

**Univerzita Karlova v Praze**

**Husitská teologická fakulta**

**Bakalářská práce**

**Osobní asistence jako pomoc lidem s tělesným  
postupením při integraci**

**Personal assistance as helping to integrate  
people with corporal handicap**

**Vedoucí práce:**

**Mgr. Sylvie Stretti**

**Autorka:**

**Anna Kupková**

**Praha 2012**

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Sylvii Stretti za odborné vedení, kvalifikované podmínky a připomínky, které mi v průběhu práce poskytovala.

## **Prohlášení**

Prohláuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato bakalářská práce byla umístěna v Ústřední knihovně UK a používána ke studijním účelům.

V Praze dne 9. dubna 2012

## **ANOTACE**

Bakalářská práce šOsobní asistence jako pomoc lidem s tělesným postižením při integraci pojednává o náplni služby osobní asistence, a jak tato služba přispívá uživatelům s tělesným postižením k jejich integraci do světa zdravých lidí. První kapitola se zabývá službou osobní asistence jako takovou se zaměřením na aspekty, které jsou důležité pro pochopení souvislostí, v čem se služba liší od ostatních sociálních služeb, které se zaměřují na uživatele s tělesným postižením. Druhá kapitola se věnuje charakteristice handicapu uživatelů. Třetí kapitola se věnuje poskytovateli služby – osobnímu asistentovi, jeho předpokladům, a také záporům, které by se neměly u poskytovatelů jakékoliv pomáhající profese vyskytovat. Čtvrtá kapitola navazuje na kapitolu třetí, pojednává o syndromu vyhoštění a jedné z jeho nejpodstatnějších profesních prevencí – supervizi. Celá práce vyúsňuje v závěrečné kapitole, která čerpá pouze z praktických zkušeností z konkrétní organizace poskytující službu osobní asistence, včetně je doložené dvěma kazuistikami uživatelů.

## **ANNOTATION**

The bachelor's work "Personal assistance as helping to integrate people with corporal handicap" discusses the content of personal assistance, and how this service contributes to the integration of users itself. The first chapter of the thesis focuses on aspects determining the content of personal assistance and its difference from other social services oriented on disabled people. The second chapter concerns the character of user's disabilities. The third chapter is engaged in a provider of the service - the personal assistant, and in his prerequisites for providing the assistance. The fourth chapter follows the third and focuses on "burnout syndrome" and its most important way of prevention - supervision. The final chapter of the thesis is based on personal experience from concrete organizations providing the service of personal assistance. The experience is illustrated with two case interpretations.

## **KLÍ OVÁ SLOVA**

osobní asistence, osobní asistent, uživatel, tělesné postižení, handicap, pomoc, služba, integrace, svoboda

## **KEYWORDS**

personal assistance, personal assistant, user, corporal handicap, handicap, help, service, integration, freedom

# **OBSAH**

<b>ÚVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>1 OSOBNÍ ASISTENCE</b>	<b>10</b>
1.1 Historie osobní asistence.....	12
1.2 Osobní asistence a legislativa.....	13
1.2.1 <i>Příspěvky na péči ve vztahu k osobní asistenci</i> .....	13
<b>2 CHARAKTERISTIKA UŽIVATEL SLUŽBY .....</b>	<b>16</b>
2.1 Uživatel s tělesným postižením .....	17
2.2.1 <i>Dětská mozková obrna</i> .....	17
2.1.2 <i>Svalové dystrofie</i> .....	19
2.1.3 <i>Úrazy páteře a míchy</i> .....	22
2.2 Uživatel s kombinovaným postižením.....	24
2.2.1 <i>Zrakové postižení</i> .....	24
2.2.2 <i>Sluchové postižení</i> .....	25
2.2.3 <i>Mentální postižení</i> .....	26
<b>3 OSOBNÍ ASISTENT .....</b>	<b>27</b>
3.1 <i>Předpoklady osobního asistenta</i> .....	28
3.1.1 <i>Osobnostní předpoklady</i> .....	28
3.1.2 <i>Tělesné a zdravotní předpoklady</i> .....	30
3.1.3 <i>Kvalifikační předpoklady</i> .....	31
3.2 <i>Zápory při práci osobního asistenta</i> .....	31
3.2.1 <i>Angažovaný a neangažovaný pracovník</i> .....	32
3.2.2 <i>Paradoxy pomáhajících profesí</i> .....	33
3.2.3 <i>Záporné motivace dle praxe v Pražské organizaci vozíčkářů</i> .....	34
3.3 <i>Etické zásady osobního asistenta</i> .....	35
3.3.1 <i>Etický kodex</i> .....	36
<b>4 SUPERVIZE A SYNDROM VYHOŘENÍ.....</b>	<b>38</b>
4.1 <i>Supervize</i> .....	39
4.1.1 <i>Co se v supervizi děje</i> .....	40
4.1.2 <i>Co do supervize nepatří</i> .....	41
4.2 <i>Syndrom vyhoření</i> .....	43
4.2.1 <i>Příznaky</i> .....	44
4.2.2 <i>Fáze</i> .....	45
<b>5 NÁPLŇ PRÁCE OSOBNÍHO ASISTENTA V ASISTENCI O. S. ....</b>	<b>48</b>
5.1 <i>Práce osobního asistenta</i> .....	48
5.1.1 <i>Tranzitní služby</i> .....	48
5.1.2 <i>Asistence v domácnosti</i> .....	49
5.1.3 <i>Asistence v zaměstnání, ve škole</i> .....	50
5.1.4 <i>Asistence při volnočasových aktivitách</i> .....	50
5.2 <i>Kazuistiky</i> .....	51
5.2.1 <i>Kazuistika . 1</i> .....	51
5.2.2 <i>Kazuistika . 2</i> .....	55

<b>ZÁV R</b> .....	<b>58</b>
<b>POUŤITÁ LITERATURA</b> .....	<b>59</b>
<b>HYPERTEXTOVÉ ODKAZY</b> .....	<b>61</b>
<b>SEZNAM P ÍLOH</b> .....	<b>62</b>
<b>P ÍLOHY</b> .....	<b>63</b>

# ÚVOD

Jako osobní asistentka jsem pracovala dva a půl roku. Při své práci jsem si uvědomila, jak je tato služba důležitá pro mé vrstevníky s tělesným postižením, kteří chtějí žít stejný život jako já.

Na základě svých zkušeností jsem se rozhodla napsat tuto práci, ve které jsem se snažila nastínit osobní asistenci jako novodobou formu pomáhající služby a zároveň jako pomoc jedincům s tělesným postižením ke svobodě a stejnému životu jako máme my ostatní zdraví lidé.

Myslím si, že tato služba je základem, jak postavit tělesně postižené osoby ve společnosti na úrovni zdravých jedinců a integrovat je.

Matoušek (2008) popisuje na s. 79 integraci jako široce uznávaný ideál novodobé sociální práce. Osobní asistence je novodobou službou v pomáhajících profesích, tudíž integrující.

Práci jsem se snažila koncipovat tak, aby představila osobní asistenci ze všech aspektů, které jsou dle mého názoru pro její pochopení důležité.

První kapitola je zaměřená na osobní asistenci jako takovou. Zaměřila jsem se hlavně na její historii, která je důležitá pro pochopení odlišnosti osobní asistence od dalších sociálních služeb. V neposlední řadě se v ní objeví i péče o vztahy k osobní asistenci, protože osobní asistence je služba, kterou si uživatel musí platit sám a ne vždy na to má dostatek financí.

Druhá kapitola se věnuje charakteristice uživatele, a to hlavně jeho handicapu, protože si myslím, že je velmi podstatné, aby měl osobní asistent dobré znalosti o handicapu jedince, se kterým pracuje, aby mohl pomoc poskytovat co nejkvalitněji, včetně jakým způsobem jí poskytovat, jak k uživateli postupovat a co od něj můžeme očekávat.

Třetí kapitola je zaměřena na charakteristiku osobního asistenta, protože ten hraje ve službě osobní asistence nejdůležitější roli. Právě osobní asistent se nejvíce zaslouží o integraci uživatele, proto považuji za podstatné, věnovat mu ve své práci značný prostor.

Prostor věnuji i problematice syndromu vyhoření a s ním související supervizi, jako jeho prevenci. Dle mého názoru může propuknutí syndromu vyhoření u osobního asistenta velmi zneprůjemnit život uživateli služby a tím omezit i jeho osobní svobody, proto jsem tématu věnovala celou kapitolu.

Práci jsem se snažila obohatit zkušenostmi ze své praxe v Asistenci o. s., kterým věnuji



i celou záv re nou kapitolu. Ob anské sdružení Asistence je jedna z nejv t-ích organizací, která poskytuje služby osobní asistence lidem s t lesným postiflením, proto povafluji zcela na míst , pod lit se o zku-enosti práv z p sobení v této organizace. Jakou roli hraje osobní asistence v život uflivatele, dokládám kazuistikami uflivatel služeb v Asistenci o. s.

Název práce jsem zvolila tak, jak vidím osobní asistenci já - jako pomoc jedinc m s handicapem p i jejich integraci do spole nosti, jako n co, co jim dává v život svobodu.

Celá práce se týká problematiky jedinc s t lesným postiflením, takže, pokud se zmi uji o osobní asistenci, asistentovi a uflivatel, tak vždy se zam ím na tuto problematiku.

# 1 OSOBNÍ ASISTENCE

Služba osobní asistence je novodobou službou, kterou využívají osoby se znevýhodněním, aby mohli samostatně fungovat bez neustálé podpory rodičů a opatrovníků. Dnes jí využívají především jedinci s tělesným postižením, dále je také v hojném počtu využívána lidmi s poruchou autistického spektra nebo mentálním postižením.

Jedná se o způsob kompenzace a zmírnění společenských následků postižení jedince, výrazně ovlivňuje jeho práva na rovnocenné uplatnění ve společnosti, sociální integraci a nezávislost.

*(Smutek, Kappl, 2006)*

Osobní asistence je dnes nedílnou součástí života mnoha jedinců s handicapem a existují různé formy jak ji provozovat. Tyto formy mají ale vždy jednu věc společnou. Jejich cílem je snaha, aby uživatel mohl žít svobodně a integroval se mezi zdravé jedince ve společnosti, ve škole, v zaměstnání.

Mnoho lidí, obzvláště těch, kteří nemají tak velké povědomí o sociálních službách, zaměňuje osobní asistenci s pečovatelskou službou. Mezi těmito dvěma službami je ale markantní rozdíl.

Osobní asistence i pečovatelská služba jsou služby individuální, adresné a terénní, to znamená, že služby jsou poskytovány vždy jednomu konkrétnímu jedinci v jeho vlastním prostředí.

*(HRDÁ, 1997)*

Velký rozdíl mezi těmito službami tkví hlavně v historii. Zatímco osobní asistence je službou novodobou, vznikla v 60. letech 20. století v USA (viz 1.1), pečovatelská služba zde existuje již od starověku: šZ hlediska historie lze pečovatelskou službu zaznamenat už ve starověku. V Bibli se například dočteme, že pospolitost má povinnost se postarat o vdovy, sirotky a další, kteří pomoc potřebují. Vzhledem k tomu, že ústavy se tehdy nestavily, dá se předpokládat, že to byla terénní pomoc, a to buď v domácnostech uživatelů, anebo poskytovatelů pomoci. (HRDÁ, 1997, s. 2)

**Osobní asistence** se zaměřuje i na dílčí vlastnosti uživatele služby a snaží se je rozvíjet a podporovat. Uživatelem služby se může stát každý jedinec s handicapem, který chce žít bez společenských rozdílů od zdravých lidí. Službu si platí sám, a to z příspěvku na péči.

Jak, kdy a kde, bude služba probíhat, si uživatel určí sám podle vlastní potřeby.

Dle způsobu organizace se služba dělí na řízenou a sebeurčující.

(HRDÁ, 1997)

**Sebeurčující osobní asistence** nevyžaduje odborné školení asistentů. Uživatel služeb musí být schopen sám se na sebeurčující asistenci podílet. To znamená, že je schopen vyžádat si osobního asistenta, organizovat a vést jeho práci. Jestliže tuto podmínku uživatel nesplňuje, musí být o něj postaráno řízenou osobní asistencí nebo jiným způsobem péče.

**Řízená osobní asistence** se týká osob, které potřebují specializovanou pomoc, a proto vyžaduje odbornou přípravu osobních asistentů. Uživatel tohoto typu osobní asistence neorganizuje jejich práci, nebo z podstaty jeho postižení vyplývá, že to není možné nebo toho není schopen.

(HRDÁ in UZLOVÁ, 2010)

#### **Příklad řízené osobní asistence dle praxe v Asistenci o. s.:**

Zájemce o službu si promluví s odpovědnou a pověřenou osobou o tom, jak by si představoval charakter služby (např. doprovod, pomoc v domácnosti, pomoc v zaměstnání.) a navrhne časové termíny, kdy by si přál, aby asistence probíhaly. Tyto informace se předají koordinátorům osobní asistence, a ti najdou nejvhodnější asistenty, což se týká časových možností, fyzické zdatnosti atd. Osobním asistentům poté přijdou vřady na zátku týdne mobilní zprávy s nabídkou asistencí na další týden, které musejí odsouhlasit nebo odmítnout.

Než se uživatel domluví s asistentem, že na něj které asistence budou mít pravidelně spolu. Jejich domluva se nahlásí koordinátorům a ti nabízejí tyto konkrétní asistence pouze tomuto jednomu konkrétnímu asistentovi.

Občas se stává, že si uživatelé služby domlouvají asistence sami a snaží se s asistenty domluvit na poskytování služeb zdarma nebo za menší finanční odměnu. Asistenti by však takové asistence neměli přijímat v případě, že nejsou předem nahlášený uživatelem koordinátorům, protože se tak narušuje celkový časový harmonogram a z řízené osobní asistence se stává spíše asistence sebeurčující.

**Pevovatelská služba** je určená jedincům na lékařský předpis, který dostane řádek na základě stanovené funkční diagnózy a testování potřeb pomoci. V předpisu jsou stanoveny úkony, které jsou schváleny sociálním referátem, a pečovatelská služba je poskytuje přesně v tom rozsahu, v jakém byly předepsány. Tyto úkony jsou poskytovány

v domácnosti uflivatele a to v ase jaký pe ovatelská sluffba sama ur í.

Sociální referát také ur uje financování pe ovatelské sluffby. Sluffba dále pot ebuje provozovny (nap . st ediska hygieny) a také je v mnohých p ípadech pot eba uflivatele vozit ke sluffbám nebo vozit sluffby za nimi (ob dy).

Organiza ní struktura je podobná nap íklad lé ebnám dlouhodob nemocných ó nachází se zde vrchní sestra, koordinátor, administrativní pracovnice, ekonomický úsek apod.

(HRDÁ, 1997)

## 1.1 Historie osobní asistence

Jak ufl bylo e eno, osobní asistence je sluffbou novodobou a i to je jeden z hlavních d vod , pro se lí-í od jí podobných sluffeb. V její šhistoriiø je zakotven její cíl: byla stvo ena proto, aby pomáhala jedinc m se znevýhodn ním ke svobodnému a nezávislému flivotu. Znalost historie osobní asistence je dle mého názoru d leflitá k pochopení jejího smyslu.

Sluffba osobní asistence vznikla v –edesátých letech 20. století v USA. Zaslouffilo se o to hnutí šnezávislého zp sobu flivotaø (Independent living) zaloffené Edem Robertsem, studentem university v Berkley, který trp l t flkým t lesným postiflením. lenové tohoto hnutí (spolufláci Robertse ó íkali si Rolling Quads ó švalící se kvadroutiø) odmítli podmínky, v nichfl byli nuceni flít (ústavní pé e). Jedním z hesel, které hnutí razí, je: šNejlep–ím odborníkem na flivot s postiflením je sám lov k, který má postiflení. P i pomoci, p i jakýchkoliv akcích, p i organizování ehokoliv, co se týká flivota osob s postiflením, je t eba se ídit jejich pot ebami a p áními.ø (HRDÁ, 2006, s. 2) Pozd ji se zásady Independent living roz–í ily do celého sv ta.

(HRDÁ, 2006)

U nás uskute nila první projekt na poskytování sluffeb osobní asistence Praffská organizace vozí ká (POV) ó Zdenka Hanáková a Petr Vojtík. Od roku 1991 za ali poskytovat osobní asistenci deseti klient m POV. Pozd ji se POV snaflila roz–í it osobní asistenci do celé republiky a docílit jejího uzákon ní. Za ali se hlásit noví a noví zájemci o tuto sluffbu, a i kdyfl bylo t flké z hlediska finan ních prost edk a vhodného výb ru asistent , osobní asistenci realizovat, nakonec se to zdárn poda ilo. Pravd podobn prvním lov kem, který v eskoslovensku flil s osobní asistencí, byla Jana Hrdá, která si po smrti své matky za ala organizovat osobní asistenci pod zá–itou Okresního ústavu sociálních sluffeb v roce 1985. (HRDÁ, 2006)

## 1. 2 Osobní asistence a legislativa

šOsobní asistence je terénní služba poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba se poskytuje bez časového omezení, v pírozeném sociálním prostředí osob a píinnostech, které osoba potřebuje.

(zákon . 108/2006 Sb., o sociálních službách, část t etí, Hlava I. §39)

Takto charakterizuje osobní asistenci zákon o sociálních službách, který také vymezuje písp vky na pé i osobám s handicapem. Z t chto písp vk si uřivatelé platí práv osobní asistenci a dal-í služby.

Uřivatelé si službu musí platit z vlastních pen z, jelikoř ji v eské republice poskytují pouze nestátní poskytovatelé a ti jsou závislí na dota ní politice státu. Každá organizace si ur í vý-i ceny za asistenci, v t-inou to bývá okolo 80 ó 90 K /hod, cena ale nesmí píesáhnout vý-i 100 K /hod. Uřivatelé, kte í dávají píednost sebeur ující osobní asistenci, platí svému asistentovi v t-inou 60 ó 80 K /hod.

