doprovázení, je praktická inteligence. Pod praktickou inteligenci zahrnujeme schopnost vypořádat se s problémy, které přináší sám život a na které se nemůžeme plně připravit. Nejedná se tedy o teoretickou vybavenost, jak řešit některé situace, ale jde o poznání a zkušenosti, které člověk v životě nasbíral, a tedy ví, co má v dané situaci dělat.

Vávrová ve své knize transformuje pojmy „inteligence“ na pojem „kompetence“, což vzhledem k tématu a oblasti, které se práce týká, vystihuje přesněji, co má mít doprovázející pracovník ve své výbavě (Vávrová 2012, s. 104 – 106).

Složka emočních kompetencí zahrnuje 5 základních schopností:

Sebevědomí – *pracovníci si váží sami sebe, odhadují své možnosti a schopnosti, optimistické vystupování, snaží se porozumět druhým a jejich motivům*

Sebeovládání – *usměrňování vlastních emocí, neunáhlovat se, umět odstoupit od problémů, citově se odpoutat, schopnost odkládat uspokojování vlastních zájmů, pozornost se věnuje i nonverbální komunikaci*

Motivace – *snaha zlepšovat se, posouvat se, angažovat se, využívat příležitostí, obrnit se proti neúspěchu a nezdarům*

Empatie – *schopnost porozumět druhým, vnímat je, citlivě přistupovat, podporovat je, umění podívat se na situaci z druhého pohledu*

Sociální dovednosti – *odhad situace, navazování a udržování mezilidských vztahů, dobrá komunikace, spolupráce, umění vést lidi, týmová práce (Goleman 2000, s. 305 - 306).*

Kopřiva (1997) v pomáhající profesi považuje ještě jednu významnou vlastnost za důležitou k tomu, aby práce doprovázejícího pracovníka byla kvalitní, a to je umět navázat bezpečný a kvalitní vztah s klientem. Samozřejmě pomáhající /doprovázející profesionál potřebuje ještě jiné znalosti, včetně orientace v problematice apod. Ale bez vztahu nelze spoléhat na to, že si u lidí získáme důvěru. Schopnost navazovat s klienty vztah je jedna z věcí, na kterou nás jen škola nepřipraví, jde z části o vnitřní vybavenost pracovníka. Toto sdělení Kopřiva podtrhuje výrokem „že v pomáhajících profesích je hlavním nástrojem pracovníka jeho osobnost“.

3.5 Limity práce doprovázejícího pracovníka

3.5.1 Syndrom vyhoření

Pomáhající profesionálové jsou často ohroženi syndromem vyhoření. Syndrom vyhoření s sebou nese soubor příznaků, které souvisejí s nezvládnutým pracovním stresem.

Obecnou příčinu vzniku syndromu vyhoření je intenzivní kontakt s lidmi, které vyžadují sociální službu. Při kontaktu s klienty je pracovník často vystavován nesnadným úkolům a problémům, které si klient nese s sebou. Při práci s klientem se pracovníkovi mohou otvírat vlastní nevyřešená témata, zkušenosti a jiné vlastní projekce (Matoušek a kol. 2003, s. 55).

Při práci v pomáhajících profesích se setkáváme s tím, že pracovník má v určitém smyslu odpovědnost za klienty, na druhou stranu nikdy nemá pracovník plně pod kontrolou klientovo chování. Můžeme také specifikovat projevy syndromu vyhoření například:

- Pracovník je neangažovaný, vyhýbá se kontaktu s klienty nebo delším schůzkám
- Lpění na základních postupech, pracovník ztrácí citlivost
- Práci věnuje jen minimum energie, dostavuje se pocit vyčerpání
- Časté pracovní neschopnosti, žádosti o volno
- Omezení komunikace s kolegy, výskyt konfliktů na pracovišti

Prevence proti syndromu vyhoření může být:

- dostatečná příprava na profesi, která může zahrnovat i výcvik v potřebných sociálních dovednostech
- jasná definice role pracovníka a náplň práce
- omezení počtu případů, s nimiž pracovník pracuje během určité doby
- pravidelná supervize
- omezení administrativní zátěže
- kombinace přímé práce s klienty s jinými činnostmi (Matoušek a kol. 2003).

Zejména první tři body spatřuje autorka práce za stěžejní, aby byly jasněji specifikovány při výkonu práce klíčového pracovníka pěstounských rodin.

3.5.2 Vztah a hranice

Důležitým předpokladem dobře odvedené práce doprovázejícího pracovníka, jak již bylo zmíněno výše, je vybudování vztahu s klientem. Avšak na tento „vztah“ můžeme nahlížet ze dvou směrů. První směr je ten, který nám otvírá dveře a druhý směr, který nám dveře zavírá. Každý vztah by měl mít stanovené hranice a ve vztahu mezi pracovníkem a klientem je třeba na to dbát. Avšak je třeba myslet na to, v jakém prostředí se nacházíme, či s jakou cílovou skupinou pracujeme. Například v doprovázení pěstounských rodin, bychom formou tvrdě nastavených hranic a pravidel žádný vztah, který je pro další

práci s rodinou, nenavázali. Obecně se v pomáhajících profesích setkáváme s tím, že pracovník neudrží své hranice a vstupuje na území klienta, a to tak, že pracovník přejímá odpovědnost za problémy klientů. V tomto případě hovoříme o splývání hranic. Možnou obranou je netečnost, která vede k dalším problémům. Další problém, na který pomáhající, pokud jde o vztah a hranice, naráží, je manipulace ze strany klienta. V tomto případě musí pracovník nastolit asertivní přístup a znovu hranice spolupráce nastavit (Kopřiva 1977, s. 77 – 78).

3.5.3 Ukončení dohody o výkonu pěstounské péče ze strany pěstounské rodiny

Pěstouni mají právo vybrat si, s kým budou chtít uzavřít dohodu o výkonu pěstounské péče. Mají i právo vypovědět tuto dohodu bez udání důvodu (Zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně – právní ochraně dětí).

Z praxe můžeme hovořit o tom, že důvody výpovědi dohod ze strany pěstounů mohou být: nedostatečné služby, které organizace nabízí, osobní důvody, kdy pěstoun nemusí souhlasit s filosofií organizace nebo s osobami, které doprovázení vykonávají. Důvodem může být i to, že se klíčoví pracovníci mohou dotýkat témat, která nejsou pro pěstouny příjemné, a tak pěstouni nabydou dojmu, že když změní organizaci, nikdo už do těchto témat nebude nahlížet, a i proto mohou pěstouni dohodu vypovědět. Důvodů může být samozřejmě víc, které nejsou až tak závažné, jako je například stěhování rodiny. Většina organizací se snaží těmito situacím předcházet. Pěstouni mají možnost podat stížnost nebo situaci řešit s vedoucím doprovázejícího pracovníka, tedy koordinátorem osobně, případně mohou stížnost podat přímo na vedení organizace. Může také dojít ke změně pracovníka a poslední variantou je tedy změna organizace (Amalthea o. s. 2013, s. 65). Limitem pro doprovázejícího pracovníka je to ve chvíli, kdy například nezná důvody pěstounů k výpovědi, případně se výpovědi pěstounů u jednoho pracovníka dějí opakovaně. Pracovníci přemýšlí nad tím, kde udělali chybu, co přehlédli a bojí se, aby se to neopakovalo. Je zde riziko toho, že pracovník z toho bude frustrován a bude ohrožen syndromem vyhoření, a to i z důvodu, že s rodinou započal nějakou spolupráci a nyní neví, jak to s rodinou dopadlo, jaké změny nastaly, zda učinili, co jim bylo doporučeno apod.

3.5.4 Nespolupracující rodina

Limitem práce klíčových pracovníků může být nespolupracující klient. Je sice pravdou, jak už bylo zmíněno výše, že klient má právo si zvolit svou doprovázející organizaci, případně doprovázení ze strany OSPOD, nicméně stále je to povinnost. Někteří pěstouni nestojí o pomoc a podporu a nelibě nesou, pokud se musí svěřovat cizímu člověku, který ještě minimálně jedenkrát za dva měsíce chodí do rodiny.

Nicméně pokud mají statut osoby pečující, nebo osoby v evidenci je tato spolupráce podmínkou. Pokud by chtěli, aby měli v péči dítě bez této podpory (kontroly), museli by zažádat o péči třetí osoby, nicméně tato forma je ochuzena o dávky pěstounské péče.

Opět se z praxe ukazuje, že někteří pěstouni mají problém s plněním některých povinností, které vyplývají z dohody o výkonu pěstounské péče. Klient může například komplikovat pravidelné návštěvy v rodině. Jako důvod mohou uvádět pracovní vytížení, nemoc, celková časová vytíženost. Někteří pěstouni neplní povinné vzdělávání 24 hodin za rok nebo komplikují kontakty dítěte s osobami blízkými. Na plnění či neplnění povinností vyplývajících z dohody o výkonu pěstounské péče se autorka zaměřuje i v rozhovorech s respondenty a výsledky budou uvedeny v praktické části práce. Pokud se zaměříme na limity, které nespolupracující klient pro doprovázejícího pracovníka přináší, je to zejména limit v podobě vytvoření vztahu a důvěry, který je pro práci klíčového pracovníka stěžejní.

Pokud pracovník na takového klienta narazí, je zapotřebí se na důvody nespolupráce zaměřit. Reflektovat postoj pěstounské rodiny a případně probrat následné postupy práce s touto rodinou s kolegy, či nadřízeným. Pracovník má možnost vypovědět s pěstounem dohodu z důvodu nemožnosti plnění stanovených povinností a cílů (Amalthea o. s. 2013 s. 65).

4 Podpora doprovázejícího pracovníka

Podporu, která směřuje ke klíčovým pracovníkům, můžeme rozdělit na dva typy. Na podporu, kterou garantuje stát a podporu, která vychází z možností a nastavení dané organizace, která má pověření k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče. Někdy se setkáme s tím, že určitou formu podpory stát nařizuje, ale zajištění je v kompetenci organizace, respektive na vedení organizace. Můžeme tak jmenovat vzdělávání, kdy je sociálním pracovníkům nařízeno vzdělávat se v rozsahu 24 hodin za rok, způsob plnění si však stanovuje organizace.

4.1 Standardy kvality

Standardy kvality, které musí mít vypracované každá organizace, jsou metodickou oporou jak pro samotné zaměstnance, tak i pro uživatele dané služby. Mimo to, slouží standardy kvality také jako důležitý podklad pro inspektory, které kvalitu služeb jednotlivých organizací kontrolují a hodnotí (Matoušek 2007, s. 125). Existují jasně stanovené standardy kvality pro oblast sociálních služeb, ale pro oblast doprovázení pěstounských rodin jsou důležité standardy kvality sociálně – právní ochrany, které jsou určené pro pověřené osoby podle §48 odst. 2 písm. d) až f) zákona č. 359/1999 Sb. o sociálně - právní ochraně dětí. Tyto standardy mají několik částí, které musí každá organizace při tvorbě svých standardů zahrnout:

Standard č. 1 - Cíle a způsoby činnosti pověřené osoby

Standard č. 2 – Ochrana práv a chráněných zájmů

Standard č. 3 – Prostředí a podmínky

Standard č. 4 – Informovanost o výkonu sociálně – právní ochrany a činnosti pověřené osoby

Standard č. 5 – Podpora přirozeného sociálního prostředí

Standard č. 6 – Personální zabezpečení

Standard č. 7 – Přijímání a zaškolování zaměstnanců

Standard č. 8 – Profesionální rozvoj zaměstnanců

Standard č. 9 – Pracovní postupy pověřené osoby

Standard č. 10 – Dohoda o výkonu pěstounské péče

Standard č. 11 – Předávání informací

Standard č. 12 – Změna situace

Standard č. 13 – Dokumentace o výkonu sociálně – právní ochrany

Standard č. 14 – Vyřizování a podávání stížností

Standard č. 15 – Rizikové havarijní a nouzové situace

Standard č. 16 – Zvyšování kvality sociálně – právní ochrany

(MPSV – manuál implementace standardů kvality sociálně – právní ochrany 2014 [online]).

Standardy tak obsahují například pravidla, které vymezují možný střet zájmů včetně způsobu, jak se tato situace bude řešit. Za možný střet zájmu je považována situace, kdy:

- *klient, případně jiná osoba zainteresovaná v předmětné kauze je v příbuzenském nebo v blízkém osobním vztahu k zaměstnanci pověřené osoby*
- *klient vykonává pro pověřenou osobu určitou práci (například výpomoc při zajištění vzdělávací akce, úklid aj.)*
- *klient je vlastníkem majetku či nemovitosti, kterou pověřená osoba užívá*
- *klient si chce zajistit „lepší přístup“ zaměstnance dárkem nebo nabídkou protislужby*
- *situace, kdy je „doprovázen“ (kdy je pěstounem) zaměstnanec pověřené osoby*

(MPSV – manuál implementace standardů kvality sociálně – právní ochrany 2014 [online]).

Další oblast, na kterou se standardy soustředí a je zapotřebí jí zdůraznit, je problematika týrání, zneužívání a zanedbávání dětí. Standardy ukládají povinnost se na tuto problematiku zaměřit, chránit děti před tímto způsobem jednání. Musí být stanoveny postupy, jak těmto situacím předcházet a v případě, že nastanou, mít také stanovené postupy pro to, jak situaci řešit. Tato oblast je na tolik stěžejním tématem, že standardy také zdůrazňují, že zaměstnanci by se v této problematice měli vzdělávat a toto téma by také mělo být zařazeno do příprav pěstounů. Ošetřené také musí být situace, kdy pověřené osoby musí odmítnout poskytnutí sociálně – právní ochrany.

Manuál, který se věnuje implementaci standardů kvality sociálně právní ochrany (2014), stanovuje organizacím povinnost vytvořit metodiky a pracovní postupy, které budou garantovat řádný a odborný výkon práce pověřených osob. Mimoto, důležitou součástí písemně vypracovaných postupů je i oblast, která se zabývá uzavíráním, změnou a zrušením dohod o výkonu pěstounské péče a dále pak naplňováním cílů, které z uzavřené dohody vyplývají.

V dohodě o výkonu pěstounské péče je jedna z povinností pěstounů vzdělávat se v rozsahu 24 hodin za rok. S tím souvisí nutnost zahrnout do standardů kvality, jak se bude sestavovat vzdělávací plán pro pěstouny a osoby v evidenci. Standardy kvality musí obsahovat dále pravidla: o předávání případů dětí a rodin, mezi zaměstnanci, pravidla pro získávání a předávání informací o průběhu výkonu SPOD, pravidla pro vedení spisové a elektronické dokumentace, pravidla pro vyřizování a evidenci stížností, pravidla řešení havarijních, rizikových a nouzových situací a v neposlední řadě je stanoven systém pravidelné revize naplňování standardů kvality a systém kontroly a hodnocení způsobu výkonu SPOD. Manuál implementace standardů kvality (2014) vždy u každého standardu popisuje postup jeho vzniku a příklady dobré praxe.

4.2 Metodiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo pro oblast náhradní rodinné péče a sociálně – právní ochranu dětí některé metodické pokyny. Jedná se o tyto dokumenty:

- ***Instrukce náměstkyně pro řízení sekce sociální a rodinné politiky č. 1/2016.***
V této instrukci najdeme přehled všech druhů dávek, na které má pěstoun nárok. Najdeme zde také popis všech dávek a jejich určení včetně toho, za jakých okolností má pěstoun na dávku nárok (MPSV - Instrukce náměstkyně pro řízení sekce sociální a rodinné politiky č. 1/2016 [online]).
- ***Informace k dohodám o výkonu pěstounské péče a správním rozhodnutím upravující práva a povinnosti podle §47 odst. 2 zákona 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí, v platném znění.*** Tato informace stanovuje a popisuje, kdo je účastníkem při uzavírání dohod, také vymezuje práva a povinnosti osob pečujících a osob v evidenci. Tomuto však byla věnována kapitola č. 2.1. Dále zde najdeme vymezení oblastí poradenství pro osoby pečující a osoby v evidenci. Najdeme zde také postup při uzavírání dohod, za jakých okolností dohody zanikají a jaké jsou možnosti výpovědi dohody (MPSV - Informace k dohodám o výkonu pěstounské péče a správním rozhodnutím upravující práva a povinnosti podle §47 odst. 2 zákona 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí, v platném znění 2013 [online]).
- ***Informace o postupech spojených s umístováním dětí do pěstounské péče na přechodnou dobu.*** Tato metodická instrukce je primárně určená pro všechny sociální odbory.

Najdeme zde informace o pěstounské péči na přechodnou dobu, jak samotné pojetí, co je pěstounská péče na přechodnou dobu, tak i důvod vzniku tohoto institutu. Tato metodická instrukce mimo jiné obsahuje také, jaká jsou kritéria výběru pěstounů na přechodnou dobu, včetně oblastí, které jsou při výběru pěstounů posuzovány. Od osobnostních předpokladů po zdravotní stav apod. Metodická instrukce také předkládá, jak se vytipovává vhodná rodina přechodných pěstounů pro dítě, jak, kdy a s kým se uzavírá dohoda o výkonu pěstounské péče a na jaké dávky mají přechodní pěstouni nárok (MPSV - Informace o postupech spojených s umístěním dětí do pěstounské péče na přechodnou dobu 2013 [online]).

- **Metodická informace k posuzování vzniku nároku na dávky pěstounské péče.** Zde najdeme informace o tom, za jakých podmínek má pěstoun nárok na dávky pěstounské péče včetně nároků na dávky pro osoby v evidenci. Jsou zde informace o tom, jak je to s nárokem na dávku v případě předběžného rozhodnutí, nabytí právní moci apod. (MPSV – Metodická informace k posuzování vzniku nároku na dávky pěstounské péče 2014 [online]).
- **Instrukce náměstkyně ministryně pro ochranu práv dětí a sociálního začleňování č. 14/2014 (Kontrola čerpání státního příspěvku na výkon pěstounské péče podle zákona č. 359/1999 Sb., sociálně právní ochrany dětí, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů).** Tato instrukce obsahuje například postup, jak ověřit nárok na státní příspěvek. Tedy zda je uzavřená dohoda o výkonu pěstounské péče platná. Také stanovuje postup, jakým způsobem je provedena kontrola přímo v místě toho, kdo čerpá státní příspěvek. Jedná se tedy o finanční kontrolu, která se zaměřuje na kontrolu výdajů, dokladů apod. Také tato instrukce uvádí, co všechno lze ze státního příspěvku hradit. Jedná se například o náklady, které souvisejí s poskytováním poradenství pro osoby pečující / v evidenci a svěřené děti, nebo náklady spojené se sledováním výkonu pěstounské péče. Ze státního příspěvku může být také hrazena pomoc, která souvisí s pomocí při udržování sounáležitosti dítěte s osobami blízkými, dále to jsou mzdy pracovníků, náklady spojené s uzavíráním dohod apod. (MPSV - Instrukce náměstkyně ministryně pro ochranu práv dětí a sociálního začleňování č. 14/2014, 2014 [online]).

