

odborný časopis

sociální služby

cena: 50 Kč / 2 €

Bazální stimulace

Historicky
IV. národní
kongres

Hospodaření
s energiemi

Úskalí PR
v sociálních
službách

Spirituální
potřeby uživatelů

Akreditované vzdělávání managementu zařízení sociálních služeb



Připravili jsme pro vás na rok 2012 manažerské vzdělávání, pro top management zařízení sociálních služeb – ředitele a jejich přímé podřízené, v příjemném prostředí hotelu Holiday Inn v Brně. Dle vašeho zájmu o manažerské vzdělávání bylo vybráno pět úvodních kurzů,

kteří posílí vaše manažerské dovednosti, a na které plánujeme navázat v příštím roce dalším vzděláváním. Všechny kurzy jsou akreditovány MPSV ČR. Celý cyklus vzdělávání projektujeme jako na sebe navazující moduly, které budou postupně realizovány v průběhu celého roku.

Vybrané kurzy pro management na rok 2012



6. 3. 2012

Komunikační kompetence manažera v sociálních službách

Lektor: Ing. Hana Podzemná



17. 4. 2012

Úvod do pracovně-právní problematiky v sociálních službách

Lektor: JUDr. Dominik Brůha



15. 5. 2012

Základy leadershipu, styly řízení a vedení lidí

Lektor: PhDr. Radoslava Klementová



16. – 17. 10. 2012

Motivace a hodnocení zaměstnanců, vedení hodnotících rozhovorů

Lektor: Ing. Irena Osvaldová, Ing. Hana Podzemná



20. 11. 2012

Výběr, přijímání a propouštění zaměstnanců

Lektor: Ing. Irena Osvaldová



Místo konání:

Holiday Inn Brno

Křížkovského 496/20

603 00 Brno-Pisárky

Česká republika

Tel.: 543 122 111

Bližší informace ke vzdělávání managementu vám poskytne:

Mgr. Kateřina Žvátorová na emailu katerina.zvatorova@hartmann.info nebo na telefonním čísle: +420 724 671 172.



HARTMANN akademie

je profesionální vzdělávací instituce akreditovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, která se výhradně orientuje na vzdělávání a poradenskou činnost v oblasti zdravotnictví a zařízení sociálních služeb. V současné době HARTMANN akademie nabízí již více než 50 akreditovaných programů MPSV ČR.

Z aktuální nabídky vzdělávacích programů vybíráme:

- Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách
- Motivace k práci, sebmotivace, význam týmové spolupráce
- Komunikace s klienty s vybranými diagnózami
- Řešení problémových a konfliktních situací v pracovní praxi
- Trénování paměti
- Osobnost a role klíčového pracovníka v sociálních službách
- Základy první pomoci pro pracovníky v sociálních službách
- Doprovázení umírajících v zařízeních sociální péče
- Vykazování ošetrovatelské péče v zařízení sociálních služeb
- Výživa a dietní intervence u klientů sociálních služeb
- Sexualita třetího věku

Organizátorka vzdělávání:

Kateřina Kramářová
katerina.kramarova@hartmann.info
Tel.: 549 456 274

Ing. Irena Osvaldová
Manažer HARTMANN akademie

Tel.: +420 724 671 173
E-mail: irena.osvaldova@hartmann.info

Sídlo společnosti:
HARTMANN - RICO a.s.
Masarykovo nám. 77, 664 71 Veverská Bítýška
tel.: +420 549 456 111
fax: +420 549 456 111

Kancelář:
HARTMANN - RICO a.s.
Brno Bussines Park
Londýnské nám. 2
639 00 Brno

Mgr. Kateřina Žvátorová
Konzultant HARTMANN akademie

Tel.: +420 724 671 172
E-mail: katerina.zvatorova@hartmann.info



odborný časopis

sociální služby

Odborný časopis Sociální služby
Měsíčník vydávaný Asociací poskytovatelů
sociálních služeb ČR
Adresa: Kotnovská 137, 390 01 Tábor
Tel./fax: +420 381 213 332
www.socialnisluzby.eu
www.apsscr.cz
IČO 604 458 31

Ročník: 13
Číslo: 12/2011 PROSINEC
Cena: 50 Kč / 2 € (cena letních dvojčísle: 69 Kč / 2,8 €)
Roční předplatné: 538 Kč / 21,6 €
Objednávky: www.send.cz („Časopisy odborné“).
Členové APSS ČR objednávají časopis písemně,
e-mailem nebo telefonicky na adrese vydavatele
nebo redakce, případně na www.socialnisluzby.eu.

Vychází: V Táboře 10x ročně, 20. den v měsíci,
resp. nejbližší následující pracovní den

Redakce:
Šéfredaktor: Zdeněk Kašpárek
sefredaktor@apsscr.cz
+ 420 606 832 551
Zástupkyně šéfredaktora: Mgr. Magda Dohnalová (Kocábová)
redakce@apsscr.cz
+ 420 606 751 156

Jazyková korekce:
Mgr. Jana Hanousková
Za gramatickou správnost cizojazyčných příspěvků
odpovídají jejich autoři.

Redakční rada:
Mgr. Petr Brázda
JUDr. Vladimír Hort
Mgr. Petr Hanuš
Mgr. Irena Lintnerová
Ing. Jiří Horecký, MBA
Ing. Renata Kainráthová
Zdeněk Kašpárek
Mgr. Miroslav Sklenář
Mgr. David Šourek

Grafické zpracování a tisk:
RUDI, a. s., Komenského 1839, 390 02 Tábor

Distribuce:
SEND Předplatné, s. r. o., Ve Žlíbku 1800/77,
hala A3, 193 00 Praha 9 – Horní Počernice,
www.send.cz, tel.: 225 985 225, GSM: 777 333 370,
fax: 225 341 425, e-mail: send@send.cz,
SMS: 605 202 115

Objednávky a distribuce na Slovensku:
MAGNET PRESS, SLOVAKIA, s. r. o.
P. O. Box 169, 830 00 Bratislava, Slovensko
Tel.: 00421/2/67201931-33 predplatne
e-mail: predplatne@press.sk, www.press.sk

Fotografie a ilustrace:
Není-li uvedeno jinak:
Fotky & Foto a archivy autorů příspěvků

Foto na titulní straně:
Kirill Kurashov, Fotky & Foto

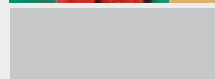
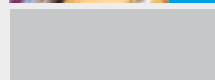
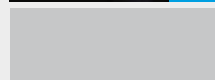
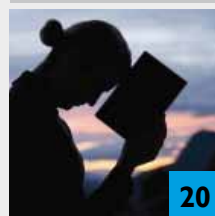
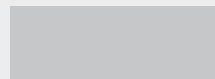
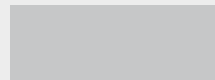
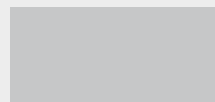
Příspěvky a inzerce:
Příspěvky mohou být redakčně upravovány a kráceny.
Inzerci, PR články a příspěvky do rubrik Střípky
z domova a Pro inspiraci přijímá zástupkyně šéfredaktora.
Za obsah inzerce a PR článků odpovídá zadavatel.
Nevyžádané rukopisy, fotografie a další podklady
k příspěvkům se nevracejí. Přetiskování krátkých úryvků
článků je možné pouze s uvedením přesné citace včetně
názvu a jména autora článku, ročníku, čísla a strany.
Přetiskování celých článků či jejich částí přesahujících
jeden odstavec je možné pouze se svolením redakce.
Šíření kopií článků je možné pouze zdarma. Uzávěrka
je vždy 15. dne předchozího měsíce. Další pokyny pro
autory a inzerynty naleznete na www.socialnisluzby.eu.

Registrace:
Povoleno rozhodnutím MK ČR E 11018
ISSN 1803-7348



Z obsahu čísla:

- **APOS 20 let pro vás** 5
- **Peníze na vzdělávání pro ambulantní a terénní služby** 6
- **Sestři, nebojte se, já přece vím, že umírám – konference APHPP** 8
- **Zdravé sezení v každém věku** 9
- **Historicky IV. národní kongres Bazální stimulace** 10
- **Smyslová aktivizace pro seniory – konference v Prachaticích** 12
- **Život v komunitě – konference o transformaci ústavních služeb** 14
- **Ohlasy na vzdělávání zaměstnanců organizované HARTMANN akademii** 15
- **Determinanty ovlivňující kvalitu života seniorů v SR** 16
- **Konference SENIOR LIVING** 18
- **Spirituální potřeby umírajících** 19
- **Podpora duchovních potřeb uživatele** 20
- **Pracovní prostředí a jeho vliv na zaměstnance** 24
- **Hodnocení zaměstnanců, 4. část** 26
- **Hospodaření s energiemi** 29
- **Úskalí public relations v sociálních službách** 30
- **Okénko do světa: Paliativní péče a hospicové hnutí v Rakousku** 32
- **VOP: Voláme do zařízení záchranku** 34
- **MPSV: Síť sociálních služeb a její parametry** 35
- **Právní poradna: Stravovací povinnost u zaměstnanců v kuchyni** 36
- **Pro inspiraci: Panáči z chemlonu** 37
- **Cvičení pro seniory** 38
- **Střípky z domova** 39



Život znamená žít takovým způsobem, aby se člověk nebál ani smrti, ani ničeho jiného.

Terezie z Avily

ÚVODNÍK VICEPREZIDENTA



Na mezinárodním kongresu EDE vyzval pan Schlüter, abychom se zamysleli nad tím, jak bychom jednou chtěli trávit své stáří. S našimi přáteli již máme dávno jasno – chceme bydlet společně v domě, který bude mít jednotlivé byty propojené terasou, kde se budeme scházet, povídat si, popíjet kafičko a dobré víno. Prostě obdobně jako na dovolené, kde jsme tento náš plán ukuli. Dokonce jsme i nacvičili „tanec vozíčkářů“. Pravda, tehdy nám kolečková křesla nahrazovaly barové stoličky... Ale proč vám o vizích vlastního stáří povídám? Stále se hovoří o tom, že člověk by měl setrvávat ve svém přirozeném prostředí. Co to však je? Je to konkrétní byt, anebo prostředí, lidé a vztahy? Nedovedu si představit, že bych jednou měla zůstat v našem velkém domě. A co místo toho? Vyměnit bydlení za panelák, kde soused nezná souseda? Děkuji! Nechci! Já bych docela ráda společnou vizi realizovala v prostředí více vhodném. Třeba v našem domě s pečovatelskou službou v Chýnově. Tam je i ta naše vysněná pavlač.

Měli bychom se konečně naučit přijmout fakt, že za to, jak jednou prožijeme podzim života, není zodpovědný stát, ale my sami. Nachystat se na toto období nejen po stránce finanční, ale také výchovou dětí a v neposlední řadě přístupem k bydlení. Nemělo by nám připadat nepředstavitelné, že jednou opustíme svůj stávající byt a půjdeme tam, kde je to pro nás vhodnější a také finančně přístupnější. Mít byt, který využíváme pouze z části, a ještě chtít, aby se „stát postaral“, mi připadá stejně nesmyslné, jako by majitel silného auta vyžadoval, aby mu někdo spotřebu nad 5 litrů dotoval. Je jen nutné, aby nabídka vhodného bydlení v místě byla dostatečná a dostupná. A právě zde se nabízí bydlení v domech s pečovatelskou službou. Vždyť ten má každá větší obec. Koncept dlouhodobé péče preferuje poskytování péče právě v přirozeném prostředí, tak proč nevyužít stávající síť „dépések“? Stačí jen nastavit podmínky přidělování a využívání bytů. Pokud budou tyto byty přidělovány účelně, lze nastavit takový rozsah služeb, a to s využitím domácí zdravotní péče, který bude umožňovat žít i dožít v přirozeném prostředí, tedy tam, kde máme sociální a společenské vazby.

Uvažuji, že v rámci přípravy na stáří brzy svolám své přátele, abychom potrénovali „tanec vozíčkářů“. Určitě při setkání užijeme spoustu zábavy, a to je dobře. Vždyť smích je kořením života a pomáhá zahánět nebo alespoň zlehčit mnohé starosti. Přeji vám, ať vás humor neopustí ani v příštím roce.

Ing. Renata Kainráthová, viceprezidentka APSS ČR pro terénní služby

EDITORIAL



„Narodil se Kristus Pán, veselme se ...“

Musím říci, že vánoční koledy moc rád nemám. A slyším-li je navíc v době adventu přehrávat v supermarketech stále dokola, dělá se mi nevolno. Jsou ovšem výjimky – a „Narodil se Kristus Pán“ k nim patří. Jen občas přemýšlím nad tím „veselením se“, protože ačkoliv jde asi o nejjfrekventovanější vánoční přání, nemám pocit, že právě tohle je u Vánoc podstatou. Určitě jsou v roce období, pro něž je veselí daleko charakterističtější rysem. O Vánocích je přítomná směs lidských pocitů často mnohem nejednoznačtější, bizarnější. Asi proto, že Vánoce jsou svou duchovní podstatou o rození stejně jako o umírání, o radosti jako o zármutku, o odpuštění jako o odsouzení, o životě stejně jako o smrti. Vánoce se zabývají tématy hlubšími, než je tomu u většiny svátků jiných; tématy existenčními, zásadními, osudovými, někdy i nepřijatelnými, bolestivými, tématy, kterým bychom radši utekli, jenže ona nás stejně zase doženou, nejpозději právě o Vánocích. Ta podivná směs veselí a trápení má s nimi zkrátka co do činění opravdu hodně – ostatně i s životem jako takovým.

Jakousi zvláštní shodou okolností jsem měl letošní podzim příležitost díky programům několika kongresů, konferencí a seminářů, které jsem absolvoval, přemýšlet víc než jindy nad věcmi, které mají s „vánočními“ tématy hodně společného, věcmi týkajícími se klíčových, často velmi obtížně uchopitelných životních situací, jako je potřeba smíření, odpuštění, pochopení významu vlastního bytí, vyrovnání se se ztrátou někoho blízkého... Zabýváme se jimi tentokrát více i na našich stránkách, především v článcích o duchovních potřebách. Ty jsou ve spektru našich sociálně-pečovatelských zájmů jakousi „popelkou“. V konkurenci potřeb biologických, psychických a sociálních se mnohému zdají méně akutní a závažné, příliš nesrozumitelné, nezměřitelné, špatně uchopitelné, a tak se na ně často zapomene. Duchovní potřeby však reálně existují a občas se hlásí o slovo, i když někdy tak trochu nevhod. Chceme-li porozumět těm, kterým poskytujeme naše služby, a nabídnout jim opravdu servis naplňující jejich potřeby, nemůžeme před nimi strkat hlavu do písku. Počítat s nimi prostě musíme. Je to obtížné. Asi právě proto, že své vlastní duchovní potřeby si k tělu příliš nepřipouštíme. Dokud nás samy nedohoní. Třeba o Vánocích. Ale pokud se jim to podaří, je to vlastně dobrá zpráva a důvod k radosti, protože je to předpoklad jejich naplnění. Takže: Šťastné a veselé!

Zdeněk Kašpárek, šéfredaktor

APOS BRNO – 20 let pro vás

V roce 2012 oslavíme 20 let od založení naší společnosti, dovolte mi proto krátké ohlédnutí za tím, jak se naše firma a její nabídka postupem doby měnila a čeho jsme společně s vámi dosáhli.

... s čím jsme začínali ...

v počátcích našeho podnikání jsme dodávali stroje pro gastronomické a prádelenské provozy a systémy značení prádla do nemocnic, domovů důchodců a ÚSP. Zkušenosti zahraničních komerčních prádelen, tlak na ochranu životního prostředí, hledání úsporných řešení a alternativ k jednorázovým výrobkům nás koncem devadesátých let přivedly k myšlence přijít s programem

... speciálních zdravotnických textilií ...

byli jsme u nás první, kdo nabídl pratelné inkontinenční nepropustné podložky pro děti i dospělé, decentní chrániče oděvů, ochranné plavky pro inkontinentní, speciální elastická prostěradla obálkového střihu pro antidekubitní matrace a mnoho dalších tehdy na našem trhu nových výrobků. Ve zdravotnictví jsme se stali průkopníky v používání operačních textilií z mikrovlákn a trilaminátu. Máme nejobsáhlejší nabídku pomůcek pro polohování a přesun pacientů. Vždy jsme přitom šli cestou přímé spolupráce, nebyli jste pro nás pouhými zákazníky, ale především partnery a spoluutvářci. Mohli jsme tak pružně reagovat na vaše požadavky, hledat nové výrobky nebo

je i společně vyvíjet. Takovou výzvou byl například požadavek, jak zabránit pádu z lůžka bez používání postranic. Odpověděli jsme programem

... prevence úrazů klientů ...

který zahrnuje pomůcky omezující riziko poranění na lůžku nebo při pádu z lůžka nebo prádlo s chrániči krčků stehenních kostí. Chtěli jste však více - být zavčas informováni, pokud k nějaké nehodě dojde, abyste mohli okamžitě pomoci. Tehdy jsme přišli se so?stikovaným elektronickým řešením tzv. **bezkontaktního monitoringu lůžka**, který hlídá, je-li klient na lůžku, zda nedošlo k zástavě srdce, pádu z lůžka nebo k epileptickému záchvatu. Vyvstal zde ale jeden problém - jak okamžitě přenést informaci o nehodě v podmínkách, kde chybí nebo je nespolehlivé signalizační zařízení? Nabízelo se jediné efektivní řešení

... bezdrátová signalizace pacient - sestra ...

a tak jsme postupně přešli od jednoduchých systémů až k takovým, které umožňují přivolat si pomoc ve složitých podmínkách a to i osobám s různými handicap. Tyto systémy nabízejí řadu funkcí od kontroly péče až po přivolání pomoci při napadení personálu.

Během naší spolupráce jsme byli svědky velkých změn, které se za poslední dvě desetiletí v zařízeních sociální péče odehrály. A to



nejen materiálních, ale zejména ve vztahu a v péči o klienty, jejich tělesnou i duševní pohodu. Přemýšleli jsme, jak vašim klientům i vám, kteří o ně pečujete, tuto práci zpříjemnit. A tak jsme před dvěma lety přišli s programem

... ergoterapeutických pomůcek a společenských her pro seniory a handicapované ...

vždyť „kdo si hraje, ten se nezlobí“. Tyto výrobky však nejsou jen „na hraní“ ale procvičují nejrůznější dovednosti jejich uživatelů. V naší nabídce se objevily i takové pomůcky, jako jsou terapeutické panenky, které mají úžasné účinky při práci s osobami trpícími demencí. Museli jsme navázat úzkou spoluprací s odbornými lékaři a specializovanými pracovišti a zpracovat metodiku práce s těmito panenkami. Samostatnou kapitolou tohoto programu jsou venkovní trenažery pro zlepšení fyzické kondice seniorů a tělesně handicapovaných.

Je v tom zdánlivý paradox. Na počátku činnosti firmy průmyslové stroje s velkými výkony vážíci i několik tun a dnes - hry a terapeutické panenky. My to ale vnímáme jinak. Naplňuje nás radost a uspokojení, že jsme blíže k vám, k vašim klientům a že vám alespoň trochu pomáháme ve velmi prospěšné práci, kterou obětavě děláte. Rád bych vám jménem svým i jménem mých spolupracovníků za tuto práci i za vaši dlouholetou přízeň našemu úsilí poděkoval a popřál do budoucna mnoho osobních a také pracovních úspěchů

RNDr. Vladimír Vala
ředitel společnosti
vala@aposbrno.cz

APOS BRNO
20 let pro vás...
www.aposbrno.cz

**Děkujeme vám za vaši dosavadní přízeň
a přejeme šťastný a spokojený rok 2012!**

... vážíme si vaší práce

SEMINÁŘ PRO ŘEDITELE A EKONOMY POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

12. ledna 2012

Hotel Olšanka, Praha 3 - Žižkov

Program semináře:

- **APSS ČR – změny v roce 2012**
- **Změny ve financování sociálních služeb v r. 2012 a 2013**
- **Vyúčtování dotací za r. 2011, rozdělení dotací v r. 2012, nejčastější chyby v žádostech**
- **Veřejná služba v sociálních službách**
Změny v účetnictví v r. 2012
- **Nejčastější účetní a daňové chyby u poskytovatelů sociálních služeb**

Členové APSS ČR k 30. 11. 2011:
869 organizací • 1975 registrovaných služeb



*Redakce Vám děkuje za přízeň a spolupráci při tvorbě časopisu
a přeje Vám klidné a požehnané vánoční svátky
a dobrý rok 2012*

Zdeněk Kašpárek, Magda Dohnalová

Ambulantní a terénní služby mají jednu z posledních šancí na peníze na vzdělávání

Kohout Evropské unie, který do České republiky pouští finanční prostředky na vzdělávání zaměstnanců, se v poslední době více a více utahuje. Poslední z možností, jak získat finanční prostředky na rozvoj zaměstnanců, mají poskytovatelé sociálních služeb prostřednictvím regionálně zaměřených individuálních projektů „Vzdělávejte se pro růst!“.

„Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhlásilo výzvu určenou Úřadu práce ČR. Zaměstnavatelé mohou v rámci projektu žádat o finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně jim budou hrazeny mzdové náklady zaměstnanců, a to po dobu jejich účasti na vzdělávání,“ uvedla Viktorie Plířová, vedoucí tiskového oddělení a tisková mluvčí MPSV ČR.

V rámci uvedené výzvy je k dispozici 300 000 000 Kč pro oblast sociálních služeb. Výzva má však jeden háček, prostředky jsou určeny pouze na odborné vzdělávání pracovníků poskytovatelů vybraných ambulantních a terénních služeb péče pro seniory nebo osoby se

zdravotním postižením – osobní asistence, pečovatelská služba, podpora samostatného bydlení, odlehčovací služby, centra denních služeb, denní stacionáře a chráněné bydlení. Na druhou stranu je hodnocení žádosti relativně rychlé,



**INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ
APSS ČR**

od podání projektu do sdělení výsledku žadatelé je to zhruba jeden měsíc. Závisí však na počtu podaných žádostí, kvalitě a úplnosti zpracování podaných žádostí a četnosti zasedání výběrových komisí Úřadu práce ČR.

„O finanční příspěvek mohou zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že realizují svoji činnost ve vybraných sociálních službách, budou přijímat nové pracov-

níky, které je třeba patřičně vyškolit či rekvalifikovat, nebo je pro ně nezbytné zvýšit odborné znalosti či dovednosti nynějších zaměstnanců,“ doplnila V. Plířová s tím, že zaměstnavatel může získat až 100 % vynaložených nákladů. O příspěvek však nemůže žádat ten poskytovatel, který je souběžně příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, případně z jiných programů a projektů EU.

APSS ČR nabízí prostřednictvím Institutu vzdělávání poskytovatelům sociálních služeb, kteří mají zájem o zajištění již zmíněných finančních prostředků, pomoc při sestavení jak vzdělávacích plánů zaměstnanců, tak i při přípravě žádosti včetně příloh a jejího podání na příslušný úřad práce. Další informace k získání finančních prostředků na vzdělávání si můžete vyžádat na e-mailové adrese institut@apsscr.cz.

Bc. Andrea Tajanovská, DiS.
ředitelka Institutu vzdělání APSS ČR



informační systém
orion

IRESOFT
komplexní řešení & podpora



Již **V PRODEJI**

Informační systém Orion obsahuje všechny potřebné nástroje pro celkovou správu agendy terénních a ambulantních poskytovatelů sociálních služeb. Systém se skládá ze 4 modulů, které dohromady vytváří jeden propojený funkční celek. Pro poskytovatele

je rovněž výhodné, aby tyto jednotlivé nástroje zastřešoval jeden dodavatel, který tak může zaručit 100% kompatibilitu všech modulů a jejich vzájemnou provázanost. Díky tomu ušetříte nejen čas, ale i náklady spojené se správou informačního systému.

KOMPLEXNÍ INFORMAČNÍ SYSTÉM
pro terénní a ambulantní poskytovatele sociálních služeb

Informační systém Orion vám přináší IReSoft, s.r.o.

Společnost IReSoft, s.r.o. působí v segmentu sociálních služeb již od roku 2005. Naším hlavním produktem je informační systém Cygnus pro pobytové a ambulantní poskytovatele sociálních služeb. Během několika let se stal nejrozšířenějším informačním systémem na trhu a těší se oblibě ve více než 500 zařízeních sociálních služeb v ČR i na Slovensku.

Více informací na www.iscygnus.cz.

MODULY

Moduly mezi sebou sdílí data a vzájemně komunikují, čímž zjednodušují a usnadňují práci zaměstnanců v rámci zařízení.



**SOCIÁLNÍ
ČÁST**

Kompletní evidence klientů podle registrovaných služeb, hromadné nástroje nejen pro vyúčtování, rozvozové trasy obědů, plánování terénů, realizace péče přenosnými terminály, individuální plán klienta...



**ZDRAVOTNÍ
ČÁST**

Evidence klientů, sdílení informací ze Sociální části, ošetrovatelská dokumentace klienta, pořizování a vykazování výkonů odborností 913 a 925, vyúčtování cest, tisk poukazů ORP i DP...



ZAMĚŠTNANCI

Evidence zaměstnanců, rozpis služeb, plánování směn je propojeno s plánováním terénů pro jednotlivé pracovníky, zpracování docházky, hodnocení zaměstnanců, vzdělávací plány a aktivity...



**MANAŽERSKÁ
ČÁST**

Statistické vykazování na MPSV, přehledy, grafy a informace z jednotlivých modulů o klientech, stavu, provozu a ekonomice organizace, sledování využití funkcí jednotlivých modulů...

PŘENOSNÉ TERMINÁLY

Průkazné informace o poskytnutí péče díky přenosným terminálům na čárové kódy, podklady pro statistické vykazování...