(MATOUŠEK, 2003)

### 1.2.1 P ísp vky na pé i ve vztahu k osobní asistenci

P ísp vky na pé i jsou ur ené zákonem a to podle stupn závislosti na jiné fyzické osob . P í za azování do ur itého stupn závislosti se posuzuje, jaké úkony ohledn samostatnosti a sob sta nosti je posuzovaná osoba schopna zvládnout a jaké nikoli. Tento proces se nazývá sociální -et ení a provádí ho sociální pracovník. P í posuzování zohled uje, zda je osoba mlad-í i star-í 18 -ti let.

Na základ tohoto -et ení se tedy ur í, do jakého stupn závislosti uřivatel pat í a podle stupn je ur ena vý-e písp vku pro danou osobu.

**P í posuzování pé e o vlastní osobu pro ú ely stanovení stupn závislosti se hodnotí schopnost zvládat tyto úkony:**

šp íprava, podávání, porcování a píijímání stravy, dodřřování pitného režimu, mytí t la, koupání nebo sprchování, pé e o ústa, vlasy, nehty, holení, výkon fyziologické pot eby v etn hygieny, vstávání z l flka, uléhání, zm na poloh, sezení, schopnost vydrřet v poloze v sed ,

stání, schopnost vydržet stát, p emis ování p edm t denní pot eby, ch ze po rovin , ch ze po schodech nahoru a dol , výb r oble ení, rozpoznání jeho správného vrstvení, oblékání, svlékání, obouvání, zouvání, orientace v p irozeném prost edí, provedení si jednoduchého o-et ení, dodrřování lé ebného reffimuõ

(zákon . 108/2006 Sb., o sociálních slufbách, ást druhá, Hlava I. §9)

**P i posuzování sob sta nosti pro ú ely stanovení stupn závislosti se hodnotí schopnost zvládat tyto úkony:**

řkomunikace slovní, písemná, neverbální, orientace v i jiným fyzickým osobám, v ase a mimo p irozené prost edí, nakládání s pen zi nebo jinými cennostmi, obstarávání osobních zálefitostí, uspo ádání asu, plánování řivota, zapojení se do sociálních aktivit odpovídajících v ku, obstarávání si potravin a b řných p edm t (nakupování), va ení, oh ívání jednoduchého jídla, mytí nádobí, b řný úklid v domácnosti) pé e o prádlo, p epírání drobného prádla, pé e o l řko, obsluha b řných domácích spot ebi , manipulace s kohouty a vypína i, manipulace se zámky, otevírání, zavírání oken a dve í, udrřování po ádku v domácnosti, nakládání s odpady, dal-í jednoduché úkony spojené s chodem a udrřováním domácnostiõ

(zákon . 108/2006 Sb., o sociálních slufbách, ást druhá, Hlava I. §9)

**ty i stupn závislosti:**

- a) stupe I (lehká závislost)
- b) stupe II (st edn t řká závislost)
- c) stupe III (t řká závislost)
- d) stupe IV (úplná závislost)

(zákon . 108/2006 Sb., o sociálních slufbách, ást druhá, Hlava I. §8.)

**Vý-e p ísp vku:**

Vý-e p ísp vku pro osoby do 18 let v ku íní za kalendá ní m síc

- a) 3 000 K , jde-li o stupe I (lehká závislost),
- b) 5 000 K , jde-li o stupe II (st edn t řká závislost),
- c) 9 000 K , jde-li o stupe III (t řká závislost),
- d) 12 000 K , jde-li o stupe IV (úplná závislost).

Výše příspěvku pro osoby starší 18 let činí za kalendářní měsíc

- a) 800 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost),
- b) 4 000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost),
- c) 8 000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost),
- d) 12 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost).

*(zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, část druhá, Hlava II. §11)*

## 2 CHARAKTERISTIKA UŽIVATEL SLUŽBY

Osobní asistenci dnes již využívají lidé s různými typy handicapu. Aby byla podpora a pomoc co nejvíce účinná a odpovídala skutečným potřebám jedince, je potřeba vědět co nejvíce informací o typu postižení klienta, jeho znevýhodnění a možnostech a míře jeho závislosti na jiné fyzické osobě. Dostatek těchto informací je základním předpokladem pro efektivní a individuální přístup osobního asistenta k jedinci se znevýhodněním.

Mezi uživatele patří lidé s tělesným, kombinovaným, mentálním, zrakovým a sluchovým postižením, dále jedinci s poruchou autistického spektra a služba osobní asistence se začíná využívat i u seniorů, a to především u těch, kteří jsou nesoběstační a nesamostatní následkem demence apod.

Odhadujeme, že v České republice žije asi 1,2 milionu zdravotně postižených, z toho asi:

- 100 tisíc zrakově postižených
- 250 tisíc lidí s postižením sluchu
- 300 tisíc tělesně postižených
- 150 tisíc lidí se závažnými civilizačními a obdobnými interními nemocemi
- 300 tisíc lidí s mentálním postižením
- 100 tisíc lidí s duševním (psychiatrickým) onemocněním

(NOVOSAD, 2000, s. 15)

Tyto statistiky musíme brát pouze informativně, jelikož nejsou zpracovávány komplexně, ale sestávají se z údajů lékařských, zdravotnických a sociálních zařízení. Lidí s postižením může být tedy ve společnosti ještě více.

Z těchto statistik je zřejmé, že největší skupinu osob se znevýhodněním tvoří jedinci s tělesným a mentálním postižením a právě tělesné postižení bude v této kapitole charakterizovat. Otevřeně téma kombinovaného postižení, protože osobní asistent lidí s tělesným postižením se často při své práci setkává i s jedinci s kombinovaným postižením a ne vždy musí být tělesné postižení tím primárním.



## 2.1 Uffivatel s t lesným postifením

### charakteristika t lesného postifení dle Matou-ka:

šPostifení, které m fle být bu vrozené, nebo získané a týká se pohybové nebo jiné orgánové soustavy. Omezuje lov ka v b flných innostech, zejména v pohybu, má vliv na jeho psychickou rovnováhu, na vztahy k lidem i na pracovní uplatn ní  
(MATOUŠEK, 2008, s. 146)

Dle Graubera a Lendla je jako t lesn postifený ozna ován lov k, který je omezen v pohybových schopnostech v d sledku po-kození podp rného nebo pohybového aparátu nebo jiného organického po-kození. Na rozdíl od p echodné nemoci se musí jednat o dlouhodobý nebo trvalý stav. Ne každé t lesné po-kození je bezpodmíne n spojené s postifením.  
(VÍTKOVÁ, 1998)

V této podkapitole se budu v novat nej ast j-ím p í inám t lesného postifení, se kterými jsem se setkala p í své praxi v Asistenci o. s. Osobní asistent lidí s t lesným postifením by se m l v této problematice dob e orientovat, proto jsem téma popsala rozsáhle. P ístupu osobního asistenta k uffivatelí s t lesným postifením se v této podkapitole jako v t ch následujících v novat nebudu, jelikož o tom budu rozsáhleji psát v poslední páté kapitole.

### 2.1.1 D tská mozková obrna

V Asistenci o. s. je nejv t-í procento uffivatel handicapováno práv následkem D tské mozkové obrny. šV odborné literatu e se uvádí cca 50 ó 60% výskytu z celkového po tu pohybových poruch.š (LESNÝ, 1989 in PIPEKOVÁ, 2006, s. 132). šSou asné údaje, nap . z Ústavu pro t lesn postifenou mládeř, uvádí mnohem vy-í hodnotu, která dosahuje afl 80% d tí s D tskou mozkovou obrnou ze v-ech p íjatých.š (PIPEKOVÁ, 2006, s. 132) Zárove je nejtf-ím p ípadem t lesného postifení, které je patrné jifl na první pohled. Asistent se m fle setkat s r znými typy t lesného postifení, od velmi mírného postihu afl s t fl-ími formami, kdy je postiflena hrubá i jemná motorika, gestikulace, mimika, e , kreslení, psaní a v-echny tvo ívé a pracovní innosti.  
(PIPEKOVÁ, 2006)

Následkem Dtské mozkové obrny je poruena hlavn motorika jedince (r zné poruchy hybnosti a svalového tonu ó nemusí to být vfdy obrny). Vedle motorického postihu se m fle vyskytovat i psychická retardace a snížený intelekt, poruchy e i, poruchy chování a epileptické záchvaty.

D íve byla Dtská mozková obrna nazývána jako šperinatální encefalopatie, protofle po–kození mozku ásto vzniká jifl v perinatálním období. Oba tyto názvy u nás zavedl neurolog Ivan Lesný.

Dtskou mozkovou obrnu bychom nem li zam ovat s dal–ím onemocn ním, které nese podobný název ó mozková obrna. Jedná se o infek ní onemocn ní, které postihovalo d ti zvlá–t v p ed–kolním v ku. D sledkem bylo ochrnutí sval na kon etinách, intelekt z stával nepo–kozen. Od roku 1958 jsou v–echny d ti o kovány Sabinovou vakcínou a nové p ípady nebyly od té doby u nás zaznamenány.

(PIPEKOVÁ , 2006, AMBLER, 2006)

### **P í íny:**

Jsou r znorodé a mnohdy se kombinují.

**prenatální období** ó infekce, úrazy matky, vliv rentgenového zá ení, konzumace alkoholu, metabolické poruchy u matky (diabetes), anomálie placenty a d lohy, karen ní vlivy nedono–enost i p ená–ení plodu, genetické faktory

**perinatální období** ó hlavní význam hrají novorozenecké asfyxie (s následnou hypoxicko-ischemickou encefalopatií), porodní traumata, obtíflný a protahovaný porod, instrumentální porody, anomální poloha a obraty plodu, intrakraniální krvácení, které je p edev–ím intravertikulární

**postnatální období** ó infekce centrální nervové soustavy, bronchopneumonie (zán tlivý zápal plic), enteritida (zán t st ev), dyspeptické stavy, novorozenecká floutenka a úrazy hlavy  
(AMBLER, 2006)

### **Formy:**

Rozd lení je ur eno p edev–ím podle charakteru zm n svalového tonu a typu hybné poruchy.

#### **1. Spastické formy (p edstavují asi 62%)**

- **forma paraparetická (diparetická)** ó dominantní postiflení dolních kon etin, které se projevuje typickou ch zí ó n flkovitou (stehna a kolena se t ou o sebe) a po –pi kách, zvý–ený svalový tonus, v pozd j–ím v ku jsou tém vřdy p ítomné ortopedické vady
- **forma kvadruparetická** ó k p edchozí form se p idruřuje postiflení horních kon etin, je postifleno celé t lo, hlava, trup a v–echny ty i kon etiny, je velmi postiflena hrubá a jemná motorika a jsou zde vřdy p ítomné ortopedické vady
- **forma hemiparetická** ó více jsou postifleny horní kon etiny, není asto mofná jemná motorika ó pohyby prst , je naru–ena rovnováha a v pozd j–ím v ku se vyskytují asté ortopedické vady, m fle dojít i k oboustrannému hemiparetickému postiflení, které je podobné kvadruparéze, ale li–í se tím, fle jsou výrazn ji postifleny horní kon etiny  
(*AMBLER, 2006, VÍTKOVÁ, 1998*)

## 2. Nespastické formy

- **forma hypotonická** ó snířlený svalový tonus ó chabá obrna, zpravidla se objevuje spí–e na dolních kon etinách, tato forma znamená vřdy t fl–í po–kození mozku a asto zna nou psychomotorickou retardaci, není to stálá forma, do t í let obvykle p echází ve formu spastickou nebo diskinetickou
- **forma diskinetická (extrapyramidová)** ó vzniká následkem po–kození bazálních ganglií, p í inou je niř–í novorozenecká úmrtnost a p eřívání i nezralých a po–kozených d tí, vyzna uje se nepotla itelnými mimovolními pohyby, které doprovázejí kařdý pokus o volní pohyb
- **forma moze ková** ó vyzna uje se snířleným svalovým tonusem a poruchami svalové koordinace, je to relativn vzácná forma, která vede k t flkému pohybovému postiflení a mnohdy je p ítomno i velmi t flké postiflení intelektu, n kterými autory (Lesný (1998), Kapounek (1988)) je tato forma za azována jako samostatný syndrom a ne adí ji do forem D tské mozkové obrny  
(*AMBLER, 2006, PIPEKOVÁ, 2006*)

### 2.1.2 Svalové dystrofie

Osoby trpící svalovou dystrofií tvo í v Asistenci o. s. druhou v t–í skupinu uřivatel slufeb. V t–inou se jedná o mladé lidi, protofle se p i této nemoci brzy umírá.

Myslím si, fle by m la –íroková ve ejnost o této nemoci v d t, protofle osoby s tímto

onemocněním jsou v pozdějších stádiích téměř invalidizováni, a proto jimi někdy opovrhují nebo se jim vyhýbají. Paradox je v tom, že tyto lidé se znevýhodněním jsou na stejné mentální úrovni, jako zdraví lidé, akorát je postihla nečasná choroba.

Progresivní svalová dystrofie patří mezi svalová onemocnění, a se nazývá **myopatie**. Myopatie je charakterizována primárním postižením svalu a klinicky dominuje svalová slabost.

Pro jedince trpící myopatií je typický myopatický syndrom dolních končetin: kolébavá myopatická chůze, vysunutá břícha a tzv. myopatický úklon (při vstávání z dřepu si nemocní musí pomáhat horními končetinami, opírají se o dolní končetiny, po kterých postupně šplhají). Myopatie mohou být vrozené i získané a je známo velké množství jejich forem.

(*AMBLER, 2006*)

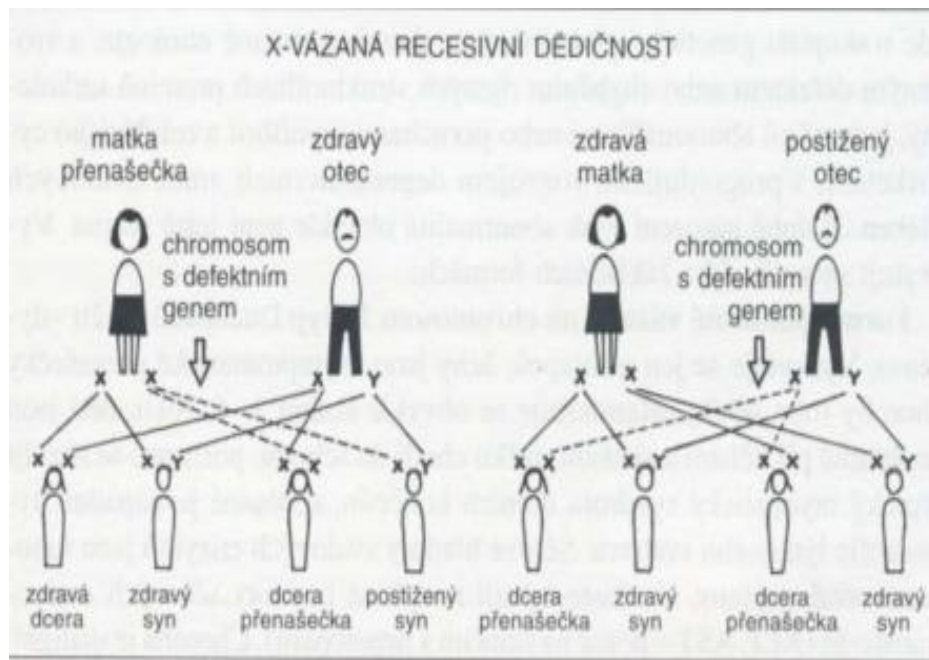
## **Formy svalové dystrofie dle Amblera:**

### **1. Forma pohlavně vázaná na chromosom X (typ Duchenne v)**

Vyskytuje se jen u chlapců. Ženy tuto nemoc pouze přenášejí a recesivní způsobem ji nesou. Projevuje se okolo třetího až pátého roku, děti jsou neobratné při chůzi, těžko chodí do schodů, postupně se rozvíjí myopatický syndrom dolních končetin a je souasně napadána hypertrofie lýtkového svalstva. Choroba rychle progreduje a kolem dvanácti let věku je chůze nemožná. Nemoc často postihuje i srdeční a dýchací svalstvo a kolem dvaceti let věku již může dojít ke smrti.

Existuje také podobná forma a to **typ Becker v**, ale není tak rychle progredující. Jedince sice upoutá na invalidní vozík, ale nezkracuje mu život.

## Schéma recesivní dědičnosti pohlavně vázané na chromosom X



(AMBLER, 2006, s. 296)

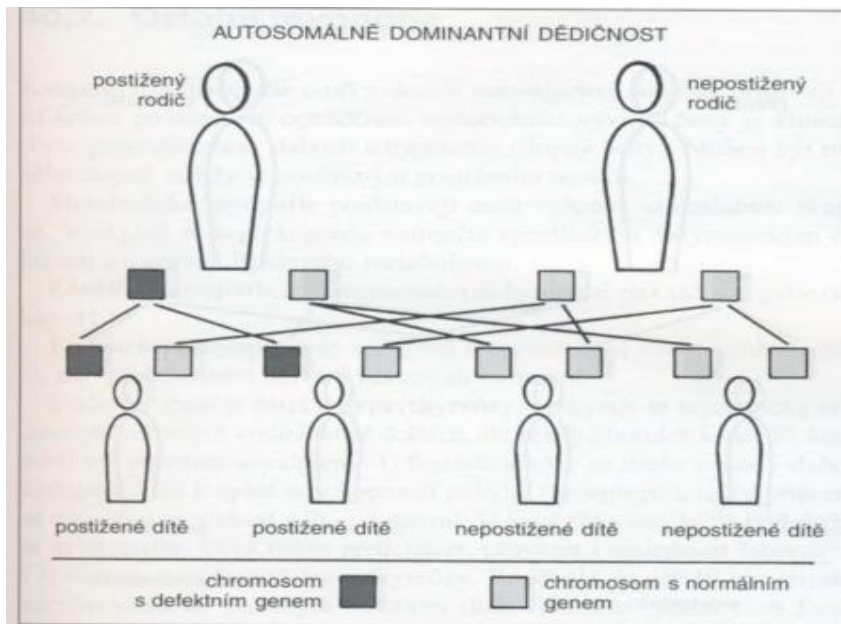
### 2. Pletencová forma

Začíná mezi pátým až šestým rokem. Nemoc je dědičně recesivní nebo autosomálně dominantní. Rozvíjí se pletencová slabost s myopatickým syndromem dolních a později i horních končetin.

