



## Metodika doprovázení pěstounské péče (dlouhodobé)

### Vymezení jednotlivých rolí

#### Osoba pečující (pěstouni, poručníci)

- zajišťuje péči o dítě v souladu s IPOD dítěte (sleduje naplňování vývojových potřeb, buduje a posiluje vztah s dítětem, učí vytvářet vztahy s přirozeným okolím, pečuje o dítě a chrání jej)
- spolupracuje se všemi zúčastněnými subjekty (např. účast na případové konferenci)
- v závažných záležitostech týkajících se dítěte se obrací na doprovázející organizaci (klíčového pracovníka) a OSPOD dítěte
- umožňuje kontakt dítěte s biologickou rodinou v souladu s IPOD dítěte; první kontakt zpravidla proběhne na základě dohody s OSPOD dítěte a za účasti doprovázející organizace; za realizaci odpovídá OSPOD dítěte ve spolupráci s doprovázející organizací, v případě, že je kontakt bezproblémový (např. v příbuzenské péči), je možné jej realizovat bez asistence zmíněných institucí
- o termínech a průběhu kontaktu dítěte s biologickou rodinou osoby pečující informují klíčového pracovníka doprovázející organizace, který sleduje účel kontaktu a zda se vyvíjí v zájmu dítěte
- zachovává mlčenlivost ve vztahu k poskytnutým informacím o přijatém dítěti, jeho biologické, případně také náhradní rodině
- zpracovává knihu života dítěte, případně jinou formou zpracovává fotografie dítěte a záznamy o podstatných událostech týkajících se dítěte. Může jít např. o chronologický přehled podstatných událostí - přijetí dítěte, zdravotní prohlídky a vyšetření, případně pobyt v nemocnici či jiné závažné zdravotní komplikace, zásadní změny ve vývoji dítěte. Je vhodné zaznamenávat i zprávu o průběhu kontaktu dítěte s biologickou rodinou (kde kontakt proběhl, jak dlouho trval, kdo z biologické rodiny se ho účastnil, co se dělo).

#### Doprovázející organizace

- zajišťuje služby pro pěstouny na základě uzavřené dohody
- pokud je to potřeba účastní se převzetí dítěte pěstouny, má s osobou pečující dohodnut pohotovostní režim pro krizové situace (např. telefon na klíčového pracovníka)
- zajišťuje pravidelné a adresné vzdělávání pěstounů s ohledem na jejich aktuální potřeby; vede přehled o absolvovaném vzdělávání
- je nápomocna při sestavování IPOD dítěte, spolupracuje s OSPOD dítěte a pěstouny, podporuje pěstouny s naplňováním IPOD
- průběžně reflektuje s osobou pečující průběh pěstounské péče, informuje o závažných skutečnostech a změnách v pěstounské rodině OSPOD
- pomáhá při přípravě a realizaci asistovaného kontaktu v součinnosti s OSPOD dítěte, pokud se uskutečňuje.
- zpracovává jednou za půl roku monitorovací zprávu o průběhu výkonu pěstounské péče, na vyžádání OSPODu dítěte poskytuje zprávu o průběhu PP



- doporučuje cílenou odbornou pomoc rodině (dítěti i pěstounům) pokud je potřeba
- umožňuje respitní péči – celodenní péče o svěřené děti v rozsahu alespoň 14 kalendářních dnů ročně
- pomáhá se zajištěním osobní péče o svěřené děti v nutných případech (uznatelné důvody jsou např. návštěva soudu, lékařské zákroky či vyšetření, úmrtí v rodině apod.) v rozsahu max. 20 h měsíčně)

## Doprovázení rodin

Doprovázením se rozumí podpora, kontrola a vzdělávání při výkonu náhradní rodinné péče. Pracovníci, kteří realizují službu Doprovázení (tzv. klíčoví pracovníci), musí splňovat kvalifikační požadavky vyplývající ze zákona o sociálních službách a ze zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

Hlavním a nejdůležitějším principem služby Doprovázení je podpora náhradní rodiny, jednotlivých členů i celé rodiny.