Pověřené osoby mohou z těchto podkladů také čerpat, nicméně ne vše je zaměřené pro oblast doprovázení. Některé metodické pokyny jsou určeny orgánu sociálně právní ochrany dětí, popřípadě úřadu práce, který spravuje výplatu dávek pěstounské péče a čerpání státního příspěvku.

Praxe ukazuje, že organizace si tvoří další metodiky, případně pracovní postupy a manuály, které slouží jako podpora klíčovým pracovníkům a ukotvení samotné profese doprovázení pěstounských rodin. V praxi se většinou setkáme, že si organizace stanovuje metodiku „doprovázení“, ve které je popsána práce a role klíčového pracovníka, techniky a metody práce v rodině apod. Dále se také můžeme setkat s metodikou, která je zaměřena na přípravu zájemců/ žadatelů o náhradní rodinnou péči, případně existují také metodiky, které se zaměřují na asistované kontakty dítěte s osobami blízkými apod. Avšak tvorba dalších metodik je v kompetenci každé organizace. Některé organizace si vystačí s tím, co stanovuje zákon, případně definují standardy kvality.

4.3 Vzdelávání

Sociální pracovník, dle zákona č. 108/2006 Sb. má povinnost vzdělávat se v rozsahu 24 hodin za rok, *kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.*

Vzdělávání během praxe definuje i Matoušek ve svém slovníku sociální práce (2003). Vyzdvihuje důležitost dalšího vzdělávání právě pro posílení kompetencí daného pracovníka.

Potřeba dalšího školení pracovníků vychází také z potřeby sjednotit rozdíly mezi jednotlivými členy pracovního týmu, pokud jde o schopnosti a znalosti, které si organizace stanovuje. Avšak nejdůležitější je, aby se pracovník dokázal orientovat v problematice, která se proměňuje, stejně tak, jak se mění potřeby klientů, a i samotné metody práce se posouvají kupředu. Další školení pracovníků nám přináší zaprvé rozvoj celé organizace, posílení týmu apod. a zadruhé rozvoj lidí – naplnění předpokladů, kompetencí, zvýšení motivace (Svobodová in Matoušek 2003, s. 344 – 345).

Důležitost orientace v problematice a celkově na poli sociální práce spatřuje autorka jako důležité pro práci s klienty. Jak už bylo řečeno, nejenom znalost motivuje k práci, ale také obohacuje člověka a napomáhá předcházet syndromu vyhoření.

4.4 Supervize

Supervize slouží v pomáhajících profesích jako důležitý nástroj psychohygieny, ale zároveň by měla sloužit jako prevence před syndromem vyhoření.

Supervize může sloužit jako nástroj pro zajištění kvality služeb, ale také jako forma vzdělávání a rozvoj pracovníků, kteří se jí účastní.

Práce doprovázejícího pracovníka je náročná, vyžaduje velkou angažovanost. Je tedy nutné hledat různé mechanismy podpory pro samotného pracovníka. Supervize je proces, při kterém dochází k interakci mezi pracovníkem a supervizorem, případně se může jednat i o skupinovou supervizi, které se účastní například pracovní tým, který si vzájemně nastavuje zrcadlo (Vávrová 2012, s. 128 - 129). Supervize by měla přinášet sebereflexi, hledání různých cest řešení a náhledů, které vedou k pochopení všech souvislostí, vztahů i pocitů. Supervize je jakousi formou celoživotního učení a rozvíjí profesionální dovednosti a kompetence účastníků supervize (Koláčková in Matoušek 2003, s. 349).

4.5 Intervize

Intervize, kterou také můžeme označovat jako peer supervision, je supervizní setkání bez účasti supervizora. Intervize je forma sdílení případové práce se svými kolegy, sdílení zkušeností, dodávání vzájemné podpory a reflexe mezi kolegy (Koláčková in Matoušek 2003).

Tato forma podpory se nejčastěji odehrává na půdě samotné organizace. Účastníci se navzájem učí, jak lépe zvládat problémy, se kterými se při výkonu práce potýkají a zároveň opět snižuje stres, který by mohl vést k syndromu vyhoření. Výsledkem intervize je zvýšení profesionality účastníků v jejich pracovním prostředí. Intervize by měla mít své „stálé“ členy, kteří se pravidelně setkávají. Účastníci prezentují své případy, problémy a formulují praktické otázky. Následně se snaží dosáhnout možností řešení, podpory a náhledu (Peer Group Supervision [online]).

Ze své praxe může autorka uvést příklad průběhu a vedení intervize. Během intervize se autorka setkala s vedením formou Ballintovské skupiny. Tato forma má své jasná pravidla. Na samém začátku jsou účastníci skupiny vyzváni, aby prezentovali svůj případ, nebo téma, kterému se chtějí věnovat. Ze všech přednesených témat se vybere určitý počet případů, kterým se bude skupina věnovat, a to podle času, který je pro intervizi stanoven. Následně se rozhoduje, kterým případem se začne.

Je to buď na domluvě skupiny, nebo případně autor případu požádá o naléhavost pomoci a primární pozornost. Následuje přednes případu či tématu se všemi podrobnostmi. Dále následuje druhá fáze, kdy se účastníci doptávají na další detaily a informace, které potřebují k dotvoření celého obrazu a orientaci v případě. Po této fázi následuje třetí část, která se jmenuje „fantazie“. Tyto fantazie přináší ostatní členové intervize, nikoliv autor případu. Skupina vyjadřuje, jaké emoce to může vyvolávat u jednotlivých aktérů v daném případě, jaké z toho mají dojmy apod. Po skončení této fáze se navrhuje praktická řešení. I v této fázi autor, který případ sdílel, mlčí a naslouchá doporučením svých kolegů. A nakonec dochází k rekapitulaci a shrnutí navržených řešení. Toto shrnutí již provádí autor případu. I takto lze pojmout vedení intervizí či supervizí.

4.6 Podpora vedoucího týmu – koordinátora

Podporou v pomáhajících profesích může být i možnost scházet se a konzultovat své případy, přání a potřeby s vedoucím. V případě klíčových pracovníků bývá vedoucím týmu tzv. koordinátor. Je na každé organizaci, jak si toto pravidlo, či podporu nastaví. Avšak koordinátor, jakožto vedoucí doprovázejících pracovníků, by měl být svým podřízeným nápomocný, reagovat na jejich potřeby a být připravený naslouchat a řešit problémy, se kterými se doprovázející pracovník při své práci s rodinami setkává. Mimo jiné koordinátor komunikuje s širším vedením, hájí zájmy svého týmu a tlumočí a předává podněty od doprovázejících pracovníků právě směrem nahoru. Informace, které naopak jdou ze strany vedení a mají dojít až ke klíčovým pracovníkům, jdou také přes koordinátora, který tyto informace, či pokyny předá svým podřízeným pracovníkům.

Autorka opět doplňuje fungování podpory koordinátora ze své praxe. S koordinátorem se konají individuální schůzky zpravidla jedenkrát za dva měsíce. Koordinátor společně s klíčovým pracovníkem projde všechny rodiny, které má na starost a zajímá se o práci, kterou klíčový pracovník v rodinách odvádí. Zároveň sleduje, zda některá rodina nezahluje klíčového pracovníka až příliš, případně zda v rodině není zapotřebí zajistit další pomoc nebo zajistit podporu klíčovému pracovníkovi. To může být formou společných schůzek s koordinátorem v rodině nebo s tandemovým pracovníkem, a to z důvodu složitosti situace v rodině nebo je zde riziko ohrožení pro klíčového pracovníka apod. Koordinátor také společně s klíčovým pracovníkem tvoří jednou ročně individuální vzdělávací plán.

Tento plán by měl odrážet potřeby prohloubení, nebo získání nových kompetencí pracovníka. Role koordinátora je také důležitá v případě, že je třeba řešit nějaká stížnost, kterou podávají pěstouni.

V tu chvíli je to právě koordinátor, kdo se stížností na klíčového pracovníka zabývá. S ohledem na povahu stížnosti je řešena případně i s vedoucím doprovázení, nebo s ředitelem/ředitelkou organizace. Koordinátor také může pomoci klíčovému pracovníkovi, když se mu nedaří s pěstouny nastavit pravidla jejich spolupráce, v horším případě pěstoun nerespektuje klíčového pracovníka nebo nedodržuje povinnosti vyplývající z dohody o výkonu pěstounské péče. Koordinátor také může rozhodovat o změně klíčového pracovníka u pěstounských rodin. Samotné přiřazení rodiny klíčovému pracovníkovi je také v roli koordinátora.

4.7 Týmové porady

Mezi další možnosti podpory klíčového pracovníka může být sdílení s kolegy na společných poradách. V tomto případě se musí vzít v úvahu, že frekvence a časová délka porad není ze zákona nijak stanovena, a tak nastavení porad je čistě na doprovázejících organizacích. Autorka práce je ze své praxe zvyklá na pravidelné porady, které se konají 1x týdně. Porady mají svou strukturu, v rámci kterých, je jejich začátek věnován organizačním záležitostem, a koordinátorky sdělují nové informace směrem k doprovázejícím pracovníkům. Případně tento prostor využívá také vedoucí doprovázení, či ředitel organizace, pokud chtějí něco sdělit a vysvětlit osobně. Další část porady je věnována případům jednotlivých pracovníků nebo pokud se nejedná o řešení případu jako takového, je prostor pro praktické dotazy nebo předávání zkušeností (s nějakým postupem, se soudy, s OSPOD apod.) svým kolegům. Tento čas také slouží ke společnému stmelování týmu. Výkon klíčového pracovníka obnáší mnoho času, který je stráven v terénu, a proto není příliš prostor na to, aby se tým ve větším počtu setkával běžně v prostorách kanceláře.

Existují i další formy podpory pro klíčové pracovníky, avšak záleží i na interním nastavení každé organizace, pravidlech, které dodržují nebo i jak moc se vedení zajímá a chrání své zaměstnance. Další formou může být tzv. revize případů, kdy se metodická podpora organizace, koordinátor, případně vedoucí doprovázení setkají s doprovázejícím pracovníkem a všichni znovu procházejí případ, který je složitý a je v nějaké fázi řešení.

Taková revize by měla přinést náhled, zda se udělalo vše, co se mohlo, kde se případně udělala chyba a poučit se do budoucna případně nalézt další možnosti, které mohou v případě pomoci.

Avšak jedno zůstává dané a to, že Standardy kvality sociálních služeb v odstavci číslo 10 definují že: *„Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka“ (Vyhláška 505/2006 Sb.).*

EMPIRICKÁ ČÁST

5 Dosavadní výzkumy

Před započítím samotné výzkumné akce bylo zjišťováno, zda byly v České republice provedeny výzkumy, které se zaměřovaly na analýzu fungování systému doprovázení nebo hodnocení fungování systému doprovázení nebo jiné související téma po novele zákona o sociálně – právní ochraně dětí.

Tomuto zadání odpovídaly tři výzkumy, které budou postupně představeny. **První výzkum** proběhl v roce 2014 a zaměřoval se na: „*Výzkum praxe náhradní rodinné péče v České republice a zkušenosti aktérů s touto praxí*“ (Středisko náhradní rodinné péče, 2014). Respondenty tohoto výzkumu byli pěstouni, pracovníci OSPOD a zástupci NNO. Vzhledem k zvolenému tématu diplomové práce se autorka zaměřila jen na část výzkumu, která byla provedena se zástupci NNO. Výzkum se zaměřoval na zodpovězení tří hlavních otázek:

- 1) *Co profesionálům v oblasti náhradní rodinné péče přinesly nové zákonné podmínky?*
- 2) *Jaká podpora (prvky, aktivity, služby) je potřeba proto, aby náhradní rodinná péče dobře fungovala?*
- 3) *Jaké místo v systému NRP mají mít orgány sociálně – právní ochrany dětí (OSPOD) a NNO?*

V tomto výzkumu se některé otázky tedy zaměřovaly na **vnímání novely zákona 359/1999 Sb. o sociálně – právní ochraně dětí**. Z tohoto výzkumu vycházelo, že je pro pracovníky NNO **chaotický, zmatečný a necítí jistotu**. **Pracovníkům chybí „pravidla hry“, co mohou a nemohou. Dále pracovníci volali po metodickém vedení ze strany MPSV. Avšak na druhou stranu dodávali, že i přes složitost situace a problémy, pracovníci změnu vítají.** Další zjištění se vztahovalo k otázce číslo 2, když bylo zjišťováno, **jak pěstouni plní své povinnosti**. Konkrétně se jednalo o povinnost vzdělávání. Zde bylo zjištěno, že **většina pracovníků NNO se setkává se zamítavým postojem hlavně příbuzenských pěstounů, kteří nechápou smysl vzdělávání a argumentují, že již vychovali několik dětí, tak proč teď je nutné se vzdělávat**. Tento výzkum naopak **kladně hodnotí dlouhodobé pěstouny zprostředkované, kteří povinnost vzdělávání přijímají a jsou ochotní se dále vzdělávat**.

V neposlední řadě měli pracovníci NNO zhodnotit typologii současné pěstounské péče. Z diskuze vzešlo, že by **příbuzenská pěstounská péče měla být vyčleněna nějak jinak**. Dodávají, že *příbuzenští a nepříbuzenští pěstouni nejsou ve stejné pozici i vzhledem k finanční odměně za péči, tak i psychologicky se jedná o něco úplně jiného*.

Třetí oblast hlavních otázek se zaměřila na kompetence OSPOD a NNO. Z tohoto vzešlo, že zde **chybí jasná pravidla toho, co může požadovat OSPOD po doprovázející organizaci a co už ne. Nejsou jasně ukotvené role OSPOD a NNO směrem k pěstounům** apod.

Druhý výzkum proběhl v roce 2015. Cílem bylo provést: „*Analýzu fungování institutu dohod o výkonu pěstounské péče*“ (SocioFaktor s.r.o 2015). Tento výzkum opět pracoval jak s pěstouny, tak pracovníky OSPOD a pověřenými osobami. Oblasti výzkumu se zaměřovaly na:

- 1) *Zhodnocení efektivnosti stávajícího systému dohod o výkonu pěstounské péče a způsobu doprovázení pěstounských rodin*
- 2) *Zhodnocení efektivnosti následujících jednotlivých ustanovení dohod o výkonu pěstounské péče tak, jak jsou určena zákonem (zaměření na plnění kvalitativní úroveň poskytovaných služeb a jejich efektivnost).*
- 3) *Zmapování celkové škály služeb poskytovaných pěstounům v rámci dohod o výkonu pěstounské péče (včetně informace, zda jsou nabízeny všem klientům stejné služby, nebo je nabídka přizpůsobena potřebám jednotlivých pěstounů).*

Pro účely diplomové práce se autorka práce zaměřila na odpovědi pověřených osob.

V tomto výzkumu se opět ukázalo, že doprovázející organizace **negativně hodnotí spojení příbuzenské a zprostředkované pěstounské péče pod jednu oblast**. Je zde poukazováno na to, že **příbuzenští pěstouni neprocházejí žádnou přípravou** a zároveň na rozdíl od zprostředkovaných mají jiné problémy a jiné potřeby. Otázka zde byla i na spokojenost s výší státního příspěvku. Některé NNO, které byly malé, hodnotily, že se státním příspěvkem vystačí. Horší to bylo u větších organizací, které pro pěstouny zajišťovaly mnoho služeb. Například tam, kde byla potřeba **dlouhodobé terapeutické podpory pro dítě, nebo pěstouna** organizace sdělovaly, že **příspěvek nestačí**. Stejně tak je **potřeba hradit doučování nebo volnočasové aktivity** a není možné to uhradit ze státního příspěvku. Další problematickou oblastí je **proplácení služeb rodinám, tam kde jsou i biologické děti a děti v PP, nebo kde je více dětí v PP, či mají nějaké postižení**.

Důležitým tématem bylo také uzavírání dohod o výkonu PP s orgánem sociálně - právní ochrany dětí. K tomu se většina vyjádřila, že **„Na agendu uzavírání dohod o výkonu PP a její naplňování, nemají pracovníci OSPOD čas“**. „Nenabízí tak pěstounům žádné služby kromě vzdělávání, problémové rodiny stejně předávají NNO apod.“ I zde se objevila otázka na plnění povinností ze stran pěstounů, a opět se mířilo na vzdělávání. Bylo prokázáno, že **pěstouni nechtějí plnit povinné vzdělávání**. A co hůř? **„Nejsou žádné páky, co s tím dělat“**. Na druhou stranu, zástupci NNO navrhují sankční opatření s velkou opatrností. A už vůbec nevědí, jestli by se v tomto případě měla rozvažovat dohoda o výkonu PP. Další problém v této oblasti je i ten, že není specifikováno, **jak má vzdělávání vypadat**. Má to být seminář, nebo četba, či snad rozhovor s klíčovým pracovníkem?

Třetí výzkum, který v České republice proběhl, byl proveden Střediskem náhradní rodinné péče v roce 2015. Zaměřen byl na: *„Náhradní rodinnou péči v České republice v reflexi pracovníků nestátních neziskových organizací a orgánů sociálně – právní ochrany dětí v roce 2015“*. Výzkum probíhal formou diskuze. Nejprve se zástupci NNO a poté se zástupci OSPOD. Výzkum byl také zaměřen na deset oblastí:

- 1) *Vnímání současného stavu*
- 2) *Kvalita doprovázejících organizací*
- 3) *Kontrola vs. Podpora pěstounů*
- 4) *Rozhodování soudů*
- 5) *Spolupráce při zprostředkování NRP*
- 6) *Příprava a výběr pěstounů*
- 7) *Příbuzenská PP*
- 8) *Podpora osvojitelských rodin*
- 9) *Evaluace systému SPOD*
- 10) *Koncepce a koordinace systému SPOD*

I tento výzkum přináší zjištění, že někteří pracovníci NNO jsou pro rozdělení zprostředkované a příbuzenské PP. Výzkum také přináší pohled, že **příbuzenská pěstounská péče by neměla být automaticky upřednostňována, jelikož někdy by se děti do takové péče dostat neměly**. Velkým tématem pracovníků je i oblast podpory a kontroly.

Zde se respondenti shodovali na tom, že do *doprovázení patří hlavně podpora, ale neobejde se bez kontroly*, je však potřeba s tímto zacházet opatrně, *aby nedocházelo ke střetům rolí*. Dále by *doprovázející organizace* měly zastávat *primární roli podporující a OSPOD roli kontrolní*.

I z tohoto důvodu pracovníci *NNO vyjadřují názor, že by OSPOD neměl uzavírat dohody o výkonu pěstounské péče* (Středisko náhradní rodinné péče, 2015).

Téma, které se prolínalo všemi třemi výzkumy, se týkalo mimo jiné zaměření pozornosti na nedostupnost podpory pro osvojitelské rodiny, která ve většině případů zcela chybí.