DOCHÁZKOVÉ ČTEČKY

Zpracování skutečné docházky zaměstnanců, tvorba podkladů pro mzdy, identifikace otiskem prstu nebo čipem, moderní čtečky s barevným displejem...

Předvedeme

Vyžádejte si u našeho obchodního zástupce osobní předvedení systému přímo ve Vašem zařízení, abyste se mohli sami přesvědčit, jaký přínos pro Vás bude mít zavedení IS Orion.

Kontakt

IReSoft, s.r.o.
Cejl 62
602 00 Brno

Tel.: +420 543 215 460
Fax: +420 543 214 572
info@isorion.cz

www.isorion.cz

Sestři, nebojte se, já přece vím, že umírám!



P. Mariusz Kuźniar, PhDr. Robert Huneš, viceprezident APHPP, Mgr. Dana Jurásková, Ph.D., MBA, prezidentka České asociace sester, prezidentka APHPP MUDr. Marie Svatošová



Účastníci konference



sobotu 22. 10. 2011 pořádala Asociace poskytovatelů hospicové a paliativní péče konferenci s názvem „SESTRY, NEBOJTE SE, JÁ PŘECE VÍM, ŽE UMÍRÁM!“ – hospicový pohled na svět a jeho přínos (nejen) pro domácí péči.

Konference se konala v Komunitním centru Matky Terezy v Praze 4.

Již 5. odbornou konferenci APHPP uvedla prezidentka této asociace MUDr. Marie Svatošová. Účastníky přivítal farář místní farnosti P. Mariusz Kuźniar, konferenci moderovala Eva Jurinová.

Informaci o roli odborných společností nelékařů v paliativní péči přednesla Mgr. Dana Jurásková, Ph.D., MBA, prezidentka České asociace sester, pod jejíž záštitou se konference konala. Vyzvala také APHPP ke spolupráci na koncepci

dlouhodobé péče a zejména na legislativním ukotvení role sester, která je dosud nedostatečně řešena.

Účastníci konference se dozvěděli o vydání dvou zajímavých knížek. Ojedinelou publikaci „O štěstí v umírání“ představil výtvarník a malíř Jan Paul, který v ní popisuje osobní zkušenosti s doprovázením své maminky, ale také s realitou českého zdravotnického systému. Kniha je o cestě zbavování se strachu ze smrti, je dů-

věrnou výpovědí o vůli, naději a víře, je o setkávání, míjení a opětovném setkání, když si vzal autor v roce 2004 maminku po krátké hospitalizaci v nemocnici zemřít domů a v kruhu blízkých ji provázal do posledního vydechnutí. Silný iniciační prožitek přivedl autora na cestu vlastní změny, k nalezení nových hodnot a osobního štěstí. Každý člověk má tuto jedinečnou šanci – to je poselství knihy, která může být posilou, podnětem a inspirací všem, kteří se ocitnou v podobné situaci.

Druhá představená knížka, „Hospice a umění doprovázet“ MUDr. Marie Svatošové, byla vydána již posedmé – předchozích šest vydání je rozebráno a tak si tuto „základní“ knihu o doprovázení pacientů s vážnou prognózou mohou koupit v Karmelitánském nakladatelství profesionálů ve zdravotnictví a pomáhajících profesích i rodinní příslušníci.

„Mezinárodní studijní plán paliativní péče pro všeobecné sestry pracující s pacienty v konečné fázi života“ představily v bloku prezentací české hospicové sestry vyškolené v rámci kurzu ELNEC (End of Life Nursing Education Curriculum) USA. Prezentace ukázaly komplex paliativní péče pro všechny medicínské obory, léčbu bolesti, etické záležitosti v paliativní péči, etická dilemata, etické postupy, právní postupy, kulturní a duchovní aspekty péče o pacienty v konečné fázi života – střety kultur, úlohu rodiny, poslední hodiny, umírání a smrt, otázky umělé výživy a hydratace, opiáty na konci života, podporu rodiny, rituály v různých kulturách atd. Skupina proškolených sester připravuje vzdělávací semináře pro české sestry v první polovině roku 2012.

Poděkování za podporu konference náleží společnosti Linet a mediálním partnerům: časopisům Sociální služby, Diagnosta v ošetrovatelství, Sociální práce a Funeral Quartal, Katolickému týdeníku, Cestě 121 a Ministerstvu pro místní rozvoj.

Mgr. Jarmila Neumannová
vnější vztahy

Asociace poskytovatelů hospicové
paliativní péče
propagace@asociacehospicu.cz

www.asociacehospicu.cz

tel: 731 625 951

Foto: Jaromír Jech

Zdravé sezení



v každém věku



Křeslo Senior

Sezení se vyvíjí již tisíce let

V začátcích vývoje sezení se nikdo nezabýval způsobem sezení a jeho vlivem na lidské zdraví. Sednout si prostě znamenalo odpočinout si. Časem se však zjistilo, že je přece jen pohodlnější opřít si záda. Tak vznikly židle s opěrkami. Dalším krokem bylo čalounění, protože proč sedět na tvrdém. Ani v této době však nemohla být řeč o ergonomii sezení, primární totiž byl vzhled a praktičnost.

Později, v moderní době, začala být preferována pohodlnost sezení. Židle se staly pružnější, čalounění vzdušnější, začaly se objevovat nastavitelné mechanismy, až nakonec došlo k vývoji

ergonomicky tvarovaných židlí. Ty podle lékařských poznatků drží naše tělo pomocí výstupků a prohlubní v sedáku a opěradle v pozici co nejméně namáhající naší kostru.



Křeslo Senior - detail spodní části

Pohodlí a praktičnost musí patřit k sobě

Ve starším věku je velmi důležité, aby byl kladen důraz jak na pohodlí sezení, tak také na jeho praktickou stránku. Největší problémy činí strnulé sezení v jedné pozici. Následkem toho se mohou objevit potíže s bolestmi hlavy, zad, vznikají křeče, křečové žíly a napětí ve svalch. Může to být způsobeno nevhodným typem židle, špatným nastavením polohy jak už té výškové, tak také úhlové. Velkým problémem nezdravého sezení, je sezení jen na jedné třetině sedáku. Mnohdy se tak neopíráme o ergonomicky tvarované křeslo a záda jsou shrbená do oblouku. Při sezení se shrbenými zády dochází totiž ke stlačení meziobratlových tkání a tím je omezen přísun tekutin a jejich výživa, která probíhá pomocí procesu difúze, a která je značně podmíněna pohybem celého systému.

Máme pro vás řešení

Pro méně pohyblivé seniory je ideální volbou křeslo, které je vybaveno mnoha detaily a zabezpečí tak pohodlí a komfort.

Křeslo se dá polohovat do několika úhlů a má také pohodlnou opěrku pro nohy. Je zde nainstalován držák na francouzskou hůl, který zaručí, že bude hůl vždy po ruce. Velký důraz je kladen na potahový materiál, který splňuje široké nároky na pohodlí a funkčnost. Křeslo disponuje snímatelným potahem. Ten je pratelný ve vysokých teplotách při záruce barevné stálosti.

Pro někoho se může zdát testování židlí zbytečným luxusem, pro firmu TON je však nezbytným standardem. Všechny produkty totiž prochází důkladnými zátěžovými a mechanickými testy. Při vývoji spolupracuje TON s přímými uživateli, ale v případě Senior programu také se zdravotnickým personálem. Tyto zkušenosti totiž dávají jistotu, že je produkt kvalitní a může na něj být tak poskytnuta záruka pět let.

Ivana Kocourková

marketing specialist

ivana.kocourkova@ton.cz

www.ton.eu

tel.: +420 733 619 544



Křeslo Senior - držák hůl



Křeslo Senior - záda

Bazální stimulace – podpora



Účastníci kongresu pozorně naslouchali jednotlivým přednáškám



Úvodní přednáška obsahovala také horolezecký výstup K. Friedlové a L. Uhry

Poprvé za účasti autorů konceptu A. Fröhliche a Ch. Bienstein proběhl v České republice národní kongres Bazální stimulace

Pod záštitou senátorky Ing. Evy Richtrové a starosty města Tábor Ing. Jiřího Fišera proběhl 10. a 11. listopadu 2011 v tábořském Hotelu Palcát „Historicky IV. národní kongres Bazální stimulace“. Kongres pořádaný Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR a Institutem Bazální stimulace nabídl cca 250 účastníkům atraktivní program, na němž poprvé v historii kongresů pořádaných v České republice se svými příspěvky vystoupili také oba němečtí autoři konceptu Bazální stimulace prof. Dr. Andreas Fröhlich a prof. Dr. Christel Bienstein.

Bazální stimulace je koncept, který podporuje v nejzákladnější (bazální) rovině lidské vnímání a komunikaci. Každého člověka vnímá holisticky a poskytuje praktický návod, jak strukturovat péči o lidi s vrozenými, ale také za života získanými změnami v oblasti komunikace, hybnosti a vnímání (mentální retardace, demence, vrozená těžká tělesná postižení nebo postižení získaná následkem onemocnění či úrazu). Základ konceptu Bazální stimulace tvoří vědecké poznatky z medicíny, vývojové psychologie, pedagogiky a ošetrovatelství. Prvky tzv. základní stimulace, se kterými koncept pracuje, jsou stimulace somatická, vestibulární a vibrační, nástavbová stimulace pak zahrnuje stimulaci optickou, auditivní, taktile-haptickou, olfaktorickou a orální.

Koncept Bazální stimulace začala v České republice v roce 2000 zavádět současná jednatelka Institutu Bazální stimulace PhDr. Karolína Friedlová, která se s ním seznámila v devadesátých letech v přímé péči na klinikách v Rakousku a Německu. Nyní koncept prosazuje v ČR v oblasti zdravotní péče (především na odděleních intenzivní péče a následné péče) a v zařízeních poskytovatelů sociálních služeb (domovy pro seniory, domovy pro osoby se zdravotním postižením).

Představení konceptu Bazální stimulace, jeho historie, cílů i možností jeho uplatnění v sociálních službách, zdravotnické péči či vzdělávání žáků s těžkým zdravotním postižením bylo obsahem úvodní přednášky jednatelky Institutu

„Princip Bazální stimulace je jednou z možných cest k maximální autonomii lidské bytosti při těsném kontaktu s pomáhající osobou. Dává možnost alespoň trochu poodhalit některá z tajemství lidského života, případně pomáhá některé z nedokonalostí napravit.“

MUDr. Zdeněk Novotný

ředitel Dětského centra Domeček a člen výboru Společnosti sociální pediatrie České lékařské společnosti J. E. Purkyně

lidského vnímání a komunikace

Bazální stimulace a exprezidentky Mezinárodní asociace bazální stimulace Karolíny Friedlové. Další přednášející pak na kongresu prezentovali nejnovější informace a výsledky aktuálních výzkumných projektů týkající se konceptu a jeho využití např. v alternativní komunikaci (I. Lintnerová), v terapii dětských obětí mravnostní trestné činnosti (Z. Novotný, K. Friedlová) či v péči o pacienty po mozko-lebečních traumatech a mozkových cévních příhodách (Z. Polzerová, H. Vašulinová, E. Šučková). Propojení

konceptu Bazální stimulace s psychobiografickým modelem prof. E. Böhma v péči o osoby s demencí bylo předmětem přednášky Evy Procházkové, praktickými zkušenostmi z integrace konceptu do ošetrovatelské péče a jeho implementací v Evropské unii se zabývala Margrit Hatz-Casparis (Švýcarsko). Páteční dopolední program pak patřil oběma autorům konceptu (A. Fröhlich, Ch. Bienstein), kteří s účastníky kongresu sdíleli své bohaté zkušenosti s praktickou aplikací konceptu.

Specialitou kongresového programu bylo tentokrát propojení odborných informací s osobními zkušenostmi z extrémní fyzické a psychické zátěže související s vysokohorskými výstupy známého českého horolezce Libora Uhra, který s Institutem Bazální stimulace úzce spolupracuje. Ten se podílel na prezentaci úvodní přednášky K. Friedlové, ale patřila mu také stěžejní část čtvrtečního galavečera v podobě putavým způsobem komentované videoprojekce Gasherbrum double 2010.

Zdeněk Kašpárek



Jednatelka Institutu BS K. Friedlová a autor konceptu A. Fröhlich



Spoluautorka konceptu Ch. Bienstein



Libor Uher skvěle moderoval svou videoprojekci

INZERCE

www.svetbezbarier.cz



NÁJEZDY



SCHODIŠŤOVÉ
SEDAČKY



PROTISKLUZY



MOBILNÍ RAMPY



EVAKUAČNÍ VOZÍKY

Infolinka: 800 707 777

PINNOT
svět bez bariér

Smyslová aktivizace pro seniory

V Prachaticích se konala konference v rámci projektu „Smyslová aktivizace pro seniory – vzdělávání zaměstnanců v inovativním, podpůrném, na smysly zaměřeném konceptu aktivizace a jeho zavedení do praxe“

Dne 19. 10. 2011 se v Národním domě v Prachaticích uskutečnila pod záštitou náměstkyně hejtmana Jihočeského kraje Mgr. Ivany Stráské konference v rámci projektu „Smyslová aktivizace pro seniory“. O tom, že byl o konferenci opravdu zájem, svědčilo více než sto jejich účastníků.

Přeshraniční projekt zaměřený na vzdělávání osmi zaměstnanců Domova seniorů Mistra Křišťana Prachatice byl zahájen v březnu 2011 a je spolufinancován Evropskou unií z Evropského fondu pro regionální rozvoj. Cílem projektu je přenesení a zavedení inovativního, autorského, na smysly zaměřeného aktivizačního konceptu do domova seniorů, který je prvním zařízením v České republice, které s konceptem pracuje. Tato novodobá, specifická aktivizace pro staré a demencí postižené osoby je zaměřena na stimulaci smyslů, které při jejich aktivním zapojení umožní člověka zaktivizovat, motivovat a spoluutvářet jeho život i ve stáří.

Pozvání na konferenci přijali Mgr. Ivana Stráská, náměstkyně hejtmana Jihočeského kraje, Mgr. Petr Studenovský, vedoucí odboru sociálních věcí a zdravotnictví KÚ Jihočeského kraje, Ing. Martin Malý, starosta města Prachatice, a Mgr. Pavel Hložek, jednatel společnosti Silva Nortica.

Dopoledne patřilo paní Lore Wehner, autorce konceptu smyslové aktivizace, která přijela z Rakouska v doprovodu lektorského týmu: Alexandry Troch, Margret Fritz a Romana Hrašného. Přednáška autorky byla představením smyslové aktivizace, zamyšlením nad přístupem ke starým lidem k jejich skutečné podpoře a především seznámením s cílem aktivizace, která starým lidem umožní dlouho zachovat:

- **Vlastní kompetence**, jako sebevědomí, sebeurčení, sebehodnocení, sebelásku, sebeakceptaci a samostatnost.
- **Sociální kompetence**, tj. vytváření kontaktu s ostatními lidmi, jeho



prohlubování, zachování vazby s rodinou a přáteli. Důležitá je také integrace do nového sociálního prostředí, ve kterém stárnoucí člověk může jen žít, nebo se sít spolu s ostatními obyvateli. Obrovský význam má ve stáří pro člověka to, že podstatné sociální schopnosti, jako mít trpělivost, umět čekat, respektovat odlišnosti ostatních lidí, zůstanou zachovány.

- **Věcné kompetence**, aby stárnoucí člověk zůstal samostatný, aby se mohl například co nejdéle sám oblékat, najít se nebo se postarat o osobní hygienu.

Součástí aktivizace jsou např. motorická – psychomotorická skupinová aktivita, integrovaný tanec, rytmika a hudba, práce se zvukem – resonancí (zvláště při ztrátě slov, např. při demenci), smysly podpořené tréninky paměti, prostorové vnímání a umělecká terapie, validace a práce s biografií, utváření životního prostoru, umění doprovázet, nenásilná komunikace. Právě s těmito metodami jsou, v rámci rok a půl trvajícího vzdělávání, seznamováni jejich účastníci.

Konference přinesla i první zkušenosti z praxe Domova seniorů Mistra Křišťana Prachatice, které představila jeho ředitelka Hana Vojtová. Přestože je projekt teprve ve své polovině, již dnes se s konceptem v domově seniorů aktivně pracuje. Zajímavostí je, že koncept do praxe zavádí pracovníce přímé obslužné péče, tedy ty, které mají k uživateli nejbližší a mohou tak reagovat na aktuální potřeby uživatele. Aktivizace pak probíhá individuálně nebo ve skupině. Zvláště ve fázi přízpůsobování, tedy přechodu „z domo-

va“ do péče zařízení, je individuální smyslová aktivizace zvláště vhodná a tento přechod usnadňuje. Cílem je udělat malý kousek domova v novém prostředí. Pro to, aby mohl člověk přijmout život v novém prostředí, je zvláště důležité vnímat jeho životní a společenské prostředí, pracovat s biografií, pozorně a citlivě doprovázet. Na závěr příspěvku bylo premiérově představeno DVD o smyslové aktivizaci v praxi.

Součástí konceptu je biografie člověka, která je velmi důležitá pro aktivizaci seniorů, ale i pro péči. Na konferenci ji představila Alexandra Troch. Podporující, na potřeby orientovanou komunikaci uvedl Roman Hrašný a velmi zajímavou byla i přednáška s názvem „Porozumění zvukům“, kterou vedla paní Margret Fritz.

Cílem konference bylo předat myšlenku smyslové aktivizace, vyvolat zvědavost a zájem. Pokud bude mít tato první v České republice realizovaná konference své pokračování, pak se její cíl naplnil.

Ing. Hana Vojtová
ředitelka Domova seniorů
Mistra Křišťana Prachatice

Institut vzdělávání Domov seniorů Mistra Křišťana Prachatice

Ing. Hana Vojtová, ředitelka
www.smyslovaaktivizace.cz
institut@smyslovaaktivizace.cz
tel.: 388 306 131, 724 190 632
Předávání konceptu Smyslové aktivizace © podle Lore Wehner a další vzdělávání na základě kooperace mezi Lore Wehner a Hanou Vojtovou.



Jedinečná nabídka lůžek LINET

Ušetřete finance i energii personálu

Elektricky polohovatelná lůžka doplněná antidekubitní matrací jsou ideálním řešením pro klienty s omezenou pohyblivostí. Výrazně usnadňují práci personálu a klientům poskytují mimořádný komfort.

Nyní při jejich objednání získáte jedinečné bonusy.



Altura Domea

Objednejte si 10 lůžek Altura Domea doplněných matracemi Prema a získáte **zdarma luxusní lůžko Latera Thema** včetně nožního ovladače laterálního náklonu a matrace Prema, **v hodnotě téměř 100 000 Kč.**

456 060,- vč. DPH



Sentida

Lůžko Sentida s dělenými postranicemi a výškou ložné plochy pouhých 25 cm, včetně matrace Prema, hrazdy a rukojeti – **s úsporou 16 852 Kč.**

39 985,- vč. DPH



Latera Thema

Ke každému lůžku Latera Thema **nožní ovladač oboustranného laterálního náklonu** (v ceně 5 489 Kč) **a antidekubitní matrace SimCair Icon** (v ceně 16 500 Kč) **zdarma.**

86 900,- vč. DPH

**Kontaktujte svého obchodního zástupce nebo akční sety
objednávejte e-mailem: obchodcr@linet.cz**

Akce platí do konce ledna 2012. Ceny nezahrnují dopravu.

Život v komunitě

Konference podpořila transformaci ústavních služeb pro lidi s postižením

Odborníci z celé České republiky i ze zahraničí diskutovali otázky spojené s transformací velkokapacitních ústavních sociálních služeb pro lidi s postižením. Na konferenci Život v komunitě promluvili i ti, kterých se transformace týká nejvíce – lidé, kteří díky ní opouštějí ústavní zařízení a mohou žít běžným životem ve společnosti.

Dne 1. a 2. listopadu se v Praze konala konference, kterou navštívilo více než 250 odborníků z celé České republiky i ze zahraničí. Kromě domácích odborníků na poskytování sociálních služeb lidem s postižením na ní promluvil např. zástupce chorvatské společnosti sebeobhájců nebo profesor univerzity v americkém Delaware. Příspěvky se nesla podpora transformačního procesu, který v Česku probíhá.

„Nic mne tam nedrželo“

„K vrcholům programu patřilo vystoupení pana Petra Kokeše, který před velkým sálem hovořil o tom, jak a proč se dostal do ústavu – a jak je nyní spokojený, protože už v ústavu nežije a vede samostatný život,“ uvedla Tereza Kloučková z Ministerstva práce a sociálních věcí, v jehož projektu byla konference pořádána. „Když odpovídal na dotazy z publika, zazněla otázka, která se ptala na to, jak se připravoval na odchod z ústavu do běžného prostředí. Jeho odpověď byla stručná: Nijak, sbalil jsem se a vypadl, nic mne tam nedrželo.“

Další příspěvky se zaměřovaly např. na rizika, která s sebou přináší přechod lidí z ústavů do běžného prostředí, a na způsob, jak s nimi pracovat. Diskutovalo se zejména o tom, že je nutné rizika vyhodnocovat a poměřovat je běžným životem, v němž jsou lidé vystaveni také řadě rizik, např. v dopravě, zaměstnání apod.

Podpora transformace

Výrazným tématem konference byla podpora, kterou transformace ústavů má od Ministerstva práce a sociálních věcí. V jeho pilotním projektu je zapojeno přes 30 velkokapacitních ústavních zařízení, která pracují na tom, aby umožnila svým klientům návrat do běžného života. Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

„Součástí tohoto projektu je Národní centrum podpory transformace sociálních služeb, které zajišťuje personální podporu a vzdělávání pracovníků zapojených organizací a krajů,“ doplnila Tereza Kloučková. „40 pracovníků Národního centra působí přímo v krajích a zařízeních, kde pomáhají s činnostmi, které transformace ústavů obnáší.“

Na konferenci vystoupil také ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek, který na transformaci ocenil zejména to, že začleňuje lidi s postižením do společnosti a pomáhá jim stát se jejími aktivními členy. V rozhovoru, který poskytl organizátorům, zároveň komentuje účel a přínosy transformace: rozhovor naleznete na www.trass.cz.

Konference přístupná lidem s postižením

V rámci začleňování lidí s postižením do běžného života a do rozhodování o tom, jak má proces transformace vypadat, byla konference pojednána tak, aby byla přístupná i lidem se ztíženými možnostmi komunikace.

„Využívali jsme barevné kartičky, které účastníci používali, když např. něčemu nerozuměli nebo chtěli položit doplňující otázku. S přípravou nám pomáhala Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením. K dispozici byl také simultánní přepis mluveného slova, který slouží zejm. neslyšícím, ale ocenila ho i řada dalších účastníků konference,“ vysvětlil Milan Šveřepa, vedoucí Národního centra. „Byla to pro nás nová zkušenost a myslím, že se začátečnickými nedostatky se to docela povedlo. Díky podpoře pracovníků služeb, s nimiž spolupracujeme, se konference zúčastnilo asi 20 lidí s postižením. Nejen jako účastníci, ale i v roli řečníků. Rád bych všem, kdo se na tom podíleli, velmi poděkoval.“

Ivana Pazdziorová

manažerka PR aktivit Národního centra podpory transformace sociálních služeb
tel.: 739 548 469

e-mail: ivana.pazdziorova@trass.cz

CRYOLAB

Kryoterapeutický přístroj Cryogen 2 zkvalitní váš pohyb

Kryoterapie – léčba chladem – je léčebně-rehabilitační a regeneračně-rekondiční metoda, která spočívá v působení extrémně nízkých teplot na vnější povrch těla, což vyvolá fyziologickou reakci organismu na chlad.

Společnost **Cryolab, s. r. o.**, je výrobcem a distributorem prvního českého kryoterapeutického zařízení Cryogen 2, které je určeno k vykonávání lokální kryoterapie – léčby chladem se zacílením na lokalizovanou zdravotní postižení, a to zejména pohybového aparátu.

Přístroj **Cryogen 2** slouží k provedení kryostimulačního zákroku s využitím řízeného proudění páry kapalného média (kapalného dusíku) o teplotě -165 °C ve velmi krátkém čase (2–4 minuty), což následně vyvolá přirozenou reakci na silně překrvené postižené místo.

Lokální kryoterapie se využívá v lékařských oborech, jako jsou rehabilitace, revmatologie, ortopedie, neurologie, dermatologie, významné je využití v sociálních zařízeních a ve sportovním lékařství.

Chladová terapie významně urychluje hojení po zranění pohybového aparátu, dále snižuje svalové napětí a ulevuje od bolesti kloubů a svalů a v neposlední řadě je účinnou léčbou při degenerativních či artritických změnách kloubů. Skvělých výsledků bylo dosaženo při léčbě osteoporózy, opakovanou lokální aplikací chladu se zvyšuje hybnost v postižených končetinách, snižují se kožní projevy lupénky a atopických ekzémů aj.

Kamil Stehlík, jednatel společnosti



Další informace o přístroji Cryogen 2 naleznete na našich webových stránkách:
www.cryolab.cz

Ohlasy z terénu na vzdělávání zaměstnanců zařízení sociální péče organizované **HARTMANN akademii**

Místo konání: Domov pro seniory Mikuláškově nám., p. o., Brno

Téma: Sexualita třetího věku

Lektor: MUDr. Radim Uzel, CSc.



Kdo by dnes v ČR neznal jméno MUDr. Radim Uzel? I adolescenti vědí, že je to významný český gynekolog, sexuolog a také politik, popularizátor sexuologie, ředitel Společnosti pro plánování rodiny a sexuální výchovu i vysokoškolský pedagog. Publikuje, přednáší, každoročně se zúčastňuje desítek besed a vzdělávacích akcí z oblasti sexuální výchovy.

Ve středu 12. října měli příležitost setkat se s ním osobně i zaměstnanci Domova pro seniory na Mikuláškově náměstí v Brně. Na požádání managementu domova zprostředkovala agentura Hartmann akademie přímo v prostorách záznamníka jeho přednášku na vysoce aktuální téma: Sexualita třetího věku.

