

# confess

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

### ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z PRŮZKUMU

Exkluzivně pro:  **KROK DOMŮ**  
nadační fond

Jakub Švehla, Martina Poláčková  
Květen – srpen 2020



# OBSAH



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



# SEZNAM POUŽÍVANÝCH ZKRATEK

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

# POZADÍ A CÍL PRŮZKUMU



## POZADÍ PRŮZKUMU

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

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

## CÍL PRŮZKUMU

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

# DETAILNÍ CÍLE KVALITATIVNÍ ČÁSTI PRŮZKUMU



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

MD

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

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

NNO

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

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

PZ

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

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

OSPOD

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

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

# POUŽITÁ METODOLOGIE



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

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



## 1. KVALITATIVNÍ FÁZE

Webcam / telefonické individuální rozhovory se všemi zapojenými subjekty



## 2. KVANTITATIVNÍ FÁZE:

CAWI (online dotazování mezi zaměstnanci OSPOD)

## WEBCAM / TELEFONICKÉ IDI



### ON-LINE WEBCAM / TELEFONICKÉ INDIVIDUÁLNÍ HLOUBKOVÉ ROZHOVORY

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

# METODOLOGIE – KVANTITATIVNÍ FÁZE

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

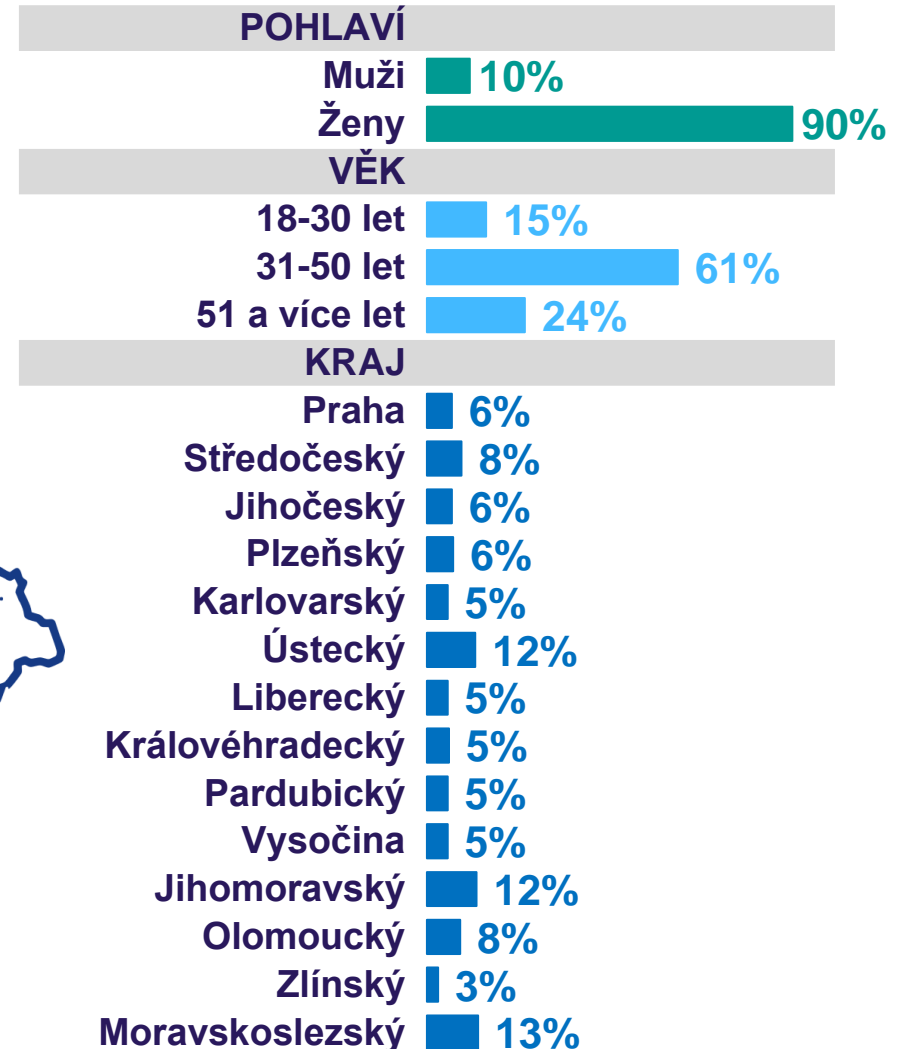


## CÍLOVÁ SKUPINA:

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



## STRUKTURA VZORKU





**KVALITATIVNÍ ČÁST STUDIE**



## CS1: MLADÍ DOSPĚLÍ

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





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

# VZTAHY A KLÍČOVÉ OSOBY OVLIVŇUJÍCÍ MD



- Většina jako **klíčovou postavu** v celém procesu přípravy na odchod zmiňuje **vedoucí vychovatele...**
  - ...protože jsou vnímáni jako nejbližší osoba, se kterou vzniká otevřený a přátelský vztah (zahrnující tykání, fyzický kontakt, možnost svěřit se s důvěrnostmi, funguje zároveň jako největší motivační element) - fungovalo ale spíše u případů, kdy měl hlavní vychovatel na starost do 3 mladistvých / mladých dospělých (nikoli 8)
- **Psycholog** (ať již fungující v rámci PZ / nebo externista, který do PZ dochází) **byl vnímán ambivalentně:**
  - Na jednu stranu nebyl vztah vnímán jako důvěrný (psycholog nedodržel lékařské tajemství)...
  - ...nicméně jeho roli vnímala většina jako důležitou (možnost svěřit se i někomu jinému, než vychovatelům)
- Pro dospívající / mladé dospělé, kteří takovou zkušenost měli, byl **důležitou osobou průvodce** (blízká vztahová osoba, např. Patron, Peer konzultant).
  - Vztah z průvodcem bývá popisován jako důvěrný, kamarádský, bezpečný a na rozdíl od pracovníků PZ i opravdovější. Průvodce či průvodkyně se do procesu odcházení zapojuje přibližně od 16 roku věku a dosažením plnoletosti tento vztah nekončí, naopak, nabírá na intenzitě. Vztah se rozvíjí po dobu, kdy to mladý dospělý považuje za potřebné.

# VZTAHY A KLÍČOVÉ OSOBY – ROLE PRACOVNÍKŮ OSPOD



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

# ČASOVÝ HORIZONT PŘÍPRAVY Z POHLEDU MD



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

# PLÁNY A CÍLE V RÁMCI ODCHÁZENÍ Z PZ



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

# METODY PŘÍPRAVY A INDIVIDUÁLNÍ PRÁCE S DOSPÍVAJÍCÍM



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



# PROJEKTY A DALŠÍ SUBJEKTY ZAPOJENÉ DO PŘÍPRAVY NA ODCHOD



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

# POCITY SPOJENÉ S ODCHODEM DO SAMOSTATNÉHO ŽIVOTA



- Mezi nejčastějšími pocity, které měli mladí dospělí spojené s odchodem z PZ, převažoval strach a nejistota...
- ...ale také pozitivní emoce z nově nabyté svobody, osamostatněním se, nalezení bydlení a práce