**Podpora dítěte** – pracovník, který rodinu doprovází, je v pravidelném osobním individuálním kontaktu s dítětem. Zjišťuje jeho aktuální spokojenost, míru naplnění jeho potřeb, podporuje dítě ve vyjadřování jeho myšlenek, pocitů, přání, nejistot, potřeb.

**Podpora pěstounů** – pracovník, který rodinu doprovází, je v pravidelném osobním kontaktu s pěstouny. Pracovník podporuje pěstouny k reflexi jejich náhradního rodičovství, posiluje kompetence pěstounů, plánuje společně s nimi další služby pro dítě či celý rodinný systém. Nabízí prostor pro řešení aktuálních obtíží rodiny a také pro práci na dlouhodobých zakázkách rodiny a dětí v ní (např. posílení vztahové vazby mezi dítětem a pěstouny, podpora identity přijatého dítěte atd.).

**Podpora rodiny** – pracovník podporuje fungující modely celého rodinného systému, při setkáních s celou rodinou. Posiluje to, co v rodině dobře funguje. Pracovník dále přináší pěstounům i dětem možnost zpětné vazby, reflexe a společně s dětmi či pěstouny pomáhá formulovat konkrétní zakázky pro společnou či individuální práci.

Odpovědnost za výkon sociálně-právní ochrany dítěte má sociální pracovník OSPOD, který zajišťuje kontrolu či dohled nad výkonem PP. Nicméně v rámci služby Doprovázení, pro kterou je třeba pověření k výkonu sociálně-právní ochrany dětí, provádí pracovník také **kontrolu** výkonu náhradní rodinné péče a to ve smyslu plnění:

- domluvených cílů a jejich plnění a souladu s Individuálním plánem ochrany dítěte
- stanoveného vzdělávacího plánu náhradních rodičů
- oznamovací povinnosti dle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

## Vzdělávání

Doprovázející organizace zajišťuje pěstounům takové vzdělávání, které posiluje a zvyšuje kompetencí pěstounů pro výkon náhradní rodinné péče.

Dle individuální situace v rodině se proměňují nároky na znalosti a dovednosti pěstounů v oblasti výchovy, zajištění zdravého rozvoje dítěte ve všech oblastech. Proces přípravy přináší pěstounům základní znalosti v oblasti náhradní rodinné péče, nicméně teprve s příchodem dítěte do rodiny si pěstouni sami uvědomí, jaké další dovednosti a znalosti ke



kvalitní péči o přijaté dítě potřebují. Proto mají možnost se k tomuto tématu také sami vyjádřit, dát podněty, sdělit své potřeby.

Pěstouni mohou požádat také o individuální supervizi. Ta je pravidelně nabízena v rámci poradensko-vzdělávacího víkendového setkání, ale i během celého roku.

Společně tvoří pěstoun a klíčový pracovník **Vzdělávací plán pěstouna**.

Klíčový pracovník ve spolupráci s pěstouny zaznamenává absolvované vzdělávání, eviduje osvědčení, která osoba pečující získá.

## Zásady práce s rodinou

### Seznámení se s rodinou

Na začátku spolupráce rodiny a klíčového pracovníka je důležité věnovat dostatečnou pozornost vzájemnému seznámení. Pracovník se seznamuje se všemi členy rodiny včetně dětí, seznamuje je se svou rolí v rodině.

Klíčový pracovník by se měl v této fázi dozvědět:

- kdo je součástí rodinného systému.
- jak se rodinný systém utvářel (historie rodiny) – jak se rodina stala rodinou náhradní, jak kdo a kdy do rodiny přišel apod.
- jaké je postavení jednotlivých členů v rodinném systému
- jaká je rodinná atmosféra, převládající výchovný styl
- jaké je propojení rodiny se sociálním okolím (postavení rodiny v rámci širšího příbuzenstva, v rámci obce, komunity)
- jak je nastavena spolupráce rodiny s odborníky a institucemi (jaké další služby rodina využívá, s kým spolupracuje)