Sexualita starších lidí, nebo jak se dnes ohleduplně říká „sexualita třetího věku“, je téma, o kterém

veřejnost ví zoufale málo a o kterém se zoufale málo hovoří i mezi personálem ve zdravotnických zařízeních a zařízeních sociální péče. Z průzkumů vyplývá, že 90 % mladých lidí se stále ještě domnívá, že sexualita je limitována věkem, a tak jako se kolem šedesátky odchází do starobního důchodu, tak se odchází i do důchodu sexuálního. Přetrvává zcela falešný náhled na sexuální potřeby seniorů a sexuální potřeby starších lidí jsou často chápány jako něco nepatřičného.

MUDr. Radim Uzel, jak je jeho dobrým zvykem, do problému patřičně „říznul“. Otevřeně hovořil o sexuálních potřebách seniorské generace, o legitimitě těchto potřeb i o nutnosti přistupovat k potřebě sexuality starších lidí citlivě a s velkou dávkou pochopení. Svým přednesem, protkaným bonmoty a zábavnými historkami ze života, nejen zaujal a často i rozesmál, ale především dosáhl toho, že si určitě všichni zúčastnění budou



pamatovat psychosociální i fyziologické aspekty podmiňující sexualitu obecně a sexualitu třetího věku zvláště, že se nikdo z nich už nikdy nebude „přiblížit“ uchichtávat při zmínce o používání hygienických pomůcek pro zlepšení sexuálního prožitku u seniorů a hlavně,

že pro ně definitivně padl mýtus „bezpohlavního stáří“.

A co napsat na závěr? Pane doktore, díky a přijďte zas. Osvěty není nikdy dost. Brno, říjen 2011

RNDr. Mgr. Helena Valkounová
ředitelka Domova
pro seniory Mikuláškově
nám., p. o., Brno

Determinanty ovplyvňujú

Veková štruktúra obyvateľstva sa v posledných desaťročiach významne mení, pričom predĺženie priemernej dĺžky života človeka patrí medzi hlavné úspechy našej doby. Do popredia čoraz viac vstupuje problematika starnutia obyvateľstva, ktorá sa postupne stáva významným demografickým, ekonomickým, medicínskym a sociálnym problémom.



Napriek mnohým spoločným rysom, ktoré sprevádzajú starnutie vo všeobecnosti (zmeny v organizme i v psychike), jeho priebeh je individuálne veľmi rozdielny. Niektorí ľudia starnú rýchlejšie, iní pomalšie. Kvalitu života si skôr uvedomíme, keď dochádza k jej zníženiu.

Na kvalitu prežívania života majú podstatný vplyv tieto determinanty:

- 1. Materiálny dostatok jednotlivca** – je dôležitým predpokladom na vytváranie sebaobrazu a uvedomenie si svojej hodnoty, nezávislosti a sebestačnosti.
- 2. Zdravie** – je najdôležitejším determinantom, pri jeho zlyhavaní sú oslabené aj ďalšie:
- 3. Výkonnosť** (klesá),
- 4. Pocit súkromia a bezpečnosti** (sa stráca),
- 5. Spoločenská akceptácia** (je sťažená),
- 6. Emocionálne nasýtenie** (absentuje).

Každý človek je iný, má svoju povahu, skúsenosti, potreby a aj postihnutia. Jedným z najzávažnejších a v dnešnej dobe čoraz rozšírenejších je **Alzheimerova choroba**. Je to deštruktívne ochorenie mozgu, prejavujúce sa zabúdaním. Zbavuje človeka schopnosti myslieť, pamätať si, poznať blízkych, prejavovať city. Po-

stupne dochádza k úpadku psychických a telesných funkcií. Rozpad osobnosti prináša zhoršenie kvality života, pričom utrpenie a emočný stres prežíva nielen postihnutý, ale i celá jeho rodina. Predstavuje závažný zdravotnícky a sociálny problém, ktorý sa vzhľadom na predlžovanie ľudského života stáva čoraz naliehavejším. Dôležitým determinantom ovplyvňujúcim kvalitu života je i v tomto prípade pomôcť rodine i postihnutému pri organizovaní praktického života, zaistenie bezpečného trávenia dňa so zaradením potrebných rekreačno-relačných aktivít.

V dennom stacionári sa takto postihnutým klientom venuje špeciálna starostlivosť. Rodinní príslušníci sa môžu venovať pracovným povinnostiam. Počas dňa sú v zariadení sociálnych služieb zaistené všetky bio-psycho-sociálne potreby. V popoludňajších hodinách sa chorí vrátia do rodinného prostredia.

Postupné oboznamovanie sa s prostredím a sociálne kontaktovanie sa pri aktivitách pomáhajú v adaptácii na nové prostredie. Mentálne schopnosti sa im v izolácii zhoršujú rýchlejšie, stávajú sa zraniteľnejší a potrebujú stále viac pomoci so základnými úkonmi sebestačnosti. Preto je veľmi dôležité informovaním,

spoluprácou opatrovateľov a rodinných príslušníkov udržať v postihnutom pocit hodnoty človeka. Je potrebné reagovať pružne a citlivo, lebo prehlbovaním demencie sa všetko mení.

V odbornej i laickej verejnosti pretrvávajú názor, že proti duševnému úpadku sa nedá nič robiť. Výskumy však ukazujú, že aj vo vyššom veku si človek zachováva schopnosť učiť sa. Špecifická aktivizácia kognitívnych funkcií môže nervové bunky stimulovať k novému vetveniu ich výbežkov a k vytváraniu nových sietí, ktoré aspoň čiastočne spomaľujú degeneratívne zmeny mozgových buniek. Kvalita života sa postupom času i tak neodvratne mení.

Sociálne kontakty sa odporúča nepretržite ani po trvalom umiestnení v zariadení sociálnych služieb. Návštevami sa zachovávajú istoty, ktoré pomáhajú udržať určitý pocit bezpečia a pohody.

Kvalitu života tvoria nielen splnené primárne potreby, ale aj individuálne sociálne potreby, ktoré sa snažíme objaviť a potom aj v spolupráci s klientom ich naplniť. Ideálne je kombinovať rekreačnú činnosť s rehabilitačnou.

Najčastejšími spoločníkmi pri využívaní voľného času seniorov sú rozhlas a televízia. Tie hrajú dôležitú úlohu, keďže ako jeden z determinantov ovplyvňujú kvalitu života seniorov v oblasti vzdelávania a zabezpečovania rôznorodých informácií (spravodajské relácie, dokumentárne filmy). Pri sledovaní romantických seriálov sa stotožňujú so životmi seriálových hrdinov, čím dosahujú určité emocionálne naplnenie, ale aj zdroj zábavy. Mnohých zaujíma náboženské vysielanie. Vhodné je, keď sa môžu podeliť o vypočuté informácie s niekým, kto dokáže oceniť to, čo si zapamätali. Spoločné spomínanie na udalosti, ktoré môžu mať dosah na dianie v rodine i vo svete, spôsobuje vyvodenie správnych záverov, a tým podporu starých ľudí v udržaní si dôstojnosti a sebavedomia.

Mobilní sebestační seniori sa stretávajú v kluboch dôchodcov, kde si spoločne dokážu zorganizovať rôzne podujatia a aj zmysluplne tráviť voľný čas. V poslednej dobe už panuje trend zdravšieho života a s tým súvisiacich aktivít, ktoré sa týkajú či už stravovania alebo cvičenia. Stále viac ľudí sa snaží starať o svoju fyzickú a psychickú rovnováhu napríklad prostredníctvom vzdelávania, čítania nových informácií, cvičenia, plávania, chodenia na prechádzky v prírode.

ce kvalitu života seniorov v SR

Väčšina starých ľudí sa bojí choroby. Zmocňuje sa ich strach z opustenosti, bezmocnosti a neraz aj zo smrti. Prostredie, v ktorom žijú, či už je to prostredie rodinné, alebo v zariadení sociálnych služieb, má priamy vplyv na duševné a telesné zdravie človeka.

Spriahadnutím k uvedenému je možné zhodnúť sa na niektorých všeobecných odporúčaniach, ktorých zachovávanie môže pozitívne ovplyvniť kvalitu života v seniorskom veku. Predovšetkým treba:

1. Ovplyvňovať postoje spoločnosti k starnutiu a k starým ľuďom, pretože tie výrazne ovplyvňujú starnutie jednotlivca a kvalitu jeho života.
2. Nepodceňovať životné prostredie a podmienky, v ktorých žijú starí ľudia.
3. Upravovať životné prostredie tak, aby sa zvýšila možnosť samostatnosti a sebestačnosti starého človeka.
4. Posilňovať medzigeneračnú solidariťu a rovnosť medzi generáciami tak, aby sme seniorom zaistili nezávislosť, sebaurčenie a dôstojnosť života.
5. Prijímať opatrenia, ktoré by vylúčili možnosť týrania a zneužívania seniorov.
6. Prehľbovať vo vedomí občanov porozumenie pre potreby seniorov, podporovať postoj úcty u mladšej a strednej generácie.
7. Viesť ciele primárnu a sekundárnu prevenciu vo vzťahu k zdraviu a životnému prostrediu. Čiastočne tým zmeníme rizikové faktory a ich vplyv na kvalitu života seniorov.
8. Pri poskytovaní služieb je treba rešpektovať individualitu seniora a jeho právo rozhodovať o službe.
9. Podporiť udržanie sebestačnosti seniorov s ponukou komplexných služieb, ktoré umožnia zotrvať v prirodzenom domacom prostredí čo najdlhšie pri minimalizovaní úrazovosti, zachovaní dôstojnosti a rešpektovaní súkromia.
10. Podporovať kompetencie praktického lekára tak, aby boli vyhľadávané a liečené choroby v štádiu, keď sa ešte neprejavujú klinické príznaky.

11. Využívať adaptačné pomôcky, či už jednoduché mechanické, alebo zložité elektronické, ktoré môžu starému človeku pomôcť v udržaní kvality života a k jeho nezávislosti od pomoci iného človeka.

12. Poskytovať seniorom zľavy na dopravu, na vstupenky.

13. Podporovať seniorov, aby si zachovali svoje spoločenské styky, záujmy.

14. Podporovať vzdelávanie seniorov v oblasti informačných technológií.

Hovorí sa, že: „Zdravý človek má tisíc želaní. Chorý len to jedno...“ Je povinnosťou každej vyspelej spoločnosti snažiť sa vytvoriť pre svojich seniorov podmienky, v ktorých má kvalita ich života absolútne prioritné postavenie.

Mgr. Hlavačková Júlia

SAMARITÁNKA, n. o., Žarnovica
(www.samaritanka.sk)

Ilustrační foto: **Dušan Hein**
fotoreportér

SITA Slovenská tlačová agentúra, a. s.

INZERCE

Zvedací zařízení Liko

Důstojnost, bezpečnost, kvalita

Liko
A Hill-Rom Company



Výhody výrobků Liko:

- nejširší nabídka stropních a mobilních zvedacích systémů na trhu;
- unikátní vlastnosti také pro rehabilitaci a nácvik chůze;
- vysoce odolné závěsné vaky ve všech velikostech a různých materiálech, speciální závěsy pro koupání, po amputaci, pro nácvik chůze;
- různá řešení pro přesun mezi místnostmi vhodné pro každý byt či zařízení;
- dokonalá kvalita evropské jedničky za překvapivě dostupné ceny.

Zvedáky Liko nabízí společnost Dartin a její partner firma Medicco. Neváhejte nás kontaktovat pro podrobnější informace, nabídku, nebo profesionální radu pro Vaši individuální situaci.

DARTIN

www.dartin.cz
tel.: +420 241 470 361

www.medicco.cz
tel.: +420 604 268 565

MEDICCO

Na konferenci SENIOR LIVING v Českých Budějovicích se hovořilo i o prognóze vývoje sociálních služeb

Nová kritéria posuzování stupně závislosti pro účely příspěvku na péči, vývoj sociálních služeb pro seniory, bydlení s možností elektronické podpory v inteligentním bytě. I o tom byla řeč na dvou denní konferenci SENIOR LIVING, která se konala ve dnech 8. a 9. listopadu 2011 v Domě kultury Metropol v Českých Budějovicích. Už šestým rokem ji pořádá společnost LEDAX, o. p. s. Letos se jí zúčastnilo 250 hostů i přednášejících.

Konferenci považuje za významnou i řada odborníků nejen z oblasti sociální péče a bydlení. Čestné předsednictví přijal také prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky Jiří Horecký, náměstek ministra pro místní rozvoj a cestovní ruch Michal Janeba či děkanka Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích Valérie Tóthová. Nedílnou součástí bylo představení projektu Sociální integrace bez hranic, při němž se porovnávala kvalita života seniorů v oblasti Dolního Rakouska a v Jihočeském kraji.

Ředitelka společnosti LEDAX, o. p. s., Irena Lavická oceňuje především fakt, že se stále rozšiřují témata příspěvků. „Když jsme připravovali první ročník konference, zaměřovali jsme se hlavně na to, jak zlepšit kvalitu života lidí seniorského věku v oblasti poskytování péče a bydlení. Během těch šesti let zaznely desítky příspěvků z této ob-



lasti. Těší nás, že se ukázala potřeba hovořit i o dalších významných faktorech, které zmíněnou kvalitu života seniorů ovlivňují,“ říká Irena Lavická.

I proto se letos diskutovalo například na téma výživy starších lidí, vlivů médií či dobrovolnictví jako možnosti aktivizace. Podle Lavické jsou příspěvky, kterých bylo na letošní konferenci SENIOR LIVING více než čtyřicet, inspirací pro další práci účastníků. „Pro nás jako pořadatele konference je velkým zadostiučiněním, když slyšíme i diskusi k jednotlivým tématům. Pro mne osobně je to signál, že jsme se vydali správným směrem a naše setkání je přínosem pro obě strany,“ dodává ředitelka společnosti LEDAX

Irena Lavická. Rozhodně zajímavé ohlasy vzbudilo vystoupení MUDr. Jana Rebana, geriatra z Hluboké nad Vltavou, který představil pilotní komparativní studii nákladovosti zdravotní péče o starší občany žijící v ústavech sociální péče, ve srovnání se stejně

starými občany, kteří žijí ve svých domácnostech. „Překvapilo nás zjištění, že

náklady na pobyt seniorů v zařízeních jako domovy seniorů jsou podstatně vyšší, např. většina zde pobývajících lidí je inkontinentní, což zvyšuje finanční požadavky na potřebné pomůcky. Naopak seniory žijící v domácím prostředí zase častěji navštěvují lékaře. Jsou to podnětná zjištění a věřím, že je odborníci využijí při dalším rozhodování,“ vysvětlil Reban. Ře-

ditelka společnosti LEDAX, o. p. s., Irena Lavická v této souvislosti připomněla, že podle výzkumů senioři chtějí zůstat více v domácí péči a tím pádem budou ve zvětšené míře využívat terénních pečovatelských služeb, které jsou levnější než pobyty v domovech.

Náměstkyně hejtmana Jihočeského kraje Ivana Stráská, která má na starosti oblast zdravotnictví a sociální péče, je přesvědčená, že domácí prostředí je pro seniory po psychické stránce tím nejlepším místem. „Díky pečovatelským službám nebo agenturám domácí péče si babičky a dědečkové mohou čas a klidné stáří koupit za příspěvky na péči. Další variantou jsou domy s pečovatelskou službou, které jsou vlastně bydlením pro samostatné seniory s dostupností potřebné péče,“ říká náměstkyně Stráská. „Pobytové zařízení, jakým je domov pro seniory, je až dalším krokem, kdy se stav těch lidí zhorší natolik, že doma nebo v domě s pečovatelskou službou už skutečně zůstat nemohou.“

Podle Kateřiny Jurkové z pořádající společnosti LEDAX účastníci konference například ocenili i to, že sborník příspěvků v elektronické podobě měli k dispozici již od prvního dne jednání. „Těší mne, že i přes současnou nelehkou ekonomickou situaci k uskutečnění letošního ročníku významně přispěli rovněž sponzoři,“ dodala.

Ledax

Spirituální potřeby

umírajících uživatelů sociálních služeb



Mgr. Filip Štojdál

► Co je spirituální?

Slovo „spiritualita“ pochází z latinského „spiritus“ – „duch“. V hebrejštině nalezneme slovo „ruach“. Jak už samotné slovo „duch“ napovídá, jedná se o něco velmi blízkého „dechu“. Stejně tak, jako se potřebujeme nadechnout, potřebujeme také cítit vlastní smysl existence. Proto je spirituální vše, co nás přivádí přes samotný okraj tělesnosti – mrtvé hmoty. My všichni potřebujeme tento smysl cítit. Jde o to, že dnešní moderní péče nedokáže tyto potřeby sama o sobě identifikovat a snažit se je naplňovat. Jsou příliš individuální, skryté, komplikované a především intimní. Přesto tu jsou a nepatří jen do kolonky „potřeby náboženské“. Spirituální potřeby máme všichni. Bez ohledu na to, zda jsme katolíci nebo ateisté, vyznavači buddhismu nebo novodobého pohanství.

► Sociologická situace v ČR

Mnoho sociologů a religionistů se v podstatě shoduje na faktu, že ačkoliv se většina obyvatel ČR nehlásí k žádné oficiální církvi, je jen velmi malé procento lidí ateisty v pravém slova smyslu. V tomto směru se mluví spíše o agnosticismu,

tedy o jakémisi volnějším přístupu k otázkám víry, které se nedají ani vyvrátit ani dokázat. Spirituální potřeby však zůstávají. Máme je všichni.

Institucionalizovaná péče o člověka, včetně institucionalizovaného umírání, kdy se snažíme tak trochu o nemožné (péči individualizovat a zároveň standardizovat), je ale mnohdy k žádostem spirituálního charakteru hluchá. Pokud uživatel či pacient trpí depresí, je nejčastějším způsobem léčby medikace, jen velmi malému počtu našich uživatelů se dostane služeb psychoterapie a téměř nikdo není vyslyšen, když volá po naplnění svých spirituálních potřeb. Postup je tedy naprosto převrácený, kráčíme od složitějšího k jednoduššímu.

► Základní spirituální potřeby

Jaké tedy jsou spirituální potřeby člověka v domovech pro seniory či nemocnicích? Především je to touha po smyslu: jaký je smysl našeho života, kam se poděla radost a štěstí, jak naplnit touhu po smíření a odpuštění. Na první pohled nám je jasné, že se tyto otázky v zásadě neliší od přání lidí, kteří umírají například doma.

U lidí, kteří přináleží k nějakému náboženství, tyto potřeby nalezneme také. Mají stejný strach a stejnou bolest. Jen se jim nabízí jiný obzor a svého druhu také jiná naděje. Náboženský jazyk také dovoluje, aby tito lidé mohli svá přání srozumitelněji formulovat. Ovšem fakt, že ani u nich nejsou spirituální potřeby brány dostatečně na zřetel, tady zůstává. Nestačí jen požádat pravidelné bohoslužby nebo vytvořit zvláštní vhodný prostor (kapli, meditační místnost apod.). Jde také o to, abychom dokázali spirituální potřeby implementovat do individuálního plánování našich služeb a pak to všechno uvedli v život.

► Tabuizace smrti

Personál pečující o umírající není se smrtí, smrtelností a procesem umírání dostatečně vyrovnán, často mu schází nutná podpora. Semináře, kurzy a školení jsou velmi často orientovány na „krásnou teorii“ na hony vzdálenou od praxe.

Stejně tak není připravena ani rodina. A jsou to především tito lidé, kteří mo-

Jaké tedy jsou spirituální potřeby člověka v domovech pro seniory či nemocnicích? Především je to touha po smyslu: jaký je smysl našeho života, kam se poděla radost a štěstí, jak naplnit touhu po smíření a odpuštění.

hou zajistit umírajícímu větší důstojnost a podporu, kterou potřebuje. Umírající jistě potřebuje polohovat, přijímat výživu a léky, ale mnohem více potřebuje, aby v procesu umírání nebyl izolován.

Tabuizaci spirituálních potřeb, včetně smrti jako takové, jsme docílili stavu, že mnoho pečujících (profesionálů i rodinných příslušníků) odpovídá na otázky uživatele například tímto způsobem: „Ale o tom nemluvte“, „Vy tady budete ještě dlouho“, „Co je to za řeč“.

Tato situace je pro uživatele často zdrojem falešné naděje nebo pocitu, že je nikdo nebere vážně. Zároveň zřetelně vypovídá o naší profesionální nepřipravenosti brát na vědomí spirituální potřeby člověka, o kterého máme pečovat. Odmítáme-li se konfrontovat s bolestí, smutkem a smrtelností jako takovou, nemůžeme nikdy poskytovat skutečně individuální a kvalitní péči.

Na druhé straně nevidím situaci u nás tak černě, jak to mohlo z výše uvedených slov vyplývat. Snažil jsem se pouze nastínit některé limity, které prostě máme. Máme je my všichni. V sociálních službách pracuji téměř deset let a dvanáct let zároveň vykonávám službu duchovního. Jako kněz jsem navštívil již stovky umírajících lidí. Mnohdy jsem nebyl schopen udělat víc, než podat ruku nebo pohladit.

Co uděláme je na nás. Smrt a umírání zde zůstávají jako fakt, s kterým nic neuděláme. S nasloucháním, soucitem a celkovým přístupem však můžeme udělat opravdu hodně. Troufám si říci, i zázraky.

Mgr. Filip Štojdál

certifikovaný lektor vzdělávání dospělých, manažer kvality v Domově pro seniory Světlo, duchovní Církve československé husitské

Stejně tak, jako se potřebujeme nadechnout, potřebujeme také cítit vlastní smysl existence.

Jde o to, že dnešní moderní péče nedokáže tyto potřeby sama o sobě identifikovat a snažit se je naplňovat. Jsou příliš individuální, skryté, komplikované a především intimní.

Podpora duchovních



Bc. Jan Třinecký, DiS
sociální pracovník azylového domu
v Havířově, lektor, v Komunitním
centru havířovské nemocnice působí
jako dobrovolník pro rozhovory se
seniory, realizuje besedy o následcích
drogových závislostí

» Podle
výsledků
sčítání

lidu z roku 2001

se 27,9 % **osob** ČR

považuje za věřící.

Známe podporu

v naší sociální službě pro

specifické **potřeby**

téměř třetiny

obyvatel?

Spirituální péče se týká
jakéhokoliv člověka
jako celistvé bytosti.
Nabízí možnost
pomoci porozumět příběhu
života, lidsky důstojně zvládat
obtížnou situaci a objevovat
hodnoty, kterým je možno
důvěřovat v další fázi existence.
Zahrnuje psychologické, sociální
a duchovní aspekty a může
obsahovat specifické náboženské
prvky přiměřené zvyklostem
klientů.¹

Nebojme se této oblasti péče o člověka, hledání přesahu našich možností patří k člověku od jeho počátku. Nenechme se ovlivnit např. našim vlastním vyznáním či bezvyznáním – vždyť **stěžejní pro nás by měl být uživatel a jeho potřeby**. Pracovník by měl přijmout uživatele bez předsudků, ne skrze filtr svého přesvědčení.

Rozšířit svou nabídku podpory o spirituální oblast znamená mj. vědět, kdy je vhodný čas nabídnout uživateli schůzku s jeho duchovním, ale taktéž umět využít k pozitivnímu přínosu pro uživatele i přímé nabídky tzv. vyšších hodnot.

DUCHOVNÍ HODNOTY A DUCHOVNÍ POTŘEBY

Výrazy „spirituální“ – „duchovní“, anebo jen „vyšší“ hodnoty se používají poměrně často, ne vždy však mívají stejný význam. Někdo takto může označit přínos z kulturní akce, např. poslechu vážné hudby, jindy se tohoto výrazu používá vymezeně pro náboženské pojmy. Obecně se jedná o hodnoty, které člověk utvářejí a formují, mnohdy přesahují; vesměs jsou vnímány jako něco pozitivního, jsou to hodnoty, o které by člověk měl usilovat.

Filozof Jaspers přímo varuje před promarněním duchovních hodnot. Povzbuzuje naopak, aby člověk ve svém bytí nezůstal něco dlužen jiným lidem, ale ani sobě, smyslu života – že nežil naprázdno a nepromarnil své já.²

V praxi bývá někdy obtížné od sebe oddělit potřeby psychické, sociální a duchovní. Duchovní potřeby prolínají celý život člověka. Můžeme za ně považovat potřebu smyslu (člověk potřebuje vidět smysl toho, co prožil a co prožívá v danou chvíli), dále potřebu vyrovnání vztahů, odpuštění, smíření, potřebu osobního ztišení, modlitby, meditace.



¹ Z přednášky MUDr. Mgr. Marie Opatrné, onkologie FN Praha

² Srov. Scherer, G., Základní fenomény lidského bytí očima filozofie, s. 64.

potřeb uživatele

Byť pojem „spirituální“ – „duchovní“ nám může evokovat něco neurčitěho, „něco mezi nebem a zemí“, spirituální pomoc může být docela praktická. Robert Emmons (1999) ve svém výzkumu podtrhl mimo jiné **motivační roli spirituality**. Ve svých studiích žádal účastníky svých pokusů o vyjmenování poměrně široké palety jejich osobních cílů. Zjistil,

že v souboru tužeb se dosti pravidelně objevují i spirituální snahy od „snažím se poznávat Boží vůli v mém životě a podle toho žít“ až po „ujasnit si smysluplnost svého života z duchovního pohledu“. Dále Emmons zjistil, že tyto snahy mají **pozitivní vliv na spokojenost v životě**, mj. v nižší míře vnitřních konfliktů a ve větší soudržnosti celého systému snah daných osob.³ To může být povzbuzením i inspirací pro pracovníky v sociální sféře, jejichž klienti prožívají neustálé konflikty jak se svým okolím, tak ve svém nitru, a hledají smysl pro svůj život.