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

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

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

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

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

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

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

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

# POTŘEBY MD VEDOUČÍ K JEJICH JEDNODUŠŠÍMU ZAPOJENÍ DO ŽIVOTA



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



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

**CS2: ZÁSTUPCI NNO**



# NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZJIŠTĚNÍ OD ZÁSTUPCŮ NNO



- Základem kvalitního vztahu je **rozvinutí dlouhodobé spolupráce s dospívajícím/mladým dospělým** (v řádu let)
- Zástupci NNO uvádějí, že **ze strany PZ cítí nedůvěru**, protože obdobných projektů je již hodně, některé neúspěšné a také, že NNO mají tendenci „poučovat“ PZ, co a jak dělají špatně
- **Důvěra a upřímná empatie** jsou klíčovými přidanými hodnotami, které NNO mladým dospělým nabízí. **Blízká vztahová osoba/průvodce (např. Patron, Peer konzultant) je:**
  - ✓ pozitivní vzor, průvodce "obyčejným" životem
  - ✓ "kotva", která zůstane i po odchodu z PZ
  - ✓ databanka nízkonákladových aktivit
  - ✓ pomocná ruka, která tam bude i pokud MD "sejde z cesty,,
- **Průvodci uspokojují největší potřebu jistoty blízké osoby**, na kterou se mladí mohou kdykoli obrátit
- Jako **nejčastější a nejužitečnější byly zmiňovány dlouhodobé a praktické projekty** (např. finanční gramotnost, jednání na úřadech, práce na osobnostním růstu, vztazích a důvěře). Kurzy je důležité doplnit každodenní systematickou přípravou v rámci PZ.
- **Synergie ohledně sdílení informací mezi dalšími subjekty / organizacemi ovšem chybí...**
- Mezi **nejčastější potřeby**, které se v NNO řeší, jsou **témata praktického života a reálné možnosti...**
- **Programy zaměřené na rozvoj „pracovních“ dovedností** (tvorba CV, pracovní pohovor, vyplňování složenek)...

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

# DŮVĚRA A SDÍLENÍ INFORMACÍ MEZI NNO A MD



- **Důvěra a upřímná empatie** jsou klíčovými přidanými hodnotami, které NNOs mladým dospělým nabízí...
  - ...nejčastěji přes doprovázejícího pracovníka z NNO / koordinátora (který má zájem, kapacitu a možnosti), se kterým je možné vytvořit dlouhodobý vztah, na který je možné se kdykoli obrátit
- Jako **nejčastější a nejužitečnější byly zmiňovány praktické víkendové výjezdy se zaměřením na finanční gramotnost mimo PZ**
- **Blízká vztahová osoba/průvodce (např. Patron, Peer konzultant) je:**
  - ✓ pozitivní vzor, průvodce "obyčejným" životem
  - ✓ "kotva", která zůstane i po odchodu z PZ
  - ✓ databanka nízkonákladových aktivit
  - ✓ pomocná ruka, která tam bude i pokud MD "sejde z cesty,,
- V rámci sdílení informací **NNO nepracují s oficiálními nástroji (IPOD, PROD)**, protože ke každému chtějí přistupovat s „čistým štítem“ a také pro to, **aby nebyla narušena důvěra dospívajícího**
- Organizace dávají prostor k **vzájemnému předávání zkušeností** mezi jednotlivými mladými dospělými v rámci **skupinové práce a při zmiňovaných výjezdech mimo PZ**
- **Synergie ohledně sdílení informací mezi dalšími subjekty / organizacemi chybí...**
  - ...pouze menší část PZ a pracovníků OSPOD proaktivně nabízí možnost zapojení se do programů / projektů NNOs



# INDIVIDUÁLNÍ PRÁCE A PROGRAMY VS. POTŘEBY MD



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

# POTŘEBY ZÁSTUPCŮ NNO



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

# TIPY MOŽNÝCH CEST NAPLNĚNÍ POTŘEB ZÁSTUPCŮ NNO



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

## **CS3: ZÁSTUPCI POBYTOVÝCH ZAŘÍZENÍ**



# NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZJIŠTĚNÍ OD ZÁSTUPCŮ PZ



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

# POČTY ODCHÁZEJÍCÍCH MD (A PŘÍPADNÉ NÁVRATY)



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

# INTENZIVNÍ PŘÍPRAVA NA ODCHOD PROBÍHÁ OD 15 LET



- **Do 15 let se děti učí zpravidla základním návykům (hygiena, úklid, pomoc s vařením, ...).**
- **Od 15 let (resp. zahájení SŠ) jsou intenzivně a systematicky připravováni na odchod a to nejčastěji skrze:**
  - ✓ Víkendové workshopy zážitkovou formou se socio-terapeutickým přesahem (např. projekty NNO Centrum J. J. Pestalozziho, Selesiánský klub mládeže, z.s. Don Bosco)
  - ✓ Návazné služby a informace o nich (Domy na půl cesty)
  - ✓ Kurzy finanční gramotnosti (např. projekt **Život nanečisto** – hledání práce, pohovory, jednání s úřady, apod.)
  - ✓ Startovací (městské) byty / garsonky v rámci PZ
  - ✓ Průvodcovské projekty (např. projekt „**Patron**“ – tedy síť dobrovolníků 30+ (pro dospívající 16+, minimální zapojení je 1 rok před odchodem plus 1 rok po odchodu).
- **Po dosažení plnoletosti by se mladým dospělým měl věnovat hlavně kurátor pro dospělé** (což se ale většinou neděje).
- Jako **optimální věk pro opuštění PZ se samotní ředitelé shodují na věku 25**, kdy jsou mladí dospělí již zralí...
  - ...dokáží si detailně promyslet následující kroky a také jsou ochotni přijmout nabízenou podporu.
- Jako **velký problém vnímají ředitelé PZ období zplnoletnění, kdy se často objeví biologická rodina**, která chce (finanční/hmotný) příspěvek, který dá PZ mladému dospělému „do začátku“, případně jeho dědictví.

# INDIVIDUÁLNÍ PRÁCE S DOSPÍVAJÍCÍM A SDÍLENÍ INFORMACÍ



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



# VNÍMÁNÍ SPOLUPRÁCE MEZI AKTÉRY JE VĚTŠINOVĚ POZITIVNÍ



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



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



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

# TIPY MOŽNÝCH CEST NAPLNĚNÍ POTŘEB ZÁSTUPCŮ PZ



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

**CS4: KRAJŠTÍ ZÁSTUPCI OSPOD**



# NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZJIŠTĚNÍ OD ZÁSTUPCŮ OSPOD



- **Nejintenzivnější příprava dospívajícího s pracovníkem OSPOD (a někdy i s kurátorem pro dospělé) začíná 6 měsíců před dovršením plnoletosti** (dle standardů kvality SPOD je věková hranice přípravy 16 let) a pohybuje se v rozmezí 30-60min / dítě / 1x 3 měsíce
- **Optimální nastavení** by dle zástupců OSPOD v jednotlivých krajích mělo být dlouhodobější
- **Odovědných osob za jednotlivé naplnění potřeb u jednoho dospívajícího bývá vždy více, ale příliš velký počet je vnímán jako kontraproduktivní**
- **Podobně jako PROD, je i IPOD vnímán jako efektivní nástroj pouze částečně, ale jeho vnímání se zlepšuje...**
- **Na druhou stranu, část zástupců OSPOD zmínila, že zejména dříve byl IPOD vnímán negativně jako byrokracie, nebo jako „pouhý“ pracovní nástroj (dlouhý a nesrozumitelný)**
- **Pokud mladý dospělý po dosažení plnoletosti dále ještě studuje, kurátor pro dospělé se mu automaticky nepřirazuje ...spíše je snaha mladému dospělému nalézt doprovázející osobu z NNO – a là Patron**
- **Ačkoli by 6 měsíců před dosažením zletlosti měl společně se zástupcem OSPODu dojíždět i kurátor, což se děje pouze zřídka.**
- **OSPOD nejsou většinou vnímáni jako partneři, protože vstupují do života dospívajících málo často...**
- **Důvěra mezi dospívajícími a zástupci OSPODu je vnímána jako limitovaná.** Chybí vzdělávací kurzy pro pracovníky OSPODu (např.: „Jak se stát partnerem“, psychologické techniky, důvěra, komunikační dovednosti, specifika dospívajících, ...)
- **Chybí lepší metodika, která by potlačila primární vnímání pracovníků OSPODu jako restriktivního subjektu**