### 3. Forma facio-skapulo-humerální

Má autosomálně dominantní dědičnost. Začíná v kterémkoliv věku a progresí je velmi pomalá a postižení je různé. Projevuje se oslabením svalstva kolem lopatek, paží a svalstva mimického.

## Schéma autosomálně dominantní dědičnosti



(AMBLER, 2006, s. 297)

### 4. Okulární myopatie

Projevuje se hlavně postižením okohybných svalů a okohybných nervů. Dělí se na okulofaryngeální dystrofii a okulokraniosomatickou neuromuskulární poruchu.

#### Formy dle Kapounka (1998) in Pipeková (2006):

- **forma postihující ramenní pletenec** – o ramena ní dopředu, lopatky odstávají, má výraz oblý čelo, postihuje obě pohlaví.
- **forma postihující pánevní pletenec** – dědičnost je dominantní, onemocní nejprve svalstvo pánve, později i svalstvo dolních končetin, specifickým případem je Duchenova svalová dystrofie, která postihuje chlapce.

#### 2.1.3 Úrazy páteře a míchy

Poslední velkou skupinou lidí, se kterými se setkává osobní asistent při své práci, jsou osoby po úrazech, především míchy a páteře. Tato skupina se od předchozích dvou liší hlavně tím, že se jedná o uživatele, kteří žijí před úrazem život zdravých lidí, a proto je pro ně těžší

příjmout pomoc od druhých.

Poranění míchy a páteře se souhrnně nazývá poranění **vertebrospinální**, a to právě proto, že nejčastěji dochází k poranění míchy a páteře současně.

### **Poranění míchy:**

- **poranění míchy při současném poranění páteře** – nejčastěji příčinou jsou luxace a luxační nebo tíživé zlomeniny, typ zlomeniny je určen mechanismem úrazu, nejčastěji při poranění krku nebo spodní oblasti zad, méně často přímý úder na páteř

- **samostatné poranění míchy bez současného poranění páteře** – je velmi vzácné a k poškození míchy vedou často tyto příčiny: destrukce následkem přímého traumatu, stlačení následkem kostních fragmentů, hematom nebo intervertebrálním diskem a ischemie způsobená přímým poraněním – zhoršuje míšní edém

(*AMBLER, 2006*)

### **Nejčastější příčiny poranění páteře a míchy:**

- pád z výšky

- zával

- auto- nebo motohavárie

(*AMBLER, 2006*)

### **Při poranění dochází k akutní traumatické míšní lézi, dále máme:**

- **částelná (inkompletní)** – je zachována některá kvalita citlivosti nebo hybnosti

- **úplná (kompletní)** – je to nejvyšší stupeň poranění, mícha může být zkrácena nebo propadne nektróze v důsledku ischemie

(*AMBLER, 2006*)

nejčastěji bývá léze částelná (55:45%)

Při úrazu páteře a míchy hraje největší roli několik prvních hodin, kdy může dojít k největšímu zmužnění. Po úrazu je třeba s nemocným zacházet – etrně a do nemocnice ho převážet šjako jeden kus, aby nedošlo k poškození míchy.

(*AMBLER, 2006*)

## 2.2 Uživatel s kombinovaným postiflením

Osobní asistent se může setkat s uživatelem, u kterého se kromě tlesného postiflení, může projevovat i další typ zdravotního postiflení, potom hovoíme o postiflení kombinovaném.

Osobní asistent lidí s tlesným postiflením se setkává vřdy s kombinací tlesného postiflení a dalšho zdravotního postiflení.

Nemůeme se setkat s uživatelem, který má kombinaci sice dvou zdravotních postiflení, ale ani jedno není postiflení tlesné, vřdy by se mohlo u uživatele tlesné postiflení vyskytovat primárně.

Někdy jsou ale případy, kdy postiflení tlesné je sekundární a dominuje jiné zdravotní postiflení, proto by osobní asistent měl mít povědomí o dalších typech zdravotních postiflení.

V této podkapitole stručně popíí typy zdravotních postiflení, ve kterých by se měl asistent lidem s tlesným postiflením orientovat, a zaměím se hlavně na přístup osobního asistenta k určitému typu postiflení. Budu se vnovat zrakovému, sluchovému a mentálnímu postiflení, protože jsem se s nimi v Asistenci o. s. nejvíce setkávala.

**Kombinované postiflení je dle Vítkové (1998) spojení dvou nebo více zdravotních postiflení druhu:**

- zrakové postiflení
- sluchové postiflení
- mentální postiflení
- tlesné postiflení a chronické onemocnění
- poruchy chování

### 2.2.1 Zrakové postiflení

ŠV odborné literatuře (Stehlík 1982, ían, Krejíová 1997) se uvádí, že přibližně polovina dětí s DMO má nějakou vadu zraku.õ (PIPEKOVÁ, 2006, s. 146) Nejastější vadou je **šilhání (strabismus)**, kdy předozadní osy obou očí nejsou při pohledu vped rovnoběžné. Když se tato vada nezačne v asléit, může dojít k **tupoizrakosti (amblyopie)**, která vzniká tím, že mozek potlačuje vjem šilhajícího oka, protože jinak by docházelo k dvojitému vidění.



Dále se vyskytují závažné žijící zrakové vady, které jsou například inou slabozrakostí a slepoty jedinců a to hlavně **retinopatie nedonošených** což projevuje se u dětí, které se narodily s nízkou porodní váhou a mají nezralou centrální nervovou soustavu což to může být i například inou detské mozkové obrny, například kombinovaného postížení se zrakovou vadou.

(PIPEKOVÁ, 2006)

### **Přístup osobního asistenta**

Zde je důležitá vnímavost asistenta, který si musí uvědomit, že je prostředníkem při předávání informací z vnějšího světa, například v případě naprosté slepoty. Je důležité, aby asistent ušlivatele vědobě popisoval, ale musí si uvědomit, že ušlivatele nevidí okolí, takže je nutný popis typu: špopti krocích zabote vlevo atd. Důležité je, aby to bylo stručné, věcné a přesné. Při rozhovoru se vyjadřujeme jasně a přímo, musíme brát v potaz, že ušlivatele nevnímá například mimiku a gestikulaci, takže je vhodné se vyjadřovat bez jakéhokoliv podtextu.

Pokud není ušlivatele upoután na invalidní vozík, má asistent roli průvodce. Měl by také vědobě znát a umět zacházet s kompenzačními pomůckami pro zrakově postižené.

(HRDÁ, 1997, NOVOSAD, 2000)

### **2.2.2 Sluchové postižení**

Poruchy sluchu u lidí s tělesným postižením jsou rovněž časté. Šlívádí se jeden případ na 13-41 dětí. (STEHLÍK, 1982 in PIPEKOVÁ, 2006, s. 143) V tětinou vznikají poškozením sluchové dráhy nebo mozkové kůry spánkového laloku.

Vady mohou být buď **vrozené** což díděné, matka prodělala věasných měsících těhotenství nějakou nemoc (například zářnky) nebo ozáření rentgenem a **získané** což u dětí, které tělko přicházejí na svět (dlouhotrvající porod s následným krvácením do mozku) atd.

(PIPEKOVÁ, 2006)

### **Přístup osobního asistenta**

Při práci s jedincem se sluchovým postižením je důležitý způsob komunikace, který by měl být specifický vzhledem k potřebám a míře postižení jedince. Je potřeba aby asistent výrazně artikuloval (ale nepřehnaně) a vždy byl na úrovni dobré viditelnosti pro ušlivatele. Výhodou jsou viditelné rty a nevýhodou zase vousy. Na ušlivatele

nemluvíme chaoticky a v ru-ném prost edí. Neř na n j za neme hovo it, je t eba ho na to upozornit, nap . dotkneme se rukou jeho ramene, postavíme se tak, aby na nás vid l atd. Pokud uřivatel odezírá ze rt , není dobré stát zády k oknu, protoře na obli ej dopadá stín.

Cílem asistence je zprost edkování dorozumívání nesly-ícího lov ka s v t-inovou populací. Je namíst , aby asistent zvládal tlumo ení (znaková e atd.) Nejvíce se vyuřívá p i ú edních a obchodních jednáních.

(HRDÁ, 1997)

### **2.3 Mentální postiření**

šJe to souhrnné ozna ení vrozeného nebo asn získaného defektu rozvoje rozumových schopností.õ ( Í AN in PIPEKOVÁ, 2006) Definuje se jako nedosaření dostate ného rozumového vývoje vzhledem k v ku a projevuje se p edev-ím nedostate ným rozvojem my-lení, omezenou schopností u ení a zřířenou sociální adaptací na b řné řivotní podmínky.

(PIPEKOVÁ, 2006)

#### **P řístup osobního asistenta**

Je d leřité, aby si asistent uv domil, ře osoby s mentálním postiřením mají problémy s intelligen ním a sociálním chápáním, proto je pot eba, aby asistent vypomáhal nejen se samoobsluhou uřivatele (protoře se jedná o kombinované postiření, kdy je primární postiření t lesné), ale myslel i na to, ře je t eba pomáhat i v organizování aktivit nebo v chápání souvislostí, uv domování si rizik. M l by informovat uřivatele o situaci, v níř se nachází a o mofných následcích jeho rozhodnutí ó popisuje uřivateli, co m ře následovat po jeho rozhodnutí.

Asistent by za uřivatele nem l rozhodovat, jen mu vysv tlovat situace a ěnit je pro n j srozumiteln j-ími, aby se jedinec mohl rozhodnout sám.

P i práci s uřivatelem jsou d leřité tyto zásady: dávat mu jednoduché a jasné pokyny, které jsou lehce srozumitelné, dávat uřivateli kladnou motivaci (na základ odm ny), komunikovat s ním názorn pomocí obrázk , karti ek, komunika ních tabulek a nebát se vhodn zopakovat sd lení.

(MATOUŠEK, 2005, HRDÁ, 1997)

### 3 OSOBNÍ ASISTENT

Je to člověk, který pomáhá handicapovaným osobám při úkonech, kdy potřebují pomoc jiné osoby a zároveň se jim tím snaží umožnit samostatnost v životě, být jejich oporou a někdy i přítelem. Tuto pomoc poskytuje buď dobrovolně, nebo za dohodnutou finanční odměnu.

Jelikož osobní asistence může být poskytována pouze na dohody, nikoli formou úvazku, vykonávají ji většinou studenti, důchodci nebo osoby na mateřské dovolené. Při svém působení v Asistenci o. s. jsem se nejprve setkala s vysokoškolskými studenty, kteří tuto práci měli jako brigádu, stejně jako já. Práce často vyžaduje fyzicky zdatné lidi, takže se staršími lidmi jsem se setkala zřídka, ale i ti službu osobní asistence mohou vykonávat. Myslím si ale, že studenti vysokých škol jsou pro tento typ služby nejvíce vhodní, nejenom z důvodu své fyzické zdatnosti, ale také kvůli smyslu osobní asistence, která má uživatele integrovat a zařadit ho do světa svých vrstevníků, což jsou velice často právě mladí lidé.

#### **Charakteristika dle osobní asistentky pracující v Asistenci o. s.:**

Jedna z osobních asistentek v Asistenci o. s. mi poskytla výpověď o tom, jak ona sama se cítí v roli osobní asistentky a co to pro ni být osobní asistentkou znamená.

Je dobré mít srovnání s tím, jak se vnímají osobní asistenti a jak by měli být teoreticky, čímž se budu zabývat v dalších podkapitolách.

*„Kdybych se měla sama charakterizovat, jakožto osobní asistentka, ekla bych, že jsem osoba i kamarádka, která pomáhá uživateli nejenom se základními úkony samostatnosti a soběstačnosti, ale hlavně mu zprostředkovává kontakt s okolním světem, s jeho vrstevníky šzvenku. Protože ne každý postižený člověk se dostane mezi chodící lidi jako plnohodnotný člen nějaké sociální skupiny, v tina postižených lidí si tvoří své sociální skupiny mezi vrstevníky stejného postižení, a proto někdy může dojít k tomu, že uživatel je značně asocializovaný v i okolnímu světu.*

*Uživatel si se mnou může popovídat o svých problémech a já mu eknu svůj názor jako nestranný člověk. Dokonce mu můžu i ukázat, jak trávím volný čas a inspirovat ho k jeho volnoasovým aktivitám, protože docela často se setkávám s uživateli, kteří nemají*

*pov domí o r zných v cech, které jsou pro mé vrstevníky samozřejmé. Například s jedním uřivitelem jsem byla v restauraci, protože nám byla zima a objednali jsme si grog. V bencnetu-il, co pijeme, tak jsem mu to musela vysvětlit. Byl z toho hrozně nadšený a doma hned vyprávěl, jak pil se mnou v restauraci grog. A to jsou podle mě důležité momenty, které mají smysl. On se cítil jako ostatní. Zároveň ale nechci říct, že musíme uřivitele učit všechno, ale jen ty dobré věci. Když asistent kouká a uřivatel si to chce vyzkoušet, měl by mu předem vysvětlit, že to není kódi zdraví a není to správné, protože nikde uřivatelé nabývají dojmu, že všechno co vidí u svých šzdravých vrstevníků je správné a má se to dělat, tudíž i koukat nebo brát drogy je správné. A v tom je ten rozdíl, ukázat uřivatel, že jeden grog na zahátí je fajn, ale koukat cigarety uřifajn není.*

### **3.1 Předpoklady osobního asistenta**

Tato podkapitola se bude vnovat vlastnostem a předpoklady, které by měl mít dobrý osobní asistent. Dobrý proto, jelikož se dá říci, že osobním asistentem se může stát každý, kdo se pro tuto práci rozhodl a plní požadavky konkrétního uřivatele nebo poskytovatele sociální služby, který ho zaměstná a rozhodnutí není nejde ležet jím p vodní profese.

*(UZLOVÁ, 2010)*

asem se ale ukáže, že osobní asistent by určitě měl mít nějaké fyzické a osobnostní předpoklady, které jsou pro tuto práci nutné.

Zeptala jsem se jedné uřivatelky služby osobní asistence v Asistenci o. s., jaký by měl být její osobní asistent. Odpověď byla: *šupímý, spolehlivý a společenský.*

Dle mého názoru je toto příjímým d kazem toho, že asistence je službou práv integrující. Neříkám, že to tak je vždycky, ale odpověď této uřivatelky ukazuje, že očekává spíše partnera a kamaráda nežli odměněného profesionála.

#### **3.1.1 Osobnostní předpoklady**

*Asistenti od nás odcházejí poznamenaní. Vždycky je to v určitém smružmání, jsou vyspřejí a v d, co chtějí. (Erik ipera, zástupce editelky v Asistenci o. s.)*

U osobního asistenta je důležitá hlavně motivace, v čemž pro tuto práci chce dělat a mít vyhrazené určité cíle.

Dle mé zkušenosti z praxe v Asistenci o. s. Není ale dobré mít cíle příliš vysoké, protože ne vždy se je podaří plnit a pak přijde velké zklamání, které může vést až k syndromu vyhoření. Proto by si asistent měl vyhradit podobné cíle jako má služba, kterou poskytuje a být sjednocen i s jejími principy).

Další podstatou asistence je potřeba pomáhat, ve smyslu mít dobrý pocit z pomoci druhým. (HRDÁ, 1997) Dle Uzlové (2010) by tato potřeba pomáhat měla být samozřejmostí, ale sama o sobě nestačí. Mnohdy bývá spíše deklarována než skutečná, opravdová. Uchazejí o práci osobního asistenta tuto touhu často uvádí v motivacích dopisech a při přijímacích pohovorech, aniž by měli zřetelněji představit o tom, co taková pomoc obnáší a jak by měla vypadat. (UZLOVÁ, 2010, s. 31) A rozhodně není dobré, aby si člověk při pomoci druhým kompenzoval ztráty a nesnáze ve svém vlastním životě nebo se tak snažil vyléčit z vlastních psychických potíží.

*(Kurz pro osobní asistenty lidem s tělesným a kombinovaným postižením, 2010)*

Dále je důležitá umění empatie. Špatně podle zlatého pravidla Ježíše Krista i Kantova mravního příkazu: Co nechceš, aby jiní činili tobě, nečiň jim! A v případě osobní asistence se toto pravidlo je třeba rozšířit: Co byste vy sám chtěli, požádejte i druhého, třeba i on si to přeje! Ale rozhodně mu to nevnučujte, protože to naopak jeho životní sen být nemusí! (HRDÁ, 1997)

Dle Matouška (2003) je empatie kombinace porozumění a vcítění umožňující vysokou shodou v psychické výbavě všech lidí, rozhodně to ale není identifikace s druhou osobou. ŠRogers ji definuje jako dovednost vnímat klient v životě, jako by byl život pracovníka, při čemž pracovník by nikdy neměl ztratit kvalitu svého profitu vyjádřenou slovy „jako by“. V ideálním případě má pracovník schopnost vycítit, co klient chce říci, ale, co sám nedokáže jasně formulovat. Významná je i pracovníkova schopnost empatii vyjadřovat. (MATOUŠEK, 2008)

Empatie by neměla být zaměňována se soucitem, protože pak se může snadno stát, že se asistent k uživateli chová, jako by byl šchudáček a zahrnuje ho přehnanou péčí, což je přesně to, od čeho se lidé s postižením chtějí prostřednictvím osobní asistence oprostit. *(Kurz pro osobní asistenty lidem s tělesným a kombinovaným postižením, 2010)*

V praxi vypadá umění empatie dle svých zkušeností v Asistenci o. s. asi takto: Při rozhovoru s uživatelem na invalidním vozíku bych měla empaticky vycítit, že je znevýhodněn tím, že se nachází daleko pod úrovní očí. Asistent by se měl automaticky

snížit na užívatelovu úroveň, aby byl navázán o ní kontakt a komunikace byla snadnější a osobnější.