### Navázání důvěry

Předpokladem k úspěšné práci s rodinou je navázání důvěry. K rychlému navázání důvěry vede schopnost klíčového pracovníka zapamatovat si jména a životní příběhy všech dětí, v začátku spolupráce spíše naslouchat a sbírat informace než předčasně hodnotit, interpretovat či radit. Důležité pro vzájemnou důvěru a spolupráci je také vždy přijíždět na domluvené konzultace včas a předem svou návštěvu v rodině ohlásit. Vzájemné oslovování je součástí dohody mezi členy rodiny a klíčovým pracovníkem. Obecně však platí, že při tykání je náročnější udržet si profesionální hranici a je třeba to při rozhodování zohlednit.

### Srozumitelnost služby

Klíčový pracovník je zodpovědný za to, že náhradní pečovatelé i děti rozumí tomu, co je cílem Doprovázení a je jim srozumitelná role klíčového pracovníka i s jeho hranicemi. Dětem je třeba srozumitelně vysvětlit, proč do rodiny pracovník přichází, aby jej nevnímaly jako další osobu, která ohrožuje jejich rodinu a její přirozené fungování.

### Respekt k rodině vs. zájem dítěte jako priorit

Respekt rodině pracovník vyjadřuje tím, že s tématy, na kterých s rodinou pracuje, zachází citlivě, reaguje na ně s pochopením, mapuje témata, se kterými dítě či náhradní pečovatelé přicházejí. Klíčový pracovník během své práce může zachytit řadu témat, kterým by bylo



dobré se věnovat a pojmenovává je. Může se stát, že klíčový pracovník v průběhu Doprovázení pojmenuje téma, které je pro rodinu těžké a rodina se jím zatím nechce zabývat. Úlohou klíčového pracovníka je citlivě nabízet varianty, jak téma ošetřit. Pokud rozhodnutí rodiny se tématem nezabývat není dle pracovníka v zájmu dítěte, využívá klíčový pracovník všech dostupných metodických nástrojů, aby se situace stabilizovala a dítěti byla poskytována kvalitní péče.

Příklady:

Dítě by chtělo znát pravdu o svých rodičích, kterým se narodilo. Chce vědět, kdo jsou jeho rodiče, kde žijí, proč se o něj nestarají. Pěstouni se tématu vyhýbají a odmítají o něm diskutovat. Klíčový pracovník s pěstouny pracuje a snaží se definovat, co je vede k jejich postoji a jednání. Dále reflektuje aktuální dění v rodině.

Pokud pěstouni nepostupují dle doporučení klíčového pracovníka a situace se v rodině zhoršuje, je třeba přijmout další opatření. Klíčový pracovník domlouvá s rodinou návštěvu na OSPOD, sociální pracovník OSPOD dítěte by měl o krizové situaci v rodině vědět. Pokud náhradní rodina odmítne zúčastnit se návštěvy OSPOD a klíčový pracovník má důvodné podezření, že dítě je v nebezpečí a je ohrožen jeho zdravý vývoj, konzultuje případ v týmu uvnitř organizace, popř. může využít i supervizi. Vyhodnotí-li také tým situaci dítěte jako ohrožující, zkontaktuje klíčový pracovník OSPOD i bez souhlasu pěstounů, o ohlášení poté rodinu pouze informuje. Dobrým krokem k hledání řešení může být i svolání případové konference za účasti rodiny, pracovníka OSPOD, příp. dalších subjektů, které na řešení s rodinou mohou spolupracovat.

### **Kompetence rodiny**

Klíčový pracovník při nastavování spolupráce s rodinou vystupuje jako partner, podporuje pěstouny v jejich dovednostech, vymezuje svou roli tak, aby nepřebíral za pěstouny kompetence. Cílem Doprovázení není převzít péči o přijaté dítě, pracovat s ním individuálně, ale přinášet pěstounům postřehy a podněty k tomu, jak mohou oni sami dítě rozvíjet, jak mu mohou pomoci zpracovat jeho těžkou minulost i aktuální starosti. Doporučuje také možnosti zvyšování jejich kompetenci vhodným vzděláváním.