# POČTY DOSPÍVAJÍCÍCH A MD PŘIPRAVOVANÝCH NA ODCHOD A ČAS NA PŘÍPRAVU



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

# AKTÉŘI ZAPOJENÍ DO PŘÍPRAVY NA ODCHOD Z PZ



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



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



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

# PROBLEMATICKÁ ROLE KURÁTORŮ PRO DOSPĚLÉ



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

# POTŘEBY MD A DŮVĚRA V PRACOVNÍKY OSPOD



- **Od 16. roku dospívajících začíná kontinuální příprava na samostatnost, která je zaměřená především na zvládnutí:**
  - Bydlení (startovací byty / sociální byty na obcích), kdy se jedná hlavně o vedení domácnosti (úklid, vaření), hospodaření domácnosti (nakupování z kapesného) a tvorba vztahů (ne/formálních).
  - Volby povolání, která probíhá ideálně po konzultaci s psychologem, který bere v potaz individuální potřeby, snaží se mladého dospělého nasměřovat na povolání dle jeho vyučení, poradí jak na CV a první pohovor, ...
  - Samostatnosti ve smyslu spolupráce s úřady práce, jak vyřídit žádosti o dávky, jak podat žádost o byt, ...
- **OSPOD nejsou většinou vnímání jako partneři, protože vstupují do života dospívajících málo často...**
  - ...díky čemuž neprobíhá kontinuální komunikace nad aktuálními problémy...
  - ...což by mohla do jisté míry (dle názoru všech zúčastněných aktérů) vyřešit elektronická komunikace.
- **Důvěra mezi dospívajícími a zástupci OSPODu je vnímaná jako limitovaná. Chybí vzdělávací kurzy pro pracovníky OSPODu (např.: „Jak se stát partnerem“)...**
  - ..kde by byly vyučovány psychologické techniky, důvěra, komunikační dovednosti, specifika dospívajících, ...
- **Chybí lepší metodika, která by potlačila primární vnímání pracovníků OSPODu jako restriktivního subjektu...**
  - ...což je obzvláště patrné v případech, kdy je odchod z rodiny problematický (a děje se např. pod falešnou záminkou / lží), díky čemuž dostává zástupce OSPODu nesmazatelné negativní stigma.