Je třeba, aby osobní asistent byl schopen rovnocenného partnerství a spolupráce, aby uměl rozumět neobvyklé situaci (nezpanikařit). Aby byl tolerantní (snášenlivý a velkorysý) k odlišným názorům a přijímal i jiné postupy, než na jaké je zvyklý, aby byl schopen se němu naučit, takže musí být zároveň přizpůsobivý i vynalézavý. Tohle všechno pak obvykle jistí celé spousty humoru. (HRDÁ, 1997)

Dle Uzlové (2010) patří do výtu asistentových vlastností je také trpělivost, obětavost, laskavost, důslednost, spolehlivost a odpovědnost. Z praxe vím, že trpělivost je u asistenta velice důležitá, jelikož v tísni užívatelů trvají v cíle déle než běžným lidem (například oblékání, příjem tekutin a potravy), a proto je důležité, aby asistent trpělivý vykal, protože v cíle, které užívatel zvládá sám, by si měl i sám držet a není dobré, když to za něj asistent v netrpělivosti udělá. Dále je rozhodně velmi důležitá důslednost, spolehlivost a odpovědnost, protože kdo by chtěl pracovat s člověkem, který neustále chodí pozdě a nedělá v cíle tak, jak mají být. U asistenta je to obzvláště důležité, protože často užívatelé někde vyzvedávají, a tak není dobré chodit pozdě, pokud se tak stane, je asistentovou povinností užívatel o svém pozdním příchodu informovat.

### 3.1.2 Tělesné a zdravotní předpoklady

Požadavky na tělesnou sílu závisí hlavně na postavení a hmotnosti klienta. Asistent by měl mít takové fyzické předpoklady, které jsou slučitelné s jedincem, kterému vypomáhá. U každého asistenta je ale potřeba určitá dávka síly a vytrvalosti. U řízení asistence je důležité i uvážení koordinátorů a odhadnutí asistentovi zdatnosti (při provádění asistencí budou tělesnému mufti dávat spíše asistenty muftě apod.).

Co se týká zdravotního stavu, měl by asistent sám odhadnout do jaké míry je schopen vykonávat službu a kde jsou jeho slabiny například problémy se zády, koleno apod. Důležitá je také prevence, aby k problémům nedošlo (například kola zadů zde se asistenti učí, jak zvedat klienty, aby nenamáhali záda apod.).

(HRDÁ, 1997)

### 3.1.3 Kvalifikační předpoklady

Požadavky na odborné vybavení osobního asistenta se liší podle druhu osobní asistence. U sebeurčující asistence se nepožaduje žádná kvalifikace (uživatel si zažádá svého asistenta sám). U řízené asistence, kdy asistenta zaměstnává poskytovatel sociálních služeb je kvalifikace řízena zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který stanovuje následující požadavky: minimální střední vzdělání (střední vyučovací list, maturita není nutná) a kurz osobního asistenta akreditovaný MPSV. (UZLOVÁ, 2010, s. 30)

Akreditované kurzy pro osobní asistenty nabízí celá řada organizací např.: občanské sdružení Rytmus, Asistence o. s., OSA o. s., Střední zdravotnická škola Svitavy, Mezinárodní centrum UNIVERSIUM o.p.s. atd.

(UZLOVÁ, 2010)

Dále je zaměstnavatel povinen zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, část osmá, Hlava II. §111)

#### Formy dalšího vzdělávání jsou:

- a) specializované vzdělávání zajištěvané vysokými školami a výššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- b) účast v akreditovaných kurzech,
- c) odborné stáže v zařízeních sociálních služeb,
- d) účast na různých akcích.

(zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, část osmá, Hlava II. §111)

### 3.2 Zápory při práci osobního asistenta

V této podkapitole se budeme zabývat zápornými postoji a motivacemi při práci osobního asistenta, které mu mohou jeho práci znemožnit dle nebo znemožnit dle dobré. Tyto zápory mohou uživateli zneplátnit práci osobní asistence

Na úvod předkládám výčet vlastností, které by dle Uzlové (2010), osobní asistent rozhodně neměl: nedostatek trpělivosti, nervozita, neklid, podrážděnost, sklony k manipulaci, přílišný pedantismus, výbušnost a agresivita, vztahovost, podezřívavost, nespolehlivost, vulgarita, laxní nebo opovrhlivý přístup.

### 3.2.1 Angafovaný a neangafovaný pracovník

Jedním ze záporných postoj v pomáhajících profesích je rozhodn angafovaný nebo neangafovaný pracovník. Ob tyto varianty nejsou vhodné a kařdá má své zápory.

#### Angafovaný pracovník

Dle Matou-ka (2008) je angafovanost míra podpory, soucit a pohled , které sociální pracovník vyjad uje v kontaktu s uřivitelem. Angafovanost má svoji hranici, kterou by se m l sociální pracovník nau it vnímat v profesionálním výcviku, jelikoř p ílí-ná angafovanost m ře být pro pracovníka i uřivatele zhoubná. Optimální angafovanost pomáhá udržřovat supervize.

Angafovanost pracovníka m ře být do jisté míry p ínosná, alespo si to pracovník myslí. Pro řlov ka se práce stává sou řstí jeho řivota, nemusí ho rozd řlovat na práci, která je nezbytná proto, aby řlov ku umořnila skute ný řřivot, který za íná ařl po pracovní dob .(KOP IVA, 1997) Dle Schmidbauera (2008) má oboří své pro a proti. Na jednu stranu se ru-ř odcizení soukromého řřivota a profese, ale na druhou stranu hrozí odcizení i v soukromém řřivot .

(KOP IVA, 1997)

Jedním z problém je to, ře pracovník si m ře prost ednictvím své angafovanosti a kontaktu s uřivitelem kompenzovat pocit samoty: řřkdyřl k pomáhajícímu řřpat ío i jeho klienti, m ře se cítit jako významn ř-ř a mén osam řlý, neřl kdyby je řřpod sebouo nebo řřkolem sebeo nem l.ř(KOP IVA, 1997, s. 18)

Dle Kop ivy (1997) řřpí problém angafovanosti pracovníka hlavn ve dvou v cech: jednou je **tendence p eřbírat kontrolu nad uřřivitelem** a druhou je **ob řovat se pro n ř na sv ř vlastní úkor**. Tyto dv tendence se mohou vyskytnout u pracovníka zároveň a dokonce se i dopl řovat.

Tendenci nadbyte né kontroly nad uřřivitelem vyuřřívá angafovaný pracovník v dobré ví e, ře řjde o zájem uřřivatele a snadno se k ní uchýřl v řřasové řřsni, nebo je v této situaci nejrychleř-řím e-řním.

(KOP IVA, 1997)

*P řřklad z praxe v Asistenci o. s.: Asistent obřlekn e bundu uřřřiviteli řřám, a koliv to uřřřivitel umí, protoře je to rychleř-ř nebo asistent rozhodne o variant e cesty, kterou se p řjde řřám, anifřl by se uřřřivatele zeřřtal, kudy se chce vydat on.*



Dalším způsobem pro porušení hranic mezi uživatelé a pracovníkem je obětování se pro něj. Pracovník si po ní tak, jako kdyby klient nebyl autonomním jedincem, ale jako kdyby závisel na jeho péči a potřeboval, aby pracovník za něj téměř dýchal. (KOP IVA, 1997, s. 19) Schmidbauer (1992) o tom výstižně říká: „Má rád svého bližního místo sebe samého. Pracovník se pro uživatele sice obětuje rád, ale zároveň mu to ztěžuje život a unavuje ho to.“

(KOP IVA, 1997)

*Příklad z praxe v Asistenci o. s.: Uživatelka požádala svou asistentku, zda by u ní nemohla oběť přespávat, protože nemá prozatím spolubydlícího. Asistentka s tím souhlasila, i když to bylo fyzicky náročné, nebo s uživatelkou musela manipulovat pomocí velké fyzické síly. Asistentka také ráno brzy vstávala, aby ji odvezla do školy. Přespávání se později rozšířilo i na víkendy na úkor volného času asistentky. Po měsíci asistentka s důvěrou Asistence úplně opustila.*

### **Neanglovaný pracovník**

Pracovníci mohou svůj vztah k uživateli brát velmi neutrálně bez osobního zájmu. Příklad z praxe v Asistenci o. s.: Asistent vykoná potřebné úkony, se kterými chce uživatel pomoci, ale nijak zvlášť s ním nekomunikuje.

Vztah k uživateli může být i více než neutrální. Pracovník může být arogantní, hrubý a lhostejný.

(KOP IVA, 1997)

### **3.2.2 Paradoxy pomáhajících profesí**

V této podkapitole nastíním dva paradoxy v pomáhajících profesích, které mohou záporně ovlivnit přístup osobního asistenta ke své práci.

První se dle Kopy (1997) nazývá **„Láska k bližnímu ve službách potěby k úspěchu“**. Pomáhající profese je v určitém hledisku povolání jako každé jiné a i pomáhající pracovník cítí potřebu být oblíbený a být za svůj výkon oceněn, což znamená, že cítí potřebu, aby mu uživatelé projevovali chválu a vděčnost. To může, ale zmařit vztah pracovníka a uživatele, protože užitel není uživatel, kdo nic od lefítého potřebuje, ale přijetí, úspěch a dobrý vztah potřebuje i pomáhající, který tím uspokojuje své emocionální potěby a své dobré

sebehodnocení. Pracovník zároveň cítí potřebu být potěšen, nikoli pomáhat.

(KOP IVA, 1997)

Druhý paradox Kopiva (1997) nazývá **šlásky k bližnímu jako zboží**. Zde vzniká paradox, že pomáhající si víceméně vydává kvalitou lásky k bližnímu. Vzniká zde otázka, zda je možné za pomoc znevýhodněnému (Kopiva používá trpčícímu) požadovat peníze? Pomáhající pracovník by měl považovat výdělek za přirozenou součást jeho pracovního prostředí a měl by si opatřit takový výdělek, aby neležel v pocitu stresu nebo nouze.

(KOP IVA, 1997)

Rizikem může být, když si pomáhající kompenzuje svou nespokojenost s platem ve svém vztahu k uživatelům. Příklad z praxe v Asistenci o. s.: Asistent si stěžuje, že za takové malé peníze musí pomáhat uživatelům i pro něj v nepříjemných věcech, fyzicky se namáhat a ještě se mu nedostane žádný vděk.

### 3.2.3 Záporné motivace dle praxe v Pražské organizaci vozíčkářů

V této podkapitole budou charakterizovány různé typy asistentů s nevhodnou motivací ke své práci. Tyto typy vychází z postehů osobní asistentky pracující v Pražské organizaci vozíčkářů in Hrdá (1997). Postehy považují za celkem výstižné, proto jsem se je do své práce rozhodla zařadit. Rozhodně ale nepředstavují fakt, že to tak vždy musí být.

**- typ pečovatelský** chová se k uživateli jako k zcela nemohoucímu člověku a úmyslně i neúmyslně při své práci vyazuje činnosti, které je uživatel i přes své zdravotní postižení ještě schopen provádět

**- typ ochranný** snaží se, aby byl uživatel ochráněn od všeho šlého ve světě, asistenti s tímto sklonem většinou sami prožívají jakou hluboce negativní zkušenost, například ztrátu blízkého člověka

**- typ postižený svou profesí, neschopný se přeorientovat na jinou skupinu obyvatelstva** o do této kategorie patří asistenti, kteří dříve pracovali s jednou určitou sociální skupinou a nedokážou se přeorientovat, například s dospělým uživatelem jednají jako s dítětem o ptají se ho, zda si umyl ruce apod.

**- typ věřící si své osobní úspěchy a nízké sebevědomí** o asistent si na uživateli léčí své komplexy méněcennosti, bývají nejistí, roztrápení a trpí nízkým sebevědomím, to vše se odráží v jejich chování k uživateli

- **typ hledající sebeuplatnění** - v rámci tohoto typu se mísí hned několik typů dohromady, a to typ ochranný, péčovatelství a v neposlední řadě i typ hledající si své osobní neúspěchy a nízké sebevědomí, kumulace těchto typů je opravdu napovídanou, je dosti smutné, že právě takový typ se nejvíce snaží uplatnit na poli osobní asistence

### **3.3 Etické zásady osobního asistenta**

Dodržování etických zásad je při práci osobního asistenta stejně důležité jako u ostatních pomáhajících profesí. Správné etické chování je základem pro navázání dobrého vztahu s uživatelé. Každý osobní asistent by měl dodržovat etický kodex, který je mu určen organizací, pod kterou pracuje.

Mravní zásady v sociální práci jsou v souvislosti v západních zemích formalizovány do podoby kodifikovaných pravidel neboli standardů, schválených profesní komorou či jinou reprezentativní národní asociací sociálních pracovníků. Tyto pravidla vymezují profesionalitu pomáhajícího a práva uživatelé. Překročení mezi definovaných standardů je příslušná komise odborné komory, která svému členovi může odebrat licenci k vykonávání své profese.

(MATOUŠEK, 2008)

#### **Etické zásady dle Novosada (2000):**

##### **1. Schopnost sebereflexe**

Pomáhající by si měl uvědomovat, jakou práci vykonává a své jeho kompetence, schopnosti, možnosti a v domě nejsou omezené a rozhodně by se neměl přepět.

##### **2. Obětavost pod kontrolou**

Pomáhající by si měl vymezit odpovídající čas na relaxaci, duševní hygienu, soukromí a prostor pro vlastní život. Neměl by od sebe očekávat, že bude podávat maximální výkony po celý den. Pokud toto neudělá a bude se dlouhodobě přepět, je na cestě k syndromu vyhoření.

### 3. Odborný zájem versus osobní zájem klienta

Odborný zájem se někdy může dostávat do rozporu se zájmem uflivatele. Je třeba se vyvarovat převládání soukromého zájmu pracovníka (např. ze závadosti nebo z pocitu uznání), protože by mohl uflivatele znejistit afl poškodit.

### 4. Respekt k d v rnosti informací a údaj

Minlivost je základním předpokladem k úspěchu práce s uflivatelem, protože ochrana d v rných informací je plně v jeho zájmu.

#### 3.3.1 Etický kodex

Etický kodex je soubor zásad a pravidel, kterými se osobní asistenti řídí. Jedná se zejména o vztah k uflivatel m, ale i ke koleg m a zam stnavatel m.

ŠP i tvorba kodexu vycházejí poskytovatelé často z textu Etického kodexu společnosti sociálních pracovníků České republiky, který je k dispozici na webových stránkách společnosti ([www.socialnipracovnici.cz](http://www.socialnipracovnici.cz)). (UZLOVÁ, 2010, s. 31)

Kromě obecných etických zásad si každá organizace určí vlastní zásady, dle svého zamění a své konkrétní innosti.

Pro ukádku uvádím etický kodex, podle kterého by se měl řídit každý pracovník osobní asistence po celé ČR. Kodex platí od ledna 2003 a byl aktualizován 13.7. 2005 Janou Hrdou.

#### Etický kodex pracovník osobní asistence

*Preamble:*

*Pracovníci musí up ednostnit své profesionální povinnosti a odpovědnost před svými soukromými zájmy. Sluflby, které poskytují, musí být na nejvyšší odborné úrovni.*

rovnocennost uflivatel s pracovníky

pracovníci zabezpečí pocit bezpečí a jistoty uflivatel

součástí slufleb je pomoc naplnění samostatného myšlení, sv domí a náboflenské svobody uflivatele

pracovníci nesmí zneuflívat svá oprávnění a berou na v domí, fl jejich práce znamená

p edev-ím slufbu lidem s postiflením

pracovníci nep ijímají dary a jednají a rozhodují se nestrann

*(Etický kodex pracovník osobní asistence, 2012) (celé zn ní viz p úloha 1)*

## 4 SUPERVIZE A SYNDROM VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření je dle mého názoru jedna z nejastjích nepřijemností, která může pracovníka v sociální oblasti zastihnout a zkomplikovat mu práci. Považuji za důležité, aby byl každý pomáhající pracovník, to znamená nejen osobní asistent, ale i pracovníci jiných profesí, o syndromu vyhoření informován a věděl, jak mu pomoci. Pro pomáhající je jedna z forem předcházení syndromu vyhoření právě supervize, proto si myslím, že oba pojmy mají v mé práci oprávněné místo a neměly by se opomíjet.

**Supervize** je v pomáhajících profesích velmi důležitá, dle Hawkinsa a Shoheta (2004) hlavně proto, že je to forma podpory, při níž se může pomáhající soustedit na své obtíže v práci a podílet se se svým supervizorem o část své odpovědnosti za práci s uživatelé služby. Supervize je také nedílnou součástí jeho profesního vývoje a učení, kdy mu supervizor může poradit jak lépe využívat vlastní zdroje, poradit si s objemem práce a zpochybnit nevhodné vzorce zvládání potíží. Dokonce existuje výzkum, že šdobrá supervize je v přímém vztahu s uspokojením z práce. (CHERNISS, EGNATIOS, 1978 in HAWKINS, SHOHEIT, 2004, s. 35)

eský institut pro supervizi (2012) popisuje supervizi jako bezpečnou, laskavou a obohacující zkušenost. Pomáhající by se měl za pomoci supervizora naučit vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací, prohloubit vlastní prožívání, lépe porozumět dané situaci a rozvíjet nové perspektivy chování.

Pro tuto kapitolu je nejdůležitější hlavně fakt, že supervize zvyšuje kvalitu a efektivitu práce a tím se stává prevencí před profesním vyhořením, kterému se budu věnovat níže.