6 Metodologie výzkumu

System doprovázení pěstounských rodin, jak vyplývá z první, teoretické, části práce, je poměrně nová služba, která vznikla v roce 2012 na základě novely zákona o sociálně právní ochrany dětí. V něm je uložena povinnost pěstounům uzavřít dohodu o výkonu pěstounské péče. Služba doprovázení pěstounských rodin se v našich podmínkách postupně vyvíjí. Tento institut se rozvíjí i na základě praxe, která přináší další poznatky a identifikuje překážky a oblasti, se kterými se musí pracovat. Samotné doprovázení si postupně buduje své pozitivní vnímání u cílové skupiny této služby, subjekty hledají rovnováhu v rámci spolupráce, stále dochází k vyladování kompetencí, ke stanování nových pravidel apod.

V této části práce se autorka věnuje představení metodologického postupu, který měl nalézt odpovědi na hlavní výzkumnou otázku, která byla formulována takto: ***Jak klíčoví pracovníci v organizacích, které mají pověření k uzavírání dohody o výkonu pěstounské péče, hodnotí současný systém doprovázení?*** Autorka práce pro zodpovězení uvedené otázky využila kvalitativní výzkumnou strategii. Konkrétně se po konzultaci a vzhledem k tématu diplomové práce rozhodla pro získávání dat využít techniku polostrukturovaných rozhovorů. Výzkum probíhal v předem definovaných organizacích, které mají pověření k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče. Samotný výzkum byl realizován v době od prosince 2017 do poloviny března 2018. Nejkratší rozhovor trval 20 minut. Nejdelší pak jednu hodinu a pět minut.

6.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem práce bylo zjistit, jak klíčoví pracovníci v organizacích, které mají pověření k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče, hodnotí současný systém doprovázení. K tomu, aby bylo možné nalézt odpovědi na tuto otázku, byly stanoveny další dílčí otázky. Dílčí výzkumné otázky vycházely ze tří oblastí, na které byl výzkum zaměřen. Z těchto tří oblastí vycházejí další otázky, které byly operacionalizovány pro účely vlastního rozhovoru.² Na základě tří dílčích výzkumných otázek tak bylo vytvořeno 17 otázek. Respondenti odpovídali na položené otázky ze svého pohledu, sdělovali svůj názor a reflektovali svou praxi.

² Vytvořená operacionalizace otázek je k nahlédnutí v příloze diplomové práce

První oblast výzkumu se zaměřovala na legislativní a metodickou podporu, ze které jsou klíčoví pracovníci buď povinni vycházet, nebo mohou vycházet. První oblast tedy hledala odpovědi na otázku:

Jak klíčový pracovník hodnotí legislativní úpravu a metodickou podporu výkonu své práce?

Druhá oblast otázek byla zaměřena na zjišťování:

Jak se klíčovým pracovníkům daří naplňovat povinnosti, které vyplývají z jejich role při práci s pěstounskými rodinami?

A třetí skupina zaměřila svou pozornost na následující:

Zda klíčoví pracovníci vnímají v procesu doprovázení nějaké překážky, které prokazatelně nepříznivě působí na proces doprovázení?

6.2 Výběrový soubor

Pro účely diplomové práce se autorka zaměřila na organizace, které mají pověření k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče. Konkrétně si autorka vybrala organizace v Praze a Středočeském kraji. Z celkového počtu 23 organizací, které mají pověření k uzavírání dohod o výkonu PP, která se nacházejí na definovaném území (MPSV – Seznam pověřených osob k SPO leden 2018), byly vybrány takové organizace, které splňovaly stanovená kritéria. Cílem práce není přinést ucelenou analýzu fungování celého systému doprovázení, ale spíše poukázat na nedostatky, potřeby a zároveň nalézt pozitivní body, které v systému doprovázení fungují a je možné je dále ověřovat, příp. dále rozšiřovat a zdokonalovat. Za účelem nabídnutí pohledu na systém doprovázení skrze pracovníky, kteří jsou v přímé praxi, rozdělila autorka práce organizace ještě podle dalšího kritéria.

Základní kritérium výběru respondentů bylo místo, kde organizace vykonává svou činnost. Byla zvolena tedy Praha a Středočeský kraj. Dalším kritériem bylo rozdělení organizací podle počtu uzavřených dohod o výkonu PP.

6.2.1 Výběr organizací podle počtu uzavřených dohod o výkonu PP

Autorka práce si stanovila rozdělení organizací podle počtu uzavřených dohod na malé, střední a velké organizace.

Tabulka 5 rozdělení organizací dle počtu uzavřených dohod o výkonu PP

VELIKOST ORGANIZACE	POČET UZAVŘENÝCH DOHOD
velká	61 a více dohod
střední	31 – 60 dohod
malá	1 – 30 dohod

Zdroj: vlastní zpracování

Autorka práce si organizace vybrala v seznamu pověřených osob výkonem SPOD, který je dostupný na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV – pověřené osoby 2017 [online]). Pokud jde o počet uzavřených dohod o výkonu péče, nahlédla autorka do výročních zpráv organizací a podle toho si je rozdělila do kategorií dle velikosti a následně je oslovila.

Při domluvě společných rozhovorů si nepřály organizace být konkrétně v práci jmenovány a jejich přání autorka práce plně respektovala.

6.2.2 Respondenti – klíčoví pracovníci doprovázejících organizací

Jako respondenty vybrala autorka práce vždy dva klíčové pracovníky z vybrané organizace. Celkem mělo proběhnout 12 rozhovorů. V průběhu výzkumu došlo k rozšíření vzorku z důvodu změny počtu dohod v jedné organizaci z vyššího na nižší. Došlo tedy k rozšíření zastoupení „malých organizací“. Další změna nastala v případě organizace, kde místo rozhovoru se dvěma pracovníky, proběhl jen s jedním, a to z důvodu přijetí nové kolegyně, která neměla prozatím dostatečnou praxi proto, aby mohla na stanovené otázky bez překážek odpovídat. Celkem tedy proběhl rozhovor se třinácti klíčovými pracovníky. Výběr konkrétních zaměstnanců probíhal na základě volby vedoucích organizací. Ti volili své pracovníky podle volné časové kapacity a ochoty zúčastnit se rozhovorů. V některých organizacích byli na pozici pouze dva klíčoví pracovníci, a tak zde žádná volba probíhat nemohla.

Tabulka 6 Charakteristika respondentů

Velikost organizace	Pohlaví	Vzdělání	Počet let praxe v roli DP	Pověření organizace
MALÁ	žena	vyšší odborná	1	2013
MALÁ	žena	vysoká škola	3	2013
MALÁ	žena	vysoká škola	3,5	2014
MALÁ	žena	vysoká škola	1,5	2014
MALÁ	žena	vysoká škola	5	2016
MALÁ	muž	vysoká škola	2	2016
STŘEDNÍ	žena	střední škola	5	2010
STŘEDNÍ	žena	střední škola	5	2010
STŘEDNÍ	žena	vysoká škola	5	2013
VELKÁ	žena	vyšší odborná	1	2016
VELKÁ	žena	vysoká škola	1	2016
VELKÁ	žena	vysoká škola	4	2013
VELKÁ	muž	vysoká škola	4	2013

7 Výsledky výzkumu

V této kapitole budou představeny výsledky výzkumného šetření. Výsledky budou strukturovány podle oblastí, na které byl výzkum zaměřen. První oblastí bude hodnocení legislativní úpravy a metodické podpory při výkonu práce. Druhá oblast je zaměřená na naplňování povinností, které vyplývají z role klíčového pracovníka a třetí oblastí jsou překážky v procesu doprovázení. Autorka práce vyhodnocovala výsledky pomocí kódování, kdy jako kódy volila jednotlivé otázky, které byly při rozhovorech položeny. Nicméně autorka práce hledala v rozhovorech i specifika, která se mohla při odpovědích vyskytovat, případně hledala širší souvislosti, v případě, že se odpovědi respondentů v některých případech vymykaly většině.

7.1 Analýza získaných dat

Všechny uskutečněné rozhovory byly nahrávány. S nahráváním rozhovorů byli respondenti seznámeni a podepisovali informovaný souhlas, který je uveden v příloze č.1. Autorka takto získané rozhovory přepsala pro svou potřebu a lepší orientaci během analýzy. Při analýze dat kódovala autorka názory respondentů dle jednotlivých oblastí, na které se kladené otázky rozdělovaly. Byly celkem 3 oblasti. Autorka zjišťovala názory respondentů bez předem stanoveného rozdělení dle velikosti organizací. Rozdělení organizací na malé, středí a velké sloužilo k zajištění odpovědí od zástupců těchto kategorií v nestátním neziskovém sektoru za Prahu a Středočeský kraj. Možné rozdíly mezi těmito kategoriemi mohou přinést další zajímavá zjištění ke kterým výzkum dospěl, nicméně prvotní záměr kategorizovat takto odpovědi autorka neměla. Pro lepší přehlednost odpovědí autorka přikládá obrázek, který představuje nejčastější a nejdůležitější odpovědi respondentů, které jsou dále komentovány.

7.2 Hodnocení legislativní úpravy a metodické podpory při výkonu práce klíčového pracovníka

V první části oblasti šetření bylo respondentům položeno 6 otázek:

- *Máte při své práci možnost využívat kromě legislativní úpravy i vnitřní metodiky? Na jaké oblasti doprovázení se vaše vnitřní metodiky zaměřují?*
- *Je pro vaši práci přínosnější vycházet z metodické podpory, nebo spíše vycházíte z konzultací s nadřízeným a kolegy, případně využíváte jiné podpory (Jaké)?*

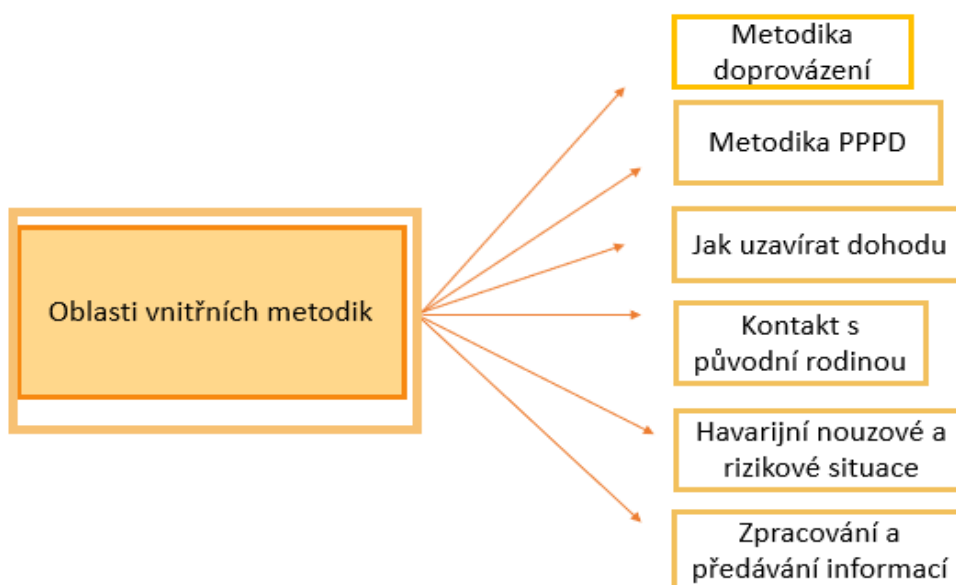
(Z jakého důvodu vám zvolená varianta vyhovuje?)

- *Jak hodnotíte legislativní úpravu systému doprovázení pěstounských rodin? Domníváte se, že je potřeba legislativní rámec upravit? V čem konkrétně?*
- *Vnímáte, že je samotná role klíčového pracovníka dostatečně definována? Pokud ano z čeho vycházíte? Pokud ne, jak byste tento nedostatek doplnil/a?*
- *V případě řešení nestandardních, nebo složitých situací v rámci doprovázení, máte, na koho se obrátit? Máte v organizaci stanovené postupy řešení těchto situací? Kde je najdete?*
- *Máte ve své organizaci pravidelné supervize a intervize? Jaký přínos mají pro vaši práci?*

Otázku na definování role klíčového pracovníka vyhodnotí autorka společně ve druhé oblasti otázek výzkumu.

Pracovníci na první otázku **odpověděli, že mají i své vnitřní metodiky**. Jen **jedna organizace metodiky neměla** a vycházela pouze ze standardů, zákona a doporučení ze strany státu. Tato organizace je poměrně nová a na rozdíl od ostatních organizací neprošla zatím žádnou kontrolou z ÚP nebo kontrolou zaměřenou na standardy kvality. Klíčoví pracovníci také jmenovali oblasti, na které se jejich metodiky zaměřují. Přehled nejvíce jmenovaných je zobrazen v následujícím obrázku.

Obrázek 2 Oblasti vnitřních metodik

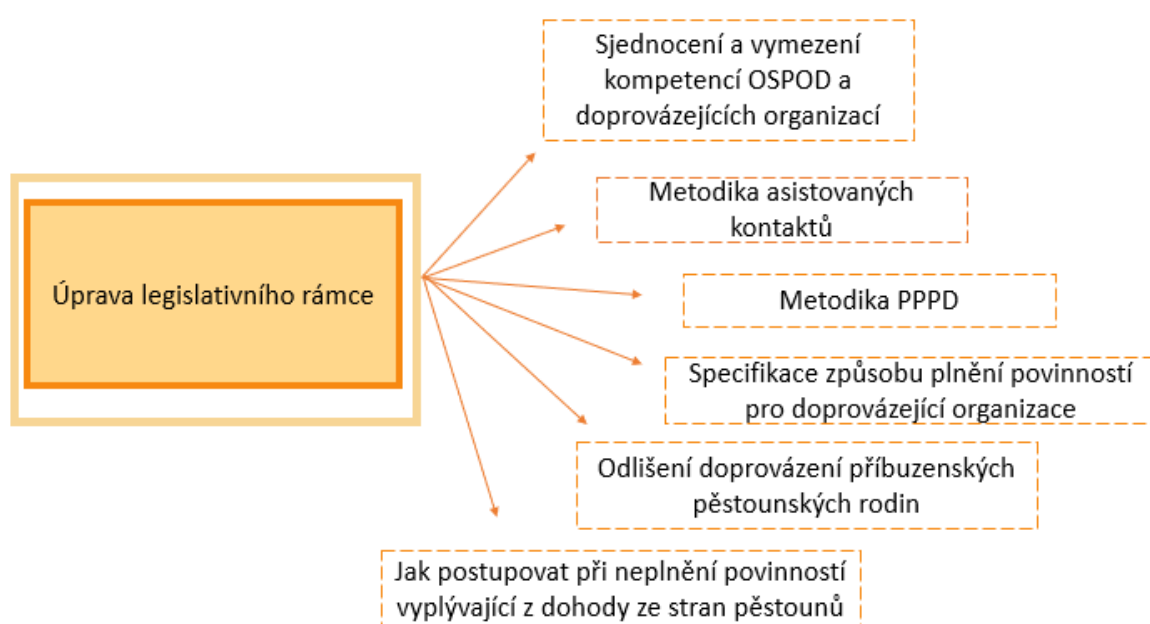


Zdroj: vlastní šetření

Pracovníci při své práci mají možnost vycházet z metodiky, legislativy, praxe a konzultací s kolegy. Jedna část pracovníků volí „zlatou střední cestu“. **Využívají tedy**

legislativní a metodickou podporu a současně konzultují se svými kolegy. Druhá část doprovázejících pracovníků sdělovala, že vychází hlavně z praxe a konzultací s kolegy, neboť sdělují, že: Metodika je „mrtvá“, jedná se jen o „paragrafové body s nedostatečným komentářem“. Pracovníci měli tedy možnost se k legislativní úpravě vyjádřit, případně zmínit, co by doplnili. Většina respondentů se shodla na tom, že **podpora ze strany státu je nedostatečná** a určitě by legislativní i metodickou podporu doplnili o následující oblasti, které jsou představeny v níže uvedeném obrázku 3.

Obrázek 3 Úprava legislativního rámce



Zdroj: vlastní šetření

Našli se i doprovázející pracovníci, kteří byli s daným legislativním rámcem a metodickou podporou spokojeni, a to zejména z důvodu, že jim možnost „volné ruky“ **přišla smysluplnější**. Nejvíce však pracovníci volali po **ujasnění kompetencí OSPOD a doprovázející organizace**.

Uvnitř organizace se **cítí pracovníci poměrně ukotvení**. Pokud řeší nějakou nestandardní situaci, **mají** všechny organizace **stanovené postupy, na koho se obracet**, případně jak takové situace řešit. Nejčastěji se pracovníci **obracejí na své vedoucí** (koordinátory), dle hierarchie v organizaci, ale také konzultují s **OSPOD, krajem, Magistrátem, ÚP, nebo se také obrací na MPSV**. Velkou podporu jim dodávají **pravidelné supervize a intervize**.

Až na jednu výjimku, která se k zavedení supervizí teprve chystá, je dnes v sociální oblasti zajištění supervize již běžnou praxí. Doprovázející pracovníci však jmenovali další formy podpory, které při své práci využívají. Viz. obrázek číslo 4.