Pargament a Mahoney (2005) svými empirickými studiemi ukazují na zajímavý fakt: to, co je považováno za posvátné, **je zdrojem síly**. Síly, která lidem pomáhá ve chvílích zátěže. Celá řada publikovaných výzkumných prací ukazuje, že lidé v těžkých životních situacích čerpají sílu a energii z duchovních zdrojů. Navíc to, co je považováno za posvátné, je zdrojem zápasu, který je třeba probojovávat. Lidé se vzchopí k boji ve chvíli, kdy se domnívají, že je ohroženo to, co je zdrojem jejich nejcennějších hodnot.⁴ A to je právě to, o co se pracovník snaží: podpořit svého klienta, aby se vzchopil, zaktivizoval, vzal svůj život do svých rukou, případně změnil svůj zaběhnutý destruktivní způsob života, aby změnil zaběhnuté návyky.

Durkheim (1915) se snažil vidět v náboženství odpovědi na základní sociální potřeby. Geertz (1966) chápal náboženství jako určitý druh motivace, která má člověku pomoci najít smysl v tom, co se mu zdá nesrozumitelné.⁵

V ČR jsou to zejména judaisticko-křesťanské základy, jenž vytvářely tradice a kulturu, formují chování jednotlivců i společnosti a v neposlední řadě solidaritu i pomoc potřebným. Autor známých knih o sociální práci Oldřich Matoušek považuje křesťanství za sociální náboženství, neboť toto není orientováno pouze na vztah jednotlivého člověka k vyšší

moci, nevede jedince jen k sebezdokonalování, ale snaží se i o zlepšení mezilidských vztahů a podmínek života společenství.⁶

MOŽNOSTI DUCHOVNÍ PODPORY PRO VYBRANÉ SKUPINY UŽIVATELŮ

» Seniori

Seniori mohou potřebovat podporu v oblasti naplňování potřeby sebeúcty, potřeby být užitečný, potřeby uznání a vážnosti, být svobodný v rozhodování o sobě samém. Mnozí se mohou cítit zbytečnými a neužitečnými, zvláště když onemocní a jsou odkázáni na druhé.⁷ Mohou trpět ztrátou osobních vztahů, jejich vrstevníci umírají a okruh jejich známých se pomalu zužuje. Je vhodné podpořit takové vztahy, které dávají oporu, smysl. Dát seniorovi prostor ke sdílení, poučení ostatních skrze vyprávění osobního příběhu. Vhodná může být i forma vzájemného kruhového sdílení, velmi potřebná i užitečná pro samotné sdílející, kdy si mohou uspořádat či definovat svou životní cestu i to, co ještě chtějí vykonat.

Díky svým bohatým zkušenostem mají starší lidé co předávat. Tímto je tu senior pro druhé, je užitečný.⁸ Sociální služby v ČR se mohou nechat inspirovat zkušenostmi ze zahraničí, kde do zařízení pro seniory přijímají na praxi dobrovolníky z řad zahraničních studentů. Dochází tímto k oboustranně prospěšné spolupráci: seniorům je poskytována pomoc i společnost a dobrovolník je často obohacen o životní zkušenosti a také si díky konverzacím zlepšil znalosti z cizího jazyka.⁹

» Nemocní

Kromě pochopitelných otázek, jak dlouho bude nemoc trvat a zda se jí lze zbavit, klade mnohdy nemoc i otázky hlubší. Proč nese bolest právě dotyčný člověk, co je příčinou, smyslem nemoci. Bolest dělá člověka citlivějším. Nemoc

»»» 22

³ Srov. Pargament, K., *Spiritualita jako význačný lidský motivační faktor*. Československá psychologie, časopis pro psychologickou teorii a praxi, 2008. Roč. LII, č. 5, s. 523.

⁴ Srov. Pargament, K., *Spiritualita jako význačný lidský motivační faktor*. Československá psychologie, časopis pro psychologickou teorii a praxi, 2008. Roč. LII, č. 5, s. 523.

⁵ Srov. Pargament, K., *Spiritualita jako význačný lidský motivační faktor*. Československá psychologie, časopis pro psychologickou teorii a praxi, 2008. Roč. LII, č. 5, s. 521.

⁶ Srov. Matoušek, O., a kol. *Základy sociální práce*, s. 36.

⁷ Srov. Praktická teologie pro sociální pracovníky, Martinek, M. a kol., autoři článku Motlová, L. a Opatrný, M., *Jabok*, 2008, s. 95.

⁸ Srov. Praktická teologie pro sociální pracovníky, Martinek, M. a kol., autoři článku Motlová, L. a Opatrný, M., *Jabok*, 2008, s. 98.

⁹ Jedná se o osobní zkušenost autora článku z londýnského Nursing house.

Podpora duchovních potřeb uživatele

21 >>>

může také zpochybňovat jeho vnitřní jistoty. Někdy přijde s nemocí i ztráta lidských kontaktů a možností smysluplných činností. Nemoc však může být i výzvou a úkolem. Může vést k otázkám, k odpuštění, ke smíření. Rozhovor nemusí mít vždy formu výslovně náboženskou, a přesto se může týkat hloubek lidského života. Důležité je, aby nemocný nebyl izolován. Potřebuje pomoci zorientovat se v nové situaci. Najít smysl života v nové životní etapě. Vyrovnat se se strachy jak o sebe, tak o blízké.¹⁰ V nemocnicích to jsou nejčastěji zdravotníci, kdo mohou první registrovat spirituální potřeby pacienta. Ošetřující personál pochopitelně nemůže zastupovat psychologa anebo duchovního, ale může zprostředkovat návštěvu nemocničního kaplana anebo jiného vhodného duchovního. Zdravotníci by měli také respektovat víru nemocného a informovat ho o konaných bohoslužbách ve zdravotnickém zařízení.

➤ Mládež přicházející do nízkoprahových zařízení

Velkou pomocí může být pro mladé lidi podpora k jednání i životu ve svobodě bez případného negativního ovlivňování od vrstevníků, tak, aby se dokázali aktivně a svobodně rozhodovat v praktických věcech svého života, ale také k životu ve svobodě od závislosti. Ve svobodě, která vede ke konání dobra. Mohou dostat podporu, aby naslouchali svému svědomí a podle toho také jednali. Podporu rozvíjení jejich schopností, a to jak školních, tak i hudebních a sportovních. V podstatě jakékoliv nezávadné aktivity jsou vhodnou prevencí sociálně patologických jevů – nudící se mládež postávající na ulicích měst přináší určitá nebezpečí. Můžeme jim také pomoci nalézt vhodné bezpečné a neohrožující prostředí ke scházení, pomoci jim vytvořit pozitivní atmosféru.

Samostatná oblast je práce s tužbou snad každého mladého člověka – s láskou. V dnešní době je láska zaměňována za zamilovanost anebo – ještě hůře – za pouhé tělesné uspokojení; proto můžeme tomuto zajímavému tématu přinést jiný rozměr. Mnohým může být výzvou i inspirací biblická verze lásky, která „nepočítá křivdy, nemá radost ze špatnosti, nejedná nečestně a – vytrvá.“¹¹

Mládež často potřebuje podporu při důležitých rozhodnáních životního směřování, při výběru povolání, ale i formování charakteru. Potřebuje podporu k nezávislosti na rodičích, při založení fungující rodiny prospěšné společnosti.

➤ Osoby v terminálním stádiu života

Při závěrečných fázích života, ať už uživatelových, či jeho blízkých, je často vhodná a potřebná diskuze o věcech člověka přesahujících. Může jít o vyjasnění si komplikovaného vztahu, o smíření, o odpuštění. Duchovní oblast člověka je mnohdy v ČR považována za oblast intimní, a díky tomu se pracovníci ostýchají začít o ní mluvit; zde však je taktní nabídka na místě. Definice WHO z roku 2006 i doporučení představenstva ČLK č. 1/2010 s duchovním aspektem u lidí v terminálním stádiu počítají. Jako jedna z možností duchovní podpory se nabízí existenciální terapie, tzv. logoterapie Viktora Frankla, vídeňského neurologa a psychiatra, který skrze vlastní zkušenost z koncentračního tábora došel k moudrosti a poznání o duchovní svobodě každého člověka, kterou mu nikdo nemůže vzít, a to i za velmi nepříznivých okolností. Např. umírající má příležitost uspořádat svůj život až do posledního dechu smysluplně. Může přijmout tzv. postojové hodnoty, tedy sám může zaujmout postoj k osudovým danostem.¹² Může nalézt smysl svého života, ale i svého současného stavu, vyrovnat se s bilancí vlastního života, s jeho neúspěchy, selháním, s křivdami. Může si dát do pořádku vztahy s nejbližšími, může požádat o odpuštění či sám odpustit. To jsou jistě věci důležité pro každého člověka, o to více pro umírajícího, který cítí potřebu dát si do pořádku své věci, odejít v pokoji.

➤ Osoby propuštěné z vězení

Úloha duchovního zamyšlení je i zde velmi důležitá. Tito lidé potřebují poznat, přijmout a opustit své provinění vůči společnosti. Pracovník je před těžkým úkolem narušit jejich mnohdy vypilovanou pohádku a dovést uživatele k pravdivému sebepoznání.¹³

Cesta pomoci může být v podpoře k nalezení hlubšího smyslu života, než jaký měl dotyčný v době spáchání trestného

činu, a dovedení jej k poznání, že k dosažení jeho cíle lze použít prostředky, které nejsou v rozporu se zájmy ostatních lidí a společnosti. To je téměř vždy spojeno s nutností změnit hodnotovou stupnici.¹⁴

I zde je možno využít logoterapii, která se v tomto případě stává výchovou k odpovědnosti, jejíž cíl je poměrně přesně stanoven: očekávaným výsledkem je uživatelské nalezení smyslu vlastní existence a jeho realizace nestojící v rozporu se zákonem.¹⁵ A i když je to obtížné, je nutné se vyhnout moralizování – toho propuštěný z vězení slyšel už spoustu.

Je známo, že 30 % recidivistů se do vězení vrací, mnohdy právě z důvodu, že nemají domov a že v civilu nemají jiné kamarády a jinou společnost než kamarády z vězení.¹⁶ Nutně proto potřebují možnost mít i společnost jinou. Jsou církve, které jsou otevřeny těmto lidem, některé se na profesionální pomoc pro ně dokonce specializují.

Jak chcete motivovat ke změně recidivisty – pachatele násilných trestných činů? Může to být pravým opakem sebeprosazení – učit je vidět potřeby jiných lidí, povzbudit je k zapojení do služby jiným, potřebnějším. Využít jejich potenciál, volný čas i fakt, že už je dlouho nikdo nepotřeboval.

K tzv. těžkým zločincům – psycholog Slavomil Hubálek odpovídá na otázku, zda existuje u těchto lidí naděje na změnu, takto: „Jsem přesvědčen, že podmínkou je přijetí prožitku viny, reflexe toho, co se stalo, a postojová otevřenost. Pak může nastoupit druhý člověk, duchovní, psychoterapeut, anebo k tomu někdo z odsouzených dospěje sám.“¹⁷

➤ Osoby závislé na drogách a alkoholu

Pracovníci léčeben znají otázky klientů: „Tak teď jsem střízlivý, a kdy budu šťastný?“ Ovšem vystřízlivěním ani pouhou abstinencí pocit vyrovnaného a šťastného života nepřichází. Jak uvádí Stanislav Kudrle, vedoucí lékař léčby návykových nemocí ve FN Plzeň, rizikovým faktorem abusu drog bývá mimo jiné absence smyslu života, duchovních hodnot a duchovní autority a dále nerozvíjení pokory. Pokud má léčba u těchto lidí přesáhnout za pouhou stabilizaci abusu

¹⁰ Srov. Praktická teologie pro sociální pracovníky, Martinek, M. a kol., autor článku Opatrný, A., Jabok, 2008, s. 140-141.

¹¹ Bible, 1. Kor. 13:4-7.

¹² A přesto říci životu ano, Frankl, V.¹¹ Bible, 1. Kor. 13:4-7.

¹³ Srov. Praktická teologie pro sociální pracovníky, Martinek, M. a kol., autor článku Jaluška, A., Jabok, 2008, s. 132-133.

¹⁴ Srov. Praktická teologie pro sociální pracovníky, Martinek, M. a kol., autor článku Jaluška, A., Jabok, 2008, s. 139.

¹⁵ Srov. Praktická teologie pro sociální pracovníky, Martinek, M. a kol., autor článku Jaluška, A., Jabok, 2008, s. 137.

¹⁶ Srov. Vágnerová, M., Psychopatologie pro pomáhající profese, 2008. Portál, s. 824.

¹⁷ MF Dnes, 14. září 2002

„Nabídka podpory duchovních hodnot není jen pro lidi v terminálním stádiu života.“

návykových látek, tzn. aspirovat na komplexní uzdravení jedince, pak musí obsahovat nástroje, metodiky, techniky, které působí i na těchto úrovních.¹⁸ Také u této skupiny uživatelů lze použít podporu spočívající v nabídce pomoci jiným a využít takto jejich zkušeností, kontaktů, uznání v dané sociální skupině a zároveň jim tímto dát smysl a perspektivu. Ostatně příkladem z praxe nám může být bývalý narkoman Pavel Gregor, který bral pervitin 23 let a podle něhož byl natočen film Piko. Gregor sám uvádí osobu, která mu pomohla v nouzi, teologa a kněze Zbyška: „Když viděl, jak se tam plazím podél zdi, tak se mne ujal.“ Později za ním tento muž chodil do nemocnice, četl mu knihy a věnoval mu svůj čas.¹⁹

Pracujícím s drogově závislými pomůže znalost možných duchovních absencí, které mohou drogy substancovat:

- Potřeba uzdravení a osvobození od utrpení, bolesti a zoufalství – opiáty.
- Potřeba energie, zbavení se vnitřních zábran a dosažení euforie – stimulancia.
- Potřeba transcendece, jednoty s Bohem, se sebou i s druhými – psychedelika.²⁰

» Bezdomovci

U mnohých je nepřijetí viny a popírání tím, co je přivedlo na dno. Odmítání viny se pojí s odmítáním zodpovědnosti.²¹ Proto práce s vlastní zodpovědností za současný stav je pro pomáhajícího velmi důležitá. Ať už ideální vyústění této práce nazveme sebereflexí či pokáním, obojí je správné a obojí vede správným směrem. Je vhodná podpora uživatele k samostatnému životu, bez závislosti na jiných lidech. Bezdomovecká komunita je poměrně pevná, je lehčí do ní vklouznout než z ní odejít. Člověk žijící roky na ulici nutně potřebuje podporu někoho, kdo mu věří, potřebuje pro každodenní kontakty jiné lidi, než byl po léta zvyklý, potřebuje změnit navykklé vzorce chování – a jak jinak lépe než nápodobou. Je ideální, pokud se azylovému domu ozve kamarád ubytovaného bezdomovce s tím, že mu chce pomoci. Pracovníci zařízení mohou této vpravdě malé šanci jít naproti samotným vyhledáváním těchto dřívějších přátel – vždyť každý bezdomovec musel někde vyrůstat, musí mít tedy

okruh lidí, kteří ho znají a byli s ním v nějakém kontaktu. K proměně bezdomovce v osobu začleněnou ovšem těžko může dojít bez změny v žebříčku hodnot.

V odborné literatuře (např. Motivační rozhovory) je možno se dočíst o nutnosti pracovat s klienty závislými na tom, co ještě mohou ztratit. Ovšem jsou klienti (pracovníci např. azylových domů a nocleháren mi dají jistě za pravdu), kteří co ztratit nemají. Vše, včetně nejbližších, již ztratili. Proto nezbývá, než hledat motivaci k aktivitě, k aktivnímu životu dál. Jak s nimi dále pracovat? Jak jim dát smysl do života, do práce – když např. díky dluhům se jim z čistě ekonomického hlediska legální zaměstnání nevyplatí? Můžeme je však vést k morálním hodnotám, k převzetí zodpovědnosti za rodinu, k pracovitosti a činorodosti, která buduje člověka i jeho charakter.

» Napříč spektrem sociálních služeb

Uživatelé, kteří jsou silně nábožensky založeni, upřednostňují terapie vedené v duchovní rovině a pro své případné problémy často potřebují mít vyřešené otázky týkající se morálky a vlastního duchovního života; mohou i upřednostňovat poradce stejného vyznání.²² Toto může být cenná informace pro klíčového pracovníka, jehož uživatel zmiňovaného zaměření nespolečně pracuje, případně se propadá do problémů. Zde může být opravdu nejlepším řešením zprostředkování schůzky s jeho knězem, pastorem či jen někým blízkým stejného vyznání nebo stejných duchovních hodnot. Tento člověk může potom hrát v životě uživatele velmi pozitivní roli a zvládnout i to, čeho pracovník sám nedosáhl.

Tam, kde uživatel opakovaně troskotá v sociálních vztazích kvůli svému zaměření na sebe, tam mohou pracovníci vést uživatele k tomu, aby si přestal klást otázky „Jak mi mohou lidé okolo mne být užiteční?“ a podpořit ho k otázkám typu „Jak mohu já být užitečný lidem okolo mne?“.

V praxi může pracovník zkusit podporu uživatele v hledání jeho bývalé rodiny, v usmíření, odpuštění, vybudování kvalitního vztahu, pomoci blízkým. Může však také vhodnými otázkami přimět uživatele ke vzpomínkám na jeho hodnoty, které měl, když se mu vedlo dobře v životě, a na těch potom začít společně

ně stavět. Možná kdysi dávno uživatel uměl hrát na hudební nástroj – proč by to nemohl zkusit znovu a tímto zpříjemnit dlouhou chvíli svému okolí? Chodil dříve do kostela a cítil se tam dobře? Najdeme mu několik nejbližších, aby si sám vybral, a podpořme ho v návštěvě.

Příběh Jeana Valjeana z Hugova románu Bídníci je dostatečně známý, i to, že pro něj byl motiv ke změně okamžik, kdy mu někdo cizí dal šanci, důvěru. Nejedná se o nic jiného než nám dobře (teoreticky) známá „emočně korektivní zkušenost“. Dnes lze tuto „novou zkušenost“ aplikovat mnohem jednodušeji – mnohdy stačí vstřícný postoj a udělat si čas, a uživatel navyklý strohým úřednickým přístupům může být přinejmenším otevřený dalšímu jednání. A v tom je pomoc emočně korektivní zkušenosti: když dáme do své pomoci nasazení, pomůžeme nad rámec svých povinností. Pracovník podporuje uživatele schopnosti a vyžaduje jeho zodpovědnost.

ZÁVĚR

Myslíme si, že duchovní podpory není potřeba? A nesoudíme tak podle svých hodnot? Neomezujeme tím uživatele? Podle výsledků sčítání lidu z roku 2001 se 27,9 % osob ČR považuje za věřící. Známe podporu v naší sociální službě pro specifické potřeby téměř třetiny obyvatel? Ať už je náš názor na duchovní oblasti jakýkoliv, ať už jsme tzv. věřící nebo ateisté anebo věříme, stejně jako např. Václav Havel, na „něco nad námi“, neovlivníme tím fakt, že pro mnohé lidi je duchovní oblast pro jejich život důležitá, a lze ji tedy při práci s nimi využít.

Někdy je oblast podpory duchovních hodnot hodně o emocích. I to je ale v pořádku. Naši uživatelé potřebují najít zdroje emočního uspokojení.

Neomezujeme svou nabídku podpory; i v nevyřešených záležitostech duchovní podstaty se člověk může trápit a mohou ho vést k odcizení od jeho rodiny, k pocitům ztráty smyslu – jak svého konání, tak i svého života. Tato nabídka podpory není jen pro lidi v terminálním stádiu života. Pokud je to pro ně, tak zcela jistě i pro všechny ostatní. A pro pomáhajícího je to příležitost poučit se, vyrůst.

Popřít možnost pozitivního přínosu práce s duchovní dimenzí člověka znamená otočit se zády k našim tradicím, kultuře, ale i holistickému – celistvému přístupu k uživateli.

Bc. Jan Třinecký, DiS

¹⁸ Kudrle, S. *Drogy a drogové závislosti 1*, Úřad vlády ČR, 2003, s. 146.

¹⁹ *Instinkt*, č. 44/IX., 4. 11. 2010

²⁰ Srov. *Praktická teologie pro sociální pracovníky*, Martinek, M. a kol., autoři článku Jargus, M., Konvalinková, M. I., Smejkal, J., Jabok, 2008, s. 121.

²¹ Srov. *Praktická teologie pro sociální pracovníky*, Martinek a kol., autor článku Prinz, P., 2008, Jabok s. 116.

²² Srov. *Současná psychoterapie*, Vybíral, Z., Roubal, J. 2010, Portál, s. 605.

Pracovní prostředí

Pracovní místo může pro nás představovat oázu klidu a zázemí, ale i stres vyvolávající, nepřátelské území. Jakou roli hraje pracovní prostor a pracovní podmínky v naší motivaci a výkonnosti? Jak lze upravit pracovní podmínky tak, aby se zaměstnanci cítili dobře? To jsou otázky, které si dlouhá léta kladou personální či pracovní psychologové, snad i mnozí zaměstnavatelé. Prostředí má totiž možnost velmi silně pozitivně i negativně ovlivňovat vnímání pracovního procesu, naši náladu i naši výkonnost, spokojenost i spolehlivost. Dokonce může ovlivňovat zdravotní stav zaměstnanců.

Obvykle se rozlišují tři typy negativního ovlivnění práce vlivem prostředí.

- **Nepříjemné pracovní podmínky** – nezpůsobují snížení pracovního výkonu, ale často mění postoj zaměstnance k určité podnikové realitě. Jde o subjektivní hodnocení určitého stavu.
- **Rušivé pracovní podmínky** – mají za následek snížení pracovního výkonu. Mezi tyto podmínky patří jak faktory fyzického pracovního prostředí (nedostatečné osvětlení, hluk), tak i sociálně-psychologické faktory (sociální klima na pracovišti).
- **Škodlivé pracovní podmínky** – jejich následkem dochází k poškození organismu zaměstnance (zranění, popálení, otrava, nemoc z povolání). Mezi tyto podmínky patří extrémní hluk, oheň, vysoké teploty, chemikálie atd.

Tyto tři typy negativního ovlivnění práce lze dále specifikovat na základě jednotlivých pracovních podmínek.

Výkonnost zaměstnanců je značně závislá na prostorovém a funkčním řešení pracoviště. Každé pracovní místo musí odpovídat antropometrickým charakteristikám pracovníků – jejich výšce vsedě i vestoje, délce rukou i nohou. Platí pravidlo, že lokty i kolena by měly svírat pravý úhel. Podle toho by měl vypadat pracovní stůl či pracovní místo. Jeden stůl a židli by měl tedy ideálně používat jeden zaměstnanec. Jedno pracovní místo pro jednoho zaměstnance má velké výhody i v tom, že každý z nás má jiné představy o pořádku či uzpůsobení věcí na stole. Při práci s počítačem je výhodné používat obrazovky tlumící nepříjemné záření.

Důležitou podmínkou práce je světlo. Není-li světlo denní, ale umělé, měla by být dodržena norma cca 150–200 luxů. Překvapivě třeba neumytá okna u denního osvětlení mohou snížit viditelnost až o 50 %. Bylo zjištěno, že intenzivnější

světlo vede ke zlepšení nálady u člověka. Existuje dokonce metoda – fototerapie, která napomáhá snižování deprese u jedince pomocí vystavování se intenzivnímu světlu. Zvýšením intenzity světla především v ranních hodinách je možné zlepšit i náladu zaměstnanců. Důležitou roli hraje i postavení stolu ve světle. Ideální je, když světlo dopadá na stůl ze strany, pro praváky zleva, pro leváky zprava. Při toku světla do místnosti přímo směrem do našich očí se snáze unavíme. Výhodnější je nasměrovat stůl či jednání s druhými tak, abychom zbytečně neunavovali naše oči – tedy tak, aby okno nebylo přímo proti nám ani přímo proti uživateli. Trvá-li totiž jednání delší dobu, může únava způsobovat nejen zhoršení soustředění, ale i změny nálad, zvýšení tenze apod.

Zajímavý experiment vyzkoušeli američtí psychologové. Na stěny kanceláří vyvěsili plakáty s výraznými očima v mírně nadživotní velikosti. Sledovali, jak se mění chování zaměstnanců a jak se mění jejich výkonnost v práci. Zjistili, že v kancelářích, kde byl pár očí umístěn, se zaměstnanci snažili pracovat intenzivněji než v kancelářích bez plakátů. Dokonce pracovali více než v kancelářích, kde byla umístěna průmyslová kamera. Zároveň ale zaměstnanci v dotaznících uváděli, že plakát s očima vnímají jako nepříjemný, neustále sledující. Tato nová metoda zvyšování motivace k práci má své háčky – lidé se sklony k nějakému psychickému onemocnění mohou oči vnímat natolik výrazně, že by to jejich onemocnění mohlo prohloubit. V upravené podobě byl tento experiment použit ve snaze podpořit pozitivní naladění zaměstnanců. Každý týden byly zaměstnancům vylepovány v pracovním prostředí vtipné slogany, hesla, vtipy. Naladění zaměstnanců se skutečně zlepšilo, výkonnost v prvních měsících dokonce mírně vzrostla. Po ně-



kolika měsících se ale výkonnost vrátila zpět k původní úrovni. Uvedené experimenty dokazují, že prostředí může silně ovlivnit naše emoce, naši výkonnost i naši spokojenost.