### **Kompetence klíčového pracovníka**

Vytvoření sítě spolupracujících odborníků - Spočívá zejména ve spolupráci s dalšími subjekty kolem rodiny, v koordinaci této odborné pomoci a stanovování jednotného cíle

Na péči o dítě, které vyrůstá v náhradní rodině, se vždy podílí více osob a také institucí. Úkolem doprovázejícího klíčového pracovníka je s těmito osobami a institucemi spolupracovat a sjednocovat cíle a priority v zájmu dítěte.

Klíčový pracovník musí jasně stanovit, na kterých zakázkách rodiny je schopen s ohledem na své profesní i osobní možnosti a zkušenosti spolupracovat. V případě, že charakter problému, na kterém s rodinou pracuje, vyžaduje již pomoc dalšího odborníka, je z hlediska jeho profesionality nutné tuto skutečnost rodině sdělit a spolupráci s příslušným odborníkem rodině nabídnout.

Při spolupráci s dalšími subjekty je třeba vždy vydefinovat účel a cíl této spolupráce s rodinou, získat její souhlas s předáváním informací třetím stranám.



### Spolupráce s OSPOD

Klíčový pracovník komunikuje se sociálním pracovníkem OSPOD vždy, je-li zájem dítěte ohrožen, na situaci se vztahuje oznamovací povinnost či je součinnost služby klíčového pracovníka rodiny a sociálního pracovníka dítěte v zájmu dítěte či rodiny. Takovou situaci mohou být významnější změny v životě dítěte či rodiny.

Klíčový pracovník rodiny je se sociálním pracovníkem OSPOD dítěte v kontaktu min jedenkrát za šest měsíců osobně, telefonicky, emailem či pomocí písemných zpráv o průběhu výkonu pěstounské péče. Zprávy o průběhu pěstounské péče předkládá klíčový pracovník před odesláním na OSPOD pěstounovi, který má možnost se k ní vyjádřit.

### **Místo a frekvence setkávání klíčového pracovníka s rodinou**

Setkávání se uskutečňují přímo v rodině, příp. na jiném, pro obě strany vyhovujícím místě. Návštěvy klíčového pracovníka přímo v rodině jsou důležitým zdrojem informací a možností poznat celkovou atmosféru v rodině, zároveň umožňují pracovat s dítětem a jeho rodinou v jeho přirozeném prostředí. Je proto žádoucí, aby klíčový pracovník do rodiny pravidelně dojížděl, mim. 1 x za dva měsíce. Pokud to ovšem situace v rodině vyžaduje (zejména při krizových situacích v rodině), může se klíčový pracovník s pěstouny domluvit na setkávání v kratších intervalech.

Klíčový pracovník se pravidelně setkává s rodiči, ale také s dětmi žijícími v rodině. Zapojuje děti do společného řešení. Kontakt pracovníka s dítětem pomáhá udržet dítě v popředí zájmu služby Doprovázení. Udržení vztahu mezi pracovníkem a dítětem je důležitý také proto, že dítě ví, kdo klíčový pracovník je a proč do rodiny přichází. Tato forma vztahu je důležitá pro případ krize, aby si dítě bylo jisté, že pracovník je k dispozici také přímo jemu a může se na něj obrátit. Také dítě může mít speciální zakázku, které se chce věnovat, případně pěstouni přicházejí se zakázkou, aby pracovník pracoval s dítětem individuálně na konkrétním tématu, se kterým se pěstouni ve vztahu k dítěti neúspěšně potýkají.

### **Zápisy z jednotlivých schůzek**

Rodina je při domlouvání spolupráce informována o tom, že z každého kontaktu s klíčovým pracovníkem bude pořizován zápis. Zápis intervence obsahuje datum setkání, délku trvání návštěvy a jednotlivá témata, která se během schůzky probírala.