Obrázek 4 Formy podpory pro DP



Zdroj: vlastní šetření

7.3 *Naplňování povinností vyplývajících z role při práci s pěstounskými rodinami*

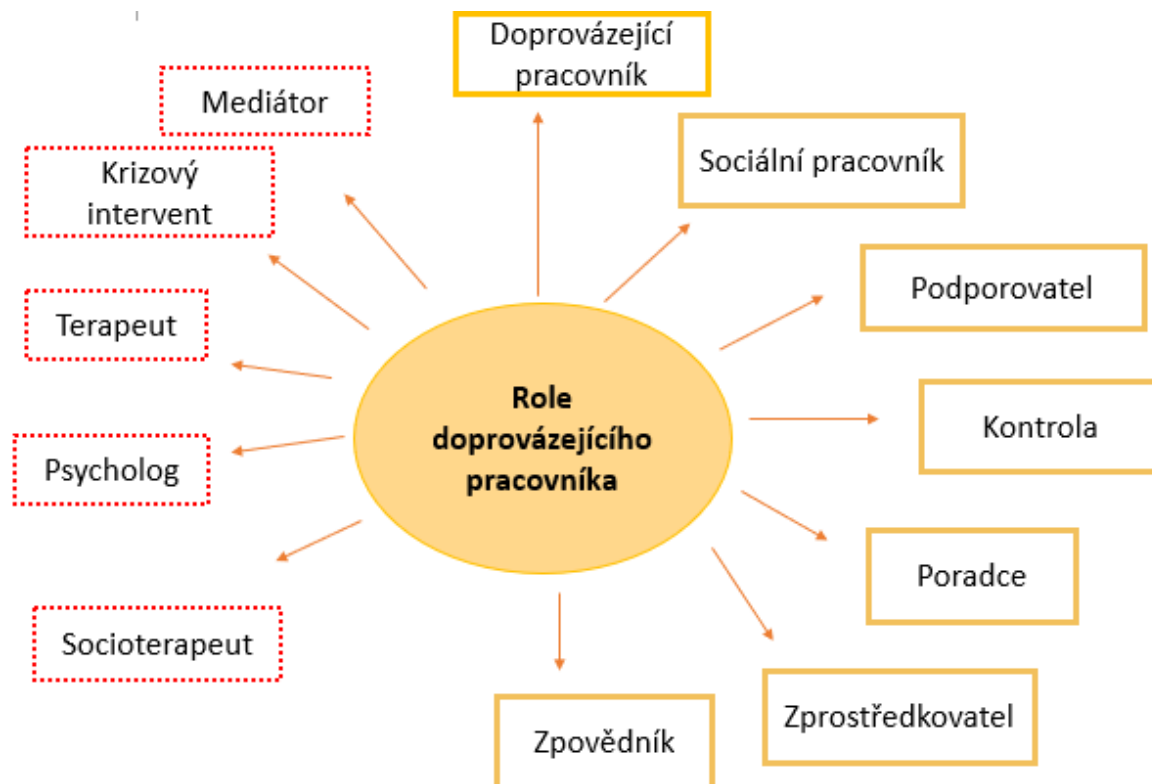
Ve druhé oblasti bylo doprovázejícím pracovníkům položeno také šest otázek:

- *Dokážete podle sebe jmenovat, které role při doprovázení zastáváte? A jaká z těchto rolí je pro vás nejtěžší?*
- *Jaká témata nejčastěji s pěstounskými rodinami při doprovázení řešíte a jakou roli v tom sehráváte?*
- *Daří se vám v rodinách vždy navázat a dále rozvíjet komunikaci s dítětem? V jakých případech je komunikace s dítětem těžká?*
- *Jsou ze strany pěstounů dodržovány všechny povinnosti vyplývající z dohody o výkonu pěstounské péče? V případě, že ne, jakou roli sehráváte při práci s těmito pěstouny?*
- *Vnímáte v systému doprovázení místa (oblasti), kde by mohlo dojít, nebo dochází k profesnímu střetu rolí?*
- *Vykonáváte pro organizaci ještě nějakou jinou činnost kromě zastávání pozice klíčového pracovníka? Pokud ano, má to vliv na přímou práci s pěstounskými rodinami?*

Když se autorka práce zaměřila na specifikování **samotné role doprovázejícího pracovníka, rozdělili se respondenti na dvě poloviny. Jedna sdělovala, že tato role definována nejspíše je** a vychází se standardů kvality, zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, nebo z povinností vyplývajících pro doprovázející organizace. V některých organizacích se cítili ve své roli lépe ukotveni po kontrole z ÚP, která jim v této oblasti vyjasnila jejich kompetence. **Druhá půlka sdělovala, že definována není „ALE“.** Vystávala otázka, zda by bylo dobré, aby role byla nějakým způsobem konkrétně definována. Pracovníci se obávají toho, že by se v praxi ukázalo, že plošné a jednotné definování nevyhovuje. Většina těch, kteří polemizovali nad tím, zda by se role měla více specifikovat, by byli pro setkání zástupců doprovázejících organizací, kde by se toto téma mohlo společně konzultovat. Někteří klíčoví pracovníci k tomu měli ještě specifitější přístup. Padl razantní názor, že **doprovázející pracovník by měl mít letitou praxi v oblasti sociálně – právní ochrany dítěte,** tedy že je zapotřebí mít pro roli doprovázejícího pracovníka mimo jiné specifikované, že to musí být člověk s několika letou praxí, **jinak nemůže být plnohodnotný doprovázející pracovník.** Dalším názorem bylo, že **by mělo dokonce existovat vzdělávání, které připraví na tuto roli.**

Pracovníci se v dále měli zaměřit na role, které při doprovázení zastávají nebo které se tam mohou v nějaké podobě objevovat. Jednoznačně jmenovali pracovníci **roli podpůrnou a roli kontrolní.** V dalších specifikacích už se výklad rolí lišil podle jednotlivců. Někteří respondenti se uchýlili k velmi obecnému vymezení své role, jako například „**doprovázející pracovník**“ a nic jiného tam za daného pracovníka nepatřilo. Někdo svou práci zahrnul pod roli „**sociální pracovníka**“ a opět nespatořoval nic, co by ještě specifikoval. Takto to shrnuli ti pracovníci, kteří **odpovídali, že si myslí, že je jejich role dostatečně definována,** nebo je jen částečně a měli k tomu menší výhrady. Tito pracovníci pak jmenovali další role, jako **edukativní, či terapeutickou, ale tu vyčlenili mimo „doprovázení“.** Byly to role, které zastávali jako další z funkcí v organizaci. To znamená, když byli lektori vzdělávání, nebo pro organizaci dělali terapie s klienty. Další pracovníci se o svých rolích rozpovídali více. Pracovníci ze svého pohledu jsou nejčastěji v rolích, které jsou představeny v obrázku 5.

Obrázek 5 Role doprovázejícího pracovníka



Zdroj: vlastní šetření

Pod jednotlivé role se dá zahrnout mnoho úloh a konkrétních úkolů klíčového pracovníka. Když se zaměříme na role, které jsou **v červených polích**, jedná se o role, které pracovníci sami nazývali jako „hraniční“. Znamená to, že si myslí, že činnost, kterou někdy v rodině vykonávají, by se dala pod tyto role zahrnout, nicméně tyto situace nevyhledávají a do těchto rolí nevstupují úmyslně. Snaží se je velmi eliminovat a hlídat si v tom hranice. Mluví o nich s velkým respektem a **uvědomují si, že by v těchto rolích být neměli**. Někteří pracovníci také zmiňovali, že nějaká **forma socioterapeutického výcviku** měla být pro doprovázejícího pracovníka **podmínkou pro výkon této práce**.

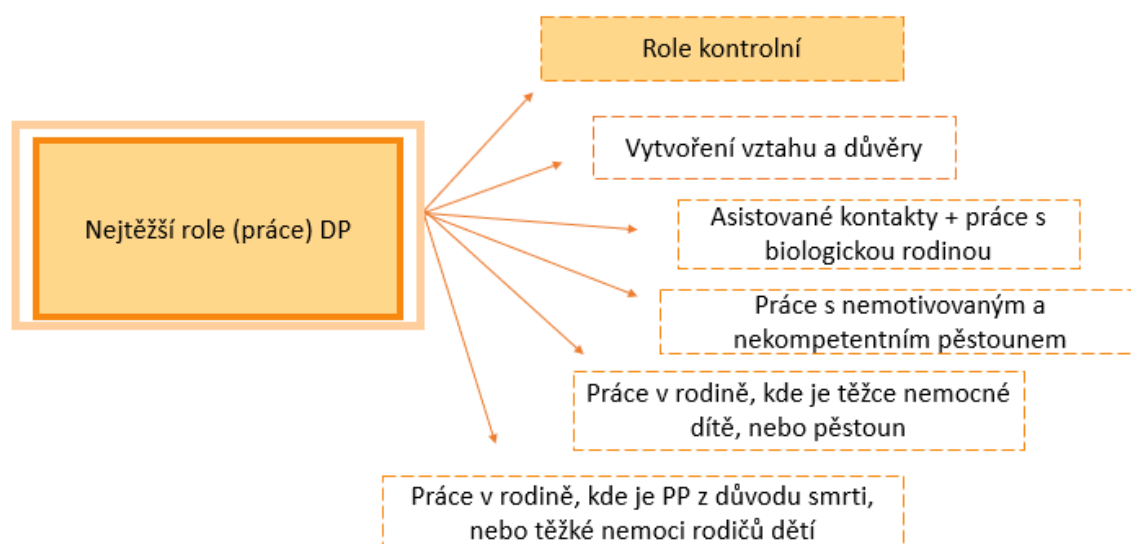
Nejčastěji pracovníci odpovídali, že zastávají roli **podporovatele**, tzn. podporují pěstouna při péči o svěřené dítě. Role **poradce** znamená, že klíčový pracovník pomáhá pěstounovi s otázkami služeb, pomáhá řešit složité situace v rodině spojené například s výchovou dítěte, problémy ve škole apod. Je zde i **role kontrolní**, která obnáší psaní zpráv pro OSPOD, návštěvy minimálně 1x za dva měsíce, kontrolu dobré péče pěstouna směrem k dítěti, kontroluje plnění povinností pěstouna a jiné.

Byla také zmíněna role **zprostředkovatele**, když je potřeba zařídit návazné služby, propojit systém, zajistit proplacení některých služeb na které má pěstoun dle dohody o výkonu PP nárok.

Role **zповědníka**, která nastává v případě, že s pěstounem mají pracovníci vybudovaný vztah a pěstoun se svěřuje se svými těžkostmi, ale i radostmi. Pracovníci měli také poukázat na to, jaká role je pro ně nejtěžší. Přehled nejtěžších rolí je zobrazen v obrázku číslo 6.

Při položení této otázky někteří pracovníci specifikovali spíše to, co je na jejich práci nejtěžší, než že by popisovali samotnou roli.

Obrázek 6 Nejtěžší role DP

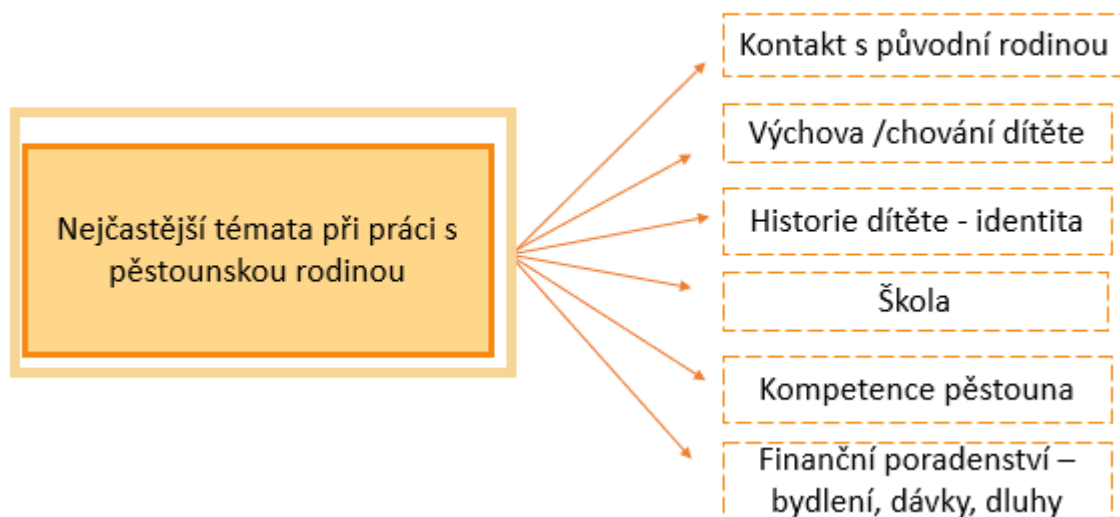


Zdroj: vlastní šetření

Z tohoto zjištění vzešly dva důležité poznatky. Organizacím **chybí podpora pro biologické rodiče**. Tento fakt se objevil i v dalších oblastech zjišťování, viz „střety rolí“. Další důležité upozornění se týkalo toho, že je „pěstounská péče“ a „pěstounská péče“. Pracovníci uvádějí, že se někdy cítí nejistí ve své roli při práci s **pěstounskou rodinou, do které jsou děti umístěny z důvodu smrti nebo těžké nemoci svých rodičů**. Tato skutečnost je specifická a pracovníci se domnívají, že v tomto případě i **doprovázení by mělo být vedeno „nějak jinak“**. Největší zastoupení ve specifikování nejtěžší role měla role kontrolní. Ať už se jedná o psaní zpráv pro OSPOD, sdělování, že není něco v pořádku apod. Pracovníci si uvědomují, že to je nedílná součást jejich práce, nicméně necítí se v této roli komfortně a raději by byli jen v roli podporující.

Další otázka se zaměřovala na oblasti témat, které klíčoví pracovníci s pěstounskými rodinami řeší. Nejčastější témata jsou zobrazena v obrázku č. 7.

Obrázek 7 Nejčastější témata



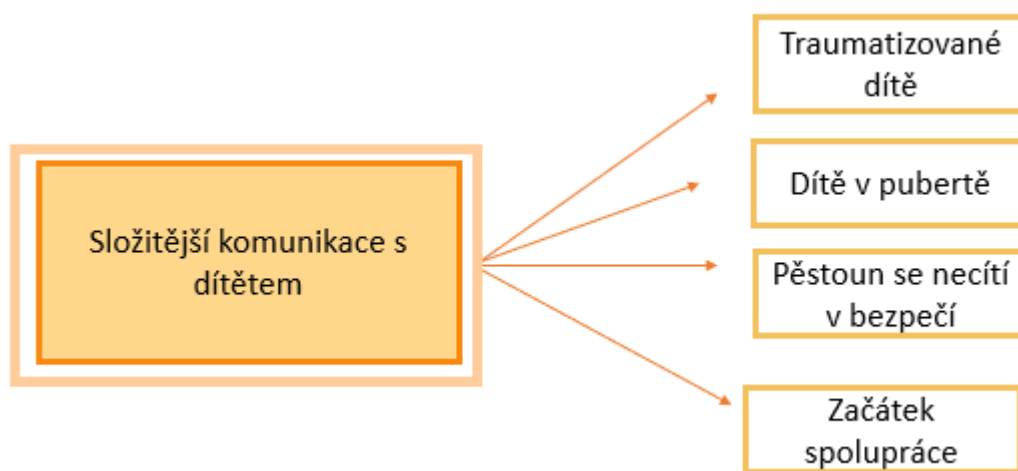
Zdroj: vlastní šetření

Zde se začalo objevovat sdělení, že někdy je komplikací vyjasnit si, **pro koho v té rodině doprovázející pracovník je**. Jestli pro pěstouna, nebo pro dítě. Většina doprovázejících pracovníků sděluje, že „*jde hlavně o ty děti, to pro ně to všechno je*“. I když se objevil názor, že doprovázející pracovník je pro pěstouna. Musí podporovat jeho kompetence a díky tomu bude dítěti dobře, a to bude ta práce, která bude odvedena směrem k dítěti. A další nezbytnou součástí v této oblasti **je vztah a důvěra a pocit bezpečí pro pěstouny**. To bylo zmiňováno napříč organizacemi, neboť v tom spatřují **základ celé spolupráce**. Bez toho nelze s pěstounskou rodinou pracovat. Pracovníci se také ošivali, když zmiňovali, že někdy jsou práva rodičů nadřazena právům či zájmům dítěte.

Rozporuplná otázka byla na komunikaci s dítětem. Autorka se dotazovala, zda se komunikace daří vždy a v jakých případech to nejde nebo je to složité. Většina pracovníků sdělovala, že **komunikace s dítětem se jim daří**, dokonce si na tom **zakládají**, protože jsou zde pro dítě. Některé organizace pro to, aby navázaly dobrý vztah s dítětem, **pořádají pobytové akce, doprovázející pracovník vykonává s dítětem volnočasovou aktivitu nebo jsou v komunikaci i přes sociální síť**.

Pro některé pracovníky je vztah s dítětem na tolik důležitý, že v případě, že **dítěti nevyhovuje doprovázející pracovnice, může dojít i k její změně**. Většina pracovníků se snaží s dítětem **komunikovat i o samotě**, nicméně zde je ta rozporuplnost, neboť několik organizací sdělovalo, že jim bylo někým sděleno, že by to dělat neměli. Jiná organizace zase tvrdí, že je to důvod, proč vyžadují po pracovnících letitou praxi, neboť „**nepřichází v úvahu, aby člověk bez praxe komunikoval s dítětem**“. Pro přehled je na obrázku 8 znázorněno, v jakých případech je komunikace s dítětem složitější.

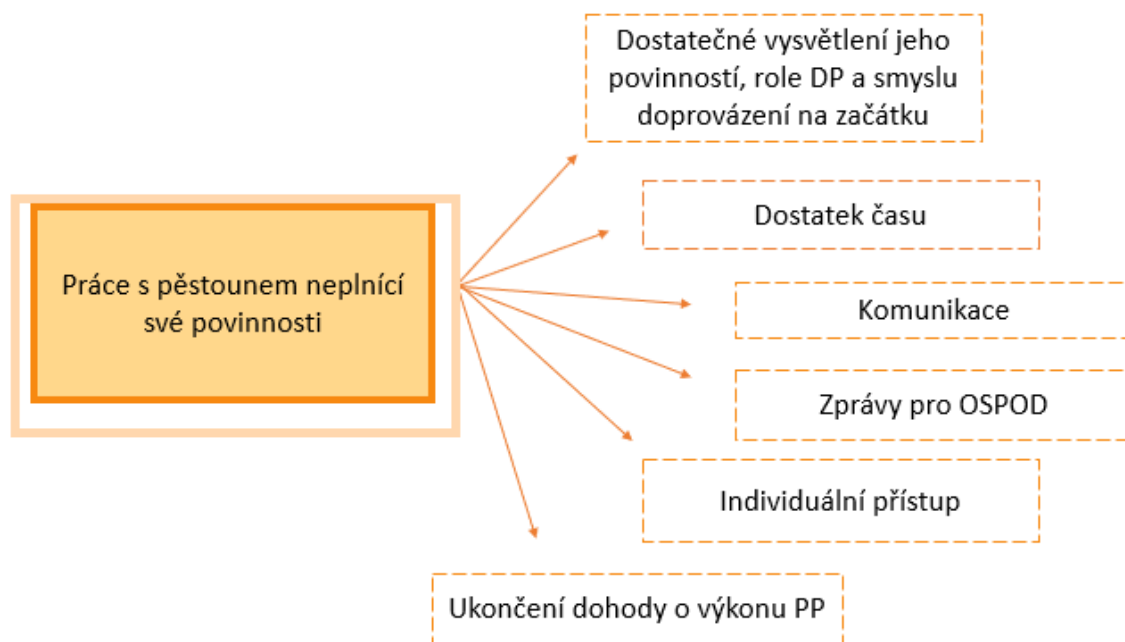
Obrázek 8 Složitější komunikace s dítětem



Zdroj: vlastní šetření

Vedle povinností doprovázejících pracovníků se jedna z otázek zaměřovala také na dodržování povinností ze strany pěstounů. Ve většině případů se jednalo o **neplnění povinného vzdělávání**. Některé organizace byly v termínech opatrné a volily spíše formulaci „**někteří zkouší**“, „**někdy obtížné**“, „**možná, někdy, výjimečně**“. Avšak vždy to bylo o vzdělávání a problému s dodržáním povinných 24 hodin. Další nepříjemnou povinností v některých případech je pro pěstouny **zajišťování podpory sounáležitosti dítěte s osobami blízkými**. Mají také problém se **samotným doprovázením**, a tedy **domlouváním a dodržáním konzultací**. Klíčových pracovníků se autorka dotazovala i na to, jak v těchto případech neplnění povinností řeší. Jak pracovníci postupují při těchto situacích, představuje obrázek č. 9.