# POTŘEBY PRACOVNÍKŮ OSPOD

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



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

**KVANTITATIVNÍ ČÁST STUDIE**



# DETAILNÍ CÍLE KVANTITATIVNÍ ČÁSTI PRŮZKUMU



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

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

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

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

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

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

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

**HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ KVANTITATIVNÍ FÁZE**





# HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ (OSPOD) I.



## POČET KLIENTŮ, FREKVENCE A DÉLKA NÁVŠTĚV

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

## RELEVANTNÍ A DEFICITNÍ OBLASTI PŘÍPRAVY, RIZIKOVÉ FAKTORY

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

## OKAMŽIK UKONČENÍ SPOLUPRÁCE S DÍTĚTEM

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

# HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ (OSPOD) II.

## LEGISLATIVA, IPOD

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

## ATRAKTIVITA ONLINE NÁSTROJŮ

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

## PŘÍPADOVÉ KONFERENCE

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

# HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ (OSPOD) III.

## ATRAKTIVNÍ ŠKOLENÍ A WORKSHOPY PRO PRACOVNÍKY OSPOD

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

## SPOLUPRÁCE OSPOD S DALŠÍMI AKTÉRY

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

## POŽADOVANÉ ZMĚNY V SYSTÉMU ZE STRANY OSPOD

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

**REÁLNÁ VS. OPTIMÁLNÍ SPOLUPRÁCE  
OSPOD S DĚTMI**

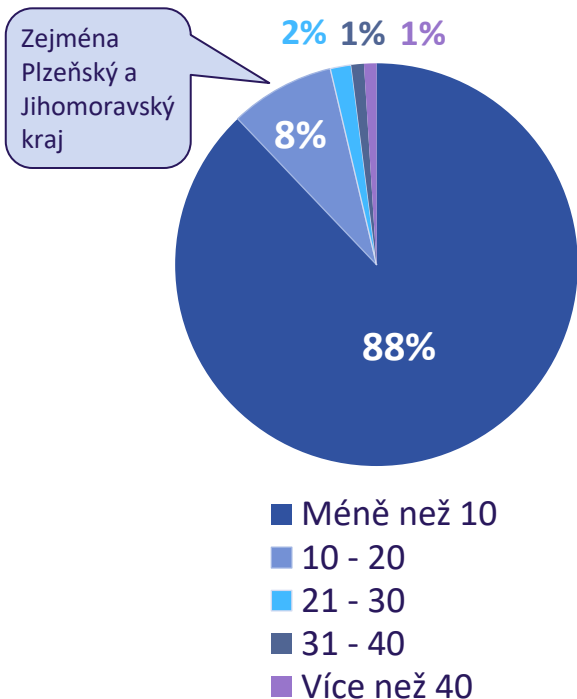




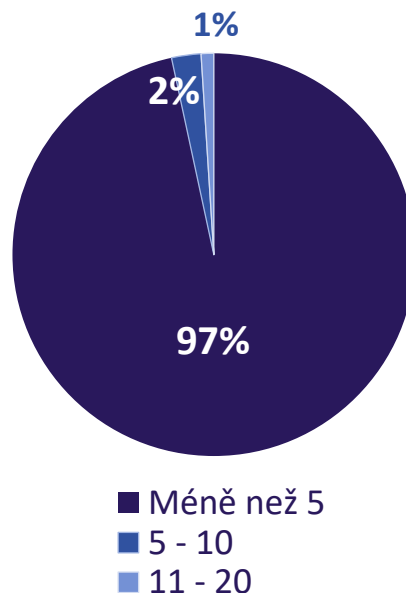
# POČET DĚTÍ PŘIPADAJÍCÍCH NA JEDNOHO PRACOVNÍKA OSPOD

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

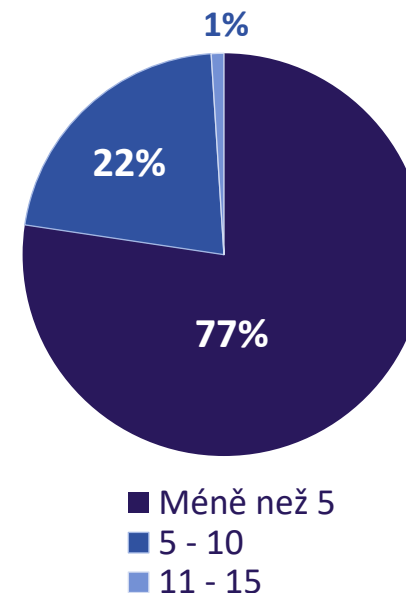
POČET DĚTÍ NA 1 PRACOVNÍKA OSPOD



POČET DĚTÍ PŘIPRAVUJÍCÍCH SE NA ODCHOD / 1 PRACOVNÍK OSPOD



OPTIMÁLNÍ POČET DĚTÍ PŘIPRAVUJÍCÍCH SE NA ODCHOD / 1 PRACOVNÍK OSPOD



## VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

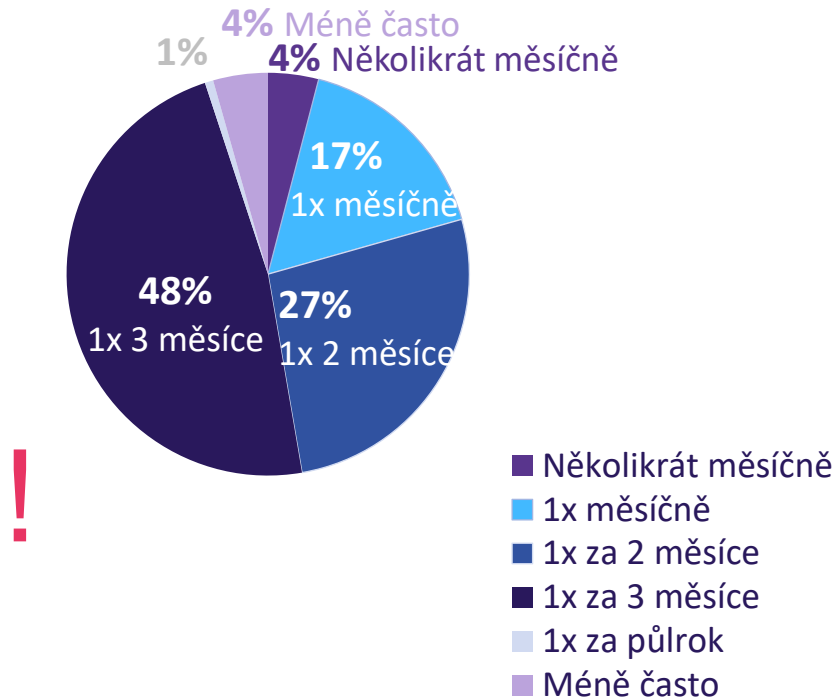
Q2. Kolik dětí připravujících se na odchod z pobytových zařízení máte na starosti Vy osobně?

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

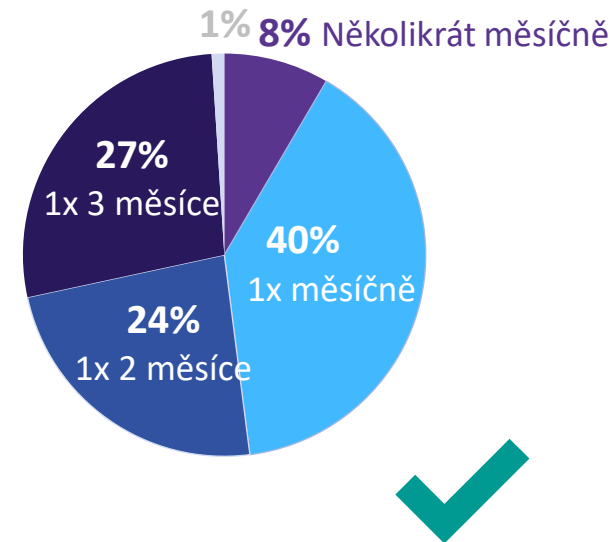
# REÁLNÁ VS. OPTIMÁLNÍ FREKVENCE OSOBNÍCH NÁVŠTĚV

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

REÁLNÁ FREKVENCE OSOBNÍCH NÁVŠTĚV



OPTIMÁLNÍ FREKVENCE OSOBNÍCH NÁVŠTĚV



**VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)**

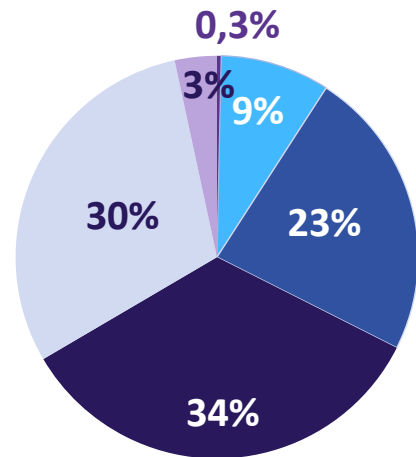
Q4. Přibližně jak často jste v OSOBNÍM kontaktu s jedním dítětem připravujícím se na odchod z pobytového zařízení, které spadá do Vaší gesce?

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

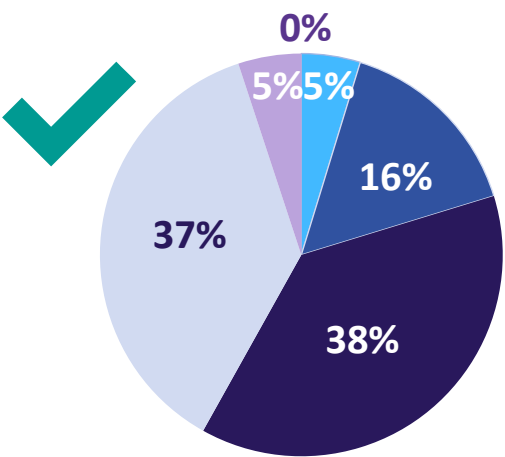
# REÁLNÁ VS. OPTIMÁLNÍ DÉLKA OSOBNÍ NÁVŠTĚVY

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

REÁLNÁ DÉLKA OSOBNÍ NÁVŠTĚVY



OPTIMÁLNÍ DÉLKA OSOBNÍ NÁVŠTĚVY



- Do 15 minut
- 15-30 minut
- 31-45 minut
- 46-60 minut
- 1-2 hodiny
- Více než 2 hodiny