**Syndrom vyhoření** je v posledních letech často používaným termínem v pomáhajících profesích. Štal se obdobou toho, co britská armáda nazývala špovále nou depresí, Američané šúnavou z boje, čemu generace našich rodičů říkala šnervyš a co nyní generace nazývá šdepresí. (HAWKINS, SHOHEIT, 2004, s. 33)

Dle Pinese (1981) in Hawkins, Shohet (2004) je syndrom vyhoření definován jako výsledek neustálého a opakovaného emočního tlaku z dlouhodobého a nepřetržitého kontaktu s potěbnými. Vyskytuje se převážně u profesí, kdy je náplní práce zabývat

se psychickými, sociálními a tělesnými problémy druhých lidí. Pomáhající zjišťují, že jim nedokáží pomáhat lidem v nouzi, protože v sobě nemají nic, co by mohli rozdávat ostatním.

Matoušek (2008) popisuje syndrom vyhoření jako stav psychického, někdy i celkového vyčerpání doprovázeného pocitem bezradnosti, obavami, případně i zlostí.

Jednou z hlavních příčin je stres, který pomáhá odbourávat právě supervize.

## 4.1 Supervize

Pro osobního asistenta je supervize velice důležitá a to z hlediska duševní hygieny a předcházení syndromu vyhoření.

Každodenní práce s lidmi s postižením je velice náročná nejen fyzicky, ale je to zároveň určitě míry značná dávka psychické zátěže. Každá organizace by měla pro své zaměstnance nabízet supervizi jednou za měsíc a každý asistent by jí měl navštívit alespoň jednou za tři měsíce.

Supervize může být individuální, skupinová nebo teamová. Dále se dělí na výukovou, výcvikovou, řídicí (manažerskou) a poradenskou.

(HAWKINS, SHOHET, 2004)

### Faktory a druhy supervize

<b>Kdo</b> supervizi provádí (faktor autority) - faktor autority	externí nebo interní
<b>S kým</b> je supervize prováděna - faktory role, kompetencí a vztahů	individuální, skupinová, týmová
<b>O čem</b> supervize je - faktor zaměření	případová, poradenská nebo programová
<b>Jak</b> je supervize prováděna - faktor přístupu	administrativní, výuková a podpůrná
<b>Kdy</b> je supervize prováděna - časový faktor	pravidelná, příležitostná, krizová

(HAVRDOVÁ, 2008, s. 47)

#### 4.1.1 Co se v supervizi děje

Supervize reflektuje pracovní činnost, a proto jsou k tomu využívány podobné metody, jaké využíváme přímo v pracovním procesu (např. vedení rozhovoru, dávání zpětné vazby, rozhoštění v domě, ventilace emocí, řešení problémů atd.). Účelem supervize je především zlepšovat kvalitu práce, aby jí byl pracovník pomáhající profesi schopen vykonávat co nejlépe, a to za pomoci odborníka, který jej posiluje a podporuje, aby co nejlépe dosáhl organizačních, profesionálních a osobnostních cílů.

(HAVRDOVÁ, 2008)

Pro správný průběh supervize je především důležitá praxe pracovníka a jeho důvěra k supervizorovi (aby byl schopen sdílet své zážitky a pocity co nejpravdivěji). Na základě těchto zkušeností se dostane pracovníkovi reflexe od supervizora (v případě skupinové supervize i od dalších kolegů) a sebereflexe od sebe samotného, která je založena na spojování různých souvislostí: emocí, postojů, chování atd. a pracovníka může dovést k jejich novému významu.

(HAVRDOVÁ, 2008)

Supervize se může odehrávat různými způsoby a závisí na připravenosti, zkušenostech, zralosti a schopnostech pracovníka a supervizora.

**Dle Havrdové (2008) ji můžeme rozdělit na následující formy supervizní práce spojené s určitou rolí supervizora:**

##### 1. Práce s předpoklady a mentálními mapami

Tato forma se opírá o racionalitu účastníků a je podobná konzultaci, koučingu, organizačnímu poradenství apod. Důležité je, aby měl supervizor dobré znalosti o organizaci, týmové práci, pracovních, sociálních rolích a kompetencích.

Supervizor používá tyto postupy:

- zaměření pozornosti na téma, proces ujasňování, dosahování cíle, řešení problému
- facilitace – pokud jde o skupinu i tým, supervizor zajišťuje vyváženost vstupů, prostor pro každého, dosažení cíle
- vizualizace – supervizor zachycuje sdílené zkušenosti na tabuli nebo je nanejakým způsobem pro supervizanty zpřehledňuje
- pojmenování souvislostí, vzorců, protikladů – supervizor se dotazuje, upozorňuje



## **2. Experimentování, roz-i ování v domí**

V této form se vyuffívají principy podn cování tvo ivého ak ního u ení, které m fle probíhat mentáln (brainstorming) nebo fyzicky (hraní rolí). Supervizor motivuje pro hledání alternativ, vyzívá, nabízí dal-í možnosti, nechává je vyzkou-et, aktivn se zapojuje jako model.

## **3. Reflexe**

Reflexe pat í k dobré zralé supervizi. Ze strany supervizora vyřaduje citlivost, schopnost vyladit se na procesy jednotlivce, osobní zralost, nadhled a vhled do d ní, zku-enost s ízením a organizováním reflexe za pomoci r zných metod.

## **4. Práce s emocemi**

V supervizi jsou emoce velice d lefité pro reflexi a zpracování. Práce s emocemi vyřaduje hlubokou vlastní sebezku-enost s emocemi supervizora, aby se nebál emocí supervizant , um l je zvládnout a provázet je jimi.

## **5. Výuka, konzultování, dodávání zdroj**

Supervizor své supervizanty vzd lává v jejich profesionální oblasti - dodává jim chyb jící znalosti, informace, zdroje, zku-enosti, motivace a zp tnou vazbu.

## **6. Práce se vztahy**

Supervizor reflektuje vztahy a jejich systémy. Pomáhá pojmenovávat a ukazuje vzorce.

## **7. Práce s neuv domovanými obsahy (emocemi, mentálními bloky, intuicí aj.)**

Tato práce se v n kterých ohledech shoduje s psychoterapií, pat í k pokro ilé supervizní práci. Supervizor pomáhá zji-ovat neuv domované obsahy

### **4.1.2 Co do supervize nepat í**

Profesionální supervizor, tzn. supervizor, který má supervizní výcvik, se ídí Chartou lidských práv OSN, ze které jsou odvozeny i zásady profesionálního chování. Tyto zásady jsou zpracovány v etických kodexech, jeřl vydávají národní profesní svazy pro supervizi.

(HAVRDOVÁ, 2008)

## **Jako příklad uvádím Etické zásady Evropské asociace supervize:**

### *Preambule:*

*Evropská asociace supervize EAS zahrnuje jednotlivce a instituce pracující v oblastech supervize (supervizori), výuky supervize (vyučující supervizori) a výcviku supervizorů (instruktoři). V oblasti sociální psychologie EAS dodržuje platné obecné zásady profesionálních standardů. Výše zmínění jednotlivci jsou v následujícím textu označeni jako členové. Supervidovaný značí osobu, které je poskytována supervize. Jako klient je označen klient supervidovaného. Kandidát je ten kdo, kdo se účastní výcvikového programu pro supervizory.*

Členové respektují důstojnost všech lidí. Nediskriminují na základě kulturního nebo etnického původu, fyziologického, psychologického, sociologického, ekonomického stavu nebo sexuálních preferencí.

Členové praktikují své povolání s plným využitím práva země, ve které žijí.

Prvníadou povinností členů je chránit supervidovaného a jeho klienty. Členové proto mají supervidovanému poskytovat co nejlepší službu a nemají dovolat nic, co by mohlo zarmoutit nebo z nedbalosti poškodit supervidovaného.

Členové se mají snažit o to, aby si supervidovaný začal uvědomovat důstojnost, autonomii a zodpovědnost lidské bytosti a mají podporovat jednání vyplývající z tohoto uvědomění.

Členové mají vynádat maximální možnou úsilí tomu, aby zajistili optimální splnění zakázky supervidovaných.

*( Český institut pro supervizi, 2012) (celé znění viz příloha 2)*

### **Příklady na kterých konkrétních projevech, které jsou neslučitelné se zásadami supervize:**

neúcta vůči kterémukoliv supervizantovi, například ponižování, zesměšňování, zlehčování zneužívání supervizní moci a informací o klientovi  
tlak, útlak, manipulace, přesvědčování

nezodpovědné jednání ze strany supervizora, například nedodržování času a dojednaných termínů, porušování mlčenlivosti, rozhořcování konfliktů

předsírání znalostí, schopností a zkušeností, nepřehlednost ohledně vzdělání, výcviku a odborného zázemí supervizora

*(HAVRDOVÁ, 2008) (celé znění viz příloha 3)*

V těchto dvou kapitolách bylo stručně shrnuto téma supervize, a to hlavně se zaměřením na průběh a úlohu. Za podstatné jsem pokládala nastínit i etický kodex supervize, bez jehož pravidel by sezení nemohlo efektivně probíhat (celý kodex viz příloha 6 Etické zásady Evropské asociace supervize).

U osobních asistentů, jak už bylo řečeno, hraje supervize velice důležitou roli, aby mohli kvalitně a s určitým nadšením vykonávat svou pomáhající profesi a hlavně, aby došlo k prevenci před syndromem vyhoření, který se poté může velmi záporně promítat i k přístupu k uživateli a narušit tím jeho denní i dlouhodobý harmonogram a hlavně psychický stav.

## 4.2 Syndrom vyhoření

*Šťastnost na práci asistent je tak 2-3 roky, poté odcházejí dál.*  
(Erik Štěpánek, zástupce ředitelky v Asistenci o. s.)

Syndrom vyhoření neboli Burn out syndrom je jedno z rizik pomáhajících profesí. Jeho průběh závisí na psychologické stránce nejen osobnosti pracovníka, ale může se promítnout negativním způsobem i na uživatele, který se může ze strany pracovníka potýkat s psychickou újmou a s fyzickým násilím.

Je to jakýsi duševní stav, který se objevuje u lidí, kteří vykonávají pomáhající profesie, tudíž je jejich práce založená na mezilidské komunikaci. Lidé, kteří trpí tímto syndromem se cítí celkově vyčerpání, je emocionálně vyčerpání i tělesně unavený, nemá chuť do práce ani radost ze života a objevují se u něj pocity bezmoci a bezradnosti.

(TOUŠEK, TOUŠEROVÁ, 2002)

Jak už bylo řečeno, syndrom vyhoření je rizikem především pro pomáhající profesie - zdravotní sestry, ošetřovatele, pečovatelské pracovníky, osobní asistenty, pracovníky na oddělení intenzivní péče, sociální pracovníky, lékaře, psychoterapeuty, právníky, policisty, hasiče, učitele, vychovatele.

(TOUŠEK, TOUŠEROVÁ, 2002)

Také mohou být ohroženy i osoby vykonávající následující profesie, a to hlavně z důvodu, že jejich povolání je založeno na komunikaci s lidmi nebo má stereotypní charakter: zaměstnanci infolinek, pomocných linek, telefonisté, manažeri, novináři, reportéři, instruktoři, prodáváci, řidiči, zaměstnanci služeb, řidiči městské hromadné dopravy, zaměstnanci továren atd.

Dále se burn out syndrom může velmi často objevit u lidí, kteří se s velkou radostí a horlivostí zapojili do svého povolání a postupují k němu s velkým idealismem.

(TOMNER, TOMNEROVÁ, 2002)

#### **Co rozvíjí burn out syndrom:**

- sledování stále více nových a dalších úkolů a zodpovědností
- stálý tlak nových úkolů po delší dobu
- vysoké soukromé nároky ztrácejí možnost podílet se o práci s kolegy i podřízenými (pracovník chce vše zvládnout sám)
- snaha dosáhnout příliš mnoho cílů po dlouhou dobu
- vkládání velké emocionální podpory po dlouhou dobu

(TOMNER, TOMNEROVÁ, 2002)

#### **4.2.1 Příznaky**

Syndrom vyhoření se projevuje ve všech rovinách života jedince, tedy fyzické, psychické a sociální.

#### **Příznaky dle MKN 10:**

##### **Psychické příznaky:**

###### *Kognitivní rovina*

ztráta nadšení, schopnosti pracovního nasazení, zodpovědnosti, nechuť, lhostejnost k práci, negativní postoj k sobě, k práci, k instituci, ke společnosti, k životu, únik do fantazie, potíže se soustředěním, zapomínání

###### *Emocionální rovina*

sklíčenost, pocity bezmoci, popudlivost, agresivita, nespokojenost, pocit nedostatku uznání

##### **Tělesné příznaky:**

poruchy spánku, chuti k jídlu, náchylnost k nemocím, vegetativní obtíže (srdce, dýchání,

zafřívání), rychlá unavitelnost, vyčerpanost, svalové napětí, vysoký krevní tlak

### **Sociální vztahy:**

ubývání angařovanosti, snahy pomáhat problémovým uřivatel m, omezení kontaktu s uřivatel i a jejich p říbuznými, omezení kontakt s kolegy, p řibývání konflikt v oblasti soukromí

(*TOMNER, TOMNEROVÁ, 2002*)

### **T i základní symptomy dle Stocka (2010):**

- 1. Vyerpání** - emo ní a tělesné p řznaky
- 2. Odcizení** - kognitivní p řznaky
- 3. Pokles výkonnosti** - nespokojenost s vlastním výkonem, níží produktivita, vyší spotřeba času a energie, ztráta nadšení, nerozhodnost, ztráta motivace, pocit selhání

#### **4.2.2 Fáze**

Šyndrom vyho ení je d sledkem dlouhodobého stresu a řpatného vypo řádání se s psychickou a fyzickou zát ří. Proces, jehoř vrcholem je vyho ení, v t ěnou trvá n kolik m síc a probíhá v n kolika fázích, které mohou být ř zn dlouhé. N které fáze mohou být na řlov ku výrazn řpatné, jiné zase velmi nevýrazné. (TOMNER, TOMNEROVÁ, 2002, s. 6)

#### **Fáze dle Novosada (2000):**

- 1. Nadšení** - řlov k má ideály a velmi se angařuje ve své práci.
- 2. Stagnace** - ideály se neda ř realizovat a dochází k jejich redukci, pořřadavky koleg ů, vedoucích i uřivatel za řínají řlov ka pomalu obt řřovat.
- 3. Frustrace** - pracovník vnímá uřivatele sp ře negativn ů, práce je pro n ho velké zklamání.
- 4. Apatie** - řlov k jiř d řlá jen to nejd řřít j ř, vyhýbá se odborným rozhovor m a jakýmkoliv aktivitám, je ř li donucen zabývat se n řím nad standardní rámec své profese, bývá nep řátelský.
- 5. Syndrom vyho ení** ř dochází k úplnému vyerpání

## **Fáze dle Schmidbauera (2008):**

### **Poáte ní fáze**

Je to fáze, kterou Novosad (2000) nazývá šnad-eníõ. Hlavní roli zde hraje p ehnaná angaflovanost pracovníka, který pracuje tém neustále. Nemají fládný volný as, nerelaxují a práce je pro n naprosto uspokojující, alespo to p edstírají. Jsou hyperaktivní a p ipadají si nepostradatelní, popírají vlastní pot eby, aby dokonale obstáli.

### **Propuknutí**

V této fázi postíflený nem fle pop ít pocit, fle n co není v po ádku. Za íná být asto unavený a trpí nechutí k práci. Pracovní úkoly je za ínají obt flovat, jsou v neustálém stresu a d sledkem toho v nich roste agrese, kterou asto obracejí proti sob (sniflování vlastní osoby, pocity viny atd.) Zde se jako jeden z varovných p íznak objevuje tzv. šsyndrom pomocníkaõ - nedostatek motivace a zúflení perspektiv: nevyvinutý soukromý flivot, málo kontakt (nap . jen s kolegy), zúflené spektrum zájm , neuspokojiv uspo ádaný volný as.

### **Kompenzované vyho ení**

Není to kone ná fáze syndromu vyho ení, ale ta nej ast j-í. Pracovníci skrývají, fle své povolání vnit n vzdali. Mají neustálé výmluvy pro svou neaktivitu, nechu a neangaflovanost.

Prevencí proti syndromu vyho ení jsou nap íklad r zné antistresové a relaxa ní programy. lov k by se m l um t sám odreagovat, odpo inout si a motivovat se k dal-í zájmové a odborné innosti a hlavn dodrřlovat zásady du-evní hygieny (nav-t vovat supervizi atd.). M l by se nau it trvalé sebereflexi, sebekontroly a kontroly toho co d lá a hlavn si uv domit, fle i on m fle být n kdy syndromem vyho ení ohroflen.

(NOVOSAD, 2000)

V pomáhajících profesích, zvlá-t u mladých nad-ených lidí se m fle vyskytnou tzv. šsyndrom pomocníkaõ, cofl je dle Schmidbauera (2008) jakási nev domá obrana p ed vlastními emocemi, kterou si jedinec kompenzuje práv pomáhající profesí, n ím co má smysl. Tito jedinci jsou do své práce afl fanaticky zapáleni, jsou perfekcionalisti, cht jí svou profesí d lat co nejlépe.

Prostřednictvím pomoci slabším si nevděky kompenzují komplexy z dětství nebo v osobním životě, například pocit méněcennosti, nízké sebehodnocení, neúspěchy ve vztahové rovině. Ve vztahu ke slabším jedincům mají převahu, jsou lepší, což je naplnění. Syndrom pomocníka je jednou z prvních syndromů vyhoštění.

Otázka ale zní, do jaké míry by měl osobní asistent lidí s tělesným postižením vykonávat svoji profesi, a zda určitý odstup jako prevence před syndromem a vytížením nemá negativní vliv na integraci uživatele, protože uživatel chce být prostřednictvím služby jako ostatní lidé v jeho věku (chce chodit za zábavou, za kulturou, nechce být odkázán na rodiče). Není tedy trochu nemorální nechávat si platit za to, že uživatele vezmeme do restaurace a na druhou stranu nebudeme za chvíli úplně vyhaslí, když si za to nenecháme zaplatit?