Klíčový pracovník rodinu také informuje o tom, jakým způsobem je dokumentace v organizaci vedena, kdo do ní může nahlížet atd. (více viz Pravidla pro vedení dokumentace a nahlížení do dokumentace).

### **Struktura schůzky v rodině**

Klíčový pracovník přichází do rodiny 1x za dva měsíce. Pokud aktuálně nepracuje na zakázkách s některými členy rodiny individuálně, neměla by schůzka v rodině přesáhnout cca 2 hodiny. Za dodržení časového rozsahu schůzky je zodpovědný klíčový pracovník. Čas schůzky by měl být rozvržen dle této struktury:

**Sdílení** - pracovník v úvodu schůzky poskytuje dostatečný prostor pro sdílení, co se za uplynulé období událo v životě rodině, jak se aktuálně rodině a dětem v ní daří. V této fázi klade méně otázek, spíše otevřených, aby pěstouni mohli volně vyprávět a sdílet vše, co potřebují.



**Akutní témata** - z procesu sdílení často vyplynou konkrétní témata, kterým si pěstouni přejí konzultaci věnovat, která jsou pro rodinu akutní a potřebují v nich podporu. Pracovník tato témata nejprve shrne a vymezí na jednotlivá témata potřebný čas. Některá témata jsou v rámci konzultace vyřešena, jiná mohou být pouze otevřena s odkazem na příští konzultaci.

**Dlouhodobá témata** - některá témata vyžadují dlouhodobou práci a nelze je vyřešit v rámci jednorázové konzultace. Zakázky v této podobě jsou tedy v rámci schůzek řešeny opakovaně, sleduje se jejich vývoj a míra naplňování.

### **Struktura schůzky v rodině při krizovém režimu**

V případě krize rodiny či některého jejího člena je pracovník k dispozici dle potřeb rodiny a využívá metod krizové intervence. Znalost těchto metod je nedílnou součástí profesních dovedností klíčového pracovníka. Klíčový pracovník může využít možnosti vstupovat do rodiny ve dvojici (s odborným pracovníkem - kolegou z týmu), pokud o to sám požádá a je přítomnost další v případě nezainteresované osoby v zájmu rodiny či klíčového pracovníka.

Pracovník se snaží krizovou situaci v rodině srozumitelně pojmenovat. Po uklidnění situace pracovník spolu s rodinou reflektuje uplynulé dění a spolupráci.

V krizové situaci rodiny pracovník reaguje dle potřeby rodiny a jejích jednotlivých členů, je s rodinou v kontaktu (osobním či jen telefonickým) např. i několikrát denně, dokud se rodina nevrátí do předkrizového stavu. V době řešení krizové situace, nebo po jejím vyřešení dostává klíčový pracovník přednostně prostor v intervizi a supervizi pro reflexi svých pocitů a potřeb.

### **Reflexe aktuální situace v rodině**

Pěstouni (případně i děti) reflektují, jak proběhlo období mezi jednotlivými schůzkami. Tato reflexe je důležitá pro uvědomění si současného nastavení rodiny, co všechno atmosféru v rodině ovlivnilo, jak na události rodina reagovala. Jaké události byly pro rodinu posilující, jaké naopak vedly ke konfliktům. Jak vnímají pěstouni vliv událostí na jednotlivé členy rodiny.

### **Individuální plánování s rodinou**

Pokud je při převzetí rodiny do péče (podepsáním Dohody o výkonu pěst. péče) již příslušným OSPODEM zpracován **IPOD – individuální plán ochrany dítěte**, využívá klíčový pracovník tohoto plánu a podílí se společně s pěstouny, sociálním pracovníkem, případně i dítětem (přiměřeně věku) na jeho aktualizaci, na plnění stanovených úkolů. Klíčový pracovník dává podněty OSPOD, pokud má dojem, že v zájmu dítěte nastala nová okolnost či priorita, a to většinou v půlroční monitorovací zprávě, ale pokud je situace akutní, informuje OSPOD o skutečnosti neprodleně.