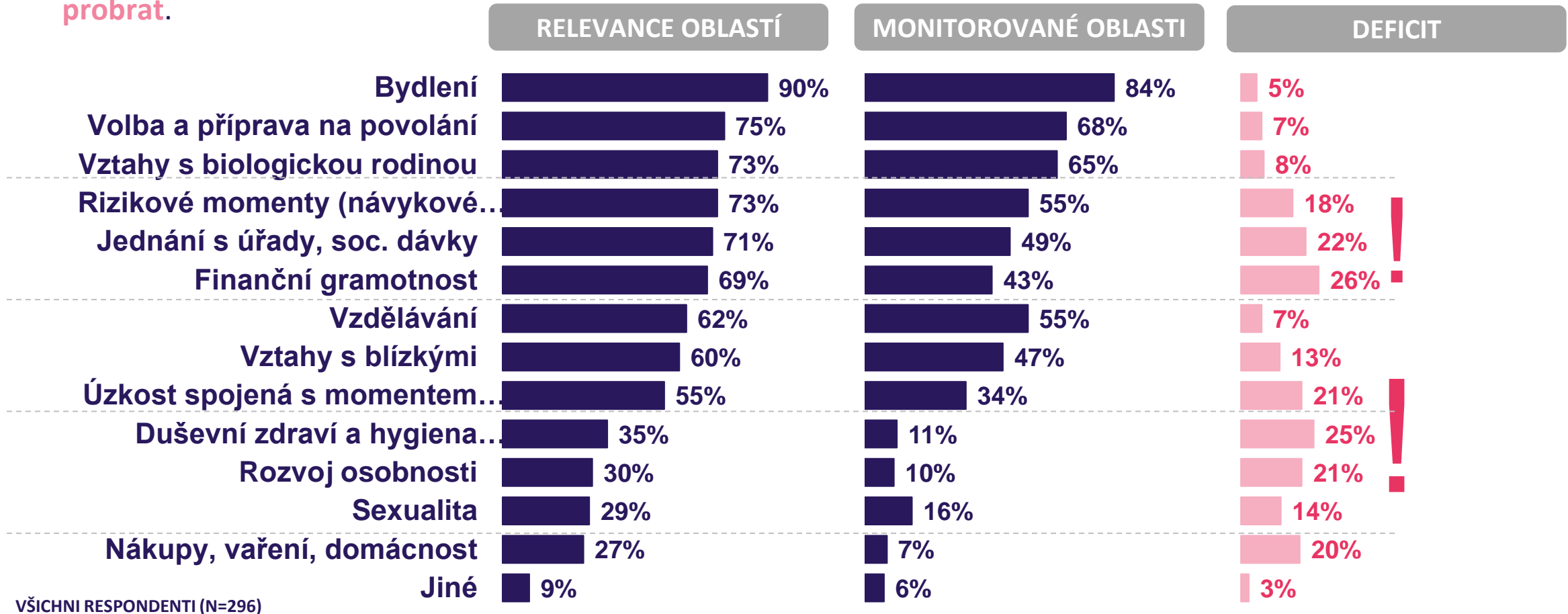
**VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)**

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

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

# RELEVANTNÍ A DEFICITNÍ OBLASTI PŘÍPRAVY NA ODCHOD

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



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

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



# RIZIKOVÉ FAKTORY U DOSPÍVAJÍCÍCH PŘIPRAVUJÍCÍCH SE NA ODCHOD



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



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

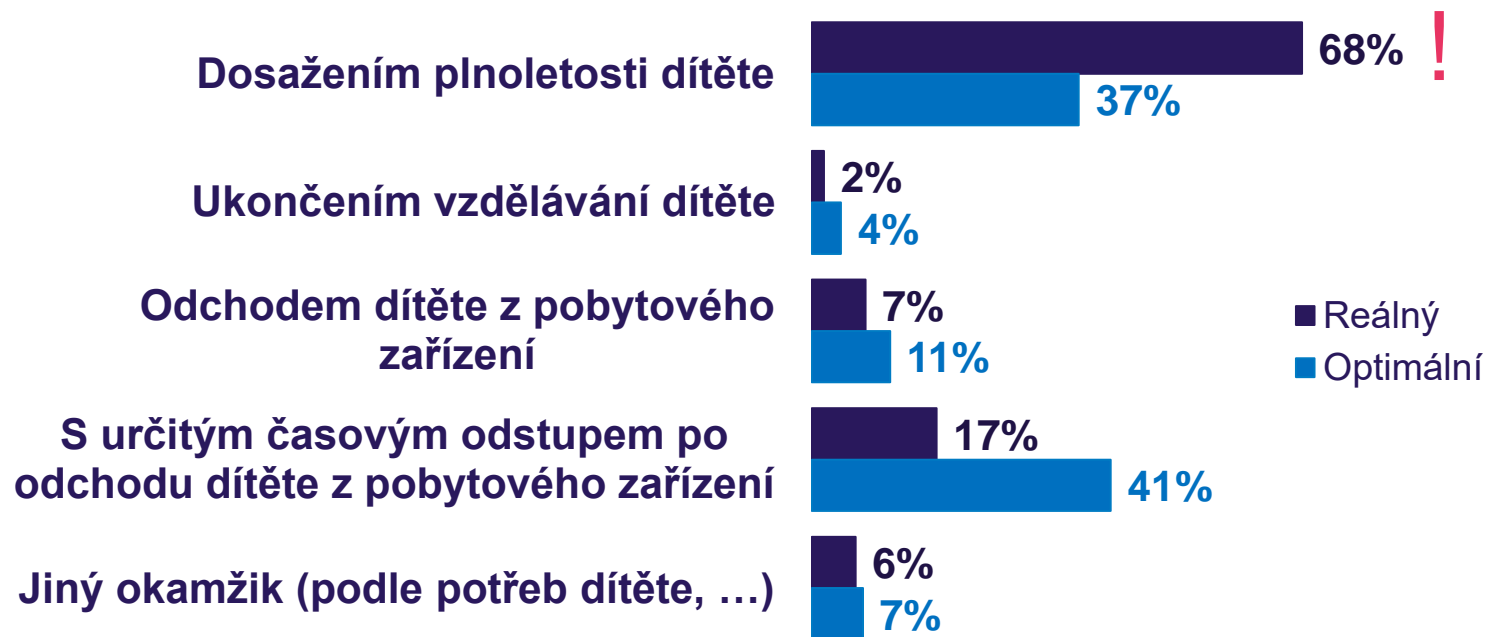
VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