Spokojenost a výkonnost zaměstnanců ovlivňují i použité materiály v místnosti, kde pracují. Dnes velmi moderní kov a sklo bývá vnímáno jako čisté, ale odcizující prostředí. Za lidštější v pracovním prostředí se považuje přítomnost dřeva, květin, osobních doplňků. Důležité je přirozené uspořádání – židli umístit zásadně tak, aby člověk viděl na dveře, méně rohů, více oblých tvarů, střídmost v zařízení, ale zároveň i přítomnost osobních věcí v podobě doplňků. Doplňky na pracovišti mohou pozitivně i negativně ovlivňovat jak samotné pracovníky, tak uživatele. Je proto dobré být opatrný při výběru doplňků v kontextu nejčastějších uživatelů (např. sarkastické vtipy o smrti vylepené v domě pro seniory nejsou vhodné).

Pozitivně může výkonnost měnit i pořádek na pracovišti. Přestože někdo může

a jeho vliv na pracovníky



» Ovlivnění

naší práce,
motivovanosti,
spokojenosti
a výkonnosti
prostředím,
ve kterém pracujeme,
je značné.

tvrdit, že pořádek k práci nepotřebuje, není tomu tak. Určitá dávka systému ušetří čas a zvýší tím nejen výkonnost, ale i vnitřní spokojenost.

Velmi pozitivně může pracovní spokojenost ovlivnit přítomnost květin na pracovišti. Rostliny totiž dokážou snižovat množství škodlivých látek v ovzduší, zlepšují kvalitu vzduchu zvyšováním vzdušné vlhkosti a snižují množství prachu v místnosti. Podle některých výzkumů v místnosti s květinami klesá únava lidí až o dvacet procent, bolest hlavy se může snížit až o třicet procent, stejně jako pocit sucha a bolesti v krku.

Dalším důležitým fenoménem, který může zvyšovat či spíše snižovat efektivitu práce a motivovanost zaměstnanců, je zvuk. Někteří lidé uvádějí, že vyžadují k práci hudební kulisu či dokonce poslech rádia. Dlouholetými výzkumy ale bylo dokázáno, že po určité době při soustředěné práci jakákoliv zvuková kulisa spíše snižuje vytrvalost a efektivitu práce. Souvisí to s podvědomým vnímáním zvuků a tedy i následnou

únavou organismu. Únavu mohou vyvolávat třeba i výrazně tikající hodiny v kanceláři či ordinaci, zvuky z ulice – silný provoz či stavební práce v okolí. Výrazné zvuky mohou ztěžovat i práci s některými uživateli. Ve vztahu k nim nemusí jít pouze o zvýšení únavy obou, ale třeba i o možnost domluvy a srozmítnutelnosti vůbec.

Někteří odborníci vnímají jako pracovní prostředí i přítomnost či nepřítomnost dalších zaměstnanců – kolegů, nadřízeného či podřízeného. Je jasné, že spokojeněji se budeme cítit v případě, že pracujeme s někým sympatickým, podobně temperamentově laděným. Je dokázané, že podobné osobnostní rysy u kolegů vedou k lepší domluvě s nimi. Jestliže ale potřebujeme pracovat na projektu kreativně, nalézat nová řešení či měnit zaběhlé systémy, pak většího úspěchu dosahují spolupracovníci s různými povahovými a temperamentovými rysy. Zajímavý je i význam pozitivních či negativních emocí na pracovišti (viz další článek).

Ovlivnění naší práce, motivovanosti, spokojenosti a výkonnosti prostředím, ve kterém pracujeme, je značné. Každý zaměstnavatel by při zařizování kanceláří či jiných pracovních místností neměl podceňovat psychologické působení prostoru na zaměstnance. Dodržením základních psychologických pravidel pro tvorbu pracovního místa si ušetříme mnoho sil a předejdeme případným nepříjemnostem.

PhDr. Kateřina Stibálová

Použitá literatura:

Crkalová, A., Riethof, N.: *Jak zefektivnit práci v týmu*. Grada, Praha 2007.
Horáková, I., Stejskalová, D., Škapová, H.: *Strategie firemní komunikace*. MP, Praha 2008.
Niermeyer, R., Seyffert, M.: *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. Grada, Praha 2005.
Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.: *Psychologie ve světě práce*. Karolinum, Praha 2003.

Hodnocení zaměstnan

Hodnotící pohovor a vzdělávací plány

Shrnutí a závěrečné vyhodnocení výsledků hodnocení zaměstnance obvykle provádí přímý nadřízený a jeho povinností je v osobním rozhovoru se zaměstnancem závěry prodiskutovat, navrhnout opatření vyplývající z hodnocení a výsledky použít pro přípravu individuálního (vzdělávacího) plánu rozvoje zaměstnance.

➤ HODNOTÍCÍ POHOVOR

Rozhovorem mezi nadřízeným a zaměstnancem se rozumí diskuze a dialog; monolog nadřízeného je nepřipustný. V hodnotícím dialogu se porovnávají osobní plány a očekávání zaměstnance se skutečně dosaženým výsledkem.

Pro hodnotící rozhovor nadřízeného se zaměstnancem platí následující požadavky:

- Termín hodnotícího rozhovoru musí být oznámen v předstihu, aby se obě strany mohly připravit.
- Nadřízený zajistí klidné prostředí bez vyrušování.
- V úvodu rozhovoru nadřízený odbourá event. nervozitu zaměstnance tím, že naznačí pozitivní cíle diskuze a dá na jevo svou nezajatost a objektivitu.
- Doporučuje se začít běžnými dotazy na spokojenost zaměstnance v práci, poukázat na jeho pozitivní výsledky, pochválit a ocenit je, podpořit a motivovat zaměstnance k tomu, aby si dobré výsledky udržel.
- Teprve nyní může nadřízený pojmenovat špatné výsledky a negativní skutečnosti. Je nezbytné být konkrétní a výtky vždy dokládat konkrétními fakty. Nadřízený dává prostor zaměstnanci, aby se k výtkám vyjádřil, nechává ho mluvit a naslouchá jeho argumentaci. Vyslechně jeho návrh řešení, který společně prodiskutují, avšak nadřízený musí mít také připraven vlastní návrh řešení.
- Nadřízený musí být pánem situace a nepřipustit, aby se hodnocení stalo prostorem pro nekonkrétní nekonečnou diskuzi, osočování a podezírání nebo aby pracovník začal „hodnotit“ své kolegy.
- Nadřízený se musí při vedení hodnotícího rozhovoru vyvarovat několika typických chyb (volně podle Mikuláščík, M., 2003):
 - *Haló-efekt*: hodnocení podle některé výrazné vlastnosti pracovníka,

kteřá zpravidla nesouvisí s výkonem pracovní činnosti. Např. dříve velmi časté hodnocení mladých mužů s delšími vlasy „dlouhé vlasy = krátký rozum“ nebo má-li pracovníce drobnou poruchu řeči, špatně se vyjadřuje, a proto se snaží mluvit pomalu, je pro hodnotitele „koktavá Liduška“, která pracuje liknavě a která potřebuje trvalý dohled, přestože si své pracovní povinnosti plní na jedničku s hvězdičkou.

- *Projekce*: jde o zaujatost, předsudky, hodnocení podle vlastních zkušeností, „podle sebe soudím tebe“.
- *Sebeuspokojující prorocství*: my sami přisoudíme pracovníkovi vlastnosti, které u něj očekáváme (panovačnost, lenost, nespolehlivost), potom je v něm stále hledáme a hodnotíme podle našeho prorocství; jde typicky o věty „já to věděl už dávno“, „vždyť jsem vám to říkal celou dobu“ apod.
- *Kulturní a sociální odlišnosti*: nadřízený musí odstranit zkreslený pohled na pracovníka vyvolaný rozdílným sociálním postavením či kulturní odlišností. Např. nelze negativně hodnotit pracovníka jen proto, že se neúčastní v místním hostinci firemních večírků. Také nelze shovívavě hodnotit zaměstnance proto, že mu to doma neklape, dále se v hodnocení nesmí projevit odraz příbuzenství, politického názoru, etnické či rasové příslušnosti atd.; je nutné zachovávat princip rovných příležitostí pro všechny.
- *Efekt svatozáře*: jde o snaživost, podlézavost, pracovník přehnaně upozorňuje na vlastnosti, které by nemohl uplatnit, kdyby řádně pracoval. Např. pracovník nezvládá svou práci v řádné pracovní době, a tak velmi hlasitě prohlašuje své přesčasý za klady své práce.
- *Nivelizace*: nadřízený nedokáže pojmenovat negativa podřízeného, neumí diferencovat, je shovívavý

a nechce se o podřízeném vyjádřit špatně, snaží se neublížit. Hodnocení potom směřuje do průměru, nivelizace způsobuje demotivaci výborných zaměstnanců a nemotivuje slabší jedince k lepším výkonům.

- *Kategorizace*: nadřízený si zde zjednodušuje práci; pro hodnocení si vybral určité vlastnosti a opomíjí jiné vlastnosti, hází všechny s danými vlastnostmi do jednoho pytle.
- *Favoritismus*: nadřízený preferuje některé jedince na základě jiných než pracovních kritérií nebo přeceňuje jejich pracovní výsledky; projevuje se zde nestejná náročnost mezi hodnocením oblíbenců a ostatních.
- Je třeba nemít „krátkou paměť“ a nehodnotit zaměstnance jen za posledních několik týdnů, kdy pracovník „zabere“, protože se blíží hodnotící pohovor, ale nadřízený musí hodnotit plnění pracovních povinností za celé hodnotící období.
- Častá chyba hodnotících rozhovorů je jednostranná orientace na finanční ohodnocení pracovníka; stanovení výše mzdy je výlučným právem a povinností nadřízeného právě na základě konečných výsledků hodnocení všech zaměstnanců a celkové ekonomické situace organizace.
- Nadřízený by měl rozhovor zakončit pozitivně, optimisticky, motivačně.
- Výsledky hodnocení musí nadřízený stručně písemně shrnout a pracovník musí mít možnost se k výsledkům hodnocení písemně vyjádřit (souhlasím..., nesouhlasím, protože...); poté by měl pracovník výsledné shrnutí podepsat.

Shrnutí výsledků hodnocení je vhodné rozdělit do tří základních oblastí:

1. Hodnocení vstupů

Zde posuzujeme kompetence, znalosti, dovednosti, zkušenosti, vzdělání zaměstnance. Ptáme se: *Zná? Umí? Dovede?* Možné odpovědi jsou: *zkušený, vyškolený, šikovný, kvalifikovaný, potřebuje doplnit znalosti, nutné školení, pracuje na sobě* apod.

2. Hodnocení pracovního procesu

Pracovní proces je sled činností, při kterém se vytvářejí výrobky a služby. Tento proces je účinný tehdy, pokud jeho výstup dosahuje plánovaných a požadovaných parametrů, a to jak kvalitativně

ních, tak i kvantitativních. Hodnocení procesu přispívá k nalezení a pojmenování silných stránek zaměstnance, jeho nedostatků a dává podklady pro plánování dalšího zlepšování pracovního výkonu zaměstnance. Zde posuzujeme, jak daný zaměstnanec za daných pracovních podmínek v uplynulém období přistupoval k plnění svých pracovních povinností a jak plnil své osobní cíle, jak přistupoval k úkolům a k věcem, jak řešil problémy, jak se choval, jaké duševní a fyzické úsilí vynakládal, hodnotí se originalita, kreativita, jednání s lidmi.

Při hodnocení procesu si klademe otázky: *Jaký je? Proč se tak chová?* Možné odpovědi jsou: *úspěšný, přínosný, formální, obětavý, iniciativní, potřebuje zlepšit, neuspokojivý, aktivní, pasivní, ochotný, průběžně plní, vynikající, potřebuje podporu, potřebuje dohled, nedisciplinovaný, pomalý, chybný, motivovaný, nespolečnický* apod.

Příklady:

- *K zadané práci přistupoval se zájmem, aktivně.*
- *Při větší zátěži a stresu málo odolný a často chybí v komunikaci s uživateli.*
- *Malá ochota zastupovat kolegy v případě jejich nepřítomnosti v práci nebo pracovní neschopnosti.*

3. Hodnocení výstupů/pracovních výsledků

Zde posuzujeme, zda daný zaměstnanec za daných pracovních podmínek v uplynulém období naplnil své pracovní povinnosti a své osobní cíle. Nedílnou součástí hodnocení výsledků by mělo být i sdělení důvodů, které vedly k úspěchu či neúspěchu.

Pracovní výsledky jsou zpravidla dobře měřitelné (množství, kvalita, náklady, čas), proto si při jejich hodnocení klademe otázku: *Nakolik splnil?*

Možné odpovědi jsou: *zcela, vůbec, nedostatečně, dostatečně, dobře, velmi dobře, výborně, splnil, splnil částečně, nesplnil, bezchybně, prospěšně, včas, pozdě* apod.

Příklady:

- *Zadané úkoly splnil na 100 %, k výkonu práce nejsou připomínky.*
- *Osobní cíl zlepšit komunikaci s klienty nesplnil z důvodu dlouhodobé nemoci.*
- *Po dočasné stáži na odloučeném pracovišti získal nové zkušenosti a dovednosti a výrazně zlepšil komunikaci v týmu.*

Součástí či dodatkem závěrečného hodnocení by měl být popis:

- Pozitiva pracovníka – popis a hodnocení toho, s čím je nadřízený spokojený.
- Rezervy pracovníka – popis a hodnocení konkrétních oblastí, kde je nadřízený přesvědčen, že pracovník je schopen se zlepšit, včetně návrhu nápravných opatření.
- Perspektiva pracovníka – jak vidí nadřízený perspektivu zaměstnance v organizaci. Jedná se o pracovní pozici, kompetence, pracoviště apod.

POZNÁMKA: Podle zákona číslo 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, mají výsledky hodnocení zaměstnanců povahu citlivých osobních údajů zaměstnance a musí být s nimi odpovídajícím způsobem nakládáno.

INDIVIDUÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ PLÁN

Individuální vzdělávací plán je podrobný popis doporučených aktivit a vzdělávacích potřeb směřujících ke komplexnímu rozvoji zaměstnance. Vzdělávací potřeba je jakákoliv forma vzdělávací aktivity, po jejímž absolvování lze u zaměstnance očekávat zlepšení odbornosti, znalostí, výkonu nebo schopností.

Vzdělávací potřeby stanovuje nadřízený a vycházejí:

- Ze sebereflexe zaměstnance – v jaké oblasti cítí potřebu se zlepšit, vzdělávat. Každý zaměstnanec může ve svých osobních cílech požadovat několik vzdělávacích aktivit; některé z nich mohou mít z pohledu zaměstnance vyšší prioritu, ale jinou prioritu z pohledu vedení.
- Z hodnocení zaměstnance nadřízeným a spolupracovníkem.
- Z hodnocení pohovoru nadřízeného se zaměstnancem.
- Z legislativních norem a strategického plánu organizace, např. povinná školení BOZP, školení na nové technologie a postupy, školení z důvodu změny cílové skupiny uživatelů, vzdělávání zaměstnance spojené s jeho přearováním na jiné pracoviště nebo na jinou funkci.

Individuální vzdělávací plán musí mít jasně stanovené postupy a cíle, měřitelné

ná hodnotící kritéria, musí zohledňovat jak potřeby zaměstnance, tak potřeby organizace, musí být stanoven termín dokončení úkolu a musí být v daném čase realizovatelný. Opět se zde setkáváme s metodou plánování SMART, navíc nadřízený při sestavování individuálního vzdělávacího plánu nesmí opomenout skutečnosti, že zaměstnanec musí od organizace dostat pro naplnění plánu jisté podmínky (např. přizpůsobit plán služeb a uvolňování zaměstnance, přiznat kompetence pro naplnění plánu, zajistit financování vzdělávání apod.) a že plán musí zaměstnance motivovat (plán musí směřovat k uspokojení osobních potřeb zaměstnance). Individuální vzdělávací plán se obvykle připravuje na rok dopředu (na kalendářní rok) a měl by být lehce dostupný na kartě zaměstnance.

Individuální vzdělávací plán nesmí působit izolovaně, musí skloubit oprávněné zájmy organizace s vyhodnocením a osobními cíli zaměstnance a s celkovou strategií zvyšování odbornosti a vzdělanosti všech zaměstnanců.

Při přípravě individuálního vzdělávacího plánu je tedy třeba:

- Rozhodnout, jestli organizace skutečně konkrétní oblast vzdělávání pojmenovanou v osobních cílech zaměstnance potřebuje – priority zaměstnance se nemusí vždy shodovat s cíli organizace.
- Zhodnotit cíle vzdělávání – přinese vzdělávání požadované zvýšení kvality, bude přínosné pro pracovníka, pro tým, pro uživatele sociální služby?
- Učinit finanční rozvahu – jsou k dispozici potřebné finanční prostředky na rozvoj zaměstnance? Finanční náklady je třeba specifikovat podle jednotlivých rozpočtových kapitol organizace, např. mzdové náklady, cestovní náhrady, platby za služby.
- Vztít v úvahu časové možnosti zaměstnance, vybírat místo realizace vzdělávacích aktivit s ohledem na možnosti organizace a při dlouhodobých stážích i s ohledem na rodinné důvody zaměstnance. >>>> 28

DOPORUČENÍ: Individuální vzdělávací plán by neměl obsahovat citlivé osobní údaje zaměstnance, aby ho bylo možné projednat v organizaci a předložit zřizovateli či inspekci.

Hodnocení zaměstnanců

Hodnotící pohovor a vzdělávací plány



27 >>>

VZDĚLÁVACÍ PLÁN ORGANIZACE

Spojením individuálních vzdělávacích plánů všech zaměstnanců do jednoho celku získáme komplexní přehled vzdělávacích potřeb zaměstnanců, ze kterých se (na základě poslání a cílů organizace a finančních možností) vytvoří vzdělávací plán organizace. Je to seznam všech naplánovaných vzdělávacích aktivit včetně rámcového harmonogramu na rok dopředu. Samotný vzdělávací plán schvaluje ředitel organizace. Měl by být snadno přístupný zaměstnancům i kontrolním orgánům a musí skloubit oprávněné zájmy organizace s vyhodnocením a osobními cíli zaměstnance a s celkovou strategií zvyšování odbornosti a vzdělanosti všech zaměstnanců.

Vzdělávací plán organizace musí:

- Dát základní údaje o organizaci, popsat poskytované služby: kdo jsme, co děláme.
- Informovat o aktuálním stavu zaměstnanců (rozdělení dle profese, vzdělání, odborné způsobilosti, úvazků apod.).
- Definovat plánovaný stav zaměstnanců.
- Popsat celkovou vzdělávací potřebu organizace, specifikovat, kolik zaměstnanců a v jaké kvalifikaci je třeba vzdělat.
- Stanovit, jakým způsobem se bude vzdělávat: kým, kdy, kde, za kolik peněz.
- Specifikovat a prokázat zajištění finanční zdrojů pro vzdělávání.
- Doložit, zda vzdělávání splní platné normy, standardy a legislativu (kredity, hodiny, akreditace apod.).

Ing. Jiří Herman pracoval pro nadnárodní společnosti jako obchodní zástupce v oblasti lékařských přístrojů, zajišťoval klinické studie, prováděl schvalování a vigilanci zdravotnických prostředků. V současnosti pracuje jako soudní znalec pro obor technický stav zdravotnických přístrojů, projektový manažer, poradce, konzultant, ředitel akreditované vzdělávací instituce T.I.G.E.R. a předseda rady občanského sdružení Pramen podpory.

e-mail: info@tigeragency.cz, pramen.podpory@seznam.cz

Za přípravu vzdělávacího plánu organizace většinou odpovídá personální útvar. Pokud ho organizace nemá, obvykle to bývá osoba pověřená ředitelem organizace. Stejný útvar či osoba potom odpovídá i za kontrolu realizace a vyhodnocení vzdělávání.

Vzdělávání se hodnotí:

- Z pohledu zvoleného způsobu a formy vzdělávání. Hodnocení obvykle provádí účastníci vzdělávacích akcí, kteří hodnotí délku vzdělávání, výkon lektora, náplň a formu vzdělávání, prostory a organizační zajištění, naplnění očekávání účastníků apod.
- Z pohledu získaných vědomostí a dovedností. Toto hodnocení nejčastěji provádí lektori jednotlivých kurzů.
- Z pohledu přínosu pro organizaci. Toto hodnocení provádí vedoucí pracovníci a je zpravidla nejobtížnější a lze ho vytvořit až s odstupem času, kdy se bere v úvahu stav jednotlivce, týmu či organizace před a po vzdělávací akci.
- Zda vzdělávání splnilo platné normy, standardy a legislativu (kredity, hodiny, akreditace apod.).

Vyhodnocení vzdělávání za uplynulé období slouží jako podklad pro analýzu nového stavu organizace a pro přípravu a zajišťování vzdělávání v dalším období.

Ing. Jiří Herman

Akreditovaná vzdělávací instituce T.I.G.E.R.

www.tigeragency.cz

LITERATURA

1. Armstrong, M.: *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5
2. Armstrong, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2
3. Belcourt, M., Wright, P. C.: *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada Publishing, 1998
4. Belbin, R. M.: *Management teams: Why we succeed or fail*. London: Heinemann, 1981.
5. Eger, L.: *Výuka školského managementu v České republice*. In: Lebeda, P. aj. *Management 99*. Cheb, Západočeská univerzita v Plzni, 1999
6. Eger, L. a kol. *Příprava tutorů pro distanční výuku s využitím on-line formy studia*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2002. ISBN 80-7082-887-0
7. Everard, K. B., Morris, G.: *Effective School Management*. London: Paul Chapman Publishing, 1996
8. Hroník, F.: *Hodnocení pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 128 s., ISBN 80-247-1458-2
9. Koubek, J.: *Řízení pracovního procesu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-116-X
10. Mikuláščík, M.: *Komunikační dovednosti v praxi*. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0650-4.
11. Prokopenko, J., Kubr, M. a kol.: *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada Publishing, 1996
12. Štikar, J., Ryměš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.: *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5
13. Truneček, J.: *Manažerské myšlení a jednání, moderní koncepty*. In: *Moderní řízení*, č. 9, 1998
14. Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém, 1. a 2. díl, Praha: Univerzita Karlova, 2001 (příspěvky Nezvalové, Švece, Vašutové, Walterové aj.)
15. Hodnocení zaměstnanců ve veřejné správě, metodická doporučení, Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, o.p.s., květen 2005
16. <http://www.pardubickykraj.cz/externi/osv/main.html>

Hospodaření s energiemi

Rok 2012 a následující roky s sebou přinesou nemalé zvýšení cen energií, a proto by každý z nás měl na správné hospodaření s energiemi dbát, a to nejen z hlediska finančních úspor, ale také z hlediska ochrany životního prostředí. Pojďme se nyní podívat na to, co nás v následujících letech čeká a jaké povinnosti nám přinese legislativa.

Státní energetická koncepce ČR předpokládá snížení spotřeby energie na vytápění do roku 2030 o 30 % proti stavu v roce 2005. Dalším velmi důležitým aspektem v rámci legislativy je nařízení EU 2010/31/EU, ze kterého vychází závazek přejít do konce roku 2020 na standard „energeticky nulových budov“. Rychlý přechod na vyšší energetické standardy nachází opodstatnění v očekávaném intenzivním nárůstu cen energií. Jsou tedy stanoveny některé postupy a nástroje na hodnocení energetické náročnosti budov. Mezi tyto nástroje patří například průkaz energetické náročnosti budov, energetický audit, zařazení nízkoenergetických a pasivních staveb apod. Výstupem těchto metod by měla být identifikace současné úrovně posuzovaného energetického hospodářství a budov, celková výše technicky dosažitelných energetických úspor a v neposlední řadě návrh vybrané varianty doporučené k realizaci energetických úspor včetně ekonomického zdůvodnění. Je tedy jasné, že společně s rostoucími cenami energií si klademe otázky typu: „Využíváme současné zdroje efektivně a účinně?“, „Lze energii šetřit a využít ji i jiným způsobem?“, „Kde získat energii bez negativních vlivů?“. Jak ale najít ty správné odpovědi?

Pro vyšší efektivitu bylo nutné využít všechny současné dostupné metody, a proto připravili odborníci z Evropského výboru pro normalizaci standard pod názvem Systém managementu hospodaření s energiemi, který nese označení EN 16001:2009. Jmenovaná evropská norma si klade za cíl pomoci organizacím při vytváření systémů managementu a procesů nezbytných pro zvyšování energetické účinnosti. Za předpokladu, že organizace bude dodržovat stanovené postupy, měla by docílit úspor energií a nákladů.

Norma je určena pro všechny druhy a velikosti organizací, bez ohledu na jejich geografické, kulturní a společenské podmínky, tzn., že ji můžeme aplikovat jak v těžkém průmyslu, tak třeba v pohostinství, sociálních službách nebo státní správě.

Přiblížme si nyní některé požadavky normy 16001. Stejně jako je tomu u jiných norem pro systémy managementu, i zde musí organizace vytvořit, dokumentovat, implementovat a udržovat systém energetického managementu tak, aby dosahovala neustálého zvyšování své energetické účinnosti. Zvyšování energetické účinnosti je v podstatě naplňování energetické politiky, ve které jsou stanoveny závazky organizace vedoucí ke stanovenému cíli.



Norma také obsahuje požadavky na plánování, které se provádí na základě analýzy energetických aspektů. Tyto aspekty musí organizace pravidelně přezkoumávat a v předem stanovených intervalech aktualizovat. Přezkoumání energetických aspektů musí například zahrnovat:

- minulou a současnou spotřebu energie a energetické faktory založené na měření;

- identifikaci oblastí, ve kterých existuje významná spotřeba energie, zejména pak těch oblastí, ve kterých došlo v minulém období k významné změně využití energie;
- odhad očekávané spotřeby energie v průběhu následujícího období;
- identifikaci všech osob pracujících pro organizaci nebo jejím jménem, jejichž činnosti mohou vést k významným změnám ve spotřebě energie;
- identifikaci a prioritní seřazení příležitostí pro zvyšování energetické účinnosti.