Není-li vypracován IPOD - individuální plán ochrany dítěte z předchozí péče o dítě v rámci práce sociálního pracovníka OSPOD, věnuje klíčový pracovník vždy nejméně jedno celé setkání sběru informací pro vypracování individuálního plánu každého přijatého dítěte. Při sběru informací využívá pracovník i další zdroje – například zprávy od odborníků, rozhovor s dalšími členy rodiny (babičkou, strýcem, ...), informace od OSPOD, od institucí, pokud bylo dítě v jejich péči, od školy, školky, atd. Důležitým zdrojem informací je také individuální práce s dítětem – v závislosti na věku dítěte získává pracovník potřebné informace. Tento individuální plán pracovník konzultuje s pěstouny. Z těchto informací sestaví návrh **Plánování naší rodiny** (pro každé dítě zvlášť), kde vyzdvihne priority pro dítě, jeho potřeby a způsob naplňování, toto může sloužit jako základ IPOD, který zpracovává OSPOD.



Plánování naší rodiny aktualizuje klíčový pracovník spolu s pěstouny min. jednou za rok, v případě potřeby i častěji.

### **Příprava na individuální práci s dítětem**

Vyvstane-li potřeba individuální práce klíčového pracovníka s dítětem, je třeba nejprve navázat s dítětem bližší vztah, který umožní na konkrétním tématu dále pracovat. K navázání tohoto vztahu se využívají prostředky přiměřené věku dítěte. Jedná se většinou o hry a herní aktivity, které má konkrétní dítě rádo a které jsou pro něj příjemné (stolní hry, čtení příběhů, povídání si, procházka venku, hraní si se stavebnicí, výtvarné aktivity, atd.). Pracovníci jsou proškolení v metodě My backpack, jejíž prvky lze také využívat. Pracovník se při těchto aktivitách zaměřuje na to, aby se dítě cítilo příjemně a bezpečně a aby se vytvářela atmosféra vzájemné důvěry. Pracovník dítě také blíže poznává a může podle toho potom volit vhodné aktivity pro práci s konkrétním tématem. Dítě by při aktivitách mělo zažívat pracovníka jako bezpečného, důvěryhodného, respektujícího.

### **Příprava rodiny na příchod dítěte do pěstounské péče**

Může se jednat buď o nově schválené zájemce o pěstounskou péči, o stávající pěstouny, kteří jsou schválení k přijetí dalšího dítěte do rodiny nebo také zájemci, kteří teprve procházejí přípravou na pěstounskou péči.

V případě příbuzenské pěstounské péče, kdy pěstouni neprošli přípravou a příchod dítěte je většinou řešen nečekaně a často pod tlakem událostí, stanoví klíčový pracovník nejprve priority, jak ošetřit krizovou situaci v rodině a plánuje společně s nimi, co by nejprve uvítali a potřebovali pro vyřešení vzniklé situace. Následně navrhuje vhodný typ vzdělávání. Např. může jít o témata zaměřená na řešení rodinných sporů a křivd, vyrovnání se se změnou vlastní role (časté u prarodičů), ale také naplňování vývojových potřeb dítěte.

Pracovník u nepříbuzenské PP zjišťuje, kterými tématy se zájemci zabývali při přípravě na náhradní rodinnou péči a na kterých by dále chtěli zájemci pracovat, případně která témata jim byla doporučena lektory přípravy k podrobnějšímu rozebrání.

Může jít například o tato témata:

- ujasnění si konkrétního typu péče, které chtějí zájemci poskytovat ujasnění možností a limitů rodiny (možnost přijetí dítěte s postižením, dítěte se specifickými potřebami, dítěte, které zažilo týrání, zneužívání, dítěte jiného než majoritního etnika atd.)
- ujasnění si a posílení podpůrné sítě rodiny (kdo je pro nás v pěstounství oporou, kde ještě můžeme oporu hledat, s kým ještě můžeme při poskytování pěstounství spolupracovat)
- příprava dětí žijících v rodině na příchod nového dítěte
- nastavení pravidel bezpečné péče (jak zajistit bezpečí pro sebe i pro své děti při poskytování pěstounské péče, jak zajistit bezpečnou péči pro dítě, které zažilo týrání, zneužívání, které je ohroženo diskriminací atd.)
- příprava na změny v rodině po příchodu dítěte (jaké změny nás čekají a jak se na ně dobře připravit, jak připravit rodinné prostředí tak, aby bylo adaptační období pro dítě i pro nás co nejsnazší)