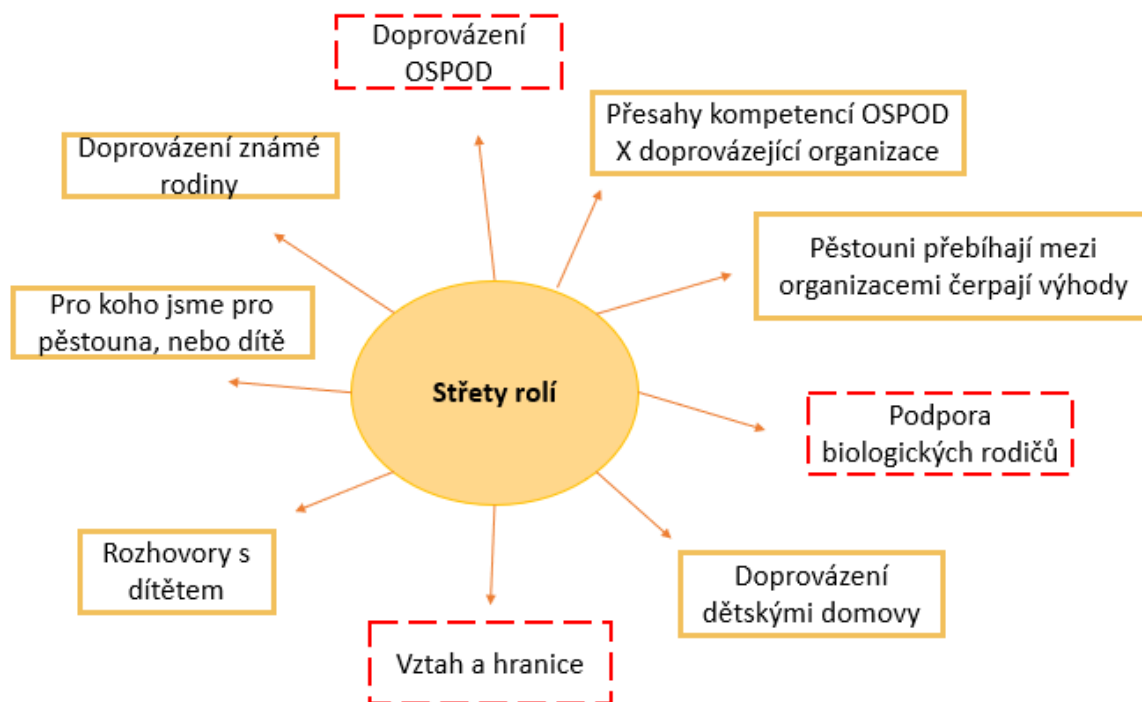
Obrázek 9 Práce s pěstounem neplnící povinnosti



Zdroj: vlastní šetření

Doprovázející pracovníci jmenovali své praxe a zkušenosti. Někdo sděloval, že vše je o tom, jak se pěstounovi na začátku vysvětlí jeho práva, povinnosti a role doprovázejícího pracovníka. Někteří pracovníci, například u vzdělávání, **volí i individuální přístup ke každé pěstounské rodině**. Například méně hodin vzdělávání, individuální vzdělávání formou četby, diskuze nad tématem v oblasti NRP a další. Pokud nic nefunguje, **píší zprávy na OSPOD**, ale tam se mnohdy také nic nezmění. V některých případech si doprovázející organizace stanovaly, že v případě neplnění povinností, například opakované rušení schůzek, mohou pěstounovi **vypovědět dohodu o výkonu PP**. Nicméně právě zde se objevila další problematická oblast, a to **jak by měl být pěstoun za neplnění sankcionován**, jestli vůbec a jakým způsobem. Mnohdy to narušuje práci doprovázejícího pracovníka a ten nemá moc možností, jak s tímto naložit, kromě nejrepresivnějšího zásahu, kterým je ukončení dohody o výkonu PP. Avšak pracovníci by uvítali nějaké **doporučení a možnosti jak s klienty, kteří neplní své povinnosti, pracovat**. Nehledě na to, že největší zastoupení má u nás pěstounská péče příbuzenská a tito pěstouni neprocházejí žádnou přípravou a vzdělávání průběžné, je u nich jedinou formou edukace.

Obrázek 10 Střety rolí



Zdroj: vlastní šetření

Výše uvedený obrázek 10 prezentuje střety rolí, které doprovázející pracovníci mohou v systému doprovázení spatřovat. Červeně označené jsou ty střety rolí, které jmenovali doprovázející pracovníci nejčastěji. Cílem bylo mimo ostatní střety také zjistit, jaký mají pracovníci názor na doprovázení pěstounských rodin ze strany OSPOD. Ve většině případů sdíleli pracovníci názor, že „*doprovázení nepatří do rukou OSPOD*“. Někde se setkali s praxí, kde jedna pracovnice působila v rodině ve dvojí roli - jako sociální pracovnice v kurativní roli a dále jako doprovázející pracovnice. To bylo pro určité pracovníky nepřijatelné. Někdo zmiňoval, že praxe je už jiná. Na většině úřadů mají vyčleněné pracovnice, které pouze doprovázejí. Nicméně si myslí, že jsou stejně mnohdy tak **vytížené, že „nemohou doprovázení vykonávat tak, jak by se patřilo“**. Našly se i takové názory, že by doprovázení **OSPOD plošně nezakazovali**, neboť jsou oblasti, kde třeba doprovázející organizace nejsou nebo jsou velmi daleko a není jiná možnost než uzavřít dohodu s OSPOD. Ale i v tomto případě bylo ze strany klíčového pracovníka dodáno, že to „*není šťastné řešení*“. Důvody, proč vyhodnocují doprovázení OSPOD jako nevyhovující, jsou obavy, že *se pěstouni nebudou svěřovat, pracovnice neodvedou kvalitně podpůrnou složku doprovázení, nebudou mít na klienty čas apod.* Další často zmiňovaný střet rolí byl v otázce **vztahu a hranic**. Pracovník si chce s pěstouny vytvořit vztah, aby mohl lépe s rodinou pracovat, ale musí si udržet své profesionální hranice.

Někdy je to těžké vybalancovat a nenechat se vtáhnout od pěstouna do až „*kamarádské*“ role. A v neposlední řadě byla opětovně uvedena **potřeba podpory pro biologické rodiče**. Někdy v tzv. asistovaných kontaktech musí klíčový pracovník být v roli podporovatele a motivátora pro rodiče, a „*to není komfortní*“. Jako střet rolí jmenovali pracovníci **přesahy kompetencí OSPOD a doprovázejících pracovníků**. Někdy se stává, že OSPOD chce po doprovázející organizaci věci, které nejsou v jejich kompetencích, a to například z důvodu, že klíčový pracovník je s rodinou v kontaktu častěji než sociální pracovníce, která jde do rodiny 1x za šest měsíců. Někdy však doprovázející pracovníci sami řeší situace a věci na místo OSPOD. Jako častý střet bylo jmenováno, že si pracovníci nejsou jisti, **pro koho jsou**. Zda pro dítě, nebo pro pěstouna a zda vůbec **mohou s dítětem komunikovat**. Kraj, MPSV nebo inspekce z ÚP sděluje vždy něco jiného. Ale pracovníci berou dítě jako součást systému, o které jde především, takže komunikují i s dítětem a snaží se s ním mít také vybudovaný vztah. Střet rolí, který má většina organizací ošetřené ve standardech, je **doprovázení známé rodiny, případně pracovníka dané organizace**. Překvapivě bylo zmiňováno, že pěstouni putují po republice a vybírají si organizace podle výhod, které vyčerpají a organizaci změň. Byly zmiňovány i případy, kdy si **pěstouni vybírají organizace**, které jsou daleko od jejich bydliště z důvodu toho, aby je nikdo každé 2 měsíce nekontroloval.

Poslední otázka v této oblasti směřovala k tomu, zda doprovázející pracovník vykonává pro organizaci ještě nějakou jinou činnost kromě doprovázení. Ze třinácti dotázaných odpovědělo 12, že mají i jinou činnost, ze které se jejich úvazek skládá. **Jen jedna doprovázející pracovníce má plný úvazek na doprovázení**. Jinak nikdo jiný. Nikdo z těchto pracovníků nespatořoval, že by to mělo negativní vliv na samotné doprovázení. Nejčastěji se jednalo o **pozice: koordinátora, školitele, metodika, terapeuta nebo doprovázení osvojitelských rodin**.

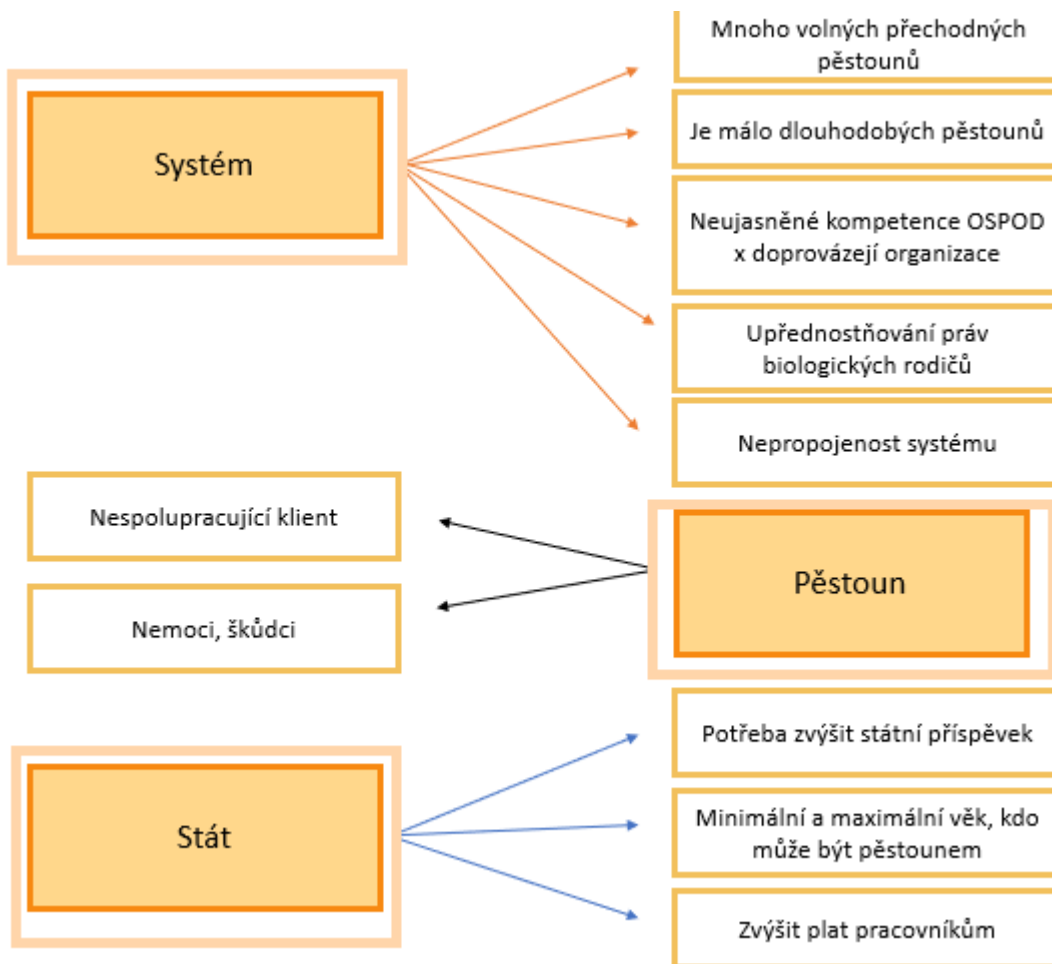
7.4 Překážky v procesu doprovázení

V této části, bylo doprovázejícím pracovníkům položeno 5 otázek, který zjišťovaly, zda jsou nějaké překážky, které mohou narušovat proces doprovázení.

- *Setkáváte se při výkonu práce se situacemi, které mohou ohrožovat proces doprovázení?*
- *Kolik rodin připadá na jednoho pracovníka při plném úvazku? Vzhledem ke své dosavadní praxi, máte představu, jaký počet pěstounských rodin na jednoho pracovníka by byl ideální?*
- *Existují služby, které pěstouni potřebují, či aktivně využívají, ale nemohou být hrazeny ze státního příspěvku?*
- *Jak klíčový pracovník hodnotí současné typy pěstounské péče a v čem spatřuje případné nedostatky či překážky této typologie?*
- *Setkáváte se s případy, kdy pěstouni vaši roli výslovně odmítají? Z jakého důvodu si myslíte, že pěstouni tento postoj zaujímají a jak s tím pracuje?*

Pracovníci měli vyjmenovat, jaké situace mohou narušovat proces doprovázení. Tyto situace rozložila autorka práce podle toho, kde v systému se nacházejí, jestli to jsou situace, které souvisí s činností/nečinností státu, pěstouna, nebo to jsou překážky v systému samotném. Překážky na straně pěstounů budou ještě více rozvedeny v samostatné otázce na typologii pěstounské péče. Situace ohrožují proces doprovázení předkládá obrázek č. 11.

Obrázek 11 Situace ohrožující proces doprovázení



Zdroj: vlastní šetření

Nejasné kompetence a nepropojenost systému se objevovala napříč organizacemi i napříč otázkami, například u podpory ze strany státu apod. Pokud jde o kompetence OSPOD, pracovníci jmenovali, že chybí individuální plány ochrany dítěte, nebo jsou napsané tak obecně, že se podle nich doprovázející pracovník vůbec nemůže řídit. U nepropojenosti systému měli pracovníci na mysli **dlouhé lhůty soudů** a také vykládání lhůt u přechodné pěstounské péče, konkrétně **od kdy se počítá rok dítěte v PPPD**. Pracovníkům také **chybí pravidelné setkávání zástupců doprovázejících organizací**, kdy by společně mohli diskutovat o dalším směřování a rozvoji doprovázení. Palčivé jsou rovněž **finance**. Jak v systému celkově, kdy pracovníci sdělují, že doba se mění, služby se zdražují, ale **finanční příspěvek zůstává stále stejný**. Druhá věc je **mzda doprovázejících pracovníků**. Pracovníci sdělují, že jejich práce zahrnuje širokou paletu dovedností, musí mít dostatečný přehled a zkušenosti, neustále musí sami na sobě pracovat a nejsou za to dostatečně ohodnoceni.

Klíčovými pracovníkům byla také položena otázka, jaký maximální počet rodin mají v organizaci stanovený na plný úvazek a jakou hranici by zvolili jako ideální. Je třeba dodat, že až na jednu pracovníci, neměl žádný pracovník plný úvazek na doprovázení a limit počtu je stanoven metodikou. Tabulka číslo 7 uvádí přehled počtu rodin, které mají organizace stanovený včetně toho, jaký je za pracovníky ideální počet.

Tabulka 7 Počet rodin

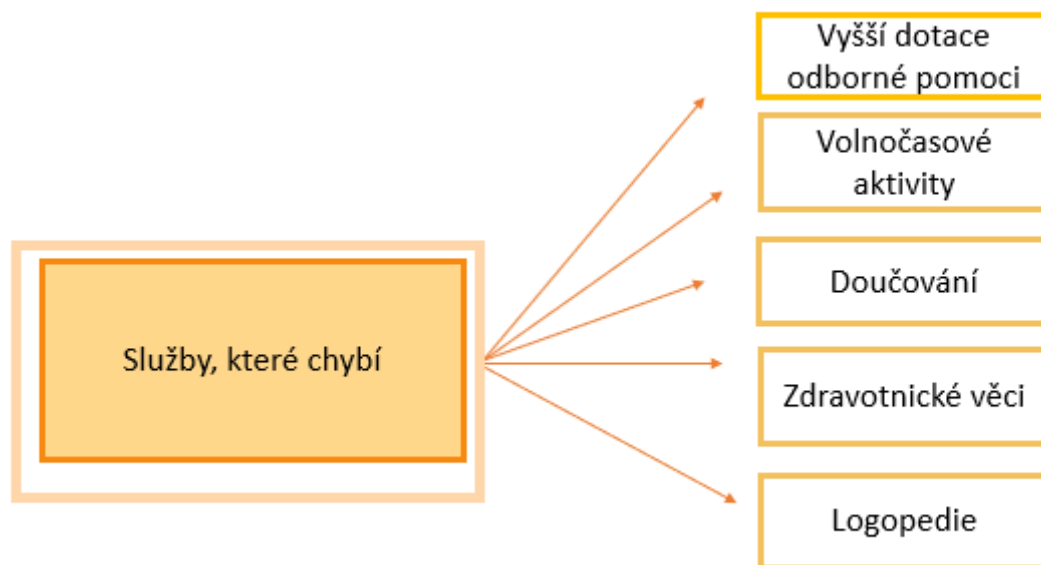
ORGANIZACE	STANOVENO	IDEÁL
Velká 1	23	15
Velká 2	25	25
Střední 1	20-23	18-20
Střední 2	25	Max. 30
Malá 1	20	15
Malá 2	20-23	15-20
Malá 3	20	15-20

Zdroj: vlastní šetření

Všechny organizace mají stanovenou nějakou nejvyšší hranici počtu rodin na jednoho doprovázejícího pracovníka. Pohybuje se **od 20 do 25 rodin na pracovníka**. Když se autorka dotazovala na **ideální počet**, který by jim umožnil kvalitně pracovat s pěstounskými rodinami, jmenovali pracovníci nejčastěji hranici **15-20 rodin**. Avšak našli se i pracovníci, kteří sdělovali, že ideál je například **25, nebo dokonce 30 rodin** na jednoho doprovázejícího pracovníka. Tyto vyšší počty zmiňovali **doprovázející pracovníci, kteří měli praxi na OSPOD**. Když se autorka práce ptala na počet přechodných pěstounů v tomto počtu, jmenovali pracovníci maximálně zastoupení 2-5 rodin. Někteří pracovníci také dodávali, že by **doprovázení přechodných pěstounských rodin „nemíchali“ společně s dlouhodobými pěstouny**. **Většina organizací však přechodné pěstouny vůbec nedoprovázela.**

Klíčové pracovníci měli také zhodnotit, zda služby, které vyplývají z dohody o výkonu pěstounské péče, odpovídají potřebám pěstounů, nebo jsou nějaké služby, které by pěstouni potřebovali, ale organizace je nemůže platit ze státního příspěvku. Přehled nejpotřebnějších služeb představuje následující obrázek číslo 12.