## 5 NÁPL PRÁCE OSOBNÍHO ASISTENTA V ASISTENCI O. S.

V této kapitole budu reportovat ze svých praktických zkušeností osobní asistentky v Asistenci o. s. Pokusím se popsat náplň práce osobního asistenta, která uflivatelovi usnadňuje jeho flivot a pomáhá k jeho integraci do běžného flivotu. Na závěr vložím kazuistikami uflivatel osobní asistence, které by měly ukázat, jak lidem s tělesným postižením osobní asistence pomáhá v jejich flivotu a v integraci.

### 5.1 Práce osobního asistenta

Je potřeba si uvědomit, že náplň práce osobního asistenta je vždy individuální a řídí se potřebami konkrétního uflivatele.

(UZLOVÁ, 2010)

#### 5.1.1 Tranzitní slufby

Tranzitními slufbami se myslí doprovod nebo převoz uflivatele s tělesným postižením. Uflivatelé v t-inou bývají na vozíku, a proto potřebují doprovodit po městě, zvláště v případě mechanického vozíku, kdy vozík musí někdo tlačit.

Tímto doprovodem se myslí hlavně doprovody do školy, do práce, ze školy, z práce, k doktorovi, na úřad atd. Zde je velice nutné, aby asistent znal dobře okolí, ve kterém asistuje a měl vždy přehledem nastudovanou cestu, kterou uflivatele převez. Je nutné znát hlavně bezbariérová spojení, umístění výtahů po Praze, zvládnout všechny úkony, které jsou nutné při cestování v bezbariérovém dopravním prostředku (vědět jak naklonit vozík, jak si vyfládat plošinu, umět dát znamení při nástupu a výstupu, vědět do kterých dveří se nastupuje, umět v prostředku bezpečně a úsporně postavit vozík atd.), dobře ovládat manipulaci s vozíkem atd.

Asistent vyzvedne uflivatele na předem určeném místě. Do asistence je také zahrnuta pomoc s oblékáním a svlékáním bund, bot apod., pomoc při toaletě, pokud se uflivatel rozhodne, že si chce po cestě nakoupit nebo něco vyřídít na úřadě. Zde je důležitá vzájemná



dohoda s asistentem, protože asistence se může následkem toho protáhnout a asistent tak nemusí stihnout setkání s dalším uffiivatelem. Asistent musí dávat velký pozor na cestu, zvlá-t na r zné prohlubn a vý n lky na chodníku, nebo tato nebezpe í mohou uffiivatele velice ohrozit, m fle dojít afl k vyklopení uffiivatele na zem a k jeho t flkému zran ní.

Celá asistence by m la probíhat v p átelském duchu. Asistent se musí snažit, aby nevykazoval známky nejistoty a stresu, cofil se p i nových setkáních a r zných ne ekaných situacích m fle stát velmi lehkó.

### **5.1.2 Asistence v domácnosti**

Zde si musí asistent v první ad uv domit, fle zde pomáhá v úkonech, které sám nezvládá a uffiivatel by se m l vfdy zapojovat alespo tak, fle po celou dobu práce v-e sleduje, dává asistentovi instrukce a p ípomínky. Rozhodn by pomoc nem la vypadat tak, fle uffiivatel zadá asistentovi n kolik úkon v domácnosti a sám si odejde d lat jiné v ci.

P i asistenci v uffiivatelov soukromí je také d leflitá d v ra. Uffiivatel je s asistentem doma asto sám a asistent v t-inou dostane i klí e od jeho bytu. To se d je hlavn v p ípad , kdy asistent p ichází sám p ímo k uffiivateli a ten mu nem fle nijak otev ít. D v ra je d leflitá hlavn u sebeur ující asistence, kdy je šzam stnavatelemó uffiivatel a asistent tak m fle snadno zneuffít situace, kdy je s uffiivatelem doma sám. Dále je také rozdíl v tom, zda uffiivatel bydlí s rodi í nebo bydlí sám. V poslední dob je samostatné bydlení t lesn postífeným jedinc celkem asté, ale také to vyžaduje zna nou pomoc asistenta. Uffiivatel bydlící s rodi í pofladuje v t-inou jen pomoc s domácími úkoly, s u ením, pop ípad pomoc na toalet a s jídlem.

Úkony, které asistent vykonává v domácím prost edí uffiivatele, jsou: pomoc s hygienou (toalety, koupání, í-t ní zub atd.), pomoc s domácími úkoly a u ením, domácí práce (va ení, mytí nádobí, luxování, utírání prachu atd.), pomoc p i p íjímání tekutin a potraviny, pomoc na nákupu, pomoc s vy izováním r zných ú edních záleflitostí atd.

Na záv r této podkapitoly bych cht la popsat pomoc p i nákupech, protože se u toho hodn asistent dopou-tí astých a opakovaných chyb, v t-inou nev domky. P i nákupu je velmi d leflitý akt placení a komunikace s prodava em. Asistent si musí být v dom toho, fle nakupující je uffiivatel nikoli on, i kdyfl manipuluje s potravinami a platí. Prodava í mají asto tendence komunikovat s asistentem nikoli s uffiivatelem a asistent by v tomto p ípad nem l odpovídat nebo taktn nazna ít, fle zákazníkem není on ale uffiivatel.

Toto iní asistent m ásto do té doby, neř si na komunikaci p i nakupování zvyknou. Asistenti ásto odpovídají a jednají za uřivatele, což není správné, nebo uřivatel je tím omezován a zbavován samostatnosti.

### 5.1.3 Asistence v zam stnání, ve kole

Uřivatelé ásto vyuffívají pomoc asistent i ve svém zam stnání nebo ve kole. Co se týká pomoci ve kole, vyuffívají asistenci v t-inou samostatn studující uřivatelé, p evářn vysoko-koláci. Asistent jim pomáhá p i p edná-kách zapisovat, protože p edná-ející v t-inou hovo í rychlej-ím tempem a uřivatelé v t-inou z d vođu své patné motoriky nestíhají zapisovat v-echny pot ebné informace. Na vysoké kole asistent dále pomáhá p i pohybu po budov , na toalet , p i ob d atd. Uřivatelé, kte í nav-t vují st ední a základní -koly, klienti v t-inou nav-t vují speciální -koly, kdy je jim p i hodinách poskytnut asistent pedagoga a tak asistent pomáhá jen p i doprovodu do -koly a ze -koly, p i oblékání, p ezouvání, p i pomoci na toalet . Asistent s uřivatelem v t-inou netráví celý as, kdy je uřivatel ve kole.

V pracovním procesu vyuffívá uřivatel asistenta p evářn p i za-kolování do nového zam stnání, kdy je pot eba zapisovat si poznatky a u it se novým dovednostem. Pozd ji by uřivatel m l asistenta pot ebovat pouze na doprovody z práce a do práce. P i za-kolování platí asistence uřivatelí v t-inou r zná sdružení podporovaného zam stnání (Na Pujmance, Máme otev eno, Rytmus atd.)

### 5.1.4 Asistence p i volno asových aktivitách

V posledních letech uřivatelé vyuffívají asistenty p i trávení svého volného asu ím dál ast ji. Jak ekl jeden uřivatel Asistence o. s.: *ř Vy byste snad cht li jezdit na fes áky s rodi i?ř* Myslím si, ře tímto výrokem naprosto vystihl roli osobní asistence v jeho řivot .

Asistenti ásto doprovázejí uřivatele na r zné koncerty, festivaly, do kina, do divadel, na výstavy atd. Nez ídka asistenti doprovázejí skupinku uřivatel , kte í si vyjdou za zábavou, jindy jde asistent s uřivatelem sám a slouří zde i jako spole ník a kamarád. Osobní asistent by m l mít vstup na tyto akce zdarma (v t-inou za symbolickou korunu).

Dal-í sférou spole enského řivota jsou r zné prázdninové pobyty, tábory, zájezdy

apod. I zde uživatelé čím dál častěji využívají službu osobní asistence, aby nemuseli v-ude jezdit s rodiči, kteří si rádi od svých dětí odpočinou. Zde hraje důležitou roli, aby se asistent s uživatelem znal dopředu a aby byli už odjakživa seznámeni, protože výjezd na dovolenou s neznámým asistentem může způsobit i pobytu velké nepříjemnosti. Obě strany si nemusí porozumět, nebo mají jiná očekávání. Je dobré, aby byl zájezd předán ve více lidech, protože i dlouhodobější rekreaci může nastat nepříjemná ponorková nemoc.

V této podkapitole jsem se snažila co nejlépe vystihnout, co všechno může osobní asistent lidí s postižením vykonávat a jaká jsou důležitá pravidla při vykonávání asistence v různých sférách života jedince s handicapem. Zároveň jsem se snažila podtrhnout, že osobní asistence je službou novodobou a integrující.

## **5.2 Kazuistiky**

### **5.2.1 Kazuistika . 1**

Jméno: Lenka

Věk: 20 let

#### **Zdravotní anamnéza**

Lenka se narodila v 6. měsíci těhotenství a při porodu (v perinatálním období) byla lékárníkem, následkem toho u ní vznikla těžká mozková obrna. Lékárník matce o porodu nevěděla, a ta si všimla neobvyklých věcí kolem roku života dítěte.

Dále Lenka trpí tupozrakostí tzv. amblyopii (pokřivená funkce oka, oko nepřijímá vědomí a nechává to na druhém). Z toho plynou problémy, že se nemůže sama učit, protože nevydrží dlouho číst text o druhé oko je brzy unavené, a také nemůže používat elektrický vozík, který by velmi přispěl k její samostatnosti, protože nevidí po přední části předu sebou.

Co se týká intelektu, nebyl tolik zasažen. Lenka je celkem chytrá, dobře si pamatuje učitelské úkoly, ale rozhodně by její intelekt nestačil na vystudování běžné střední školy. Lenka

má také snížený práh sociálního intelektu a v n kterých situacích se chová pon kud neobvykle. Tato šsociální zpomalenostõ postihuje hodn t lesn postiflených osob, které se celý flivot pohybují pouze mezi vrstevníky se stejným handicapem.

Lenka má následkem obrny postiflené i obli ejové svaly, a proto –patn mluví. Dá se jí ale po n jaké dob docela dob e rozum t. Má také –patné drflení hlavy, která jí neustále klesá k hrudníku, a proto u n kterých lidí vyvolává dojem, fle spí nebo fle neposlouchá.

Podle zákona . 108/2006 Sb., o sociálních slufbách je Lenka azena do tvrté, tedy nejt flí kategorii závislosti na jiné fyzické osob õ úplná závislost. Pot ebuje pomoc 24 hodin denn . Sama n co vy uká do po íta e, napije se br kem nebo sní nakrájené kousky chleba.

### **Tkollní anamnéza**

Tkolla hraje pro Lenku velmi d leflitou kapitolu jejího flivota, protofle se od –kollních záflitk odvíjí její osobnost.

Ve v ku 5-7 let nav-t vovala Integra ní centrum Zahrada, konkrétn speciální mate skou –kolu pro d ti s t lesným a kombinovaným postiflením. Do kolektivu zde zapadla dob e, nem la problém s d tmi ani s u itelkami a docela se jí tam i líbilo.

Poté nastoupila do speciální základní –koly p i Jedli kov ústavu, kam chodila 10 let, z toho 7 let bydlela na internát na Topolce, protofle bydlela se svojí rodinou v M lníku. Zde získala mnoho –patných zku–eností se zam stnanci, p eváfln s u iteli a asistenty pedagoga. Velmi t fce také nesla snahu ergoterapeut p isp t k její samostatnosti nap . r znými úkoly nebo novými pom ckami. Lenka na tom byla kv li –kole psychicky –patn a za ala mít bloky. Kdyfl se jí jakýkoliv pracovník v Jedli kov ústavu na cokoliv zeptal, nikdy na nic neodpov d la. Z tohoto d vodu si v t–ina lidí myslela, fle je hloupá a nevnímá a od toho se odvozovali i jej známky. I p esto se dostala na st ední –kolu sociáln správni p i Jedli kov ústavu, ale tam jí stále provázela pov st ze základní –koly a Lenka na konci roku m la dv p tky. V té dob jsem se s Lenkou poznala, protofle jsem jí o prázdninách dou ovala na reparát ze sociální politiky. Reparáty Lenka ud lala oba, a to díky intenzivnímu u ení s osobními asistenty. Rozhodla se ale p ejít na jinou –kolu a v zá í 2010 p estoupila na Dív í katolickou –kolu, obor pe ovatelství. Lenka za ala hodn vyuffívat slufleb osobní asistence a kaflký den se s asistenty u íla. Na –kole je jifl druhým rokem a má vfldy samé jedni ky. Za ala dokonce psát povídky o své minulosti a budoucnosti a objevil se v ní osobitý

spisovatelský talent.

### **Rodinná anamnéza**

Lenka žila se svým otcem, matkou a dvěma staršími sourozenci v Mělníku. Rodiče se rozvedli před těmi lety a Lenka začala bydlet s otcem a rodinou jeho přítelkyně v bytě na řídkově, protože matka, kterou má Lenka rádi se o ní nemohla ze zdravotních důvodů starat. S otcem a s jeho přítelkyní začala mít brzy spory a vše vyvrcholilo tím, že se Lenka rozhodla přestěhovat a začít samostatně bydlet. V srpnu 2011 se přestěhovala do bezbariérového bytu, kde bydlí dodnes, ale protože potřebuje neustálou pomoc a šdohledě musí mít spolubydlícího přes noc, kterého nemůže stále sehnat. Dočasné řešení je tak, že u ní přespává někdo z rodiny (sestra, bratr, matka) nebo asistentka. Matka vážně onemocněla a Lenku tedy nemůže zvedat z invalidního vozíku a jakkoliv se namáhá, což jim velmi zkomplikovalo jejich setkání, protože s nimi musí být vždy někdo další, aby Lence pomáhal. S otcem nemluví a od svého přestěhování se s ním nevidí.

### **Charakteristika blízkých členů rodiny:**

**matka Ilona** – s matkou Lenka vychází nejlépe z celé rodiny, vždy jí dovolila více než otec a jejich vztah je na kamarádské úrovni. Matka se snaží Lence pomáhat ve všech stránkách jejího života a je to i její šspojenec proti otci a Lenku v samostatném bydlení velmi podporuje. Velmi jí mrzí, že jí nemůže více pomáhat, ale poslední dobou nemá Lenka o matčinu pomoc moc velký zájem, chce být co nejvíce samostatná.

**otec Mirek** – otec se o Lenku snažil starat, jak nejlépe dovedl, ale kvůli svému náročnému zaměstnání na ni nikdy neměl moc času. Vždy jí pomohl se základními potřebami, ale ufl s ní nedělal úkoly do školy a neutil se s ní, což se velice projevovalo v jejím školním prospěchu. Později i přes svůj odpor povolil Lence, aby využívala pomoci osobních asistentů. Nejdříve byl velmi proti, ale časem si zvykl, že za něj asistenti udělají úplně všechno a o Lenku se ufl nezajímal tolik jako dříve, většinou času trávil se svojí přítelkyní a jejími dětmi. Zároveň ufl byl i vysílený každodenním zvedáním Lenky z postele na vozík a naopak.

**bratr Lukáš** – o bratrovi je již předtím let a má svojí vlastní rodinu. Lenku má rád, ale svých starostí má dost, a proto jí moc často nenavštívuje. Když začala Lenka bydlet sama,

občas u ní p espal a snažil se pomoci.

**sestra Michaela** ó sestra je také o více jak deset let starší než Lenka, ale vždy se o ní zajímala trochu více než bratr. Když zašla Lenka bydlet sama, byla u ní každý týden a snažila se jí v jejím novém životě co nejvíce pomáhat a podporovat.

**otcova přítelkyně Simona** ó otcova přítelkyně Lenku vždycky kritizovala, ale v dobrém duchu. Lenka to však nikdy nedovedla pochopit z její strany, a proto jí neměla vůbec ráda. Přítelkyně se jí snažila nabídnout komfort, ale zároveň pro ni bylo velmi vyčerpávající se o Lenku starat, jejího otce ale měla velmi ráda a tak se snažila udělat maximum. Nikdy se s Lenkou ale nespátelila. Do domácnosti přivedla i své dvě dcery (13 a 10 let), které se snažily Lence také pomáhat, ale nebyly na to dostatečně fyzicky zdatné a vyspělé. Přítelkyně má dále další dvě dospělá dítka, které rodinu navštěvovali většinou jen o svátcích a s Lenkou se snažili co nejlépe vyjít, ta je ale neměla ráda už jen z principu.

### **Pomoc osobní asistence**

Lenka zašla pomoc osobní asistence využívat před necelými třemi lety o letních prázdninách. Její otec musel chodit do práce a s Lenkou nemohl být nikdo doma. Navíc Lenku na konci prázdnin čekaly dva reparáty, proto se společně dohodly, že asistent jí bude hlavně pomáhat s úklidem. Po prázdninách Lenka využívala asistence nadále a to při vyvádění ze školy. Asistent jí vždy vyvedl, odvezl domů, kde jí nakrmil, pomohl s úkoly, popř. jí pomohl s toaletou. Lenka si s pár asistentkami vytvořila velmi přátelský a otevřený vztah a právě ty jí pomohly s hledáním bezbariérového bytu a následným stěhováním. Nyní Lenka bydlí samostatně a asistenty využívá téměř 24 hodin denně. Ráno jí vyvednou doma, obléknou a dovezou do školy. Odpoledne jí zase vyvednou a odvezou domů. Doma jí pomáhají s domácími úkoly, s úklidem, s domácími pracemi, s hygienou, psaním emailů, chodí s ní také nakupovat a na výhledy. Lenka zvládá sama bez problémů hospodařit. V případě, že u ní zrovna neponocuje spolubydlící, tak u ní asistenti i p espávají.