- vzdělávání v oblasti péče o dítě, které prožilo rané trauma, projevy dětí, jejich příčiny a vhodné reakce
- a další související témata

Pracovník se zaměřuje na to, aby všichni členové rodiny (včetně dětí) byli do přípravy na pěstounství vhodně zapojeni. Snažit se podpořit pěstouny či zájemce k setkávání s dalšími pěstouny či zájemci o pěstounství.

### **Podpora při začleňování dítěte do rodiny**

Po příchodu dítěte do rodiny pomáhá pracovník rodině v adaptačním období dítěte. Pracovník zjišťuje, jak na příchod dítěte reagují jednotliví členové rodiny. Je-li to potřeba, podporuje u jednotlivých členů přijetí dítěte. Snaží se neopomíjet projevy dětí, které již v rodině žijí. Pokud je zde znát problémy v soužití dětí, je vhodné pracovat individuálně i s nimi, nebo doporučit odbornou pomoc.

Pracovník pomáhá pěstounům všimnout si projevů chování a prožívání přijatého dítěte. Pozitivní projevy pomáhá využít k navázání vztahu mezi dítětem a pěstouny. Negativní projevy učí pracovník pěstouny rozpoznat již v počátcích a vhodně na ně reagovat, čímž se může předejít výraznějším problémům ve vývoji dítěte.

Pracovník pomáhá pěstounům a dítěti při řešení jeho aktuálního problémového chování – tělesná i verbální agresivita, krádeže, uzavření se do sebe, apod. Pracovník vždy nejprve zmapuje projevy možného problémového chování – a to z pohledu času, možné příčiny, prostoru, frekvence, četnosti, závažnosti, účelu, významu pro dítě i jeho pečovatele. Na základě zjištěných, případně možných příčin volí pracovník spolu s pěstouny vhodné postupy, jak s problémovým chováním dítěte dále pracovat. Při hledání vhodných postupů spolupracují v případě potřeby i s dalšími subjekty (školou, OSPOD, psychologem, psychiatrem, atd.). Často se ukáže jako vhodné zapojit do řešení problému samo dítě.

### **Podpora rozvoje dítěte**

Zaměření práce na podporu rozvoje dítěte vyplývá z cílů individuálního plánu ochrany dítěte. Pracovník vyhledává a zprostředkovává rodině vhodné metody k rozvoji v dané oblasti. Na základě znalosti dítěte upravuje pracovník metody tak, aby byly vhodné pro konkrétní dítě a aby odpovídaly naladění a výchovnému stylu rodiny. Podporuje pěstouny v používání daných metod, poskytuje jim dostatek informací, které k jejich využití potřebují, trénuje s nimi používání jednotlivých technik. Reflektuje s pěstouny užití metody a na základě reakcí dítěte metodu upravují. Pracovník může také na rozvoji dané oblasti pracovat individuálně přímo s dítětem, případně společně s pěstouny a dítětem.

### **Podpora při významných změnách v rodině**

Ve vývoji rodiny zákonitě dochází ke změnám, na některé z nich je možné se dopředu připravit, např.

- zletilost dítěte, jeho osamostatňování
- zrušení pěstounské péče před dosažením zletilosti (např. předběžným opatřením)
- přechod z péče do péče





- dočasné umístění dítěte mimo rodinu
- vážné zranění, onemocnění nebo úmrtí některého člena rodiny

Pracovník pomáhá rodině se na očekávané změny připravit. Reflektuje s nimi jejich očekávání, pomáhá nastavit plán změny (jaké konkrétní kroky je potřeba učinit, kdo je učiní a kdy, kdo je pro koho oporou a jak podporu pro sebe získat). Samotnou změnou pracovník rodinu provází, podporuje jednotlivé členy rodiny.