Obrázek 12 Chybějící služby

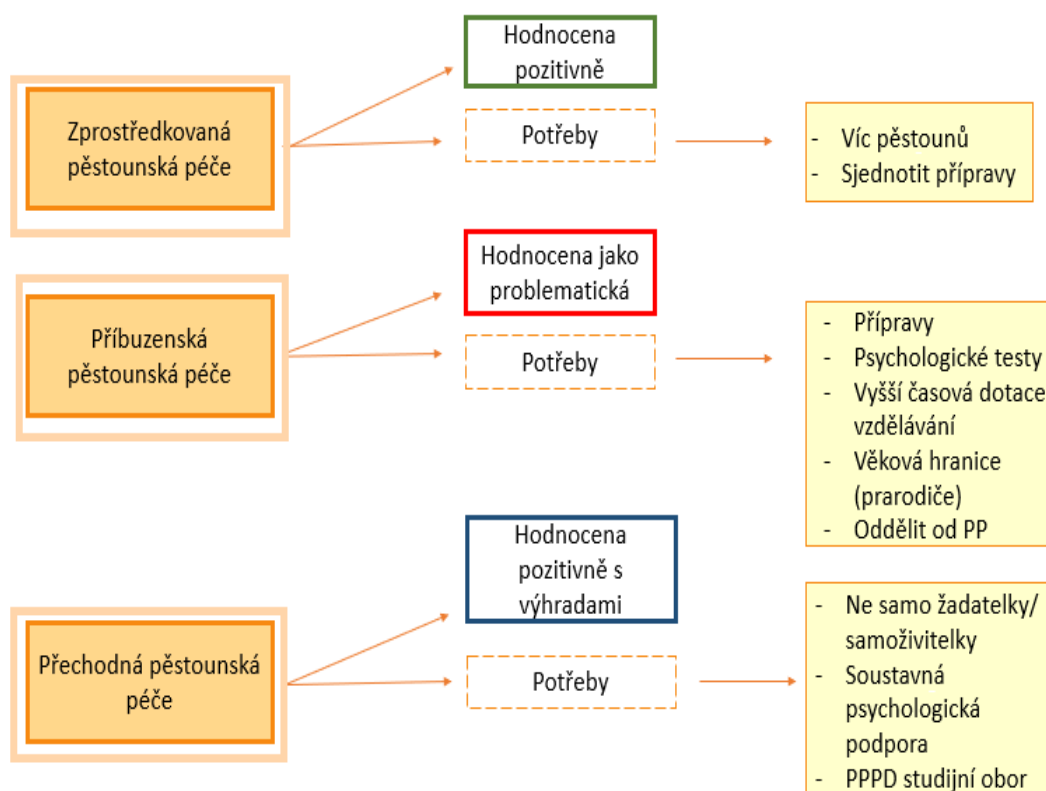


Zdroj: vlastní šetření

Pracovníci zmiňovali, že pěstouni nejvíce potřebují **doučování**. Je to i z toho důvodu, že je mnoho pěstounů prarodičů a ty si již látku probíranou ve škole nepamatují, nebo neumějí cizí jazyk, ve velké většině je to angličtina. Dále pracovníci volají po **zvýšení dotace pro odbornou pomoc**. Když je potřeba dlouhodobější terapie, nelze jí hradit ze státního příspěvku. Také by rádi, aby byla možnost přispět dětem na volnočasové aktivity. Kroužky jsou v dnešní době drahé a pěstouni, opět nejvíce prarodiče, na to nemají dle slov klíčových pracovníků dostatek peněz. Celkově zde vyvstávala potřeba **státní příspěvek zvýšit**, neboť od začátku je jeho výše stejná. Nereaguje totiž na zvedající se ceny apod. Mimo to se také nemyslí na vícečlennou pěstounskou péči. Když jsou v pěstounské péči třeba dvě nebo více dětí, státní příspěvek je stále stejně vysoký. Někteří pracovníci měli k dalším službám pro pěstouny jiný názor. Byli například pro zvýšení časové i finanční dotace pro odbornou pomoc, nicméně hrazení volnočasových aktivit, či výbavy domácností nebo pokojíčků pro děti, nespátřují jako povinnost pro doprovázející organizace. *„Domnívám se, že na tyto aktivity mohou pěstouni čerpat z jiných zdrojů, například z nadací nebo z úhrady na potřeby dítěte, která se momentálně zvýšila na pěknou částku“*. *„Nadační fondy fungují, přispívají na výbavu pokojíčku pro dítě, či pomůcky do školy, nezahrnovala bych to celoplošně pod doprovázející organizace, nechala bych to na fondech a dalších nadacích“*.

Zajímavé bylo hodnocení typů pěstounské péče. Autorku zajímal pohled klíčových pracovníků na pěstounskou péči příbuzenskou, zprostředkovanou a pěstounskou péči na přechodnou dobu. Je potřeba dodat, že většina organizací nedoprovázela přechodné pěstouny. Někteří se tedy k formě pěstounské péče na přechodnou dobu nevyjadřovali. Většina organizací doprovázelo příbuzenské pěstouny. Je tedy jasné, že příbuzenská pěstounská péče je nejfrekventovanější způsob pěstounské péče v ČR. Přehled hodnocení typologie představuje obrázek číslo 12.

Obrázek 13 Hodnocení typů PP



Zdroj: vlastní šetření

Při hodnocení typů pěstounské péče bylo jasné, že ač je příbuzenská pěstounská péče nejfrekventovanější, je zároveň také nejproblematictější. Pracovníci se shodují na tom, že by bylo dobré zavést nějakou **formu příprav pro příbuzenské pěstouny**. Je potřeba, aby procházeli psychologickým posouzením, protože se vyjadřují, že si **nejsou jisti, zda „pokrevní linie, je vždy to nejlepší pro dítě“**. Většina pracovníků jsou pro nějakou formu příprav, či psychologické testování. Zároveň jsou opatrní v tom, **jak by se tento formát zaváděl**, neboť nelze dělat přípravy příbuzných preventivně. Je to otázka, kterou by opět pracovníci rádi **prodiskutovali na společných setkání se zástupci doprovázejících organizací**.

Také klíčoví pracovníci **nesouhlasí** s tím, že je sedmdesátiletému prarodiči svěřeno například pěti leté dítě. Proto by byli pro zavedení nějaké **věkové hranice**. *V některých případech je dobré, aby babička zůstala babičkou.* Názory některých pracovníků také směřovaly k tomu, že by **příbuzenská pěstounská péče měla být vyčleněna v systému „nějak jinak“**. Ovšem nikdo nedovedl specifikovat, jak by to mělo být. Pracovníci dodávají, že příbuzenští pěstouni potřebují něco jiného než zprostředkování pěstouni, jinou podporu, je to něco jiného. Dokonce by příbuzenskou pěstounskou péči ani jako „pěstounská“ **neoznačovali**.

„Něco jiného“ je také doprovázení takových pěstounských rodin příbuzenských, kde je dítě svěřeno z důvodu úmrtí nebo těžké nemoci svých rodičů. Pracovníci zmiňují, že v tomto případě se také jedná o jinou formu doprovázení.

Zprostředkovaná pěstounská péče se setkala s **pozitivním hodnocením**. Padlo jen několik málo poznámek. Někteří si myslí, že je potřeba **sjednotit přípravy těchto pěstounů**, protože mají zkušenost, že to každý školitel dělá jinak. Někdo má **pochybnosti o „čisté motivaci“ pěstounů**. A také, to již bylo zmiňováno v předchozích souhrnech, je málo dlouhodobých pěstounů.

Přechodná pěstounská péče byla více méně hodnocena pozitivně, ale padlo několik návrhů, v čem by bylo **potřeba na tomto institutu zapracovat**. *„Ti, co chtějí být přechodnými pěstouny, by na to měli studovat“*. Někdo by nezařazoval samoživitelky nebo samo žadatelky (*chybí jim podpora psychická, fyzická i finanční*). *„Přechodná pěstounská péče je velmi náročná práce. Je třeba, aby měli tito pěstouni soustavnou psychologickou podporu“*.

V hodnocení typologie pěstounské péče, se zcela vymykala jedna organizace, která hodnotila pěstounskou péči takto:

Příbuzenská pěstounská péče – *„Nejlepší, co může být. Je to ideální stav. Jsou to vděční klienti. Přípravy pro prarodiče? Ne, proč je zatěžovat“*.

Zprostředkovaná pěstounská péče – *„Nejvíce protestující na vzdělávání. Chtějí jen všechno proplácet“*. Zároveň, však dodávají: *Samozřejmě, že se nejedná o všechny pěstouny, ale ve většině případů, to takto je.*

Pěstounská péče na přechodnou dobu – *„Zpřísnila bych vzdělávání těchto pěstounů, 72 hodin je málo. Lépe by se pěstouni měli vybírat. Nikdo ještě nepotvrdil, jaký to má vliv na dítě, když takhle putuje z jedné péče do druhé“*.

Zároveň však dodává, že si uvědomuje, jak to musí být pro pěstouny náročné a souhlasila by se zavedením soustavné psychologické podpory pro tyto pěstouny. Druhá pracovnice organizace dodává, že s institutem PPPD „*vůbec nesouhlasí*“. Nicméně tato organizace nedoprovází přechodné pěstouny.

Poslední otázka v této oblasti se zabývala odmítáním role doprovázejícího pracovníka. Většina pracovníků odpověděla, že se s tím **nesetkala** nebo že s tím **nemají problém**. Někdy se s tím potýkali na začátku spolupráce s pěstounem, a tak bylo potřeba s ním komunikovat, vysvětlit mu roli klíčového pracovníka, systém doprovázení a jeho práva a povinnosti. Znovu upozorňují na potřebu **vztahu a důvěry** při spolupráci. „*Když tohle máte, funguje všechno*“. Pár jedinců se s odmítáním a zablokovaným klientem **setkalo**. Výsledkem bylo ukončení spolupráce, tedy **výpověď z dohody o výkonu PP**. Tam, kde spolupráce nefungovala z důvodu osobnostního, došlo například ke změně doprovázející pracovnice.

7.5 Souhrn zjištění

Odpovědi na dílčí otázky byly prezentovány v kapitolách 7.2 až 7.4. V této části budou představeny jen hlavní zjištění výzkumu, a to dle oblastí, na které byl rozhovor zaměřen.

7.5.1 Hodnocení legislativní a metodické podpory

Zde autorka shrne dílčí závěr, která se vztahovala k otázce: ***Jak klíčový pracovník vnímá (hodnotí) legislativní úpravu a metodickou podporu výkonu své práce?***

Pracovníci potřebují ze strany MPSV větší metodické vedení, průběžnou aktualizaci instrukcí včetně rozpracování komentáře, jakým způsobem vykonávat povinnosti vyplývající z dohody o výkonu PP pro organizace. Legislativa je potřeba doplnit nebo rozšířit o mnoho oblastí, na které pracovníci poukazovali. S tím souvisí i fakt, že klíčovým pracovníkům schází pravidelné setkávání se zástupci doprovázejících organizací, kde by mohli své potřeby a změny v systému prodiskutovat a výsledek by mohl být zohledněn v metodické a legislativní podpoře ze strany MPSV a mimo jiné by došlo k důležitému propojení s praxí. Pracovníci tak v tomto ohledu **hodnotí metodickou a legislativní podporu jako nedostatečnou**, především ze strany státu, a to i vzhledem k chybějící propojenosti s praxí. Komplikace přináší i nedostatečné ukotvení kompetencí OSPOD a doprovázejících organizací, včetně nedostatečného propojení systému.

Uvnitř organizace se pracovníci cítí ukotveni. Mají své vnitřní metodiky, podle kterých vykonávají svou práci. Podpora pro pracovníky přichází i v podobě pravidelných supervizí, intervizí, porad a vzdělávání.

7.5.2 Hodnocení povinností vyplývajících z role klíčového pracovníka

Další oblast výzkumu se zabývala hledáním odpovědi na otázku: ***Jak se klíčovým pracovníkům daří naplňovat povinnosti, které vyplývají z jejich role při práci s pěstounskými rodinami?***

Celkově lze říci, že pracovníkům **se daří naplňovat jejich povinnosti, ale jsou situace, které jim výkon jejich povinností mohou komplikovat.** Pokud jde o jejich roli, pro některé dostatečně definována je, pro některé tak úplně ne. Ale narážíme zde na další potřebu komunikace mezi jednotlivými doprovázejícími organizacemi, zda specifikace role by byla správným krokem, nebo je pružnost v tomto ohledu lepší variantou. Hlavní dvě role, které vyplývají z jejich práce, je role podpůrná a role kontrolní. Většina pracovníků uvedla, že nejtěžší je pro ně být v roli kontrolní, upozorňovat na něco, co není úplně v pořádku, psát zprávy pro OSPOD apod. Pracovníci se snaží hlídat, kde jsou jejich hranice a role, do kterých by vstupovat neměli viz. červeně označené role v obrázku č. 5. Zároveň při výčtu rolí, které mohou zastávat, jmenovali širokou škálu. Doprovázející pracovníci musí mít kompetence, znalosti a dovednosti v mnoha oblastech, aby pro pěstouna mohli být dostatečnou podporou. Samotní pracovníci hodnotí, že v tomto **jsou na ně kladeny velké nároky.** V případě práce s klientem, který neplní své povinnosti, zkouší pracovníci různé způsoby práce, ale **oficiální postup v těchto případech klíčovým pracovníkům chybí,** a to jim možná naplňování jejich role trochu znesnadňuje. Pracovníci si zakládají na práci a komunikaci s dítětem. Vztah, bezpečí a důvěra je pro většinu pracovníků stavební kámen celého doprovázení. Pokud již toto při začátku spolupráce vážne, situaci ihned řeší, protože bez toho se při vzájemné spolupráci s klientem nedostanou dál. Práci doprovázejících pracovníků a naplňování jejich rolí mohou komplikovat i střety rolí, které pracovníci jmenovali a jsou znázorněny v obrázku č. 10. Pracovníci se shodují na tom, že **doprovázení nepatří do rukou OSPOD,** i když jsou přesvědčeni, že se již v praxi neděje, že by sociální pracovnice rodiny byla zároveň i klíčová pracovnice rodiny, nicméně mají pochybnosti o kvalitě doprovázení.

7.5.3 Překážky v procesu doprovázení

Ve třetí sérii otázek se hledala odpověď na otázku zda: *Vnímají klíčoví pracovníci v procesu doprovázení nějaké překážky, které prokazatelně nepříznivě působí na proces doprovázení?*

Výčet „překážek“ byl poměrně velký, takže se dá odpovědět, že **system doprovázení má své oblasti, kde se překážky vyskytují** a je zapotřebí se nad nimi zamyslet a napravit je. Překážky najdeme jak na straně státu a pěstouna, tak v samotném systému doprovázení. Zejména se jedná o **problematiku příbuzenské pěstounské péče**. Je zapotřebí se zamyslet nad pojetím tohoto typu PP. Zavést přípravy, vyčlenit ji, přejmenovat ji? Toto a další byly návrhy, které sdělovali klíčoví pracovníci s velkou potřebou vyvolání diskuze nad změnami pěstounské péče. Další **vlnu překážek představuje samotný státní příspěvek**, který je pro mnoho organizací nedostatečný. Od počátku doprovázení je stejně vysoký a nereaguje na růst cen služeb. Nejvíce však pracovníci volají po **zvýšení časové i finanční dotaci na odbornou pomoc**, která je zapotřebí ve většině pěstounských rodin. Dále organizace volají pro možnosti platit/ zajišťovat doučování a v některých případech i volnočasové aktivity pro děti. Mimo jiné samotný **plat klíčových pracovníků je hodnocen negativně**. Pracovníci se vyjadřují, že vzhledem k nárokům, znalostem a dovednostem, kterými musí disponovat, je jejich práce podhodnocena a do budoucna se obávají snížení kvality doprovázení z důvodu chybějících lidí s odborností a potřebnými dovednostmi. Další překážkou je **neprojojenost systému**, který tvoří soudy, OSPOD, doprovázející organizace a pěstouni. Není to ucelený systém, kde všichni mají na paměti zájem dítěte a každý preferuje jiné postupy a každý má jiné priority. V odpovědích pracovníků několikrát zaznělo, že chybí vzájemné setkávání členů tohoto systému, od MPSV, po klíčové pracovníky a pěstouny. Chybí diskuze, kde by se spoustu překážek dalo vyřešit nebo jim dokonce předejít.

7.5.4 Silné a slabé stránky

Autorka práce se dle nejčastějších odpovědí při rozhovorech rozhodla stanovit celkový přehled silných a slabých stránek, které s sebou nese doprovázení pěstounských rodin.

Silné stránky

- Fungující podpora v organizaci
- Pravidelné supervize /intervize, porady
- Většina organizací po kontrole standardů a kontroly z ÚP (zajištěná kvalita a správnost postupů a nabízených služeb)
- Pozitivně hodnocena potřeba doprovázení
- Práce s rodinou založena na vztahu, důvěře a bezpečí
- Organizace jsou si vědomy náročnosti práce a podle toho stanovují počet rodin na jednoho doprovázejícího pracovníka při plném úvazku

Slabé stránky

- Nedostatečná podpora ze strany MPSV
- Problematická příbuzenská PP
- Chybějící systém „sankcí“ při nedodržování povinností ze strany pěstounů
- Nepropojenost systému (doprovázející organizace, OSPOD, soudy...)
- Nejsou ujasněny kompetence OSPOD a doprovázejících organizací
- Stagnace státního příspěvku
- Nízký plat pracovníků

8 Diskuze

Výsledky výzkumu autorky práce se v některých významných částech shodovaly s výsledky, které přinesly výzkumy představené v kapitole č. 5. Je zajímavé, že i v rozestupu tří a čtyř let se názor klíčových pracovníků nikterak nemění, naopak. V některých oblastech pracovníci urgují změnu a volají po dalších opatřeních, které do této chvíle nenastaly.

➤ **Metodická a legislativní nedostatečnost – potřeba společné diskuze**

V oblasti hodnocení metodické a legislativní podpory vyjádřili pracovníci opětovnou nespokojenost s vedením ze strany MPSV stejně tak, jak na to ukazovaly výzkumy z roku 2015. Pracovníci potřebují lepší metodické vedení ze strany MPSV a volají po **vyjasnění kompetencí mezi OSPOD a doprovázejícími organizacemi**. Co jde napříč všemi organizacemi a vyslovila to většina dotazovaných pracovníků, **chybí komunikace se zástupci doprovázejících organizací** a propojenost formálního systému doprovázení s praxí. Je zajímavé, že k průběžným debatám mezi všemi zástupci systému doprovázení nedochází, i když je na první pohled jasné, že je to neuspokojená potřeba většiny. Klíčoví pracovníci, potažmo samotné organizace, se chtějí podílet na spoluutváření tohoto systému. Pokud existuje nějaká forma diskuze s doprovázejícími organizacemi, zdá se, že jejich spolupracovníkům zůstává taková diskuze skryta, nebo „jmenování zástupci“ diskuze nevycházejí z aktivních a praxí kovaných doprovázejících pracovníků. To může být důvodem toho, že se autorkou oslovení pracovníci necítili býti zastoupeni a vyslyšeni co do jejich potřeb. Některé organizace mají takovou zkušenost, že pokud narazí na něco, co není v metodice nebo legislativě pro doprovázející organizace jasné definováno, dostanou odpověď a správné nasměrování až od kontroly z ÚP a kontroly standardů kvality. Všechny organizace, až na jednu, těmito kontrolami prošly. Nicméně kontrola by měla být až ten poslední článek, od kterého by se organizace měly dozvědět, že je něco v nepořádku.