Svá specifika mají také energetické cíle, cílové hodnoty a programy. Cíle a cílové hodnoty musí být v souladu s energetickou politikou, včetně závazků ke zvyšování energetické účinnosti a v souladu s aplikovanými legislativními povinnostmi a požadavky, k jejichž dodržování se organizace zavázala. Organizace musí specifikovat cílové hodnoty těch kontrolovatelných parametrů, které mají významný dopad na energetickou účinnost. Energetické cíle a cílové hodnoty musí být měřitelné a dokumentované a musí být stanoven časový rámec pro jejich dosažení. Při stanovování cílů musí organizace brát v úvahu významné energetické aspekty identifikované v rámci přezkoumání, stejně jako své technologické možnosti, finanční, provozní a podnikatelské podmínky, legislativní požadavky a názory zainteresovaných stran.

Norma také postihuje zdroje, role, odpovědnosti a pravomoci. Je na vrcholovém vedení společnosti, aby zajistilo dostupné zdroje nezbytné pro vytváření, implementaci, udržování a zlepšování systému energetického managementu. Je důležité určit, dokumentovat a sdělovat role, odpovědnosti a pravomoci tak, aby byla umožněna efektivita energetického managementu.

Implementace normy 16001 nemá za úkol zvýšit byrokracii a složitost řízení, ale pomoci zprůhlednit a zefektivnit hospodaření s energiemi a napomoci všem, kterým hospodaření s energiemi není lhostejné.

Ing. Michal Novák

Tel.: +420 775 572 247
novak@legroconsult.cz

Zdroj: EN 16001:2009 – Energy management systems - Requirements with guidance for use. The European Committee for Standardization (CEN). 2009

» Neziskový sektor má v českých novinářských

kruzích
pozitivní jméno

a novináři jsou
ochotni o jeho
aktivitách
informovat.

» Co tedy může PR přinést nizkoprahovým sociálním službám

po překonání
všech úskalí?

Odpověď je méně
romantická, než
bychom
chtěli – peníze.

Pět úskalí public re

V květnu tohoto roku proběhlo setkání nizkoprahových zařízení pro děti a mládež. Velký ohlas vzbudila přednáška Mgr. Laušové Kazelleové, která se zabývala problematikou public relations v sociálních službách se zaměřením na nizkoprahová zařízení. Pro náš časopis autorka toto téma zpracovala do odborného článku.

Redakce

Zatímco ekologické neziskovky s nástroji PR pracují dlouhodobě a někdy až příliš aktivně, jako tomu bylo letos při blokáдах na Šumavě, sociální služby sílu public relations teprve objevují. Přitom právě public relations může hrát hlavní roli při vyjednávání s těmi, kdo o existenci řady služeb rozhodují – tedy s donory, sponzory a politickou sférou. Pod pojmem public relations (dále jen PR) se totiž skrývá celý mix komunikačních technik a cílových skupin, který na rozdíl od placené reklamy působí objektivně, expertně a nekomerčně. Neziskový sektor má navíc v českých novinářských kruzích pozitivní jméno a novináři jsou ochotni o jeho aktivitách informovat, pokud odpovídají způsobu, jakým vznikají novinářské texty zajímavé pro veřejnost.

Sociální služby, které se tak rozhodnou zařadit PR do své organizace, mají šanci být vidět, a tím pádem veřejně mluvit o své existenci. Přesto by měly být připraveny na možná úskalí PR práce. Naprosto pochopitelný a běžný je počáteční pocit neúspěchu. Ten je dán nejen vysokým očekáváním toho, že po první tiskové zprávě vyjdou desítky článků na předních stránkách celostátních deníků, ale zejména komplikovanou měřitelností PR práce. Roky se mezi PR experty vedly debaty nad tím, zda je možné měřit účinky PR, a pokud ano, tak jakým způsobem. Komplikovanost měřitelnosti je dána tím, že cílem PR práce nejsou kvantitativní data, ale zejména kvalitativní změny postojů. Dobré PR tak není dáno pouze počtem článků, které o neziskové organizaci vyjdou, ale tím, zda články nesou informaci, kterou chtěla neziskovka veřejnosti sdělit, a v konečném důsledku, zda tato informace změnila názory a postoje cílových skupin. Pro nový nizkoprahový klub v malé obci není měřítkem úspěchu to, že se na den otevřených dveří objeví odstavec v lokálním zpravodaji, ale to, že místní politici o klubu vědí, chtějí ho v obci mít a organizaci, která klub provozuje, považují za partnerskou a odbornou. Podobně jako se nadaci Drop-in povedlo stát se synonymem pro všechny

organizace pomáhající drogově závislým a zároveň expertním hlasem v otázce drogové problematiky. Pečovatelské služby mohou slavit PR úspěch v ten moment, kdy se v novinách budou dlouhodobě objevovat zprávy informující nejen o „rozvázce obědů“, ale také zprávy vyjadřující pochopení toho, že jsou to právě sociální služby, které plní starším lidem přání žít doma. A takové úspěchy se dají rozpoznat a vyhodnotit po mnoha letech soustavné, systematické a trpělivé PR práce.

» Kam s PR?

Problematickým krokem na cestě PR manažera neziskovým sektorem je jeho zařazení do struktury organizace. Existují dva pohledy na post PR manažera zaměstnaného v nestátní neziskové organizaci. Buď si organizace najde profesionálního manažera, nebo rekrutuje někoho ze svých řad a pouze mu změní náplň práce. Obě dvě možnosti mají svá pro a proti. Profesionální PR manažer má obvykle výhodu již vybudovaných kontaktů s novináři a dobrou znalost mediálního prostředí, nevýhodou je jeho požadavek na vysoké finanční ohodnocení a silný návyk „prodat“ do médií cokoli, co rozpozná jako nosný příběh bez vědomí klientské etiky. Ta pochopitelně hraje velkou roli při vytváření bezpečného prostředí pro klienty, a tak by toto uvědomění mělo být součástí dohody mezi PR manažerem a organizací od začátku pracovní smlouvy.

Oproti tomu rekrutovaný kolega zná dobře klientské prostředí a potřeby organizace, velmi často ovšem nemá kontakty na novináře a schopnost pracovat s médii a tématy. Kompromisním řešením jsou studenti marketingu a žurnalistiky, kteří jsou ochotni pracovat při studiu a nadšeně se učit. Přesto je třeba i v těchto případech vidět pozici PR manažera jako pozici vedoucí, a ne zaměstnaneckou. PR manažer je součástí managementu a měl by vždy spoluvytvářet vizi organizace. Pokud nezisková organizace vybere schopného člověka a finančně i pracovní ho zařadí do role řadového zaměstnance, je pochopitelné, že bude jeho fluktuace vysoká. Pro PR manažera v neziskové organizaci je těžké se najít

lations v sociálních službách



mezi týmy kolegů, kteří dělají klientskou práci, administrativou a vedoucími. Velmi často tak PR manažer zůstává v roli osamělého jezdce, kdy musí s vysokou mírou trpělivosti neustále obhajovat a vysvětlovat svým kolegům, co vlastně dělá.

Existuje zde ovšem i možnost spolupráce s externími PR konzultanty, kteří jsou ochotni spolupracovat projektově a jsou finančně dostupnější než najaté PR agentury. Pokud má navíc nezávislý konzultant zkušenosti z neziskového i komerčního sektoru, dodržuje etický kodex a nejedná na základě střetu zájmů jako je například psaní tiskových zpráv pro ČEZ a současně tvorba PR strategií ekologických organizací, může výrazně posunout PR v každé neziskovce.

» Nebojme se zjednodušovat

Třetím úskalím PR práce je pochopení a přijetí faktu, že novináři zjednodušují a média zkreslují realitu. To je fakt, se kterým se prostě počítá. PR manažer přirozeně tíhne k atraktivitě svých sdělení, zjednodušování, jemné bulvarizaci a naráží na odbornost, komplikovanost a nejasnost. Přesto není možné se na PR dívat pouze jako na neodborné, neetické a nepravdivé. Každému PR manažerovi je jasné, že jedno zalhání médiím znamená ztrátu tváře. Pravdou ovšem zůstává, že PR manažer umí ohýbat realitu a skvěle pracovat s detaily, které dělají běžnou informaci pro média atraktivnější. V sociálních službách je věcí vzájemné dohody mezi vedením a odborníky, aby se naučili slevovat z akademického přístupu předávání informací typu: „Evaluace komunitního programu je výsledkem kvaziex-

perimentální studie.“ A aby se naopak PR manažeri naučili oprostit od prvoplánové bulvarizace typu: „Evidujeme šokující počet narkomanů v brněnských ulicích.“

» Naučme se novinářsky pojmenovávat a přejmenovávat

PR v sociálních službách musí zohledňovat otázku stigmatizace klientů a být si vědomo novinářských stereotypů, které jsou pro média naprosto běžné. Média pracují s jasnými, definovanými příběhy, které korespondují s očekáváním veřejnosti. Jestliže nízkoprahové služby pro děti a mládež pracují s „rizikovou“ mládeží, budou média používat stereotypy a modely, které dobře znají – rizikový znamená nebezpečný. Je pak na organizaci, aby jasně vydefinovala a pojmenovala či přejmenovala cílovou skupinu klientů tak, aby média mohla jednoduše a jasně zarámovat každý příběh. Příkladem je samotný termín „nízkoprahový“, který byl roky pro mediální svět nepochopitelný. Postupně se díky kampaním a televizním klipům „nízkoprahovost“ probojovává na stránky deníků a do obecného povědomí. Takové hledání slov a pojmů, které by v očích novinářů definovalo práci sociálních služeb, je ovšem stále zatím velkou neznámou a bude na šikovnosti PR manažerů jeho správné uchopení.

» Chceme dary nebo dobré jméno?

I když existují úspěšné výjimky, jako je Trýkrálová sbírka České katolické charity, tak je fundraising pro řadu neziskových organizací nutné zlo, které ovšem jde velmi často ruku v ruce s PR kampaněmi či

akcemi. Bez sponzorů se nedají pořádat akce pro veřejnost a bez akcí pro veřejnost má organizace méně témat pro média. Začarovaný kruh se tak uzavírá. Přesto za chybu považují tendenci propojovat člověka na pozici PR s fundraisingem. Někdy je efektivnější mít na půl úvazku PR manažera a na půl úvazku fundraise-ra, než vše spojit do jedné osoby, která si nebude nikdy jistá tím, zda je hodnocena za dobré PR či sehnání peníze a materiální dary. A upřímně – šance, že organizace najde člověka, který bude odvádět dobrou práci v obou směrech, je poměrně nízká.

» Stojí nám to za tu námahu?

Co tedy může PR přinést nízkoprahovým sociálním službám po překonání všech úskalí? Odpověď je méně romantická, než bychom chtěli – peníze. Každá veřejná organizace je závislá na systému donorů, sponzorů a podpore politické sféry. Bez PR a veřejného povědomí organizace jakoby neexistovala. O něco romantičtější odpověď však můžeme hledat v přístupu k public relations, který PR chápe jako intuici a schopnost hledat a nacházet témata, která korespondují s vizí organizace a mění postoje veřejnosti. Kouzlo dobrého PR tak může být v jednoduché zpětné vazbě: „Nízkoprahový klub, jo, tak o tom jsem něco slyšel, to je celkem zajímavé, bylo to nedávno v novinách. U nás v obci bychom taky něco takového potřebovali.“ A vy pak víte, že se o vás ví...

Klára Laušová Kazelleová

PR konzultantka,

lektorka komunikace a public relations

(klara@kazelle.cz)

Paliativní péče a hospicové



Skutečnost, že paliativní péče musí být jednou z prioritních oblastí rozvoje zdravotnické a sociální péče a že občané mají právo na její všeobecnou dostupnost, byla v posledním desetiletí opakovaně zdůrazněna mnohými významnými celosvětovými, evropskými i národními institucemi.

Světová zdravotnická organizace považuje již od začátku 90. let 20. století rozvoj kvalitní paliativní péče za jednu ze svých priorit („National Cancer Control Programmes. Policies and Managerial Guidelines“, 2002). Také rozsáhlá autoritativní studie „Priority Areas for National Action“, kterou na počátku roku 2003 vydal v USA respektovaný „Institute of Medicine of the National Academies“, klade rozvoj paliativní péče mezi šest nejdůležitějších okruhů zdravotní péče v prvních desetiletích 21. století. Právo na komplexní paliativní péči kodifikovalo v Evropě v roce 1999 Parlamentní shromáždění Rady Evropy ve svém dokumentu 1418 „Ochrana lidských práv a důstojnosti nevléčitelně nemocných“ (Charta umírajících). V roce 2003 pak bylo schváleno „Doporučení 24“ Výboru ministrů Rady Evropy členským státům o organizaci paliativní péče.

V návaznosti na tyto podněty a doporučení byla v Rakousku v roce 2003 na podkladě empirického výzkumu vypracována zpráva „Paliativní péče v Rakousku (situace, reflexe, vyhlídky)“. Tato zpráva se pokusila popsat stav péče o nevléčitelně nemocné a umírající a identifikovat hlavní slabiny této péče. S využitím „Doporučení 24“ Výboru ministrů Rady Evropy členským zemím o organizaci paliativní péče a analýz zahraničních modelů paliativní péče a také s vědomím, že velkým úkolem naší společnosti je naučit se respektovat lidskou důstojnost, byla vypracována „Koncepte paliativní péče Rakouska“ a následný model vzdělávání v paliativní péči.

Na základě poznání nezbytnosti rozvoje terénní péče o umírající jakožto základu paliativní péče vůbec byly vypracovány rozšiřující podklady pro hospicové hnutí, které je založeno na práci dobrovolníků a které má v Rakousku

svou historii. Mezinárodní společnost pro doprovázení umírajících IGSL byla založena v roce 1986 v Německu a následně 1987 i v Rakousku Dr. Paulem Beckerem, který v té době působil jako přednášející lékař v londýnském Hospici St. Christopher pro obor sociální medicína a thanatologie. Na základě impulsů z tohoto pobytu v Anglii položil základní kameny pro hospicové hnutí v německy mluvících zemích, včetně Rakouska.

Dalším mezníkem byl rok 1993, kdy vznikl zastřešující svaz pro hospicové hnutí v Rakousku (www.hospiz.at) a v roce 2002 první vypracovaný profil sociální práce v rámci hospice a paliativní péče.

Na základě celkové koncepce pro paliativní péči v Rakousku si každá země Rakouska vypracovala svou koncepci, která velmi specificky reagovala na požadavky daného územního celku. Dolní Rakousko představilo svou koncepci 3. 3. 2005 pod názvem „Integrativní koncept hospicové a paliativní péče Dolního Rakouska“, který byl vypracován do tří etap vývoje do roku 2012.

PŘEDLOŽENÝ KONCEPT PŘEDKLÁDÁ STUPŇOVANÝ SYSTÉM SLUŽEB PALIATIVNÍ PÉČE – VIZ SCHÉMA Č. 1.

Tyto celkové společenské změny v organizaci paliativní péče se následně odrazily i v evropské a národní definici pro jednotlivé služby paliativní péče.

	Paliativní přístup	Paliativní péče	
		Odborná podpora v rámci všeobecné paliativní péče	Specializovaná paliativní péče
Akutní péče	Nemocnice	Dobrovolnické hospicové služby (DHS)	Nemocniční podpůrné týmy paliativní péče (NPTTP)
Dlouhodobá péče	Léčebny dlouhodobé péče a seniorské domy		Jednotka paliativní péče (JPP)
Domácí péče	Praktičtí lékaři Komunitní ošetrovatelské týmy		Lůžkový hospic (LH) Týmy domácí paliativní péče, Denní centra (DC)
			Týmy domácí paliativní péče (DPP)

► JPP - Jednotka paliativní péče

Poskytuje odbornou lůžkovou péči na oddělení pro specializovanou paliativní péči. Obvykle je toto oddělení umístěno v nemocnici nebo v její bezprostřední blízkosti. Cílem těchto jednotek je zmírňovat obtíže způsobené nemocí, stabilizovat funkční stav pacienta, poskytnout psychologickou a sociální podporu nejen pacientovi, ale i týmu, umožnit propuštění pacienta, nebo jeho překlad do jiného zařízení. Tyto jednotky mohou kromě poradenských a vzdělávacích služeb poskytovat služby denního hospice, domácí péče, podporu pacientům v domácím prostředí a jejich rodinám i v období truchlení. Služby jsou k dispozici 24 hodin denně včetně telefonického poradenství.

Kapacita je 8–15 lůžek, ošetrovatelský tým by měl čítat na lůžko 1,2 sestry a 0,15 lékaře se speciální odbornou přípravou.

► LH – Lůžkový hospic

Přijímá pacienty v poslední fázi života, kdy není nutná léčba v nemocnici a péče doma či v pečovatelském domě není možná. Hlavním cílem péče je zmírňování příznaků a dosažení co nejlepší kvality života až do úmrtí, včetně podpory truchlících.

Lůžkové hospice potřebují multiprofesní tým: 1,2 sestry na lůžko a lékaře se speciální odbornou přípravou. Lůžkový hospic by měl být samostatnou organizační jednotkou s vlastním týmem a s nejméně 8 lůžky.

► NPTTP – Nemocniční podpůrný tým paliativní péče

Poskytuje specializovanou péči, poradenství a podporu dalším klinickým pracovníkům, včetně vzdělávání v rámci nemocnice i mimo ní. Mobilní paliativní tým by měl být přidružen ke každé jed-



hnutí v Rakousku

notce paliativní péče. A také by měl být v každé nemocnici, která má více jak 250 lůžek.

► DPP – Tým domácí paliativní péče

Zajišťuje specializovanou paliativní péči pro pacienty v jejich domácím prostředí. Poskytují také poradenství pro praktické lékaře. Tento tým by měl existovat pro potřebu 100 000 obyvatel 24 hodin denně. Tým je složen ze 4 až 5 odborníků zaměstnaných na plný úvazek; zahrnuje sestru a lékaře se specializací, sociálního pracovníka a administrativního pracovníka.

► DHS – Dobrovolnické hospicové služby

Hospicový tým dobrovolníků nabízí podporu a pomoc pacientům a jejich rodinám v době nemoci i v období truchlení. Poskytuje psychosociální a emocionální podporu, jeden tým je potřeba na 40 000 obyvatel. Všichni dobrovolníci v týmu v počtu 10–12 jsou speciálně proškoleni a podléhají jednomu koordinátorovi.

► DC – Denní hospic nebo centrum denní péče

Jsou umístěny v nemocnicích, v seniorských domech a v hospicích, kde hlavním cílem je sociální a léčebná péče, zamezení sociální izolace jak pro pacienta, tak pro jeho rodinu. Jeden denní hospic by měl připadat na 150 000 obyvatel a měl by být samostatnou jednotkou s nejméně 6 místy.

Paliativní ambulantní klinika nabízí konzultace pro pacienty doma, kteří jsou schopni navštívit kliniku. Poskytují další specializované poradenské služby 8 hodin denně.

VZDĚLÁVÁNÍ V OBORU PALIATIVNÍ PÉČE

Na základě změn v poskytování paliativní péče a v organizaci těchto specializovaných služeb současně podpořila Evropská komise mezinárodní projekt vzdělávání v oblasti paliativní péče. Profesionálně získané, vyhodnocené a diskutované podklady z 6 evropských zemí jsou unikátním souborem, který je zpracován jako podklad pro pracovní knihu s modelovými situacemi, náměty a otázkami.

Tendenčně se rozšířil obsah vzdělávacího kurikula pro paliativní péči včetně systému, který poskytuje vzdělání v tom-

III.	Magistr 3 semestry	Multiprofesní specialista v paliativní péči pro management, rozvoj, výzkum		
		lékaři	sestry	sociální p.
II.	Odborná specializovaná péče 2 semestry Univerzity Salzburg	paliativní medicína	paliativní ošetřovatelská péče	Psychosociální a spirituální paliativní péče
I.	Interdisciplinární modul paliativní péče 2 semestry Vídeň, Graz, Klagenfurt, Innsbruck, Linz, Wels, St. Pölten, Salzburg			

SCHEMA č. 2

to oboru pro celé Rakousko. Specializační vzdělávání je rozděleno do tří na sebe navazujících modulů – viz schéma č. 2.

První interdisciplinární modul je určen všem, kteří pracují profesně, anebo na dobrovolnické bázi v této oblasti. Zde se setkává lékař s naprostým laikem v jedné lavici a společně řeší zadaný případ v teoretické rovině z úhlu vlastního pohledu a kompetence. Na této úrovni je prioritně řešena možnost spolupráce pro dosažení maximální propojenosti služeb a kontinuity péče.

Druhý vzdělávací modul je již určen odborníkům pro paliativní péči a je nabízen lékařům, sestrám a sociálním pracovníkům na univerzitní půdě v Salzburgu. Tento modul je také rozdělen do dvou semestrů, kdy v druhém semestru se úzce specializuje pro jednotlivé profese.

Třetí vzdělávací modul je již rozdělen na tři semestry a je možnost ukončit tento modul na úrovni bakalářské nebo magisterské jako odborník pro paliativní péči – multiprofesní specialista pro management, rozvoj a výzkum v paliativní péči.

V kontextu paliativní péče je nutné upozornit na další důležitý faktor, a to je dodržování profesního Etického kodexu sester a práv pacientů, konkrétně i Chartu práv umírajících (doporučená Radou Evropy, č. 1418/1999 – O ochraně lidských práv a důstojnosti nevyléčitelně nemocných a umírajících). Charta práv umírajících je také podkladem pro Deklaraci práv onkologických pacientů a Evropskou chartu práv pacientů seniorů. Etika je výchozím materiálem a nezbytnou složkou pro základní vzdělávací modul.

Etika (z řeckého ethos – mrav) je souhrn pravidel uznávané formy společen-

ského chování. Je také větví filozofie, která se pokouší určovat, jak mohou být lidské aktivity hodnoceny jako správné nebo špatné. Je-li studium etiky aplikováno na profesní oblast, je nutné nejen diskutovat základní etické pozice, nýbrž také podstatu profese a okolnosti, za nichž se tato profese uskutečňuje.

Moderní lékařská a ošetřovatelská výuka, procedury, pořizování záznamů o léčbě a ekonomická situace nutí zdravotníky přistupovat k problematice paliativní péče na základě nejnovějších výzkumů. Medicína přináší spoustu nových objevů, které prodlužují délku života, ale také přináší spoustu etických otázek a konfliktních situací, kdy technické možnosti medicíny jsou v etickém konfliktu vůči lidské morální únosnosti. Ta nejtěžší otázka u lůžka umírajícího hledajícího pravdu je většinou velmi nesetně zodpovězena, a tím dochází k dalšímu poškozování křehkosti lidské duše, narušení důvěry a naděje.

Rakousko je velmi zaměřeno na podporu vzdělávání pro všechny profese, které jsou zainteresovány do sítě služeb podílejících se na paliativní péči. Bez této opravdu odborné přípravy již není možné kvalitně pečovat o vážně nemocné a umírající s profesionálním a lidsky opodstatněným přístupem.

Umírání a smrt jsou stále v naší společnosti tabuizovaná témata, která jsou odstrčena na pokraj zájmu společnosti, ale i odtržena od normálního průběhu života, který je naprosto fyziologicky determinován zrozením a smrtí.

Rakousko a Francie jsou jedinými zeměmi, které mají právní předpisy umožňující uvolnění ze zaměstnání pro účely poskytování paliativní péče rodinným příslušníkům s možností finanční podpory až do 6 měsíců.

PhDr. Eva Procházková

Zdroj: www.hospiz.at

www.igsl-hospizbewegung.at

Voláme do zařízení záchranku

Již v minulosti posloužil tento prostor k prezentaci tématu zranitelnosti lidí s mentálním postižením v psychiatrických léčebnách (v důsledku umísťování na nespecializovanou akutní oddělení, zvýšené míry používání omezovacích prostředků atd.). Jedná se o téma, které mívá veřejný ochránce práv na zřeteli i při systematických návštěvách zařízení sociálních služeb. Například když zjišťuje, jaká je praxe zařízení při zprostředkování psychiatrické péče klientovi, jak je přizpůsobena péče jeho specifikům tak, aby se snižovala potřeba hospitalizace, nebo kdy je ke klientovi volána záchranná služba a co pak následuje.

S obtížným chováním člověka s psychickou poruchou se pojí střety zájmu poskytovatele služby a uživatele. Poskytovatelé to vědí, stejně jako to, že je třeba být stále ve střehu. Například před nebezpečím svévolného odeslání člověka do psychiatrické léčebny z vůle pečujících osob (z důvodu osobní antipatie, či potřeby odpočinout si apod.) skrze záchrannou službu. Tedy mimo plánované nástupy, ke kterým bývá vyžadován souhlas, zpravidla opatrovníka, a děje se tak informovaně a bez bezprostředního nátlaku.

Studium dokumentace klientů v jednom zařízení a konzultace v psychiatrické léčebně ukázaly následující:

- Záchranná služba zpravidla přijede v době, kdy afekt nebo bezprostředně ohrožující chování již pominulo. Zdravotníci velmi často osobu odvezou (na jaké pracoviště, to záleží na denní době a dílem i na náhodě). Vycházejí ze slov personálu, anebo z obecné opatrnosti. Pokud je osoba s mentálním postižením takto přivezena do psychiatrické léčebny, byť oklikou přes obecné pracoviště typu nemocniční ambulance, je přijata (zvláště pokud je přive-

zena v době služby žurnálního lékaře) a hospitalizace stěží skončí druhý den. Naopak, bude trvat minimálně 14 dnů.