Pro Lenku je pomoc osobních asistentů jedna z nejdůležitějších věcí v jejím životě, protože díky nim se mohla sama osamostatnit a žít bez závislosti na rodičích. Někdy s nimi zajde i za zábavou, do kina, do restaurace, na koncert, tím bližším se stává se svými problémy. Našla si mezi nimi i opravdové kamarádky a velice jí stouplo sebevědomí.

a zlepšily se jí výsledky ve škole. Lenka se naučila v literárním umění a začala psát za pomoci asistentky povídky.

## 5.2.2 Kazuistika . 2

Jméno: Míša

Věk: 21 let

### Osobní anamnéza

Míša se narodila s velmi nízkou porodní váhou a při porodu byla přidušená a došlo k hypoxii, kdy mozek neměl po nějakou dobu potřebný přísun kyslíku a následkem toho trpěla těžkou mozkovou obrnou, která se jí začala projevovat ve dvou letech, kdy stále nechodila. Nyní je Míša částečně ochrnutá na dolní končetiny, po interiéru se zvládne pohybovat pomocí holí nebo se opírá o zeď, rozhodně ale neujde delší vzdálenost. Dále má špatnou motoriku v ruce, to se projevuje tak, že jí trvá dlouho psaní, neumí přesně kreslit, špatně se jí zapíná knoflík u kalhot a potřebuje pomoc s celkovým převlékáním.

Dále Míša trpí tzv. Strabismem neboli šilháním. V jejím případě se jedná o vrozenou vadu, podmíněnou právě mozkovou obrnou. Naštěstí se u ní nerozvinula tupozrakost.

Míša patří dle zákona o sociálních službách do určitého stupně závislosti, tedy závislostí těžké. Potřebuje pomoc při oblékání, na toaletě, při hygieně apod., ale zároveň u některých věcí zvládá sama, v krajních případech si dojde sama na toaletu, zvládá se pohybovat po interiéru.

Co se týká intelektu, není značně postižen. Míša dokáže racionálně uvažovat, umí hospodařit s penězi a nemá problém s běžnou komunikací. Je u ní znát sociální zaostalost, která je v určitém důsledkem vyrůstání jen mezi vrstevníky se stejným handicapem, rozhodně ale není rozvinuta ve vztáhlé, protože Míša se stýká i se zdravými vrstevníky.

### Školní anamnéza

Míša ve svém raném věku navštěvovala speciální mateřskou školu v českých Budjovicích, které jsou jejím domovem a v mateřské škole navštěvovala čtyři roky. S integrací mezi dětmi neměla problém. Poté nastoupila do tzv. přípravky, která připravuje handicapované jedince na vstup do základní školy. Základní školu navštěvovala

taktéř speciální v eských Bud jovicích, a to v D ťském centru Arpida.

Po vystudování základní ťkoly nastoupila ve svých ťestnácti letech na dvouletou praktickou ťkolu p i Jedli kov ťstavu. Jelikoř se ťkola nachází v Praze, bydlela na internátu na Topolce, který se nachází hned vedle Jedli kova ťstavu. Na internát se jí velice zalíbilo a na-la si zde mnoho kamarád , a proto po zdárném absolvování záv re ných zkou-ek nastoupila v Praze na Odborné u ili-t zam ené na lidi s handicapem, obor -ítí od vu. Na ťkole se jí velice líbí, i kdyř má problémy kv li své ťpatné motorice, s technickým rýsováním. Nyní má p ed sebou je-t jeden rok na ťkole, obor je t íletý.

### **Rodinná anamnéza**

Mí-a řije v eských Bud jovicích s matkou, otcem a mlad-í sestrou v rodinném domku. Uřit i roky bydlí na internát , kde je velice spokojena, takře rodiny si uřije pouze o víkendu. Skoro kařdý víkend spolu rodina n co podniká, r zné plesy, náv-t vy, kino, nákupy, takře Jana nemá nouzi o společenský řivot. S matkou i otcem vychází velice dob e, i kdyř mají nyní rozpory ohledn jejího milostného řivota. V-e ale vychází z podn tu, ře rodi e cht jí pro Mí-u jen to nejlep-í.

Rodina je finan n velice dob e zabezpe ená. Mí-a má mnoho hezkého oble ení, nejnov j-í verzi mobilu, notebook, stejn jako její zdraví vrstevníci.

### **Charakteristika blířích len rodiny:**

**matka Michaela** ó s matkou Mí-a vychází velmi dob e, se v-ím se jí sv ťje a radí se spolu dokonce i ohledn Mí-iných kluk . Jejich jediný rozpor je Mí-i sou asný p ítel. Matka ho nemá ráda, a jelikoř chce, aby byla dcera -astná, p ítele jí zakazuje a ob as kv li n mu vznikají hádky. Nyní musí Mí-a sv j vztah p ed matkou i celou rodinou tajit.

**otec Ji í** ó otec má Mí-u také velice rád. ťasto si s ní na společ ných akcích uřije plno legrace. Je na ní py-ný. Jediný problém je op t Mí-in p ítel. Otcí vadí jak jeho osobnost, tak i to je, ře je také na vozí ku, protoře chce pro Mí-u jen to nejlep-í, tedy i zdravého partnera, který se o ní v budoucnu postará.

**sestra Veronika** ó sestra má Mí-u řeř velmi ráda. ťasto si p j ují oble ení a vym ťjí si názory na kluky. Sestra je ale mlad-í a nyní prořívá pubertu, takře se Mí-a spí-e sv ťje



více matce.

## **Pomoc osobní asistence**

Jelikož Mí-a bydlí na internát, kde se o ni přes den starají vychovatelky, využívá Mí-a osobní asistenty v t-inou jen k doprovodu na autobus nebo z autobusu. Mí-a každý pátek odjíždí do českých Budjovic a v neděli se zase vrací zpátky do Prahy, a tak potřebuje pomoc při nástupu do autobusu a výstupu z něj a při doprovodu na internát, kde potřebuje pomoc s balením a vybalováním a toaletou. Mí-a má tyto asistence velmi ráda. V t-inou ji doprovázejí stejné asistentky, se kterými je domluvená na pravidelných asistencích. Ráda si s nimi popovídá, sdělí se s problémy a probere hlavně svůj vztah s pítelem. Tyto asistence jí velice obohacují, protože má kontakt s běžnými lidmi a zároveň se ráda poradí s někým nestranným o problémech s pítelem.

Osobní asistence je pro Mí-u hlavně možnost se setkávat s pítelem, který bydlí v jiné části Prahy, než je Mí-i internát. Měla se za ním vždy z vlastního rozhodnutí vydat, aniž by o tom věděli její rodiče a to je nejpodstatnější věc v jejím životě, která dává Mí-e svobodu. Nemusí být odkázána na rodiče a může si ve svém dospělém věku dělat, co chce.

Mí-a má mezi asistentkami i kamarádky, se kterými občas zajde do restaurace nebo na koncert, což jí velice obohacuje a potvrzuje, že je stejná jako ostatní.

## ZÁVĚR

V teoretické části bakalářské práce jsem se snažila napsat nejdříve informace k osobní asistenci, které by měl vidět každý člověk, který má zájem stát se osobním asistentem.

V druhé kapitole pro mě bylo podstatné podrobněji popsat problematiku učitelského profesního postavení, protože každý budoucí asistent, který se rozhodne s určitou cílovou skupinou pracovat, by měl vidět co nejvíce informací o problematice jejich handicapu.

Tato kapitola byla věnována osobnímu asistentovi jako takovému, a to hlavně z hlediska jeho předpokladů a osobnosti, protože asistentem se sice může stát téměř každý, ale ne každý bude kvalitním a zodpovědným asistentem, který učitele nasměruje přesně tam, kam je potřeba. Velice důležité je, aby si člověk nejdříve zjistil, jaké dovednosti jsou pro tuto profesi potřebné, a sám zvažoval, zda se na tuto profesi hodí. Tato kapitola velice úzce souvisí i s kapitolou čtvrtou pojednávající o syndromu vyhoření a supervizi, protože pochyby o svém povolání mohou postihnout každého asistenta. Dobrý asistent se pozná podle toho, jak dokáže sám na sobě vypořádat, kdy je něco v nepořádku a případně své povolání opustí.

V poslední kapitole je popsáno, jak probíhá osobní asistence v praxi a jakým způsobem tato služba integruje své učitele.

Dle Brichtové, Repkové, Gaškové (1999) i Smutek, Kappl (2006) jsou základními principy nezávislého života: **deinstucionalizace**, jako navrácení jedince se znevýhodněním do jejich přirozeného prostředí a umožnit jim vykonávat běžné aktivity relativně nezávisle od ostatních, **demedikalizace**, jako zaměření se na ukončení sociálních důsledků postižení jedince, nikoli na léčení jeho onemocnění a **deprofesionalizace**, jako respektování potřeb učitele, které si on sám zvolí a které zná on sám nejlépe. Tyto tři principy osobní asistence splňuje, a proto by se měla nadále rozvíjet.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

**AMBLER, Z.:** *Základy neurologie: –esté p epracované a dopln né vydání.* Praha: Galén, 2006. ISBN 80-7262-433-4.

**HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. et al.:** *Praktická supervize: pr vodce supervizí pro za ínající supervizory, manaflery a p íjemce supervize.* Praha: Galén, 2008. ISBN 978-80-7262-532-1.

**HAWKINS, P., SHOHET, R.:** *Supervize v pomáhajících profesích.* Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.

**HRDÁ, J.:** *Osobní asistence, poradenství a zprost edkování.* Praha: APZP, 2006.

**HRDÁ, J.:** *Osobní asistence, p íru ka postup a rad pro osobní asistenty.* Praha: POV, 1997.

**KOP IVA, K.:** *Lidský vztah jako sou ást profese: Psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese.* Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.

**MATOUŠEK, O.:** *Sociální práce v praxi: specifika r zných cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

**MATOUŠEK, O.:** *Slovník sociální práce (vydání I.).* Praha: Portál, 2008. ISBN 8067178-549-0.

**M ĚTSKÉ CENTRUM SOCIÁLNÍCH SLUŽEB A PREVENCE:** *Informace, kontakty a služby pro osoby se zdravotním postižením.* Praha: 2004.

**NOVOSAD, L.:** *Základy speciálního poradenství: Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodn ním.* Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.

**PIPEKOVÁ, J. a kol.:** *Kapitoly ze speciální pedagogiky.* Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-65-6.

**SCHMIDBAUER, W.:** *Syndrom pomocníka: Podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích.* Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-369-7.

**SMUTEK, M., KAPPL, M., (eds.):** *Průběhy klienta služeb sociální práce.* Praha: Gaudeamus, 2006. ISBN 80-7041-716-1.

**STOCK, CH.:** *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5.

**TOURNER, J., TOURNEROVÁ, T.:** *Burn out syndrom a Syndrom vyhoření: pracovní sešit pro učastníky kurzů.* Praha: Hestia, 2002.

**UZLOVÁ, I.:** *Asistence lidem s postižením a znevýhodněním: praktický průvodce pro osobní a pedagogické asistenty.* Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-764-0.

**VÍTKOVÁ, M., (ed.):** *Integrativní (–kolní) speciální pedagogika.* Brno: MSD, 2004. ISBN 80-86633-22-5.

**ZÁKON č. 108/2006 SB.:** *o sociálních službách*

## **HYPERTEXTOVÉ ODKAZY**

**Etický kodex pracovník osobní asistence**, [online], poslední úpravy 13.7. 2005, [cit. 15.3. 2012], dostupné z WWW: <<http://pecujici.cz/prirucky.shtml?x=1623260>>

**eský institut pro supervizi**, [online], poslední úpravy neuvedeno, [cit. 7.4. 2012], dostupné z WWW: < <http://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>>

**eský institut pro supervizi**, [online], poslední úpravy neuvedeno, [cit. 7.4. 2012], dostupné z WWW: < [http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/eticke\\_zasady\\_eas.pdf](http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/eticke_zasady_eas.pdf) >

## SEZNAM PŘÍLOH

### **1 Etický kodex pracovníků osobní asistence**

Etický kodex pracovníků osobní asistence, [online], poslední úpravy 13.7. 2005, [cit. 15.3. 2012], dostupné z WWW: <<http://pecujici.cz/prirucky.shtml?x=1623260>>

### **2 Etické zásady Evropské asociace supervize**

eský institut pro supervizi, [online], poslední úpravy neuvedeno, [cit. 7.4. 2012], dostupné z WWW: <[http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/eticke\\_zasady\\_eas.pdf](http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/eticke_zasady_eas.pdf)>

### **3 Příklady n kterých konkrétních projev , které jsou neslučitelné se zásadami supervize**

HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. et al.: Praktická supervize: pro vodce supervizí pro začínající supervizory, manaflery a příjemce supervize. Praha: Galén, 2008. ISBN 978-80-7262-532-1. s.44

### **4 Organizace poskytující službu osobní asistence pro lidi s tělesným postižením**

M STSKÉ CENTRUM SOCIÁLNÍCH SLUŽEB A PREVENCE: Informace, kontakty a služby pro osoby se zdravotním postižením. Praha: 2004.

# P ÍLOHY

## 1 Etický kodex pracovník osobní asistence

*Preambule:*

*Pracovníci musí up ednostnit své profesionální povinnosti a odpově dnost p ed svými soukromými zájmy. Služby, které poskytují, musí být na nejvyšší odborné úrovni.*

Pracovníci ctí uřivatele jako rovnocenné bytosti a chovají se k nim s respektem.

Poskytovatel p stuje (nabízí p íslu-ná -kolení, výcviky, supervize) ve všech svých pracovních úctu k řivotu, respekt k uřivatelov osobní cti, dobré pov sti a jménu a systematicky se snaží hledat postupy nejen pro odstran ní t řikostí, ale i pro zvyšování kvality řivota u konkrétních uřivatel .

Pracovníci považují zaji-t ní bezpeč í a jistoty za jeden z d ležitých aspekt normálního řivota lov ka, a proto zkoumají, jaká rizika u konkrétních uřivatel vyplývají z jejich znevýhodn ní a jak rizik m zabra ovat, a to nejen p i zanedbání nebo p eru-ení služby.

Sou ástí poskytovaných služeb je pomoc v napl ování svobody my-lení, sv domí a nábořenského vyznání uřivatel

Pracovníci nesmí nikdy zneuřívát oprávn ní plynoucích z jejich pracovního postavení, a uřil pracují za úplatu nebo bezplatn , musí si být v domi, ře jejich práce znamená p edev-řím službu lidem s postižením.

### **Pracovník je povinen:**

v souvislosti s výkonem zam stnání nep íjímat dary a nezneuřívát řládné výhody, jednat a rozhodovat nestrann a zdrřet se v-eho, co by mohlo ohrozit d v ru v nestrannost rozhodování,

pomáhat se stejným úsilím a bez diskriminace v-em klient m a proti jakékoliv form diskriminace se postavit,

dbát, aby klienti obdrřeli v-echny služby, na které mají nárok, a to nejen od za řizení, ve kterém je pracovník zam stnán, ale i od ostatních p íslu-ných zdroj ,

pou ít klienty o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb,

zdrřet se jednání, které by mohlo vést ke st etu ve ejného zájmu se zájmy osobními,

jednat tak, aby byla chráněna důstojnost a lidská práva klientů, dodržovat pravidla, která jsou stanovena pro případy, kdy je nutné porušit klientovo soukromí (jedná-li se o záchranu života, zdraví, majetku), a uflightele s nimi seznámit, vytvářet postupy, které umožní intimitu i v případech pomoci, respektovat, třeba oslovování a případné tykání si lidí uflightel (u dětí do patnácti let je jednostranné tykání přijatelné), zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se pracovník dozvěděl při výkonu zaměstnání, chránit klientovo právo na soukromí a důvěrnost sdělení. žádnou informaci o klientovi neposkytnout bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou případy, kdy jsou ohroženy další osoby. V případech správního řízení umožnit kompetentním úředníkům tohoto řízení nahlížet do spisů, data a informace pořizovat s ohledem na potřebnost poskytnutí služeb, které mají být klientovi poskytnuty.

**Pracovníci v každém ohledu respektují svobodné rozhodování uflightel sociálních služeb, tj. jejich právo řídit životem podle vlastních představ, a to tak, třeba:**

umožní uflightel klientovi udržovat jeho styl života, případně nalézt takový, který je společensky přijatelný,

neznamená to tedy, třeba pracovník rezignuje v i jakémukoliv jednání klientů, ale třeba pracovník navrhuje klientovi různé alternativy řešení jeho problémů,

pracovníci respektují lidskou důstojnost klientů, uznávají jejich právo na sebeurčení, očekávají, třeba klienti nesou za svá rozhodnutí zodpovědnost,

pracovníci mají zodpovědnost za problémy klienta a jeho rozhodnutí zásadně odmítat, ale pokud o to klient žádá a pokud jsou pracovníci pro danou problematiku kompetentní, mají ji analyzovat a hledat řešení. Mají to sice dělat tak, třeba klienty a jejich jednání neposuzují, ale mají poukazovat na důsledky rent. Problémového chování a navrhopvat jiné možnosti.



## 2 Etické zásady Evropské asociace supervize

### *Preambule*

*Evropská asociace supervize EAS zahrnuje jednotlivce a instituce pracující v oblastech supervize (supervizo i), výuky supervize (vyučující supervizo i) a výcviku supervizor (instrukto i). V oblasti sociální psychologie EAS dodržuje platné obecné zásady profesionálních standard . Výše zmínění jednotlivci jsou v následujícím textu označováni jako členové. Supervidovaný znamená osobu, které je poskytována supervize. Jako klient je označen klient supervidovaného. Kandidát je ten, kdo se účastní výcvikového programu pro supervizory.*

### **Účel těchto etických zásad**

#### **Etické zásady členů EAS mají pomoci:**

1. Zaručit klientům, supervidovaným a kandidátům ochranu před etickými a právními nároky;
2. Splnit požadavky supervidovaných a jejich odborného růstu způsobilým pro jiným prospěch klientovi;
3. Splnit požadavky kandidátů týkající se jejich výcviku a odborného růstu způsobilým pro jiným prospěch klientovi a odpovídajícím požadavkům výcvikového programu;
4. Koncipovat způsoby, postupy a kritéria uskutečnění výcvikových programů .