➤ **Role klíčových pracovníků – velké nároky**

Naplňovat povinností klíčových pracovníků vyplývající z jejich role se jim ve většině případů daří. Jak sami pracovníci uváděli, rolí (dovedností, zkušeností, kompetencí) zastávají skutečně mnoho. Samozřejmě pokud by se hledělo na správnost definice, asi by jich tolik nebylo, nicméně šlo o pocit pracovníků, jak vnímají roli a svou práci. Tito pracovníci musí být vzdělaní lidé s velkým přehledem a věděním, neboť nároky na ně, zejména ze stran pěstounské rodiny, jsou obrovské.

Z tohoto důvodu jsou někteří pracovníci pro specifikaci toho, kdo má být klíčový pracovník, nebo jakou výbavu má pro začátek mít, tzn. stanovený počet let praxe, věk, případně stanovené speciální vzdělávání, nebo socioterapeutický výcvik. K větší specifikaci se vyjádřili ti pracovníci, kteří mají dlouholetou (deset a více let) zkušenost v oblasti NRP, nebo SPOD a nevnímají žádné oblasti, které by mohly ohrožovat proces doprovázení. Je také otázka, do jaké míry mají tyto pracovníci uzavřené své profesní přesahy z minulých působení a „ví si rady“ opravdu jen v oblasti doprovázení a podpory pěstounské rodiny, které jim náleží a nepřesahují kompetence směrem k dalším aktérům systému, v těchto případech kompetencím OSPOD. Velká část pracovníků v souvislosti s jejich širokou škálou dovedností a kompetencí dodávají, že se necítí být za svou práci dostatečně ohodnoceni. Bojí se o budoucnost doprovázení, jelikož nároky na pracovníka jsou obrovské, ale **finanční ohodnocení neodpovídá výkonu práce**. Vzhledem k tomu, že se jedná o NNO, výše mzdy je v tomto případě závislá na výši státního příspěvku, který neroste, ale stagnuje. Zajímavé je, že dávky pěstounské péče pro dlouhodobé pěstouny se od ledna 2018 zvedly o velkou částku, nicméně na pracovníky a samotné organizace se nedostalo.

➤ Povinnosti pěstounů - sankce

Většina organizací jmenovala jako největší problém co do plnění povinností pěstounů neplnění vzdělávání. To se shoduje i s výzkumem, který byl proveden v roce 2014 (Středisko náhradní rodinné péče) a výzkumem z roku 2015 (SocioFaktor) včetně výzkumu Střediska náhradní rodinné péče též z roku 2015. Pracovníky nespolupráce pěstounů na vzdělávání tíží zejména u příbuzenské pěstounské péči, kde pěstouni neprocházejí žádnou přípravou. Velké téma je v tomto případě **zavedení sankcí** v případě neplnění povinností a jejich struktura. Pracovníci potřebují mít možnost s těmito pěstouny nějak sankčně pracovat, ale rozsah a způsob je velmi citlivou otázkou. V odpovědích respondentů autorčina výzkumu najdeme jednu výjimku. Jedna organizace se zcela názorově vymykala. Nejenom že se u jejich pěstounů vzdělávání daří naplňovat, ale ještě k tomu jsou příbuzenští pěstouni ve vzdělání aktivnější a ochotnější než zprostředkovaní pěstouni. Tato organizace funguje krátkou dobu, ale její pracovníci mají zkušenosti z OSPOD. Bylo by tedy zajímavé zhodnotit, do jaké míry je plnění vzdělávání způsobeno vlivem dřívější „represivní funkce“ na OSPOD, nebo přístupem pracovníků, kteří volí i individuální formy vzdělávání, například projití přednáškových materiálů, nebo jen povídáním o tématu NRP. Vliv může mít i samotná letitá zkušenost pracovníků.

Další možnost, jak si vysvětlit zcela odlišnou zkušenost této organizace, může být právě krátké působení dané organizace, kdy by počáteční aktivita pěstounů mohla být vyšší. Nicméně jiná organizace, která také působí krátce, problematiku vzdělávání pěstounů zmiňuje.

➤ **Doprovázení OSPOD**

Otázka zaměřena na střet rolí se i poněkud cíleně zaměřovala na uzavírání dohod o výkonu PP s OSPOD. Organizace v převážné většině zhodnotily, že praxe už je trochu jiná a na OSPOD jsou vyhrazené pracovníce, které mají na starosti doprovázení, a tedy už se tolik nestává, že by jedna pracovníce působila jako sociální pracovníce a zároveň jako klíčová pracovníce. Nicméně co pracovníci NNO vidí dál jako hlavní problém, je čas tohoto pracovníka na OSPOD a zejména kvalita doprovázení. Role kontrolní by měla zůstat v rukou OSPOD a role podpůrná je pro doprovázející organizace. K názoru, že by se dohody o výkonu PP neměly uzavírat s orgánem sociálně právní ochrany dítěte, dospěly i výzkumy z roku 2015, který prováděl SocioFactor i Středisko náhradní rodinné péče z téhož roku. Oproti tomuto v rozhovoru pro tuto diplomovou práci padl zajímavý názor, že celoplošně zakázat uzavírání dohod s OSPOD nelze, protože po České republice se vyskytují místa, kam doprovázející organizace nemají přesah, nebo nejsou dostupné v potřebném místě.

➤ **Podpora pro biologické rodiče**

Ve střetu rolí byli klíčoví pracovníci i v oblasti podpory biologických rodičů. Potřeba mít někoho na straně rodiče se ukazuje zejména při asistovaných kontaktech, kdy je většinou přítomen pěstoun se svým klíčovým pracovníkem, dítě, které je svěřené v PP a poté biologický rodič, který je tam bez podpory. Doprovázející pracovník se v některých případech snaží podpořit rodiče k nějaké činnosti nebo mu poradí, jak a kde si co zařídit a někteří pěstouni to mohou brát, jako „zradu“, protože klíčový pracovník tam má být pro něj. Ale kdo má být tedy na straně rodiče? Některé organizace to řeší tím způsobem, že mají projekty pro sanaci rodiny a z něho čerpají pracovníky pro podporu biologických rodičů. Ale co organizace, které tuto možnost nemají? Je to vůbec povinnost organizace tuto službu/ pracovníka pro biologické rodiče zajišťovat? Nicméně je to stěžejní potřeba, která se prolíná napříč organizacemi a je třeba jí řešit, protože být v této dvojroli je pro samotného klíčového pracovníka nekomfortní. Ve výzkumu z roku 2014, který provedlo Středisko náhradní rodinné péče, se ukázalo jako potřebné všeobecně podpořit organizace, které provádějí sanaci rodiny.

Sanaci rodiny by měl mimo jiné ze zákona vykonávat OSPOD, ale zde narážíme opět na časové možnosti těchto pracovníků. Narážíme však na další překážku. Někteří pracovníci zmiňovali, že je rozpor v tom, či práva mají být upřednostňována. Zda práva rodičů, nebo práva dítěte. V systému náhradní rodinné péče však je hájeno převážně, a někdy v rozporu se zájmem dítěte, právo rodičů na kontakt s dítětem. Jiná podpora pro biologické rodiče v případech, že má dítě v NRP, zdá se, moc nefunguje.

Výzkumy z roku 2014 a 2015 (Středisko náhradní rodinné péče) poukázaly na potřebu podpory pro osvojitelské rodiny. To se během rozhovoru pro diplomovou práci ukázalo jako již poměrně funkční a organizace se snaží pomocí grantů tuto službu osvojitelským rodinám zajistit.

➤ **Výše státního příspěvku / služby pro pěstouny**

Stěžejní oblastí ve věci „ohrožení systému doprovázení“ byl samotný státní příspěvek, který je od počátku zavedení uzavírání dohod o výkonu PP, stejně vysoký. Nereaguje na individuální potřeby rodiny, nejsou zde snahy o zhodnocení dostatečnosti výše tohoto příspěvku, nereaguje na všeobecně rostoucí ceny (služby). „*Výzkum praxe náhradní rodinné péče*“ z roku 2014 se také zabýval otázkou státního příspěvku, nicméně v oblasti jeho využívání, nikoliv jeho výše. Lze předpokládat, že to bylo z důvodu krátkého fungování tohoto systému a pro pracovníky bylo spíše stěžejní ukotvit se v tom, jak s tímto příspěvkem nakládat. Avšak v roce 2015 ve výzkumu, který byl zaměřený na „*Analýzu institutu dohod o výkonu PP v České republice*“, se objevily názory respondentů, že státní příspěvek je nízký a už tehdy chtěli pracovníci rozšířit oblast, na kterou lze státní příspěvek využít. Respondenti z výzkumu provedený autorkou práce by také chtěli další služby, které mohou pěstounům proplácet. A to zejména: doučování, volnočasové aktivity a především rozšířit časovou i finanční dotaci pro odbornou pomoc. Pracovníci dosavadní rozsah hodnotí jako nedostatečný. Byly zmíněné i další věci, po kterých pěstouni volají jako rovnátka, vybavení dětského pokoje apod. Zajímavé je, že zejména muži při položení otázky, které služby pěstouni potřebují a možná by se mohly hradit ze státního příspěvku, odpovídali, že není zapotřebí nic dalšího navíc hradit, protože na to mají pěstouni jiné možnosti, jak tyto věci uhradit. Ať už formou dávek na úhradu potřeb dítěte, nebo existují nadace, které určité služby proplácejí. Názor mužů si můžeme vyložit například tak, že mají pevnější hranice v tom, co je přiměřené a v tom, co je už „moc“ a vlastně by to nemělo patřit do doprovázení. Nebo mají zkušenosti s pěstouny, kteří systém spíše zneužívají. Také mohou být jen všeobecně spokojeni s nastavením státního příspěvku.

Většina respondentů také poukazovala na to, že pokud je v rodině více dětí svěřených do pěstounské péče, výše příspěvku se také nemění. Pěstouni podepisují jednu dohodu a státní příspěvek je tedy stejný, ve výši 48.000,-.

➤ **Úvazek pracovníků versus doprovázení**

Počet rodin stanovený na jednoho pracovníka při plném úvazku se pohyboval od 20 do 25 rodin. Nejvyšší hranici 25 rodin měla stanovena organizace, kde klíčoví pracovníci měli zkušenost z OSPOD. Dá se tedy předpokládat, že tento počet může být nastaven z důvodu předchozí praxe pracovníků, tedy na OSPOD, kde je počet klientů na pracovníka velmi vysoký. Za ideální počet klientů na jednoho pracovníka spatřují respondenti od 15 do 20 rodin. Ovšem u organizací, které mají stanovený nejvyšší počet rodin na jednoho klíčového pracovníka, se i ideál trochu liší oproti výše zmíněnému ideálu. Tyto organizace uvádějí jako ideál 25 rodin, tedy to, co mají stanovené. Bohužel se do počtů promítne i potřeba finančního zajištění organizace, aby mohla dostatečně kvalitně fungovat. Takže počet klientů musí být někdy vyšší, než by bylo ideální, protože organizace je placena ze státního příspěvku, který získá za uzavřené dohody o výkonu PP. Pracovníci také sdělovali, že by oddělili doprovázení pěstounů na přechodnou dobu a dlouhodobých pěstounů. Zátěž, kterou přináší doprovázení PPPD, je vysoká a vyžaduje flexibilitu pracovníka a celého systému. Nicméně většina organizací nedoprovází přechodné pěstouny. Je důvodem snížení počtu přechodných pěstounů jako takových, nebo organizace nemají podmínky pro přechodné pěstouny, nebo dostatek pracovníků? Nabízí se také otázka, kde všichni přechodní pěstouni tedy uzavírají své dohody.

Zajímavým zjištěním však bylo, že jen jeden dotazovaný klíčový pracovník má plný úvazek na doprovázení pěstounských rodin. Všichni ostatní pracovníci mají například poloviční úvazky a druhou polovinu mají doplněnou jinou činností pro organizaci. Toto nastavení může odpovídat hned několika důvodům. Je nedostatek pracovníků v organizaci, a tedy je potřeba podílet se i na dalších činnostech mimo doprovázení pěstounských rodin. Může to být také prevence syndromu vyhoření. Dalším důvodem může být také seberealizace a vytěžení svých zkušeností například v případě různých terapeutických a dalších výcviků. Další možností je také fakt, že většina pracovníků jsou ženy, které mají děti, a tak mají zkrácené úvazky vzhledem k péči o své vlastní děti a rodinu.

➤ Typologie pěstounské péče

Velkým tématem pro klíčové pracovníky je samotná typologie pěstounské péče. Nastavení systému je: příbuzenská pěstounská péče, zprostředkovaná pěstounská péče a pěstounská péče na přechodnou dobu. Přechodná pěstounská péče je hodnocena jako náročná, a to jak pro pracovníka, tak pro pěstouna. Většina organizací, které byly součástí výzkumu, nemá zkušenost s přechodnými pěstouny. Jak bylo zmíněno výše, bylo by zajímavé zkoumat důvody, proč to tak je. Jestli si organizace mohou vybírat, nebo je málo přechodných pěstounů? Počet přechodných pěstounů mohl ovlivnit fakt, že dávky se těmto pěstounům nijak nezvýšily, a naopak již nemají nárok na rodičovský příspěvek. U zprostředkované pěstounské péče je problém v nedostatku dlouhodobých pěstounů. Možná i proto se nyní od ledna 2018 zvedly dávky pěstounské péče pro dlouhodobé pěstouny. To by mohlo sloužit jako motivace. Velkou diskuzi však vyvolává příbuzenská pěstounská péče. Tvoří 90 % - 100 % klientů organizací. Nicméně sami pracovníci si lámou hlavu nad jejím fungováním, samotným definováním apod. *Lze to vůbec označovat jako pěstounská péče? Mají mít příbuzní nárok na dávky pěstounské péče? Mělo by to být vyčleněno, asi nějak jinak. Příbuzenské pěstounské rodiny mají jinou motivaci, jiné potřeby, jiné problémy. Někdy by babička měla zůstat babičkou a péči o dítě by měl zajišťovat nikdo jiný. Je správné, aby se svěřovalo sedmi leté dítě do péče sedmdesátileté babičky? V té rodině je patologie a my tam dáváme to dítě, jsou tam špatné výchovné vzorce. Příbuzenská pěstounská péče by neměla být automaticky upřednostňována. Mělo by docházet minimálně k psychologickému posouzení příbuzenských pěstounů. Zavedení alespoň minimálních příprav pro tyto pěstouny....* To jsou názory většiny klíčových pracovníků. Tyto názory se shodují s předešlými výzkumy z roku 2014 i z roku 2015. Je to velké téma pro celý systém doprovázení. Praxe naznačuje, že současné nastavení spíše nefunguje. Je potřeba podnítit diskuzi na toto téma a zhodnotit, jak by se dalo s touto skupinou pěstounů pracovat jinak.

8.1 Limity výzkumu

Získané výsledky mohou být ovlivněny již samotným výběrovým souborem, kdy se autorka zaměřila na respondenty v Praze a Středočeském kraji. V případě rozšíření výsledků na celou Českou republiku, nebo na jiný kraj, může výzkumník dojít k jiným výsledkům. Diplomová práce se zaměřovala na to, jak samotní klíčoví pracovníci hodnotí systém doprovázení a v čem spatřují případné překážky a nedostatky. Tedy ti klíčoví pracovníci, kteří jsou v přímém a pravidelném kontaktu s pěstounskými rodinami.

K jiným výsledkům bychom mohli dojít, kdybychom se zajímali ještě o pohled samotných pěstounů, OSPOD nebo vedení organizací.

Některé odpovědi klíčových pracovníků se nemusí nutně shodovat s názory inspekce z ÚP a kontrolory na standardy kvality, nicméně pracovníci odpovídali na otázky ze svého pohledu a prezentovali své názory na systém doprovázení. Jiná data by také mohl přinést výzkum, který by se zaměřoval jen na organizace, které mají příbuzenskou pěstounskou péči, které mají přechodné pěstouny apod. V tomto výzkumu většina organizací neměla zkušenost s doprovázením pěstounských rodin na přechodnou dobu, anebo minimální, kdy měli například jen jednu dohodu o výkonu PP uzavřenou s pěstounem na přechodnou dobu. Většina organizací měla z 90 % - 100 % zastoupení příbuzenské pěstounské péče a z toho důvodu jsou výsledky výzkumu zaměřené převážně na tento typ pěstounské péče.

8.2 Doporučení

Na základě vyhodnocení rozhovorů s klíčovými pracovníky, autorka navrhuje vytvoření pracovní skupiny, v rámci které, se budou stěžejními tématy zabývat zástupci doprovázejících organizací, OSPOD, MPSV, Úřadu práce České republiky a dají tak prostor pro vznik, nebo úpravu metodik a metodických doporučení k oblastem, které nejsou v systému doprovázení vyjasněny. Současně se také zaměří na uchopení příbuzenské pěstounské péče se všemi jejími specifiky. Dále je stěžejní pro práci doprovázejících organizací vytvoření skupin zástupců těchto organizací, které se budou pravidelně setkávat a vyhodnocovat propojenost praxe a metodických doporučení, případně navrhopvat změny v tomto systému. Samotná komunikace mezi jednotlivými organizacemi se ukazuje pro praxi jako vysoce potřebná. V případě doporučení pro další výzkum v této oblasti je možné realizovat fokus group, ve kterých by se některé potřeby daly, společně se zástupci doprovázejících organizací, případně OSPOD, psychologů, zástupců z MPSV a dalších aktérů v systému doprovázení, specifikovat. Bylo by také účelné zabývat se samotnou příbuzenskou pěstounskou péčí a zjistit tak i od samotných pěstounů, co jim chybí, co by potřebovali a jak by si doprovázení představovali. A dále od klíčových pracovníků zjistit, jaká je jejich náplň práce s příbuzenskými pěstouny, co je pro ně nejtěžší, v čem konkrétně je doprovázení jiné a jaké strategie při práci využívají.