- Ač je klient převezen do nemocnice, velmi snadno dojde k tomu, že je rovnou odeslán na psychiatrii.¹

Slabé místo vidí ochránce zvláště v tom, když v zařízení sociálních služeb není vůbec dovoditelná odpovědnost konkrétního člověka za odeslání klienta do psychiatrické léčebny touto „cestou“ (když není stanoveno, kdo může záchrannou službu zavolat a kdy).²

A je tu ještě další aspekt, jenž ilustruje vyjádření poskytovatele: „Pro naše zaměstnance je odvoz klienta do PL momentálním nezbytným řešením krizové situace, nikoliv optimálním řešením.

psychiatra – jsou-li k dispozici (v jednom kraji jsou schopni uskutečnit i konferenční hovor) výpovědi personálu, okolnosti jako zdemolovaný nábytek apod. Jakou jim přizná váhu, je na lékaři.

- Zasahující lékař nebývá psychiatr, proto pokud vyhodnotí nutnost dalšího vyšetření nebo ošetření osoby, rozhodne sám pouze o převozu k psychiatrovi na posouzení, zda osoba může být nedobrovolně hospitalizována, tedy zda jeví známky duševní choroby nebo intoxikace a ohrožuje sebe nebo své okolí.

Ochránce doporučil v jedné své zprávě poskytovateli sociální služby u klientů, u nichž se opakují náhlé stavy ohrožení, případně agrese, v reakci na to vypracovat krizové plány jak postupovat. Pokud

by se na takovém plánu podílel jak pečující personál, tak psychiatr a zákonný zástupce klienta, ideálně také klient, a přivolaný lékař by jej respektoval jako pomůcku při svém zá-

sahu, jednalo by se o řešení maximálně respektující dlouhodobý zdravotní stav klienta. Naopak ochránce vnímá negativně, když se zasahující zdravotníci nezajímají o lékařské zprávy od ošetřujícího lékaře osoby (nebo propouštěcí zprávu z hospitalizace), byť jsou na místě k dispozici, a stav osoby blíže neposuzují. Když místo toho, aby případně přímo v zařízení využili ordinaci ošetřujícího lékaře pro případ neklidu, je osoba odvezena a kontinuita přístupu se ztrácí.

„Není v možnostech přítomného pracovníka, aby přiměl lékaře záchranné služby seznamovat se s rizikovým plánem klienta či aby na jeho obsah při svém rozhodování bral zřetel,“ konstatuje poskytovatel sociální služby.

Uvítáme komentáře a zkušenosti poskytovatelů k tomuto problému.

Mgr. Marie Lukasová

Kancelář veřejného ochránce práv



VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV
OMBUDSMAN

Po návratu z PL je totiž většina klientů „rozhozená“ a trvá delší dobu, než se zklidní a dostanou se do běžného rytmu, což vyžaduje zvýšenou péči o klienta.“

Lze tedy uzavřít, že není v zájmu klienta ocitnout se v léčebně častěji, než je nutné, tedy „preventivně“. S tím ovšem souvisí i to, jak se zachovají lékaři přivolané záchranné služby. Veřejný ochránce práv v roce 2011 oslovil³ všechny kraje jako zřizovatele záchranné služby s několika otázkami. Z odpovědí lze pro poskytovatele sociálních služeb zobecnit:

- Neexistuje ani národní, ani krajská metodika, jak má záchranná služba postupovat. A zřizovatelé si nějaká pravidla ani nedovedou představit, neboť vždy půjde o subjektivní uvážení a odpovědnost zasahujícího lékaře.
- O tom, co se s osobou stane, rozhoduje lékař na základě informací, které má k dispozici. Mezi těmito informacemi může být například i to, zda se jedná o opakovaný výjezd k osobě, informace od ošetřujícího

¹ Jestliže je klient s mentálním postižením odvezen přivolanou rychlou záchrannou službou do nemocnice pro obavu personálu, jaký následek na něm mohlo zanechat, že tloukl hlavou do topení, je z nemocnice odeslán na psychiatrii, kde pobude několik týdnů. Pokud by se do nemocnice dostavila matka s dítětem, lze předpokládat, že by byla učiněna nutná vyšetření a maximálně po nějaké době pozorování by bylo dítě propuštěno do domácího ošetřování.

² S touto problematikou souvisí kritéria a) a b) standardu č. 2 standardů kvality sociálních služeb. Dále na pracovišti, kde je tolik klientů, jejichž stav vyžaduje občasné rehospitalizace (tedy je náročný), je třeba citlivě pracovat s personálem a na nebezpečí svévolného odeslání na psychiatrii dávat pozor.

³ V podobné souvislosti, totiž pro situace, kdy záchrannou službu volají příbuzní nebo sousedi osoby v domácím prostředí.

Sít' sociálních služeb a její parametry

„Sít' sociálních služeb (v obci, kraji, v celé republice) je obecně jedním z nástrojů, který pomáhá řešit nepříznivé sociální situace lidí, kteří si nemohou nebo neumí pomoci sami. Na úrovni kraje je síť sociálních služeb krajem vymezený, řízený a financovaný soubor činností poskytovaných v rámci sociálních služeb.“

Vymezení sítě sociálních služeb, jejich parametrů a podoby finanční kapitoly střednědobých plánů rozvoje sociálních služeb je předmětem Metodiky pro vytváření optimální krajské sítě sociálních služeb a pro plánování finančních prostředků v rámci procesů tvorby krajských plánů SPRSS (dále jen „metodika“). Metodika vzniká v aktivitě č. 5 individuálního projektu MPSV s názvem Podpora procesů v sociálních službách.

Hlavním cílem aktivity č. 5 – Plánování dostupnosti sociálních služeb a efektivní distribuce jejich prostředků na jejich zajištění – je provázat rozhodování o finančních prostředcích na zajištění sociálních služeb na úrovni územních samospráv (rozpočtů) a národní úrovni (státní rozpočet) s procesy plánování dostupnosti těchto služeb. Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb by se měl pro zadavatele (poskytovatele finančních prostředků na sociální služby) stát „zadávací dokumentací“, podkladem, na jehož základě transparentně rozdělí finance na jím jasně vymezenou síť sociálních služeb.

MPSV (odbor sociálních služeb a soc. začleňování a oddělení realizace programů – soc. integrace a služby) realizuje aktivitu č. 5 ve spolupráci s Jakubem Čtvrtníkem. Jakub Čtvrtník je zástupcem společnosti QQT, s. r. o., která byla vybrána na zajištění expertní a organizační podpory MPSV při realizaci klíčové aktivity č. 5. Další veřejná zakázka byla zadána na zpracování metodiky a Analýzy existujících Střednědobých plánů rozvoje sociálních služeb (dále jen „analýza“). Dodavatelem se stala společnost GI projekt, o. p. s. (dále jen „dodavatel“). Na zpracování analýzy a metodiky se za společnost GI projekt, o. p. s., podíleli Ladislav Marek, Irena Ondrušová, Zuzana Skříčková a Jan Špatenka. Cenné podněty k metodice přinesl i širší tým dodavatele. Vše ve spolupráci s Jakubem Čtvrtníkem a Vladanou Vaskovou.

Úkolem dodavatele bylo zpracovat v prvním kroku analýzu střednědobých plánů rozvoje sociálních služeb na úrovni kraje (dále jen „střednědobé plány“). Analyzovány byly v té době aktuální střednědobé plány. Střednědobé plány byly podrobeny zkoumání z pohledu předem vymezených parametrů „systému síťování sociálních služeb a z hlediska zvolených přístupů k plánování finančních prostředků na sociální služby v krajích“. Jednoduše se dá říci, že cílem bylo v jednotlivých plánech najít to, co se týká síťování, jak vypadá finanční kapitola střednědobých plánů a co se dá použít pro tvorbu metodiky. Podkladem pro tvorbu metodiky byly i další podpůrné materiály krajů (např. akční plán, monitorovací zpráva nebo návrh střednědobého plánu).

Střednědobé plány byly analyzovány z pohledu 18 parametrů. Jednalo se např. o otázky jako: „Říká střednědobý plán, resp. finanční část, pro jaké klienty, v jakém rozsahu, v jaké kvalitě a jaké podobě budou služby (komplexy služeb) zajištěny (financovány)?“, „Je síť definována dle typů služeb, nebo cílových skupin, nebo dle jednotlivých zařízení?“, „Věnuje se střednědobý plán zajištění kvality poskytovaných služeb? Věnuje se vzdělávání/podpoře lidských zdrojů?“.

Zpracovaná analýza v závěru obsahuje souhrn všech východisek pro tvorbu metodiky. Mezi východiska patří např. „kvalitní krajské strategické dokumentace obsahují jednoznačnou definici krajské sítě sociálních služeb (podporovaných služeb) včetně kritérií, na jejichž základě je konkrétní služba určena k podpoře či nepodpoře z finančních prostředků, jejichž rozdělování je v kompetenci kraje“ nebo „definovaná síť nemůže být chápána jako katalog sociálních služeb existujících na území kraje“ či „plán definuje změnu, tj. stávají stav a cílový stav a kroky, které kraj učiní, aby dosáhl definovaného cílového stavu; stávající a cílové stavy by se logicky v takovém případě neměly rovnat“.

Ve druhém kroku dodavatel na základě analýzy a spolupráce s dalšími odborníky ve svém širším týmu navrhl pracovní verzi metodiky. Navržená metodika přináší nový pohled na definování sítě sociálních služeb. Vymezuje síť sociálních služeb nejen na druhy sociálních služeb, ale jde o úroveň níž – na jednotlivé činnosti, základní činnosti při poskytování sociálních služeb dle § 35 zákona č. 108/2008 Sb., o sociálních službách, tzn. činnosti výhradně financované z prostředků na sociální služby. Metodika dále říká, jaké jsou obecné charakteristiky sítě, základní podmínky jejího řízení a především pak stanovuje základní 4 parametry sítě. Těmito parametry jsou: potřebnost, kvalita, dostupnost a nákladovost.

Pracovní verze metodiky byla představena v červnu letošního roku na kulatém stole v rámci aktivity č. 5. Účastníky kulatého stolu byli odborníci z řad koordinátorů plánování, poskytovatelů, inspektorů či expertů přes financování a také byli zastoupeni představitelé krajů, partnerů a monitorovací skupiny projektu. Jednotliví experti byli vybráni na základě nominací. Odborníci by se dále měli podílet na navržení dopracování metodiky.

Dalšími vstupy pro dokončení metodiky jsou: výstup z expertní platformy aktivity č. 6, která v současné době pracuje na návrzích variant způsobů financování sociálních služeb, a výstupy z aktivit 2, 3, 4 týkající se karty služeb, nákladovosti a definování intervencí.

V současné době má MPSV k dispozici pracovní verzi metodiky. Začátkem příštího roku proběhne několik dílčích setkání odborníků. Jednotlivá setkání budou pořádána podle témat k síťování. Setkání k podobě finanční kapitoly střednědobých plánů se uskuteční až po předložení výstupů aktivity č. 6. Finální dokončení metodiky je plánováno na 2. polovinu roku 2012.

Celý projekt Podpora procesů v sociálních službách je financován z ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu.

Veronika Madejová,

PR pracovnice projektu Podpora procesů v sociálních službách, za přispění **Vladany Vaskové**, pracovnice odboru soc. služeb a soc. začleňování MPSV



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

V textu byly použity výňatky z návrhu Metodiky pro vytváření optimální krajské sítě sociálních služeb a pro plánování finančních prostředků v rámci procesů vytváření krajských plánů SPRSS a Analýzy existujících Střednědobých plánů rozvoje sociálních služeb. Více informací o aktivitě č. 5 na <http://www.mpsv.cz/cs/9749>.

Stravovací povinnost u zaměstnanců pracujících v kuchyni

Dotaz čtenáře:

Je u zaměstnanců v domově seniorů, kteří vaří a rozdávají jídlo klientům, stravovací povinnost? Pokud ano, podle jakého předpisu?

Odpovídá

JUDr. Vladimír Hort:

Do konce roku 2001 bylo financování závodního stravování jednotně upraveno nařízením vlády č. 137/1989 Sb., o závodním stravování. Toto nařízení vlády bylo zrušeno zákonem číslo 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce číslo 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů. V ustanovení § 9 této normy bylo k předmětné otázce uvedeno: „Pracovník stravovacího zařízení, který se přímo podílí na přípravě nebo výdeji jídel, **uhradí** organizaci jedno hlavní jídlo za každou odpracovanou směnu, **pokud neprokáže**, že se v tomto stravovacím zařízení nemůže ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů stravovat...“. Účelem této úpravy dle důvodové zprávy bylo zabránit bezplatnému stravování zaměstnanců, kteří se přímo podílí na přípravě a výdeji jídel.

Současná právní úprava je provedena jinak pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace na jedné straně a jinak pro příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky.

Organizační složky státu a **státní příspěvkové organizace** mají financování závodního stravování upraveno od 1. ledna 2002 **vyhláškou Ministerstva financí č. 430/2001 Sb.**, o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění vyhlášky č. 99/2006 Sb. V ustanovení § 3 odst. 9 této vyhlášky je uvedeno: „Zaměstnanci organizace, který vykonává práci v jejím vlastním zařízení závodního

stravování a přímo se podílí na přípravě nebo výdeji jídel, se poskytuje hlavní jídlo za podmínek uvedených v odstavcích 5 a 6 (pozn.: tj. jako ostatním zaměstnancům)“. Uvedená dikce znamená, že zde není stanovena povinnost odběru a úhrady stravy uvedenými zaměstnanci. K zabránění bezplatnému odběru stravy by v těchto organizacích měl být zřízen účinný systém vnitřní řídicí kontroly.

Financování závodního stravování u zaměstnavatelů, **kterí jsou příspěvkovými organizacemi zřízenými územními samosprávnými celky**, bylo rovněž upraveno nařízením vlády č. 137/1989 Sb.,

o závodním stravování, ve znění pozdějších předpisů. S účinností od 1. března 2005 platí pro závodní stravování v těchto organizacích nová právní úprava obsažená ve **vyhlášce č. 84/2005 Sb.**, o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů. V ustanovení § 3 odst. 8 této vyhlášky je uvedeno: „Zaměstnanec organizace, který vykonává práci v jejím vlastním zařízení závodního stravování a přímo se podílí na přípravě nebo výdeji jídel, **uhradí** za každou odpracovanou směnu sníženou úhradu za jedno hlavní jídlo, **pokud neprokáže**, že se v tomto stravovacím zařízení nestravuje...“. Povinnost úhrady je zde stanovena vlastně objektivně (rozhodujícím faktorem je odpracovaná směna, nikoliv skutečný odběr stravy), když na zaměstnanci leží důkazní břemeno k prokázání skutečnosti, že jídlo ve stravovacím zařízení, v němž vykonává práci, skutečně neodebírá. Přitom půjde o zaměstnance, který práci vykonává při-

mo v kuchyni sociálního zařízení (tj. jako kuchař, pomocná síla v kuchyni, při výdeji jídel uvařených v této kuchyni apod.), netýká se zaměstnanců, kteří pouze vydávají stravu, přivezenou do sociálního zařízení od jiného dodavatele, který tedy ve smyslu citované vyhlášky není „vlastním zařízením závodního stravování“.

Protože zařízení sociální péče může existovat buď jako státní příspěvková organizace (zřizovatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí) nebo jako příspěvková organizace zřízená územním samosprávným celkem (tj. obcí či krajem), je nutné tuto skutečnost reflektovat a v otázce závodního stravování aplikovat správný právní předpis. Dle mého názoru tato momentálně platná rozdílná právní úprava však nemá žádné opodstatnění a ke změně řešení tohoto problému tak, jak bylo definováno ve zrušeném nařízení vlády č. 137/1989 Sb., nebyl žádný důvod.

INZERCE


MK MARKET


Velkoobchod se zdravotnickým materiálem
Výdejna zdravotnických potřeb
Specialista na hygienické pomůcky pro inkontinenci

PROFESIONÁLNÍ SYSTÉM SLUŽEB PRO PROFESIONÁLY



Pro poskytovatele sociálních služeb:
široký zdravotnický a hygienický sortiment, rychlost, kvalita, bonusový systém, programy stálé podpory

Pro uživatele služeb:
Celoroční sponzorské aktivity

Pro pracovníky služeb:
specializované a certifikované vzdělávací programy

www.inkontinence.info, www.mkmarket.com

Panáček z vlny či chemlonu

Materiál a pomůcky:

- vlna nebo chemlon
- odstřížky látek
- igelitový sáček
- nůžky

Pracovní postup:

1. Připravíme si přadýnko nenavinuté vlny nebo chemlonu. (Obr. 1)
 2. V jednom místě přadýnko přestříhneme, vznikne tak pás vlny, ze kterého odebereme jednu třetinu materiálu. Ten použijeme na výrobu rukou. (Obr. 2)
 3. Z odebrané třetiny upleteme ruce. (Obr. 3)
 4. Do horní části panáka dáme klubíčko z odstřížků látek v igelitovém sáčku a podvážeme, tím vytvoříme krk. (Obr. 4)
 5. Vlnu rozdělíme na dvě poloviny, vsuneme ruce a opět podvážeme. (Obr. 5)
 6. Spodní část panáka rozdělíme na dva stejné díly, ze kterých upleteme nohy. (Obr. 6)
 7. Konce nohou po upletení rovnoměrně zastříháme. (Obr. 7)
 8. Panáček je na světě. (Obr. 8)
- Dle vlastní fantazie dotvoříme panáčkovi obličej a ušijeme nebo uháčkujeme oblečení.

Text a foto:

Míloslava Nevolová

pedagog volného času

Domov Barbora

Kutná Hora, poskytovatel

sociálních služeb



Okénko České asociace Sport pro všechny

Pokračujeme v návrzích každodenního cvičení. K provedení jednotlivých cviků na protažení svalstva trupu tentokrát využijeme dobře dostupné pomůcky – ručníku.



Cvik č. 1

Úzký stoj rozkročný, v připažení před tělem držíme napnutý ručník:

Na šest dob postupně do vzpažení a výponu, ručník nad hlavu rovně,

Na šest dob zpět až do podřepu s mírným hrudním předklonem – ručník před kolena rovně (*opakujeme 6x*).

Cvik č. 2

Stoj rozkročný – ručník nad hlavu rovně:

Doba 1–4: pokrčením upažmo (lokyt dolů) ručník vzad na ramena rovně,

Doba 5–8: úklon vpravo,

Doba 1–8: vzpřim a ručník nad hlavu.

Totéž s úklonem vlevo (*opakujeme 4x*).

Cvik č. 3

Stoj spojný, ručník před tělem rovně:

Doba 1–4: výkrokem pravé vpřed výpad (obě paty na zemi), vzpažit s mírným hrudním záklonem, ručník nad hlavu rovně (nádech),

Doba 5–8: přísunem pravé vzad zpět do stoje, připažit (*výdech*).

Totéž opačnou nohou (*opakujeme 6x*).

Autor: **PhDr. Marie Skopová**, členka Komise seniorů ČASPV
Kresby: **PhDr. Ladislav Růžička**

INZERCE

vaše kancelář

AB-plus, Vaše kancelář.cz partner pro dodávky kancelářských potřeb

Společnost AB-plus, VašeKancelář.cz už od roku 1991, tedy od svého vzniku, se snaží prosadit na náš trh filosofií osobního vztahu ke klientům a komplexnost poskytovaných služeb.

Co to znamená v praxi?

Naše společnost nabízí všem svým klientům nejen 100% kvalitu dodávaných kancelářských potřeb, kancelářského nábytku, kancelářské techniky, spotřebního materiálu, drogistického zboží a občerstvení, ale také 100% logistický servis či individuální odběrový plán postavený na jedinečných potřebách odběratele. Každý zákazník je opečováván svým prodejním konzultantem a oddělením podpory prodeje, kteří okamžitě řeší jeho potřeby.

Mottem společnosti je „dáváme vždy něco navíc ... dáváme MAXIMUM“

Plně v duchu tohoto motta jsou neustále zdokonalovány jednotlivé procesy pro maximální spokojenost zákazníka. Ať už výběrem nabízených produktů, tak logistikou, a především pak přínosem novátorských způsobů zabezpečení chodu Vaší kanceláře v podobě e-obdobrávkového systému, sledováním nákladovosti či až outsourcingem jak v oblasti kancelářských potřeb, tak tiskových řešení a work flow.

Společnost AB-plus, VašeKancelář.cz při své činnosti vytváří podmínky pro zaměstnávání sociálně potřebných a tím splňuje zákonnou realizaci dodávek v režimu tzv. Náhradního plnění. Celkový podíl osob se ZPS je více jak 80%.

A navíc pro členy APSS ČR



- sleva ve výši až 40% pro členské organizace APSS ČR,
- kompletní sortiment všeho co Vaše kancelář potřebuje,
- dodávky po celé ČR ZDARMA při objednávce nad 1.000,- Kč bez DPH,
- sofistikovaný objednávkový systém na www.vasekancelar.cz,
- daňová úleva na odebrané zboží ve výši 35,7% v režimu tzv. Náhradního plnění,
- ISO certifikace 9001, 14001, 18001 a 27001.

Děkujeme Vám, že odběry od AB-plus, VašeKancelář.cz pomáháte i Vy.

www.vasekancelar.cz
tel. / fax: 800 900 088



Střípky z domova

Čtyřlístek v barvách duhy

Ostrava – Páté výročí oslavil letos 15. 11. na scéně Divadla Antonína Dvořáka kulturní projekt Čtyřlístek – centra pro osoby se zdravotním postižením Ostrava nazvaný Všechny barvy duhy. Tento projekt je věnován lidem se zdravotním postižením, kteří se přes zdravotní handicap snaží rozvíjet svůj umělecký talent, ať již v oblasti hudební, pěvecké, taneční nebo výtvarné a díky spolupráci s Národním divadlem moravskoslezským mají alespoň jedenkrát v roce možnost představit své umění a talent veřejnosti na profesionální scéně velkého divadla.

Také v letošním roce přivítal koncert pořádaný ve spolupráci s Lidovou konzervatoří a Múzickou školou v Ostravě s podporou statutárního města Ostravy a Moravskoslezského kraje zajímavé hosty. Zpěvačka a kytaristka Lenka Filipová s irským instrumentalistou S. Barrym a klavíristou J. Konířem obohatili program svými šansony a irskými baladami. K zahraničním hostům koncertu patřila dvanáctiletá Aleksandra Liske, absolutní vítězka letošního ročníku prestižní polské pěvecké soutěže pro handicapované. Hostitel koncertu, Národní divadlo moravskoslezské, pak v programu nabídlo ukázky z muzikálu Noc na Karlštejně a z baletu Zázrak v tichu.



V bohatém programu se však představily hlavně děti, mládež a dospělí – klienti ostravského centra Čtyřlístek, žáci Múzické školy specializované na uměleckou výchovu dětí a mládeže se zdravotním postižením a členové občanského sdružení Bílá holubice. Součástí koncertu je i výstava výtvarných prací klientů Čtyřlístku v Galerii Thálie Divadla Antonína Dvořáka.

Text: **Bohdana Rywiková**

Foto: **R. Šťastný, M. Popelář**
(redakčně kráceno)

Kulturní a společenský život

Borohrádek – Na počátku září jsme u příležitosti dne otevřených dveří navštívili domov se zvláštním režimem v Albrechticích. Naši klienti si tak mohli



prohlédnout tamní zařízení a účastnit se doprovodného programu. V pondělí 5. září nás navštívil herec a bavič Šimon Pečenka, který nás ve více než hodinovém programu provedl světem filmových melodií. Také pátek 9. září byl ve znamení hudby. Naši klienti si mohli poslechnout písničky v podání harmonikářky paní Bernardové a jejího kolegy Rudy Petráře.

V pondělí 12. září přijel do našeho domova římskokatolický farář Ivan Havlíček, aby se setkal s našimi klienty při bohoslužbě.

Další kulturní akcí, kterou jsme pro naše klienty uspořádali, byl zájezd do Klicperova divadla v Hradci Králové, kde jsme shlédli představení Světáci. A protože je paní harmonikářka Bernardová mezi našimi klienty oblíbená, pozvali jsme ji na čtvrtek 6. října, aby znovu zahrála našim seniorům jejich oblíbené písničky, které si spolu s ní mohli i zazpívat. Další den, tedy 7. října, náš domov navštívil pan Kubec, se kterým spolupracujeme již několik let. Ten nás spolu se svojí kolegyní seznámil s nejznámějšími divadelními melodiemi.

A protože se našim klientům snažíme co nejvíce zpestřovat jejich každodenní život, můžeme se v příštích měsících těšit na další zajímavé akce.

Bc. Blanka Frumarová
sociální pracovnice

Domov důchodců Borohrádek

Co se u nás děje

Kobylá nad Vidnavkou – V obci Kobylá nad Vidnavkou, která se rozprostírá v nejvyšším vrcholku Rychlebských hor, je i domov důchodců.

Po celý rok připravuje celý tým domova činorodou zábavu. Uvedu jen některé, velmi zdařené akce, např. turnaje v kuželkách, stolních hrách, maškarní reje, masopust, výlety do okolí, vycházky a spoustu dalších činností. Mezi vyhlášené patří setkání seniorů s dětmi ze zdejší základní a mateřské školy a nacvičování divadelních pohádek. V letošním roce senioři spolu se zaměstnanci nacvičili dvě pohádky, které předvedli na Diva-

delní žatvě v Jeseníku, v okolních zařízeních a také na Veletrhu sociálních služeb. Vždy odcházeli s dobrým pocitem, že rozjasnili tváře dospělých, oči dětí, ale hlavně dokázali sami sobě, že jejich úsilí a snaha nebyla marná.

Všichni zaměstnanci se snaží, aby vytvořili našim seniorům prostředí, které se jim bude líbit a kde se budou cítit jako doma. Jedna z budov prošla letos velkou rekonstrukcí, a tak vše tady voní, leskne se a hlavně lahodí srdci i duši. Vše se dělalo za provozu a vše se v poklidu zvládlo, hlavně díky trpělivosti všech zaměstnanců a povzbudivých slov naší paní ředitelky.

O novou výzdobu interiéru se postara-



ly naše pracovnice v sociálních službách za velké podpory vedení domova.