# OKAMŽIK UKONČENÍ SPOLUPRÁCE S MLADÝM DOSPĚLÝM

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

## REÁLNÝ VS. OPTIMÁLNÍ OKAMŽIK UKONČENÍ SPOLUPRÁCE S DOSPÍVAJÍCÍM



### VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

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

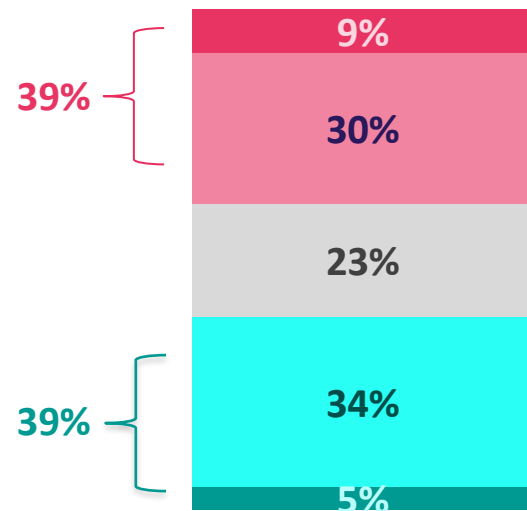
**IPOD A ONLINE SDÍLENÉ DOKUMENTY**



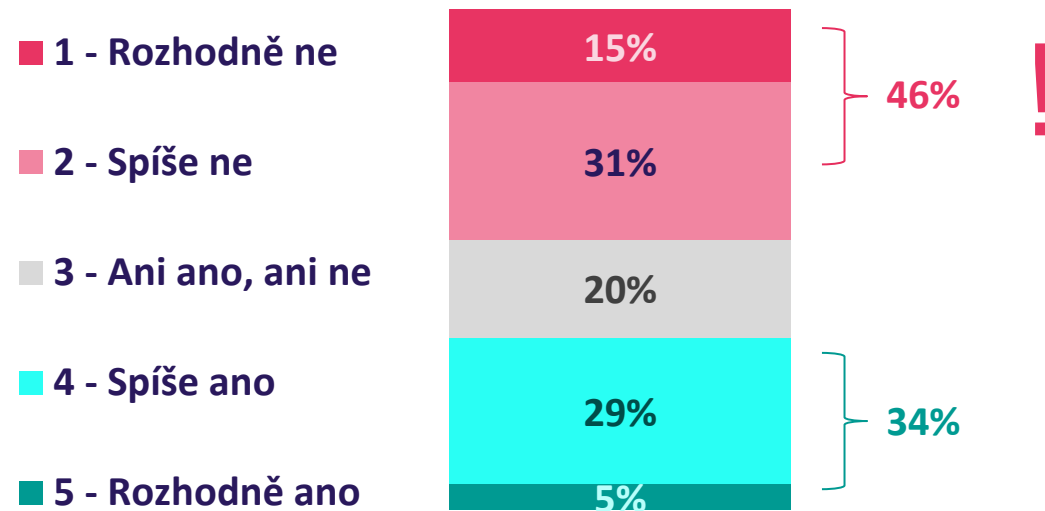
# LEGISLATIVA A NEEFEKTIVITA IPOD

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

## DOSTATEČNOST SOUČASNÉ LEGISLATIVY



## VHODNOST A EFEKTIVITA IPOD



### VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

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

# ODPOVĚDNÉ OSOBY ZAHRNUTÉ V IPOD

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



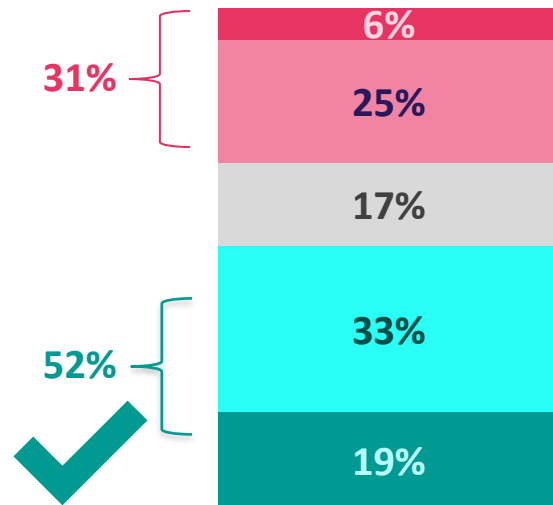
VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