Tyto zásady umožní členům zkoumat a objasňovat etické aspekty jejich práce. Slouží také k informování veřejnosti o tom, co mohou v tomto ohledu očekávat. Vždy po pěti letech - v případě potřeby - budou tyto zásady oficiálně zkontrolovány a upraveny tak, aby členům pomáhaly v etických otázkách během supervize a výcviku.

#### **Základní předpoklady**

Členové respektují důstojnost všech lidí. Nediskriminují na základě kulturního nebo etnického původu, fyziologického, psychologického, sociologického, ekonomického stavu nebo sexuálních preferencí.

Členové praktikují své povolání s plným vědomím práva země, ve které žijí.

Prvo adou povinností len je chránit supervidovaného a jeho klienty. lenové proto mají supervidovanému poskytovat co nejlep-í sluffbu a nemají d lat nic, co by mohlo zám rn nebo z nedbalosti po-kodit supervidovaného.

lenové se mají snaflit o to, aby si supervidovaný za al uv domovat d stojnost, autonomii a zodpov dnost lidské bytosti a mají podporovat jednání vyplývající z tohoto uv dom ní.

lenové mají v novat maximální moflné úsilí tomu, aby zajistili optimální spln ní zakázky supervidovaných.

### **Uffvání etických zásad**

V p ípad z ejmého nedodrflení t chto zásad se lenové nebo jiné zainteresované strany mohou obrátit na komisi pro etiku a otázky povolání (the Commission for Ethics and Occupational Questions) EAS. EAS m fle pozastavit lenství lena nebo do asn zru-ít jeho kontrakt o pokro ílém výcviku, jestliffe se jeho chování ne ídí základními principy formulovanými v t chto zásadách a jestliffe není ochoten po jednání s kolegy nebo s profesní asociací toto chování zm nit.

## **2. Prosp ch a práva supervidovaného a klienta**

2.01 lenové jsou povinni provázet a u ít supervidované respektovat integritu a prosazovat prosp ch svých klient . lenové od supervidovaných a kandidát výcvikového programu o ekávají, fle budou informovat své klienty o tom, fle je jim poskytována supervize a fle pozorování a/nebo záznamy ze sezení mohou být ukázány supervizorovi.

2.02 lenové nemají ani neur ít nazna ovat klient m nebo supervidovaným, fle mají vy-í vzd lání nebo akademickou kvalifikaci, nefl jaké skute n mají.

2.03 lenové mají informovat klienty o jejich právech - v etn práva na ochranu osobnosti a práva klienta na to, aby informace, které poskytne p í konzultaci, z staly d v rné. Dále mají být klienti zpraveni o tom, fle jejich právo na ochranu osobnosti a právo na zachování d v rnosti informací nebude supervizí ovlivn no.

2.04 len nemá supervidovaného jakkoliv zneuffívát, a zvlá-t ne k jakémukoli materiálnímu nebo osobnímu prosp chu. Sexuální vztahy mezi leny a supervidovanými jsou zakázány.

2.05 Ve shod s dostupnými informacemi má len mít se svým supervidovaným vztah, který je zaloflený na kontraktu. Ob strany by m ly mít schopnost a úmysl ídit se obsahem tohoto kontraktu. Jestliffe supervidovaný nebo len není s to se ídit podmínkami kontraktu, musí len ukon ít vztah takovým zp sobem, aby supervidovaný neutrp í fládnou újmu.

2.06 Vstoupením do tohoto vztahu vytváří len pro supervidovaného vhodné prostředí. To zahrnuje fyzickou bezpečnost během práce a informace o každém riskantním postupu a souhlas pokračovat.

2.07 Pracovní poznámky - včetně poznámek zaznamenaných během rozhovorů, výsledky testů, korespondence, elektronicky uložené dokumenty a zvukové a obrazové nahrávky jsou důležitá, odborná informace. To zahrnuje odborné informace od těchto stran. Takový materiál může být použit pro výcvik, supervizi nebo výzkum pouze tehdy, jestliže klient (nebo zákonný zástupce v případě nezletilé osoby) udělí písemné svolení.

2.08 Profesionální vztah mezi leny a supervidovanými je definován kontraktem a končí s ukončením kontraktu. Avšak jisté profesionální závazky existují dokonce i po ukončení kontraktu.

**Týkají se následujícím bod :**

- a. Zachování důvěrnosti informací
- b. Nezneužívání předchozího vztahu
- c. Poskytnutí potřebné následné péče v případě nutnosti

2.09 Při zkoumání lidí se supervizoři musí držet platných profesních a právních zásad a předpisů.

2.10 Jestliže dodržení smluvního vztahu ohrožují osobní nebo zdravotní problémy, potom lenové musí buďto zodpovědným způsobem ukončit kontrakt, nebo zajistit, aby byly supervidovanému poskytnuty veškeré potřebné informace, aby se mohl sám rozhodnout, zda pokračovat v kontraktu, nebo ne.

### **3. Profesionální činnost supervizora**

Role supervizora zahrnuje následující povinnosti:

- a. Monitorovat prospěch klienta
- b. Zajistit dodržování příslušných právních, etických a profesionálních zásad a předpisů klinické a konzultantské praxe
- c. Monitorovat dosažené klinické a konzultantské výsledky a odborný přístup supervidovaného.

3.01 Lenové nepřijímají žádné supervizní zakázky, jestliže pro ně nemají speciální výcvik.

3.02 Supervizoři absolvují další výcvik a pokračují výcvikem, například kurzy, semináře

a odborné konference; a to pravidelně a pravidelně. Tento výcvik má být ve všech oblastech, ve kterých pracují.

3.03 Supervizori i supervidovaného podporují v tom, aby si uvědomoval etická a odborná témata, stejně jako právní odpovědnost své práce.

3.04 Supervizori i supervidované dále sledně vedou k dodržování právních ustanovení týkajících se výkonu jejich profese.

3.05 V krizových situacích má supervidovaný možnost kontaktovat svého supervizora nebo jiného kolegu.

3.06 Monitorování supervizní činnosti pomocí diktafonu, magnetofonu nebo videorekordéru - kromě zpracovávání ústních a písemných zpráv - je standardní a pravidelnou součástí supervizního procesu.

3.07 Supervizori i mají zajišťovat, aby frekvence a trvání kontaktu se supervidovanými odpovídala zakázce.

3.08 Supervizori i mají supervidovaným poskytovat pravidelnou zpětnou vazbu a feedback pro plnění jejich zakázek. Má být prováděna způsoby odpovídajícím kontraktu a úrovni výcviku. Může být oficiální nebo neformální; ústní nebo písemná.

3.09 Supervizori, kteří supervidovaným radí ve více než jedné roli (například jako lektor, klinický supervizor, supervizor pracující s týmem) mají v maximální možné míře omezit konfliktní oblasti. V zásadě mají být tyto role rozděleny mezi různé supervizory. Jestliže to není možné, má být supervidovaný dále informován o tom, jaká očekávání a jaké povinnosti provázejí každou roli. Odlišné role mají být odděleny v prostoru a čase.

3.10 Supervizori i nemají mít žádný sexuální kontakt se supervidovanými. Supervizori i se vyhnou společnému styku se supervidovanými, pokud by mohl ohrozit vztah mezi supervizorem a supervidovaným. Jestliže je z jakéhokoli důvodu omezena objektivita supervizora nebo jeho schopnost profesionálně hodnotit, bude supervizní vztah ukončen.

3.11 Supervizori i nemají poskytovat jakýkoli druh psychoterapie jako náhradu nebo doplněk supervize. Osobní záležitosti se budou během supervize probírat jen z hlediska jejich vlivu na klienty nebo z jiných odborných důvodů.

3.12 Při pravidelném posuzování a vyhodnocování supervidovaného si supervizor uvědomuje jeho osobní nebo profesionální omezení. Supervizori i mohou doporučit psychoterapii nebo psychologickou poradenskou službu, jestliže se ukáže, že supervidovanému není možné porozumět sám sobě nebo řešit problémy do takové míry, že to brání v efektivní práci. Samotní supervizori i nesmí tuto terapii/poradenskou službu poskytovat.

#### 4. Výcvik

4.01 Lektoři mají zajistit, aby poskytované výcvikové programy (training programmes) a vzdělávání (learning experiences) byly v souladu se souasnými platnými směrnicemi EAS a ostatních uznaných asociací.

4.02 Lektoři a vyučující supervizoři mají nabízet kurzy a vyučování supervizi jen v oblastech, ve kterých mají požadovanou kvalifikaci a zkušenost.

4.03 Aby dosáhli nejvyšší kvality v oblasti výcviku a supervize, lektoři a vyučující supervizoři se mají aktivně účastnit diskusí s kolegy, kteří mají podobný výcvik a zkušenosti.

4.04 Lektoři mají kandidátům poskytnout podrobné informace o výcvikovém programu poskytovaném jejich institucí, pokud jde o požadavky, očekávání, role a pravidla. Očekávají od svých kandidátů minimální úroveň participace na přípravě pravidel svých institutů, programů, kursů a individuálních podmínek pro supervizi. Mají přijmout jen ty kandidáty, kteří splní nezbytné předpoklady stanovené EAS pro přijetí do výcvikového programu.

4.05 Lektoři a vyučující supervizoři poskytují kandidátům vzdělávání, které integruje teoretické znalosti s praktickou aplikací. Informují supervidované o cílech, postupech a teoretické orientaci metody, kterou zvolili. Kandidáti mají možnost poučít, co se naučili, a porozumět teorii, ze které daná praxe vychází. Vyučované teoretické modely a metody reflektují souasnou praxi, výzkum a prameny.

4.06 Lektoři a vyučující supervizoři podporují a povzbuzují kandidáty, aby definovali svoji vlastní teoretickou orientaci, stanovili si své vlastní učební cíle a monitorovali svůj pokrok v dosahování svých cílů.

4.07 Lektoři posuzují zkušenosti a schopnosti supervidovaných, aby stanovili standard profesionálních kompetencí. Omezují činnosti supervidovaných v závislosti na aktuální úrovni schopností a zkušeností.

4.08 Supervizoři doporučují psychoterapii nebo psychologickou poradenskou službu, jestliže supervidovanému jiní problémy porozumět sám sobě nebo řešit problémy do takové míry, než to brání v efektivní práci. Samotní supervizoři nesmí tuto terapii/poradenskou službu poskytovat.

4.09 Lektor nemá doporučit kandidáta ke zkoušce, jestliže se domnívá, že kandidát je nepříjemný pro sobě, který bude mít vliv na jeho odbornou způsobilost. V takových případech lektor pomáhá kandidátovi pochopit podstatu jeho předstupu a pokud možno jej přestat.

4.10 Pokud se ukáže, že kandidát nemůže poskytovat řádnou kvalifikovanou profesionální službu, bude vyloučen z výcvikového programu. Takoví kandidáti obdrží jasné a odborné

písemné vysvětlení.

4.11 Jestliže výcvikový program zahrnuje seberozvíjející zkoušky nebo porady, při kterých vyjdou na světlo různé osobní podrobnosti, budou přijata opatření zabráňující tomu, aby se lektori a supervizori dostali do konfliktního postavení v případě, že mají ve výcvikovém programu ještě jiné role.

4.12 V případě konfliktu mezi požadavky klienta, kandidáta a výcvikového programu nebo organizace zajišťující program mají lektori dodržovat následující pořadí priorit. Vnitrostátní zákony a předpisy jednotlivých zemí jsou vždy prvním východiskem, protože se obvykle zabývají ochranou klienta. Jestliže právní ustanovení a etické zásady nejsou k dispozici nebo nejsou jasná, bude se posuzování lektora řídit následujícím seznamem:

- a. Příslušná právní ustanovení a etické zásady (například povinnost vydávat varování, zákony týkající se zneužívání dětí atd.)
- b. Požadavky klienta
- c. Požadavky supervidovaného (nebo kandidáta)
- d. Požadavky supervizora (nebo vyučujícího supervizora nebo lektora)
- e. Požadavky výcvikového programu a/nebo místa, kde se program koná, technicko-administrativní požadavky

## **5. Profesionální praxe**

5.01 Během celé své profesionální kariéry se i samotní členové mají podrobovat supervizi, bez ohledu na úroveň výcviku, složené zkoušky nebo na členství v profesní organizaci. Mají stále držet krok s rozvojem svého oboru tak, že se účastní konferencí a seminářů a budou se pravidelně informovat o problémech diskutovaných v profesních asociacích.

5.02 Členové se mají navzájemně zdržet hanlivých poznámek nebo narážek na postavení, kvalifikaci nebo charakter jiných členů. Na druhé straně otevřená osobní a odborná kritika je vítána.

5.03 Členové mohou vystoupit proti kolegovi, když mají důvod se domnívat, že se nechová ve shodě s etickými zásadami. Jestliže problém nelze vyřešit, mají informovat svoji profesní asociaci.

### **3 Příklady n kterých konkrétních projev , které jsou neslu itelné se zásadami supervize**

- neúcta v í kterémukoliv supervizantovi bez ohledu na v k, pohlaví, sociální a t ídní p íslu-nost, nap . podce ování jeho schopnosti u ení a celoflivotního vývoje, poniflování, zesm – ování, zleh ování

- zneužívání supervizní role, která sebou nese moc a informace o klientovi a jeho organizaci. - nap . jakékoliv formy zneuflití informací pro získání v t-ího vlivu supervizora v organizaci nebo v –ír-ím trfním prostoru (projektové zakázky), nebo zneuflití navázaného vztahu v supervizi k citovému í sexuálnímu vyufití supervizanta (viz téfl k íflení rolí)

- jakékoliv formy nátlaku í útlaku, manipulace í p esv d ování, které tla í supervizanta ve sm ru úsudku í narcistických pot eb supervizora

- uplat ování p ezíravé p evahy supervizora nap . racionálním diskutováním namísto dialogu, nevyfládanými terapeutickými intervencemi

- podlehnutí nap tí, v n mfl se nachází supervizor spolu se supervizanty, cofl se projevuje nap . vytvá ením koalic proti kterémukoli lenu organizace í koalic se zam stnanci proti vedení, p ebíráním odpov dnosti za situaci místo vedoucího í ú astník supervize a svévolným p ekra ováním hranic stanovených kontraktem

- nezodpov dné jednání ze strany supervizora, které se projevuje nedodrflováním asu a dojednaných termín , poru-ováním ml enlivosti, nerespektováním pot eb a moflností supervizant a organizace, pro nífl pracují, rozn cování konflikt í neod vodn né otevírání osobních témat za hranicí supervizního kontraktu

- k íflení zájm , kdy supervizor vstupuje do dal-ích rolí v í supervizantovi, nap . do role terapeuta, pracovního partnera v n kterém projektu, nad ízeného v rámci jiného kontraktu, p íbuzenského í intimního vztahu apod.

- neod vodn né protahování kontraktu í nepodlofené zvy-ování ekonomických pofladavk , zejména má-li povahu zneuflití navázaného vztahu í vytvá ení závislosti na supervizorovi

- předstírání znalostí, schopností a zkušeností, nepřehlednost ohledně vzdělání, výcviku a odborného zázemí supervizora i institucí a osobních vztahů, které jsou pro klienty významné



## **4 Organizace poskytující službu osobní asistence pro lidi s tělesným postižením**

**Arcidiecézní charita Praha** (Farní charita sv. Ludmily (Asistence je určená hlavně občanům z Prahy 2 a poskytuje asistenční služby nejenom lidem s tělesným postižením.)

**Asistence o. s.** (Pří Jedličkově ústavu v Praze, je určená především studentům a absolventům Jedličkova ústavu, ale poskytuje osobní asistenci i jakýmkoliv osobám ve věku 16-64 let vyskytujícími se na území hlavního města Prahy)

**Borůvka o. s.** (Podporuje integraci dětí a mládeže s postižením do běžných škol, zároveň poskytuje i službu osobní asistence)

**Centrum pro zdravotně postižené Praha 1 a Praha 7** (Poskytuje osobní asistenci občanům Prahy 1 a 7)

- **Communio** (kontaktní sociálně pastorační středisko (Poskytuje asistenci pro všechny znevýhodněné osoby zdarma)

**červený kříž (oblastní skupina mládeže Praha 1 a 13) (bezplatná služba HELP-TRANS**

**Diakonie ČCE, SKP v Praze (Pečovatelská služba**

**Domov Sue Ryder** (Asistence dospělým s jakýmkoliv handicapem.)

**HOMINI o. s.**

**Klub vozíčkářů Petýrkova (civilní pečovatelská služba** (Poskytuje asistenci členům klubu

**Máme otevřeně o. s.** (Pro lidi s mentálním a kombinovaným postižením)

**Martin o. s.** (Osobní asistence společenského typu pro lidi se zdravotním postižením na Praze 17)

**Mirabilis o. s.** (Pro mládež s kombinovaným postižením)

**ORFEUS**

**OSA o. s.** (Doprovody do zaměstnání)

**POHODA (společnost pro normální život lidí s postižením**

**Prafská organizace vozíčkářů**

**RYTMUS** (Poskytuje špracovní asistenty)

**SAOP (sdružení pro aktivní občanství a integraci postižených** (Tělesná a osobní asistence u dětí se zdravotním postižením při integraci do běžných škol)

**Sdružení zdravotně postižených v ČR**

**Svaz důchodců ČR (Prafské středisko sociální pomoci a služeb** (Asistenční služba

v domácnosti seniora nebo postíženého)

**Vlastní cestou o. s.** (Pro tělesně postiženou mládež)

**ISB GmbH – Domácí zdravotní péče a pečovatelská služba**

**Hewer** (Bez rozdílu v ku)