Jitka Zdražilová, sociální pracovnice
DD Kobylá nad Vidnavkou
(redakčně kráceno)

Pochod broučků

Vsetín – Také letos zorganizovala Diakonie Vsetín tradiční Pochod broučků. Při této příležitosti mají děti, jejich rodiče nebo prarodiče příležitost rozsvítit lampionky nebo lampičky obléknout se do „broučkovského“ – vzít si kostým, tykadla, krovky, domalovat si obličej a projít se potemnělým městem. Letošní již 6. ročník je dokladem toho, že tak Vsetínští dělají stále raději. Vždyť se k akci připojilo odhadem více než 850 občanů města Vsetína.

Sraz byl v pátek 14. 10. 2011 na Dolním náměstí. V 18 hodin se začali scházet ti, kteří využili možnosti vyrobit si na místě krovky nebo tykadélka či si nechat namalovat obličej. Po pozdravení všech přítomných starostkou města Vsetína, Ivetou Tábořskou, oslovil zúčastněné také pan farář Čmelík s poselstvím o světle našich lampiček, které nás vede tmou, a tak je to i s Božím slovem, které nás dokáže vést životem i jeho úskalími.

Na Dolní náměstí dorazil také komisař z Agentury Dobrý den z Pelhřimova, aby přepočítal broučky a berušky, jejichž celkový počet bude zapsán do České knihy rekordů. Konečné číslo, které bylo slavnostně vyhlášeno komisařem, je 111!

Střípky z domova



Zároveň pracovníci Diakonie Vsetín vybírali tři nejkrásnější broučky nebo berušky a jejich lucerňičky a ti dostali krásné dárky. Poté se vydal svítící průvod do tmy zahaleného parku Panské zahrady, kde mezi stromy tančila „nefalšovaná“ víla Eliška. Pochod broučků byl završen zářícím ohňostrojem a možností zdarma navštívit vsetínský zámek a jeho expozice.

Marta Vodáková

*Diakonie ČCE - středisko Vsetín
(redakčně kráceno)*

Velký úspěch

Liběšice – Uživatelé, kteří docházejí do naší výtvarné dílny, jsou velmi šikovní a mnohá jejich díla jsou opravdu umělecká.

Proto se s podporou kolegyně, které vedou výtvarnou dílnu – paní Kacálkové a paní Růžičkové, přihlašují do nejruznějších výtvarných soutěží v rámci celé republiky. A mají velké úspěchy.

Nejnověji přišla úžasná zpráva, že se náš uživatel Roman Khol umístil ve výtvarné soutěži „Zkuste to s námi, aneb dobrovolnictví se meze nekladou“, kterou uspořádala Asociace Trigon v rámci 19. ročníku Evropských dnů handicapu v Ostravě.

Obrázky do soutěže poslaly téměř dvě stovky mladých výtvarníků se specifickými problémy ze vzdělávacích, sociálních a zdravotnických organizací. Odborná porota vybrala deset nejzajímavějších a nejzdařilejších prací a jednou z nich byl i obraz pana Khola.

Tato desítko oceněných obrazů byla ve dnech 25. 9. až 2. 10. vystavena na aukčním portále AUKRO, kde se o ně strhla pravá dražební bitva.



Velmi milé pak pro nás všechny bylo i setkání se zástupkyněmi Asociace Trigon, které vážily dlouhou cestu a navštívily nás 22. 10. Během návštěvy si prohlédly výtvarnou dílnu a hlavně předaly panu Kholovi výtěžek dražby jeho obrazu a krásné dárky. Z úspěchu našeho umělce máme všichni velkou radost, získané prostředky mu umožní účastnit se sportovních a společenských akcí, na které by mu jeho momentální finanční prostředky nestačily.

Poděkování a ocenění si zaslouží také paní Kacálková a paní Růžičková, které vedou výtvarnou dílnu, s uživateli pracují a podporují je, a pana Khola do soutěže přihlášily.

Lucie Putnová

Domov na zámku Liběšice

Rybářský zájezd



Javorník – V září jsme se vypravili s klienty DOZP Sociální pohoda, o. p. s., Javorník na rybářský zájezd na Olšinu. Přivítalo nás krásné slunečné počasí v útulném koutě naší milé Šumavy. Ubytovaní bylo skvěle připravené, a tak jsme ihned po obědě vyjeli na výlet do Českého Krumlova, kde probíhaly Svatováclavské slavnosti. Odpoledne jsme se vlakem vrátili na Olšinu. A naši rybářští nadšenci popadli rybářské pruty a utíkali k vodě.

S ostatními jsme se vypravili na procházku a také k rybníku zjistit, jak „berou“. Večer jsme si povídali ve společenské místnosti a domlouvali si plány na další dny. Druhý den jsme se věnovali chytání ryb, dále jsme navštívili muzeum, kde jsme se dozvěděli o životě lidí na Olšině a o historii rybníku Olšina. Po výborném obědě jsme se věnovali sportovním hrám. Hra „šipkovaná“ zaujala všechny svými náročnými úkoly. Pěkný den jsme ukončili táborákem, opékáním vuřtů, krásnými písničkami a vyhlášením vítězů a rozděním cen. Naši rybáři opět poseděli u rybníka a opět jim všechny ryby uplavaly. V úterý jsme hráli společenské hry, vydali jsme na procházku po okolí a obdivovali jsme krásně udržovaný areál. Odpoledne jsme jeli vlakem do Českého Krumlova. Ráno jsme se při snídani

rozloučili s milým personálem Olšiny, sbalili si kufry a odjížděli plni zážitků z příjemně strávených dnů.

Chtěli bychom poděkovat celému personálu za milý a vstřícný přístup ke všem klientům. Díky.

Alena Reindlová

*Sociální pohoda Javorník, o. p. s.
(redakčně kráceno)*

Dvojí radost

Ústí nad Labem – Pro uživatele i zaměstnance Domova pro osoby se zdravotním postižením Severní Terasa byl konec září a počátek října tohoto roku opravdu radostným.

27. září proběhlo v tomto zařízení slavnostní předání nového vozu Renault Kangoo. Automobil zapůjčila reklamní agentura Kompakt, s. r. o., a mohla tak učinit díky sponzorským příspěvkům firm z Ústecka a Teplicka. Zástupci sponzorů se slavnostního předání osobně zúčastnili a měli tak možnost vidět, jakou radost svým darem učinili. Vozidlo bude využíváno nejen k přepravě uživatelů a zásobování střediska, ale především k zabezpečení sociální služby „chráněné bydlení“. Služba je poskytována v pronajatých bytech a asistenci vykonávají zaměstnanci domova. Seznam sponzorů automobilu je ke zhlédnutí na webových stránkách organizace www.dozp-ul.cz.



Další událostí, na kterou se uživatelé těšili, byla návštěva ZOO v Liberci. Ta proběhla za krásného slunečného počasí ve čtvrtek 6. října. Celá akce se konala díky sponzorskému daru pana Dalibora Petrů z Ústí nad Labem, který věnoval na tento účel 16 000 Kč. Výlet byl celodenní, a protože byl objednan autobus, mohli se ho zúčastnit i uživatelé s vyšším stupněm postižení nebo ti, kteří při chůzi používají chodítko či jsou zcela odkázaní na vozík. Z darovaných financí byl klientům uhrazen pronájem autobusu, oběd, vyhlídková jízda v ZOO a občerstvení.

Michala Blahníková

*Domov pro osoby se zdravotním postižením Severní Terasa
Ústí nad Labem
(redakčně kráceno)*

Střípky z domova

Nové oddělení

Strážnice – Dne 4. 9. 2011 se v Domově pro seniory Strážnice uskutečnilo slavnostní otevření specializovaného oddělení pro osoby s onemocněním Alzheimerovy a jiné demence. Pozvání přijali představitelé vedení města Strážnice, členka České alzheimerovské společnosti paní Pavla Hýblová a ředitel soc. zařízení z okolí. Po přestřižení pásky a společném přípitku se uskutečnil slavnostní koncert na nádvoří našeho domova. Akce se konala nejen pro všechny uživatele domova, ale i pro širokou veřejnost. Na koncertě vystoupily dvě cimbálové muziky a jeden folklorní soubor. Všichni tak strávili příjemné dvě hodiny s hudbou, která je jim blízká.



Velmi příjemné bylo zjištění, že koncert navštívilo velké množství návštěvníků z venku, kteří si mohli prohlédnout i vnitřní prostory domova a lépe se seznámit se sociálními službami, které v domově poskytujeme.

JUDr. Ivana Kyjovská, ředitelka
DpS Strážnice

Křest CD

Buchlovice – V Buchlovicích bylo opět veselo! 12. října v rámci Týdne sociálních služeb ČR křtil rockový pěvecký sbor Ladies BuDu z Domova pro seniory Buchlovice další přírůstek do své hudební kolekce, v pořadí již sedmé CD s názvem „Dneska to rozjedem...“

Ladies BuDu tentokrát přezpívaly pod taktovkou pana vedoucího Antonína Gajdoša a kapelníka Ludmily Hájkové deset známých hitů našich i zahraničních interpretů, jako např. ABBA, Helena Vondráčková, Yo-Yo Band, Petra Janů, Věra Špinarová a jiní.

Kmotrami CD byly Gabriela Jelínková, manažerka Nadace Děti – Kultura – Sport



a zpěvačka Monika Absolonová, která všechny potěšila i překrásným zpěvem.

Přejeme sboru do budoucna hodně úspěchů a vitality a těšíme se na další CD nosič.

Mgr. Alena Trnčáková
sociální pracovnice, DS Buchlovice

Mini skanzen

Český Těšín – Uživatelé Domova pro seniory Český Těšín, p. o., v zájmové dílně vytvořili „mini skanzen“, který je napodobeninou hradiska. Hradisko bylo kolébkou města Český Těšín. Jedná se o hradiště ze slovanské doby (raný středověk 8. až 10. století). Na místě, kde se nacházelo hradiště, byl nedávno postaven skanzen – Archeopark Chotěbuz Podobora. Jeho původně dřevěná podoba nás inspirovala k vytvoření napodobeniny s využitím materiálu, jakým jsou staré „Zlaté stránky“.

Do tvorby hradiska se zapojilo více uživatelů. Tento druh činnosti je vhodný i pro uživatele s omezením hybnosti rukou. Papír byl nejdříve stočen do ruliček. Jednotlivé ruličky byly postupně lepeny na karton. Takovým způsobem vznikaly zdi a následně stavby např. strážní věž, palisáda a posvátné zobrazení božka Svatovíta, který byl Slovany ctěn.



Mgr. Anna Fejfarová, Izabela Zajac
Domov pro seniory Český Těšín, p. o.
(redakčně upraveno)

Gastroterapie

Brno – Náš domov se může právem pochlubit, že v průběhu let 2007 – 2010 zrealizoval, nastartoval nebo prozatím jen naplánoval celou řadu projektů zaměřených na využití volného času klientů. Jedním z neúspěšnějších je projekt z oblasti gastroterapie. O co jde?

Počátkem roku 2009 jsme uspořádali mezi klienty anketu, jaká jídla by si přáli, aby kuchyně domova vařila. Netušili jsme, že tím odstartujeme jeden z neúspěšnějších a nejoblíbenějších projektů našeho zařízení. Z 60 % klienti uváděli jídla, ze kterých byly nutriční terapeutka a vedoucí stravovacího provozu, mírně



řečeno, v rozpacích. Jídla buď nesplňovala požadavky kladené na zdravou výživu, nebo jejich výroba byla časově velmi náročná. Mnohá jídla také kuchařky nenašly v dnešních recepturách (zkrátka, nevěděly dost dobře, jak a z čeho se vaří). Abychom klienty nezklamali tím, že jejich návrhy nebudeme akceptovat, napadl nás „úhybný manévř“. Zájemci o danou pochutinu si ji mohou s pomocí ergoterapeutky uvařit sami v tzv. „ergoterapeutické kuchyni“. Od té doby si babičky (tedy většinou babičky, dědečci jsou zaměstnáváni pomocnými pracemi, jako je škrábání brambor, zeleniny, krájení a vypeckování ovoce atd.) jednou za čtrnáct dní vaří to, co vařily za mlada – vaří to, co vařily jejich maminky a babičky – vaří to, co je pracné, zdlohavé a často i z hlediska moderní výživy nezdravé, ale tolik, tolik dobré.

Gastroterapie je symbiózou terapie reminiscenční a zážitkové. Je to také debatní klub a místo setkávání, kam se všichni účastníci těší a rádi vrací.

RNDr. Mgr. Helena Valkounová
ředitelka Domova pro seniory
Mikuláškovo nám., p. o., Brno
(redakčně kráceno)

Exkurze pracovníků do Vídně

Praha – V návaznosti na probíhající kurz „Aktivizace seniorů s využitím prvků biografie“, kterého se účastní pracovníci našeho domova, se uskutečnila exkurze do domova pro seniory „Haus am Mühlengrund“ ve Vídni. Cílem exkurze bylo setkat se s autorem psychobiografického modelu prof. E. Böhm a prohlédnout si zařízení, které poskytuje péči na základě teorie psychobiografického modelu. Organizátorkou exkurze, která byla určena pracovníkům z různých domovů pro seniory v ČR, byla Mgr. A. Sakařová, ředitelka Domova pro seniory Bechyň, průvodkyní setkáním ve Vídni byla lektorka kurzu PhDr. E. Procházková.

Zařízení nám představil ředitel zařízení Ing. H. Hempt. Následně se slova ujal pan profesor Böhm, který zdůraznil některé aspekty svého modelu

Střípky z domova



ošetřovatelské péče, tedy nutnost znát biografii seniora pro zabezpečení kvalitní individualizované péče, ale i nutnost znát biografii pracovníků v týmu, kteří poskytují péči, a vytváření adekvátního prostředí pro spokojený život seniora v zařízení. Na dotazy odpovídal nejen pan profesor, ale i vedoucí pracovnice oddělení a její kolegyně.

Předmětem našeho zájmu bylo především oddělení, které je určené seniorům se změněným způsobem chování (demenci). Exkurze ve Vídni je pro nás inspirací při zavádění modelu péče profesora Böhma v našem zařízení.

Mgr. Renáta Nentvichová Novotná

*Domov pro seniory – Slunečnice, Praha 8
(redakčně kráceno)*

Předání sponzorského daru

Telč – Dne 1. listopadu 2011 předali jednatelé jihlavské firmy DOMKAT, s. r. o., pánové Ing. Jiří Tomšů a Ing. Dušan Příborský, za účasti místostarostky města Telče paní Hany Müllerové, klientům Domova pro seniory v Telči multifunkční křeslo nové generace značky SELLA.

Firma DOMKAT, s. r. o., se profiluje jako výrobce zvedacích jednotek pro zdravotnický nábytek, nábytek pro zařízení sociální péče a toto darované křeslo je vybaveno jejich zvedacím zařízením.

I když tato firma dodává výrobky především zahraničním odběratelům, rozhodla se pro sponzorování některého sociálního zařízení v rámci Kraje Vysočina, a to konkrétně Domova pro seniory v Telči.



Ing. Miloš Roudenský, ředitel
Domov pro seniory Telč

Střípky z rekondičního pobytu

Haviřov – Díky finanční podpoře Nadace OKD jsme mohli v době od 5. do 9. září 2011 našim uživatelům zprostředkovat pětidenní pobyt na zdravém vzduchu v Horní Bečvě. Ubytování jsme byli na hotelu DUO.

Pro naše uživatele jsme připravili pestrý program. Denně jsme měli volný vstup do bazénu. Všechny 20 uživatelů bylo rozděleno do 4 družstev, týden probíhal v soutěžním duchu. Měli jsme pro klienty připravený sportovně společenský „branný závod“ s pestrými soutěžními disciplínami.

V úterý se na nás přijel podívat ředitel domova MUDr. Dlábek v doprovodu Bc. Pawlase, náměstka Magistrátu města Haviřova pro sociální rozvoj. S nimi přijela i reportérka TV Polar s kameramanem a natočili o nás krátkou reportáž. Ta se již vysílala i v televizi.

Úterní večer se nesl v duchu poezie. Se zajímavým programem za námi ve středu přijela i slečna Lucie Kempná, která na středisko Helios dojíždí se svými pejsky Algidou a Dorinkou a zajišťuje našim uživatelům canisterapii. Večer jsme byli pozváni na „Kloboukový bál“ pořádaný našimi kolegy ze Svazu tělesně postižených Haviřov.



Pobyt byl ukončen vyhlášením vítězů, žádné družstvo však neodešlo s prázdnou.

Děkujeme Nadaci OKD za realizaci projektu, který našim seniorům umožnil příjemně si svůj život a vydat se na místo, které by už sami nejspíš nenavštívili.

Gabriela Kunčická

*vedoucí sociálního útvaru
Domov seniorů Haviřov, p. o.
(redakčně upraveno)*

Halloweenská oslava

Skalice – 2. listopadu slavíme svátek Všechny svatých čili „Den památky zesnulých“, tzv. „Dušičky“. V našich zemích uctíváme tento svátek v tichém rozjímání a zachmuření. Naopak jiné země v tento čas slaví halloween v duchu velkého veselí, oslav, karnevalu či maškarní zábavy.



Halloween vnesl do života našeho domova něco strašidelného, ale i zábavného. Proč se oddávat pochmurné náladě z mlhavých podzemních dnů, když se můžeme společně pobavit a zažít nefalšovaný rej těch nejpozoruhodnějších masek?

A tak se náš domov začal měnit ve strašidelné a magické doupě. Pod rukama zaměstnanců a klientů se rojili netopýři, pavouci, krysy, pavučiny, myši, ježibaby i umrlci. Z vydlabaných dýní se na nás šklebily nestvůry, které vítaly každého příchozího návštěvníka. Prvního listopadu se otevřely brány domova a přilétly čarodějnice, pavoučnice, smrtka i mumie. Ty si připravily pro všechny účastníky halloweenských oslav různé nástrahy, kterými museli projít, chtěli-li si zachovat „svůj lidský život“. Nebylo jednoduché se poslepu plazit mezi pavučinami, popíjet jedovaté lektvary a krmít se pečenými „záviny“ vytvořenými z muchomůrek. Zkuste soupeřit se smrtkou a mumii a tak dokažte svoji odvahu a bystrost. Zcela nečekaně se dostavili i upíři, kterým se ale nepodařilo nikomu vysát krev z těla. Až na pár jedinců, kteří se báli a schovali se do svých doupat, si zábavu připravenou zaměstnanci domova všichni účastníci halloweenu doslova vychutnali.

Všichni se těšíme, že za rok se k nám strašidelně veselí HALLOWEEN opět vrátí.

Hana Vitásková, vedoucí domova
DSP Skalice

XXV. sportovní hry

Uherský Brod – Dne 21. 9. 2011 pořádal Domov pro osoby se zdravotním postižením v Uherském Brodě XXV. sportovní hry pro sportovce se středním a těžkým stupněm postižení. Sportovní hry proběhly v útulném areálu hřiště TJ Sokol Újezdec Těšov, který nám byl na tento den zapůjčen. Velký dík za přípravu her patří zaměstnancům DZP. Od osmé hodiny začínali přijíždět účastníci z velké části Moravy. Sportovního dne se nakonec zúčastnilo cca

Střípky z domova

220 mentálně postižených sportovců z 12 zařízení pro mentálně postižené. Všichni se pilně připravovali a trénovali, aby na hřišti předvedli své nejlepší výkony, byť nešlo ani o metry, vteřiny či jiné měřitelné výkony a rekordy. Odměnou každému byla medaile a taška s upomínkovými předměty a řada nezapomenutelných zážitků z příjemně prožitého dne, umocněného setkáním s kamarády z jiných zařízení. Celý program zakončila diskotéka, kterou si sportovci náramně užívali až do svého odjezdu domů. Za přispění k bezproblémovému a úspěšnému průběhu dne chceme poděkovat podpoře města Uherský Brod a firmám, které přispěly drobnými i většími dary na odměny pro sportovce. Jedná se především o EGP Invest, Belvis Elektro, Řihák, velkoobchod s papírem a v neposlední řadě dodavatelé řetězce lékáren Lloyds. Odměnou všem jsou úsměvy na tvářích mentálně postižených sportovců a nadšení, s kterým o sportovním dnu hovoří. Jsme šťastní, že se nám pro ně podařilo připravit nevšední den s nevšedními zážitky.



Ing. Martin Bříšťela, vedoucí
DZP Uherský Brod
(redakčně kráceno)

Týden sociálních služeb

Zborovice – Týden sociálních služeb ČR v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Zborovicích jsme zahájili 8. října schůzkou s rodiči a opatrovníky klientů. Součástí této schůzky bylo vystoupení klientů s maňáskovým představením „Perníková chaloupka“, prodejní výstavka výrobků zájmové činnosti, prohlídka opravené budovy s novým typem bydlení (malometrážní byty), s kaplí, terapeutickou dílnou a se společenskou místností. Rodiče, opatrovníky a ostatní příbuzné jsme seznámili s chodem domova, s různými změnami v sociálních službách, s činnostmi a akcemi pro klienty.

11. října se následně uskutečnil v domově „Den otevřených dveří“ pro veřejnost a žáky ZŠ Zborovice. Návštěvníci měli možnost si prohlédnout všechny



budovy domova, podívat se na zájmovou činnost s klienty a nakoupit si výrobky zhotovené klienty.

12. října jsme pozvali do domova děti MŠ ze Zborovic na kulturní program našich klientů. Zhlédly maňáskové představení „Perníková chaloupka“, scénku „Pat a Mat“ a na závěr vystoupení kouzelníka – mistra Šmeli. Děti byly nadšené, celý program se jim moc líbil. Také si s paními učitelkami prohlédly výstavku výrobků. Klienti byli za program oceněni nádherným dětským potleskem a úsměvem.

14. října jsme zahráli maňáskové stejné představení a scénku žákům 1. stupně ZŠ ze Zborovic. I oni byli velice nadšení, ocenili nás bouřlivým potleskem a prosili o pozvání na nové představení. Celoročně mají občané i děti možnost navštívit náš park se ZOO koutkem a krmit rybičky v našem rybníce.

L. Burešová, vedoucí PSS
DOZP Zborovice

Životaumění v Cheironu

Tábor – V říjnu proběhl v Komunitním centru pro děti a mládež Cheiron T již 15. ročník kulturně-vzdělávacího festivalu „ŽIVOTAUMĚNÍ“. Festival začal v pondělí 17. října besedou Můj (ne)přítel automat. O stále diskutovanějším problému gamblingu jsme si povídali s PhDr. Martinem Hukem. Blok přednášek pokračoval v úterý s MUDr. et Mgr. Prokopem Remešem na téma Hagio-terapie a závislosti. Jedná se o nový směr existenciální psychoterapie, jehož nástrojem je projektivní práce s biblickými texty. Remeš má mnohaleté zkušenosti z psychiatrické léčebny v Bohnicích, kde pracuje se skupinami anonymních alkoholiků a narkomanů. Ve středu jsme promítli film s tematikou AIDS v ČR, po kterém následovala beseda s MUDr. Evou



Pivcovou. Ta upozornila na skutečnost, že zatímco počet HIV pozitivních stále roste, informovanost o problematice AIDS naopak klesá. K září 2011 bylo virem HIV v ČR nakaženo 1636 osob. Toto číslo však může být mnohem vyšší s ohledem na skutečnost, že mnozí lidé test na HIV nikdy nepodstoupí. Problematice závislosti byly věnovány i další dva dny. Po promítnutí filmu Piko následovala debata s Danem Horynou, který v 70. letech jako první vyzkoušel nový způsob užívání pervitinu a jehož životní příběh je do filmu zasazen. Horyna srovnává normalizační a dnešní dobu: „I když si to dnešní společnost nepřizná, žije v duchu pravidla: Peníze bez práce, sex bez lásky a zábava bez přemýšlení.“ Festival pořádala Cheiron T, o. p. s., za podpory města Tábora.

Pavla Kohelová
komunitní pracovnice
Cheiron T, o. p. s.

Návštěva muzea v Pořežanech



Písek – Ve středu 14. 9. 2011 klienti Seniorského domu Písek navštívili unikátní muzeum pana Ervína Jiříčka v Pořežanech u Týna nad Vltavou. Kromě historických vozidel a zemědělské techniky viděli úžasné panské kočáry a povozy, selskou jizbu, sbírku šicích strojů a rádií, staré kočárky, motocykly, vojenskou výstroj a mnoho dalšího. Byl to pro ně nezapomenutelný zážitek, díky kterému se mohli vrátit v čase nejen o několik desítek let, ale i celých staletí. Pan majitel je velmi vstřícně přivítal a poutavým vyprávěním se jim snažil nejatraktivnější kousky své celoživotní snahy přiblížit. Největší úspěch sklídilo nákladní auto Škoda na dřevoplyn a pohřební vůz s ručně vyřezávanými motivy. Jsme rádi, že můžeme našim klientům zprostředkovat bohaté zážitky, které pro ně mají stále ještě pozitivní význam.

Bc. Daniela Trochová, DiS.
sociální pracovnice
Seniorský dům Písek

Není čas na experimenty

Chraňte kůži svých klientů kosmetikou
Menalind professional



Nutriskin Komplex vytváří na pokožce ochrannou vrstvu a tím ji chrání před škodlivými vlivy. Přispívá k lepší elasticitě kůže a zlepšuje buněčný metabolismus. Obsahuje:

- Esenciální mastné kyseliny
- Aminokyseliny
- Mandlový olej
- Kreatin



Emulze voda v oleji

Zajišťuje hlubkovou a dlouhodobou hydrataci pokožky.



Příjemná svěží vůně
a neutralizér zápachu.



Pumpička pro snadné a úsporné dávkování. Nový tvar se zarážkami zabraňuje proklouzávání.



Pro více informací volejte na bezplatnou linku
800 100 333, navštivte www.hartmann.cz
nebo pište na kontakt@hartmann.cz

Menalind®
professional