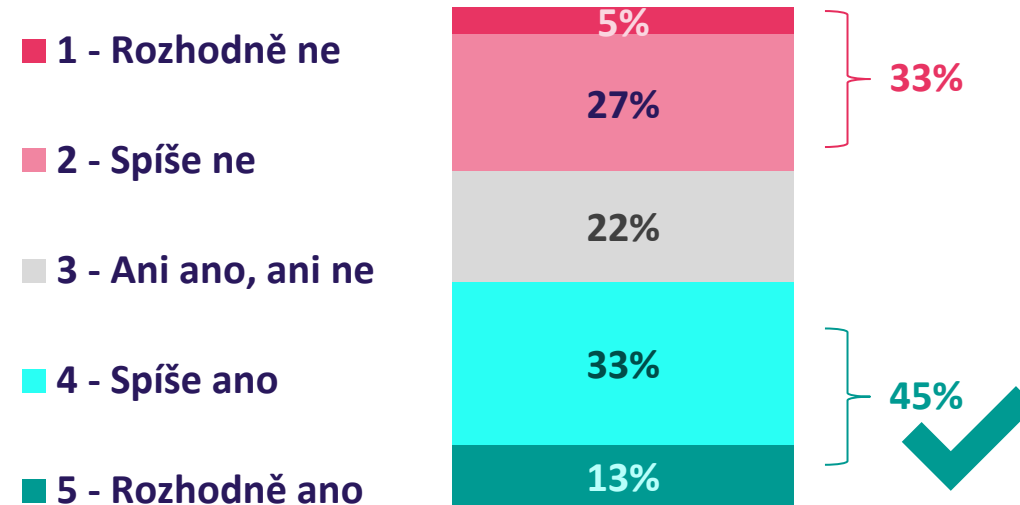
# ATRAKTIVITA ONLINE NÁSTROJŮ PŘI PRÁCI S DOSPÍVAJÍCÍMI

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

## ATRAKTIVITA ONLINE KONTAKTU



## AKTÉRY SDÍLENÁ ONLINE KARTA DÍTĚTE



### VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

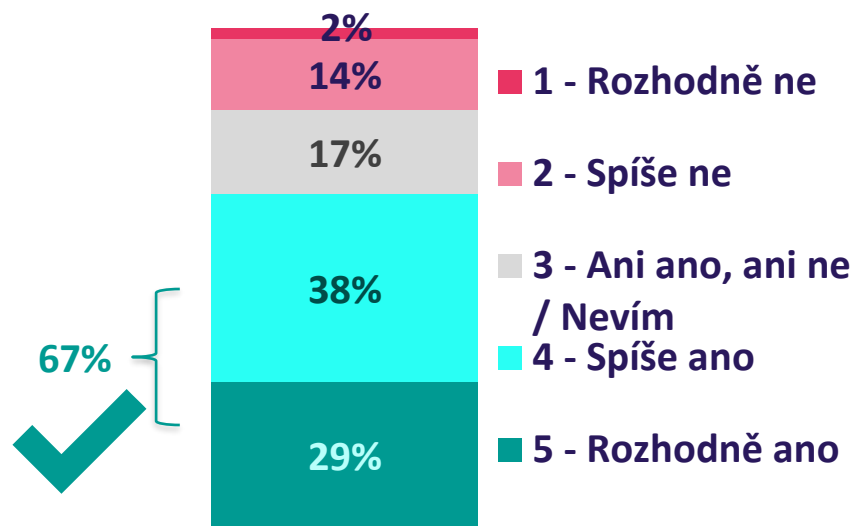
**PŘÍPADOVÉ KONFERENCE**



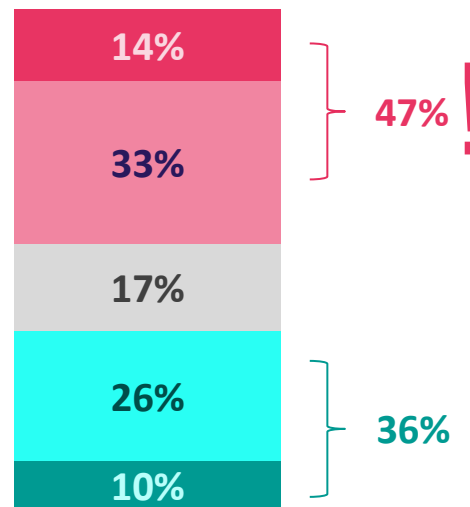
# PŘÍNOSNOST A OPTIMÁLNÍ FREKVENCE PŘÍPADOVÝCH KONFERENCÍ

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

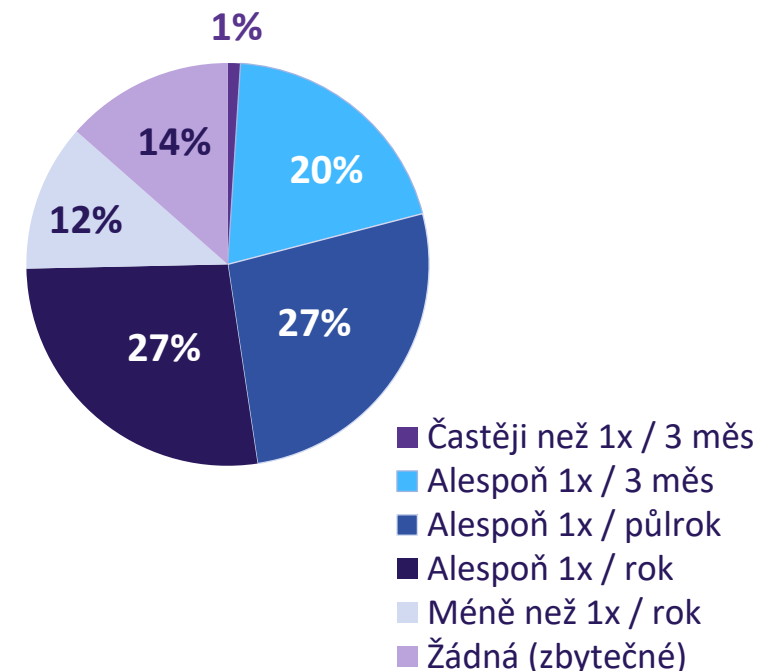
## PŘÍNOSNOST PŘÍPADOVÝCH KONFERENCÍ



## POVINNOST PŘÍPADOVÝCH KONFERENCÍ



## OPTIMÁLNÍ FREKVENCE PŘÍPADOVÝCH KONFERENCÍ



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

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

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



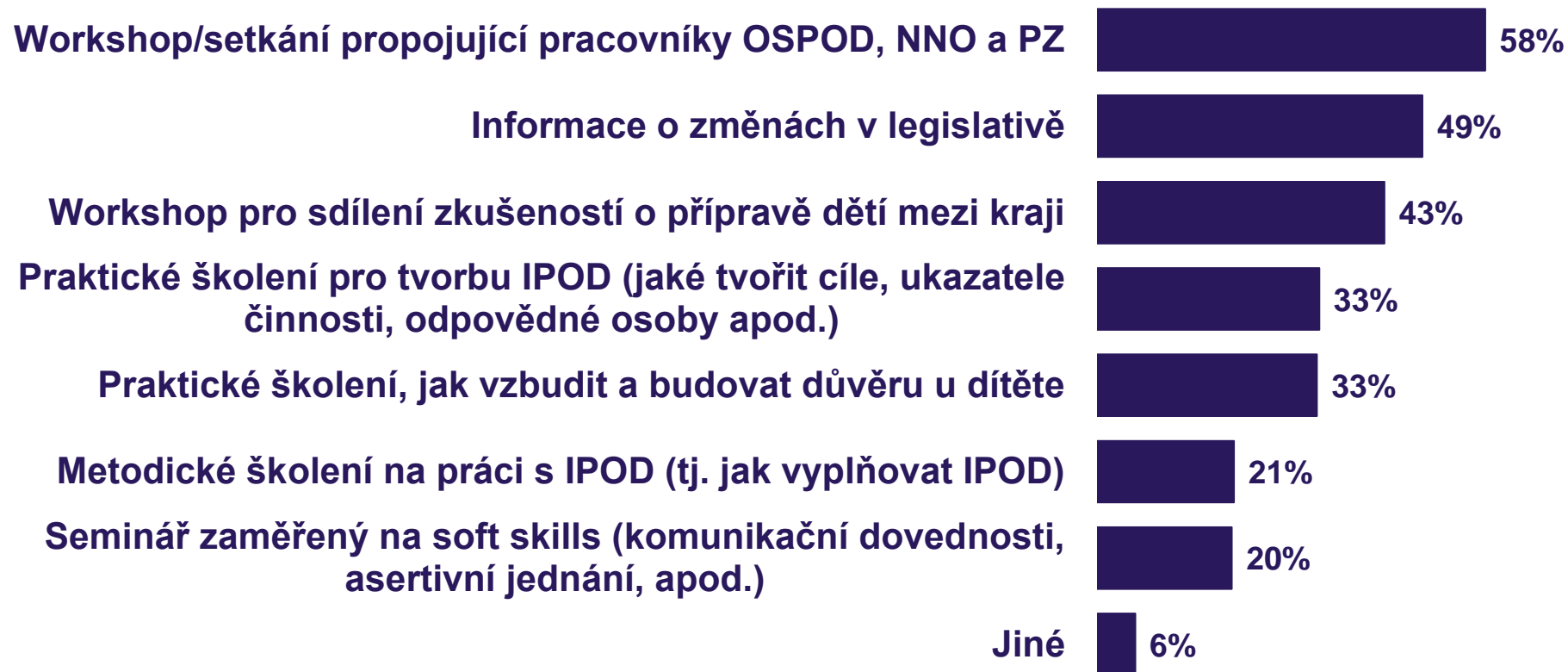
**SPOLUPRÁCE OSPOD A DALŠÍCH AKTÉRŮ**



# ŠKOLENÍ A WORKSHOPY PRO PRACOVNÍKY OSPOD



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



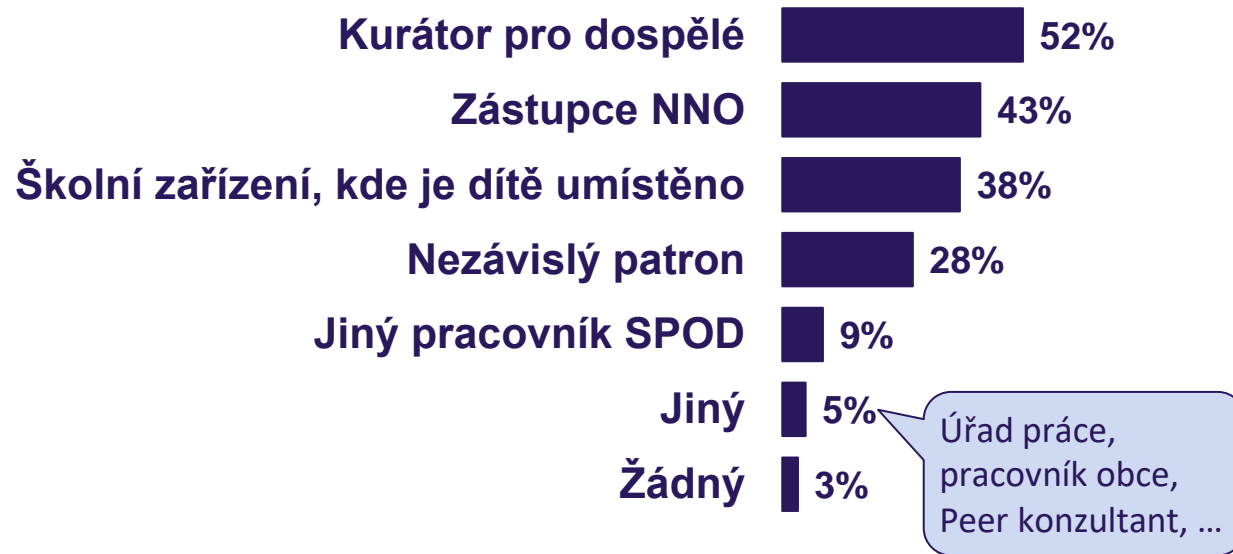
VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