Závěr

První část diplomové práce se věnovala teoretickým poznatkům v oblasti náhradní rodinné péče. Další důležitou částí byl samotný systém doprovázení pěstounských rodin včetně jeho legislativního ukotvení. Součástí bylo i představení dohody o výkonu pěstounské péče včetně práv a povinností pro obě smluvní strany, to znamená pro organizace s pověřením uzavírat tyto dohody, tak i pro pěstouny. Byla také představena role doprovázejícího pracovníka spolu s požadavky na výkon této role. Diplomová práce také poukázala na možné limity, se kterými se klíčoví pracovníci mohou setkat a je nutné s nimi pracovat a předcházet jim. Další kapitoly se naopak zaměřily na podporu klíčového pracovníka od metodické a legislativní, až po podporu, kterou může pracovník získat od organizace, týmu, nebo svého vedoucího. To vše je pracovníkovi k dispozici, aby se při výkonu své práce cítil jistý a výkon jemu svěřených rolí byl profesionální.

Cílem diplomové práce bylo zjistit, jak klíčoví pracovníci v organizacích, které mají pověření k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče, hodnotí současný systém doprovázení. Celkově lze říci, že i když tento statut doprovázení pěstounských rodin funguje od roku 2013, pracovníci hodnotí **současný systém doprovázení** jako něco, co teprve „hledá svou tvář“. Systém doprovázení je zatím nedokonalý a potřebuje v některých oblastech doplnit, rozšířit a některé věci uchopit úplně z jiné strany, a hlavně vše více propojit s praxí. Při výzkumném šetření bylo zjištěno, že nefunguje diskuze mezi zástupci doprovázejících organizací a dalšími členy systému. Státní příspěvek, který je vázán na dohodu o výkonu pěstounské péče, je od počátku stejně vysoký a nereaguje na individuální potřeby rodin a rostoucí ceny služeb. Dalším zjištěním byla potřeba zaměřit se na jiné uchopení příbuzenské pěstounské péče se všemi svými specifiky. Systémově by se dalo říci, že tato forma péče není dořešena a vzhledem k tomu, že většina pracovníků se nad tímto tématem pozastavila, značí jeho důležitost a je potřeba se jím zabývat, zejména i z důvodu toho, že tvoří většinu všech klientů doprovázejících organizací. Příbuzenská pěstounská péče přináší do doprovázení jiná specifika. Pěstouni mají jinou motivaci a mají jiné potřeby. Samotná práce s nimi je odlišná od doprovázení zprostředkovaných pěstounů. Z odpovědí klíčových pracovníků je také patrné, že ani samotným příbuzenským pěstounům tento „status“ nevyhovuje.

Práce klíčových pracovníků je velice specifickou a náročnou disciplínou. Bohužel se ukazuje, že finanční ohodnocení tomu neodpovídá. Klíčový pracovník musí být vybaven širokou paletou znalostí a dovedností napříč náhradní rodinnou péčí, především znalostmi z práva a vývojové psychologie, musí ovládat komunikační dovednosti s dětmi, ale i komunikační dovednosti obecně a musí umět reagovat na krizové situace. Dále je vhodné, aby ovládal specifická témata, jako je porucha citové vazby, zpracování historie dítěte a terapeutické rodičovství. Jeho náplní práce je mimo jiné realizovat asistované kontakty dítěte s osobami blízkými, řešit rodinnou historii, radit ohledně dávek, bydlení, podporovat pěstouny při péči o dítě a řešit mnohá další dílčí témata. Jedná se o sociální práci, která by se dala možná specifikovat jako bytostně mezioborová. O to těžší je pro klíčové pracovníky udržovat kvalitu své práce, kterou staví na třech klíčových principech, které jsou pro doprovázení dle samotných pracovníků stěžejní: podpora, důvěra, vztah. Doprovázející pracovníci si svou práci chválí. Jsou rádi, že systém doprovázení jako koncept podpory pěstounských rodin funguje, i když má své nedostatky a nedokonalosti.

Téma této diplomové práce včetně zjištěných výsledků by bylo možné dále rozšířit. Další výsledky by mohlo přinést zaměření se na perspektivu doprovázení pěstounských rodin v jednotlivých evropských státech, tedy jejich legislativní ukotvenost a samotný výkon této profese. Další možné podněty pro výzkumná šetření vyplývají z vlastní realizace tohoto diplomního výzkumného projektu a jsou uvedeny v jeho závěru.

Seznam použité literatury:

LITERATURA:

- PAZLAROVÁ, Hana. *Pěstounská péče: manuál pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1020-7.
- VÁVROVÁ, Soňa. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0087-1.
- GOLEMANN, Daniel. *Práce s emoční inteligencí*. Praha: Columbus, 2000. ISBN 80-7249-017-6.
- ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat*. 2.vydání. Praha: Slon, 2007. ISBN 80-86429-36-6.
- MITCHELL, Monique B., et al. We care about care: Advice by children in care for children in care, foster parents and child welfare workers about the transition into foster care. *Child & Family Social Work*, 2010, 15.2: 176-185.
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. Praha: Portál, 1997. ISBN 8071783188.
- MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978- 80 - 262 – 0366 – 7.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80 – 778 – 549 – 0.

INTERNETOVÉ ZDROJE:

- ABECEDA PĚSTOUNSKÉ PÉČE: T JAKO TERAPEUTICKÉ RODIČOVSTVÍ. *Dobrá rodina* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://www.dobrarodina.cz/novinky/237-abeceda-pestounske-pece-t-jako-terapeuticke-rodicovstvi>

Analýza v oblasti náhradní rodinné péče: Analýza fungování institutu dohod o výkonu PP v ČR [online]. In: . Ostrava: SocioFactor, 2015 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/21394/Analýza_vykon_PP.pdf

- BUBLEOVÁ, V., O. NOVÁK, M. M. VÁGNEROVÁ a kol. *VÝZKUM PRAXE NÁHRADNÍ RODINNÉ PÉČE V ČESKÉ REPUBLICE A ZKUŠENOSTI AKTÉRŮ S TOUTO PRAXÍ* [online]. Praha: Středisko náhradní rodinné péče, 2014 [cit. 2017-12-08]. ISBN 978-80-87455-25-8. Dostupné z: <http://www.nadacesirius.cz/soubory/ke-stazeni/Monografie.pdf>
- Dohody o výkonu pěstounské péče: Vzorová dohoda a formuláře. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 21.2.2013 [cit. 2017-10-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/14503>
- *Informace k dohodám o výkonu pěstounské péče a správním rozhodnutím upravující práva a povinnosti podle §47 odst. 2 zákona 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí, v platném znění* [online]. In: Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/15306/informace_dohody.pdf
- *Informace o postupech spojených s umístováním dětí do pěstounské péče na přechodnou dobu* [online]. In: Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/14851/umistovani_deti_PPPD.pdf
- *Manuál implementace standardů kvality sociálně - právní ochrany: pro pověřené osoby podle § 48 odst. 2 písm. d) až f) zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí* [online]. In: Praha: MPSV, 2014 [cit. 2018-02-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/19081/manual_PO.pdf
- *Manuál k případovým konferencím* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2017-11-27]. ISBN 978-80-7421-038-9. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/13087/manual.pdf>
- *Metodická informace k posuzování vzniku nároku na dávky pěstounské péče* [online]. In: Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČRPSV, 2014 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17990/Metodicka_informace_davka.pdf
- *Metodika doprovázení: Podpora, vzdělávání a kontrola při výkonu náhradní rodinné péče. 2.* Praha: Amalthea o. s., 2013. [online]. [vid. 26. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.amalthea.cz/data/File/metodiky%20ke%20stazeni/odborn%C3%A9%20metodiky/doprov%C3%A1zen%C3%AD/metodika-doprovazeni-2013.pdf>
- *Metodika doprovázení: Podpora, vzdělávání a kontrola při výkonu náhradní rodinné péče* [online]. In: . Chrudim, 2011 [cit. 2018-02-17]. ISBN 978-80-904801-0-0. Dostupné z: <http://www.knihovnanrp.cz/wp-content/uploads/2017/03/publikace-10.pdf>

- *Náhradní rodinná péče v České republice v reflexi pracovníků nestátních neziskových organizací a orgánů sociálně-právní ochrany dětí v roce 2015* [online]. In: PALEČEK, Jan. *Středisko náhradní rodinné péče*, 2015 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <http://www.nadacesirius.cz/soubory/ke-stazeni/Nahradni-rodinna-pece-v-CR-v-reflexi-pracovniku-NNO-a-OSPOD-v-roce-2015.pdf>
- *Novela zákona o sociálně - právní ochraně dětí*. In: *Ministerstvo práce sociálních věcí: Odbor rodiny a ochrany práv dětí* [online]. Praha, 2013 [cit. 2017-09-03]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/14402/Prezentace_180113.pdf
- *Pověřené osoby: Seznam pověřených osob k SPO leden 2018*. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/14481>
- *Průvodce náhradní rodinnou péčí*. *Středisko náhradní rodinné péče* [online]. Praha: *Středisko náhradní rodinné péče*, 2010 [cit. 2017-09-10]. Dostupné z: www.nahradnirodina.cz/files/File/pruvodce_NRP_2010.pdf
- *Statistiky: Roční výkaz o výkonu sociálně - právní ochraně dětí za rok 2016*. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-10-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7260>
- *Středisko náhradní rodinné péče: Úvod – Teoretické pojetí náhradní rodinné péče* [online]. Praha 2014 [cit. 2017-09-02]. Dostupné z: <http://www.nahradnirodina.cz/uvod-teoreticke-pojeti-nahradni-rodinne-pece>
- *The Method of Peer Group Supervision. Peer - supervision* [online]. 2017 [cit. 2017-11-27]. Dostupné z: <http://www.peer-supervision.com/Ebene1/metode.html>
- *Úmluva o právech dítěte*. In: *OSN* [online]. New York, 1989 [cit. 2017-10-29]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-pravech-ditete.pdf>
- *Úmluva o právech dítěte. Právo na dětství* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-10-29]. Dostupné z: <http://www.pravonadetstvi.cz/deti/tvoje-prava/umluva-o-pravech-ditete-1/>
- VYSKOČIL, Filip. *PRÁVNÍ ÚPRAVA NÁHRADNÍ RODINNÉ PÉČE V ČESKÉ REPUBLICE*. In: *Adopce.com* [online]. Praha: *Středisko náhradní rodinné péče*, 2014 [cit. 2017-09-03]. Dostupné z: http://www.adopce.com/files/adopce-c16b8539cdfc77d5464b987e0926efd8/13_03_2014_pravni_uprava_nrp_v_cr_2014.pdf
- *VZOR DOHODY O VÝKONU PĚSTOUNSKÉ PÉČE pro osoby pověřené výkonem sociálně-právní ochrany dětí, zejména nestátní neziskové organizace a příspěvkové organizace krajů a obcí: pracovní materiál*. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Odbor rodiny a ochrany práv dětí* [online]. Praha, 2013 [cit. 2017-09-03]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/14684/priklad_vykon_PP.pdf

LEGISLATIVA:

- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů [online]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf
- Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně – právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů [online]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7263/Zakon_o_socialne-pravni_ochrane_deti.pdf
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů [online]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?r=2012&cz=89>
- Vyhláška číslo 505/2006. Sb., kterou se provádějí některá ustanovení o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů [online]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/vyhlaska_505-2006.pdf
- Zákon ze dne 8. července 2017, kterým se mění zákon č. 117/1997 Sb., o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: Sbírka zákonů č. 200/2017, částka 72. PDF [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=200&r=2017>
- *Instrukce náměstkyně ministryně pro ochranu práv dětí a sociálního začleňování č. 14/2014.* [online] In: . Praha: MPSV, 2014 [cit. 2018 – 02 – 14]. Dostupné také z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/19830/Ins_14_2014.pdf
- *Instrukce náměstkyně pro řízení sekce sociální a rodinné politiky č. 1/2016* [online]. In: . Praha: MPSV, 2016 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/24774/Instrukce_namestkyne_davky_PP.pdf

Seznam obrázků:

Obrázek 1 Typy náhradní rodinné péče	14
Obrázek 2 Oblasti vnitřních metodik	60
Obrázek 3 Úprava legislativního rámce	61
Obrázek 4 Formy podpory pro DP	62
Obrázek 5 Role doprovázejícího pracovníka	64
Obrázek 6 Nejtěžší role DP	65
Obrázek 7 Nejčastější témata	66
Obrázek 8 Složitější komunikace s dítětem	67
Obrázek 9 Práce s pěstounem neplnící povinnosti	68
Obrázek 10 Střety rolí	69
Obrázek 11 Situace ohrožující proces doprovázení	72
Obrázek 12 Chybějící služby	74
Obrázek 13 Hodnocení typů PP	75

Seznam tabulek:

Tabulka 1 Děti odebrané z péče rodičů (2016)	18
Tabulka 2 Děti odebrané z péče rodičů	19
Tabulka 3 Odměna pěstouna 2018	29
Tabulka 4 Úhrada potřeb dítěte 2018	30
Tabulka 5 rozdělení organizací dle počtu uzavřených dohod o výkonu PP	57
Tabulka 6 Charakteristika respondentů	58
Tabulka 7 Počet rodin	73

Příloha 1.

INFORMOVANÝ SOUHLAS S NAHRÁVÁNÍM ROZHOVORU A S POUŽITÍM POSKYTNUTÝCH INFORMACÍ PRO DIPLOMOVOU PRÁCI

*Souhlasím s použitím mnou poskytnutých informací pro účely diplomové práce studentky Bc. Veroniky Suché. Byl/a jsem seznámen/a s účely prováděného šetření a s jeho náplní. Souhlasím s tím, že mnou poskytnuté informace budou k tomuto šetření k dispozici, mnou uvedené údaje budou použity výhradně pro účely této práce a poskytnuté informace **nebudou jinde zveřejňovány.***

Byl/a jsem srozuměn/a s tím, že výzkum je zcela **anonymní**, proto nebude nikde zveřejňováno moje jméno ve spojitosti se mnou poskytnutými informacemi.

V dne:

DOTAZOVANÝ

VERONIKA SUCHÁ

Příloha 2.

Seznam organizací s pověřením k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče Praha a střeđočeský kraj

Tabulka 8 organizace s pověřením k uzavírání dohod o výkonu PP Praha a střeđočeský kraj

PRAHA	STŘEDOČESKÝ KRAJ
Barevný svět dětí	Centrum sociálních a zdravotních služeb Poděbrady o.p.s
Centrum ALMA	Dětské centrum Kladno p.o.
Cestou necestou, z.ú.	Elrond z.ú.
Dobrá rodina, o.p.s	LECCOS, z.s.
Letní Dům, z.ú.	Maminky dětem, z.s.
Maltéžská pomoc	Orlíček Přední Chlum, o.p.s
Natama, o.p.s.	Poradenské centrum pro náhradní rodinu Klubíčko štěstí, z.s.
Rodinné mosty, z.s.	Poradenské centrum pro rodinu a děti Úsměv, z.s.
SOS dětské vesničky	Rodinné centrum ROUTA, z.s.
	Rodinné centrum Slunečnice, z.ú.
	Rozum a cit, z.s.
	Soukromý dětský domov SOS , o.p.s.
	Středisko ROSA, z.ú.
	Terapeutické centrum Modré dveře, z.ú.

Zdroj: MPSV - Seznam pověřených osob k SPOD leden 2018

Příloha 3.

Otázky k rozhovoru s klíčovými pracovníky doprovázejících organizací

IDENTIFIKAČNÍ OTÁZKY:

Muž - žena

Nejvyšší dosažené vzdělání:.....

Počet let praxe v roli doprovázejícího pracovníka:.....

Od jakého roku vaše organizace doprovází pěstounské rodiny?.....

Kolik má v současné chvíli vaše organizace uzavřených dohod o výkonu pěstounské péče?

Musel/a jste absolvovat před samotným začátkem vaší práce nějaké úvodní školení?

Nabízí sama vaše organizace školení pro začínající klíčové pracovníky?

HLAVNÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA

Jak klíčoví pracovníci v organizacích, které mají pověření k uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče, hodnotí současný systém doprovázení?

1 vedlejší otázka:

Jak klíčový pracovník vnímá (hodnotí) legislativní úpravu a metodickou podporu výkonu své práce?

- Máte při své práci možnost využívat kromě legislativní úpravy i vnitřní metodiky?
Na jaké oblasti doprovázení se vaše vnitřní metodiky zaměřují?
- Je pro vaši práci přínosnější vycházet z metodické podpory, nebo spíše vycházíte z konzultací s nadřízeným a kolegy, případně využíváte jiné podpory (Jaké)? (Z jakého důvodu vám zvolená varianta vyhovuje?)

- Jak hodnotíte legislativní úpravu systému doprovázení pěstounských rodin? Domníváte se, že je potřeba legislativní rámec upravit? V čem konkrétně?
- Vnímáte, že je samotná role klíčového pracovníka dostatečně definována? Pokud ano z čeho vycházíte? Pokud ne, jak byste tento nedostatek doplnil/a?
- V případě řešení nestandardních, nebo složitých situací v rámci doprovázení, máte na koho se obrátit? Máte v organizaci stanovené postupy řešení těchto situací? Kde je najdete?
- Máte ve své organizaci pravidelné supervize a intervize? Jaký přínos mají pro vaši práci?

2 vedlejší otázka:

Jak se klíčovým pracovníkům daří naplňovat povinnosti, které vyplývají z jejich role při práci s pěstounskými rodinami?

- Dokážete podle sebe jmenovat, které role při doprovázení zastáváte? A jaká z těchto rolí je pro vás nejtěžší?
- Jaká témata nejčastěji s pěstounskými rodinami při doprovázení řešíte a jakou roli v tom sehráváte?
- Daří se vám v rodinách vždy navázat a dále rozvíjet komunikaci s dítětem? V jakých případech je komunikace s dítětem těžká?
- Jsou ze strany pěstounů dodržovány všechny povinnosti vyplývající z dohody o výkonu pěstounské péče? V případě, že ne, jakou roli sehráváte při práci s těmito pěstouny?
- Vnímáte v systému doprovázení místa (oblasti), kde by mohlo dojít, nebo dochází k profesnímu střetu rolí?
- Vykonáváte pro organizaci ještě nějakou jinou činnost kromě zastávání pozice klíčového pracovníka? Pokud ano, má to vliv na přímou práci s pěstounskými rodinami?

3 vedlejší otázka:

Vnímají klíčoví pracovníci v procesu doprovázení nějaké překážky, které prokazatelně nepříznivě působí na proces doprovázení?

- Setkáváte se při výkonu práce se situacemi, které mohou ohrožovat proces doprovázení?

- Kolik rodin připadá na jednoho pracovníka při plném úvazku? Vzhledem ke své dosavadní praxi, máte představu, jaký počet pěstounských rodin na jednoho pracovníka by byl ideální?
- Existují služby, které pěstouni potřebují, či aktivně využívají, ale nemohou být hrazeny ze státního příspěvku?
- Jak klíčový pracovník hodnotí současné typy pěstounské péče a v čem spatřuje případné nedostatky či překážky této typologie?
- Setkáváte se s případy, kdy pěstouni vaši roli výslovně odmítají? Z jakého důvodu si myslíte, že pěstouni tento postoj zaujímají a jak s tím pracuje?