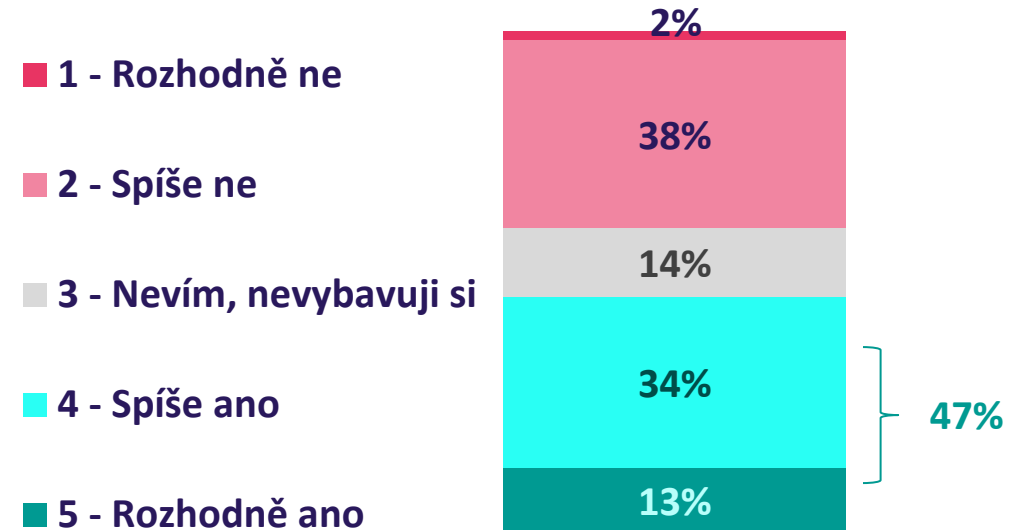
# SPOLUPRÁCE OSPOD S DALŠÍMI AKTÉRY

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

## POTENCIÁLNÍ AKTÉŘI K SPOLUPRÁCI S OSPOD



## STÁVAJÍCÍ SPOLUPRÁCE OSPOD S NNO



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

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

# POTŘEBY OSPOD PRO EFEKTIVNĚJŠÍ PŘÍPRAVU DOSPÍVAJÍCÍCH K ODCHODU



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



VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

# POTŘEBY OSPOD PRO EFEKTIVNĚJŠÍ PŘÍPRAVU DOSPÍVAJÍCÍCH K ODCHODU I.



Dostupné podporované / chráněné bydlení po dobu alespoň 5 let.

Podpora nezletilého i nějakou dobu po odchodu ze zařízení.

Dostupnost startovacích bytů.

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

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

Klást důraz na větší **samostatnost** dítěte.

**Finanční gramotnost.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

# POTŘEBY OSPOD PRO EFEKTIVNĚJŠÍ PŘÍPRAVU DOSPÍVAJÍCÍCH K ODCHODU II.



Nelíbí se mi, že v současné době je hlavní IPOD, a jak je nastaven, **nikoliv samotná práce s dítětem**, připadá mi, že jsme se posunuli od sociální práce v terénu zcela jinam, a to do formální papírové práce, což potvrzují i kolegové.

Transformovat ústavní výchovu, tak aby děti zažívaly běžnou domácnost.

Potřeba, aby bylo dítě seznámeno s možnostmi sociálních služeb v oblasti, kde se dítě pohybuje.

**Nestavět do hlavní role IPODy** a neustále přibývajícím papírováním, které dětem stejně povětšinou nic nepřináší a neříká, upřímně, děti papír založí, zmačkají, nemají k němu žádný vztah. K pracovníkovi ale můžou. Je třeba vyčlenit více času na přímou sociální práci s klientem, budování vztahu s ním.

**Není časový prostor věnovat se dítěti** odcházejícímu z pobytového zařízení v míře, která by byla třeba.

**Neukončovat spolupráci hned při dosažení dospělosti.**

**Pořádání případových konferencí.**

**Zajištění doprovázející osoby.**

**Povinně navázat kontakt s kurátorem pro dospělé.**

Vše, co se dětem říká v teoretické rovině, by mělo být vyzkoušeno v praxi!

Pro tyto nezletilé by měla být možnost jednoho kontaktu s konkrétním pracovníkem (NNO, soc. pracovník apod.), který by mu mohl **být nápomocen, alespoň dvakrát, třikrát do týdne** a mohl by s ním řešit každodenní osobní problémy.

**Problémem je následná "péče"**, kdy mladý dospělý často nemá kam jít a vrací se do problémové rodiny - nejsou byty, výběr práce, nedostatečné finanční zajištění.

Mám zkušenosti, že děti, které odcházejí z pobytového zařízení po dosažení 18. nechtějí spolupracovat s nikým, chtějí mít volnost, nechtějí se v podstatě ani připravovat na samostatný život, říkají, že to zvládnou sami.

**Přechodová fáze - startovací byty.**

Snížit celkově počet dětí, které mají sociální pracovníci na starosti (**navýšit počty pracovníků oddělení SPOD**). Pracovníci by tak měli více času se potřebami dětí zabývat a věnovat se jim i po dosažení zletilosti.

**Člověk se pořád hrabe v papírech, vyhodnoceníh a IPODech a tvorbou toho nemá čas dítě pořádně navštívit a probrat s ním důležité věci.**

**Systém kolektivního soužití v PZ změnit na rodinné "buňky"**, intenzivní spolupráce s dítětem.

**Startovací byty by měly být poskytnuty všem dětem.**

**Větší nabídka práce s ubytováním.**

VŠICHNI RESPONDENTI (N=296)

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

## ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ



# ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ Z KVANTITATIVNÍ ČÁSTI - DOTAZNÍKY



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



# ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ - SOUHRN



- V současných podmínkách **kurátoři pro dospělé a pracovníci OSPOD nemají čas**/prostor doprovázet plnoletého mladého dospělého na odchodu do samostatného života, tudíž v řadách OSPOD či kurátorů pro dospělé **nelze hledat blízkou osobu doprovázející** dospívajícího při odchodu!!!
- Vhodným adeptem doprovázejícím dospívající a mladé dospělé při přípravě na odchod z pobytového zařízení, v rámci přechodové fáze do samostatného života a nutných letech po odchodu se jeví být **neziskové organizace a dobrovolníci**
- Zároveň prostřednictvím **sdílené online karty** by všichni zainteresovaní aktéři měli možnost dle svých rolí a kompetencí adekvátně monitorovat úroveň plnění „všech“ oblastí a propojit tak své vstupní a výstupní informace (je potřeba zakotvit legislativně)
- Kromě edukace, motivování a poskytování klíčového vtahu dospívajícím a MD, je potřeba zajistit pro ně **vhodné fyzické prostředí v podobě sociálního bydlení** (opět potřeba nastavení zákona o sociálním bydlení)
- Neziskové organizace by mohly být nápomocné v zajišťování následného nezávislého bydlení, tj. pomoc při pořizování bydlení (jak pořídit bydlení, jaké bydlení), pomoc s udržením bydlení, pomoc v rámci finanční gramotnosti (potřebná výše výdělku vs. výše nájemného či výše splátky hypotéky), pomoc s hledáním a udržením práce, pomoc s jednáním na úřadech i porozumění vztahům a osobnostnímu rozvoji MD
- **Zlepšovat podmínky pro dospívající a mladé dospělé lze pouze za kooperace všech zainteresovaných aktérů**, jasné rozdělení rolí a kompetencí, dostatečný časový a finanční kapitál pro individualizovanou práci a za pomoci naslouchání a zapojení mladého člověka
- **Zjednodušit vzájemnou komunikaci a využívat více online přístupů**, schůzek, konzultací. Stávající situace přímo vybízí k potřebné změně, což s ukázalo již během první vlny COVID na jaře 2020.