Jsou však i změny, na které se rodina dopředu připravit nemůže (zrušení pěstounské péče na základě předběžného opatření, vážné zranění, onemocnění, nebo úmrtí některého člena rodiny, ...). Pracovník poskytuje v tomto případě rodině základní krizovou intervenci, pokud ji potřebuje. Provází rodinu změnou, poskytuje podporu jednotlivým členům rodiny, zprostředkovává a doprovází rodinu do doplňujících nebo následných služeb (psychologická, terapeutická péče, lékařská péče apod.).

### **Reflexe aktuálních potřeb a role pěstounů**

Pracovník by měl pěstounům pravidelně nabízet prostor také pro reflexi jejich potřeb. Pěstouni potřebují prostor pro to, aby mohli sdílet, jak se ve své roli pěstounů cítí, jak aktuálně své pěstounství prožívají, co potřebují pro výkon kvalitní pěstounské péče.

V případě zájmu je možné zajistit pěstounům supervizi, a to buď zvenčí formou odborné psychologické pomoci, nebo pomocí odborníků v rámci organizace.

### **Podpora pěstounů v jejich vzdělávání - vzdělávací plán**

Klíčový pracovník zaznamenává v rámci monitorovacích návštěv požadavky či potřeby pěstounů na vzdělávací témata. Tato pak buď zařadí na víkendové setkání nebo podzimní semináře, které organizace sama organizuje nebo doporučí vzdělávání u jiné organizace, která nabízí aktuálně potřebné či vhodné téma.

Pěstouni si mohou sami vyhledat pro ně vhodné či potřebné téma i u jiné organizace a po schválení klíčovým pracovníkem se jej zúčastnit, toto vzdělávání mu pak bude buď plně nebo alespoň částečně uhrazeno.

Klíčový pracovník eviduje ve složce pěstouna osvědčení, která osoba pečující získá a zaznamenává jej také do půlroční monitorovací zprávy pro OSPOD.

### **Předávání případů klientů jinému zaměstnanci – změna klíčového pracovníka**

#### Nejčastější případy, kdy dochází k předávání či sdílení případů mezi zaměstnanci

- zástup v době krátkodobé nepřítomnosti klíčového pracovníka (nemoc, dovolená, vzdělávání)
- specifická problematika vyžadující týmovou práci
- dlouhodobá nepřítomnost klíčového pracovníka
  - dlouhodobá nemocenská
  - dlouhodobý studijní pobyt či stáž
- změna klíčového pracovníka klienta
  - náhlé ukončení pracovního poměru klíčového pracovníka
  - změna z důvodu střetu zájmu či řešení nespokojenosti, případně stížnosti klienta na klíčového pracovníka



### Stanovená zastupitelnost zaměstnanců

Každý klíčový pracovník má stanoveného pracovníka, který ho v době nepřítomnosti zastupuje. Se souhlasem osoby pečující může poskytovatel určit po projednání s osobou pečující jiného klíčového pracovníka. A to zejména v případě ukončení pracovního poměru klíčového pracovníka nebo jeho pracovní neschopnosti, která by měla se zřetelem ke všem okolnostem trvat déle než 1 měsíc, je poskytovatel povinen určit nového klíčového pracovníka a bezodkladně o tom osobu pečující vhodným způsobem vyrozumět.

Pečující osoba má **právo požádat o změnu osoby klíčového pracovníka**, a to z jakéhokoli důvodu, jakož i bez uvedení důvodu. Poskytovatel je povinen jim vyhovět, s výjimkou situace, kdy žádný z jeho zaměstnanců, vykonávající práci klíčového pracovníka neměl volnou kapacitu přijímat další klienty. Žádost se podává písemně radě spolku na adrese sídla spolku, která osobu pečující nejpozději do 1 týdne vyrozumí o vyřízení žádosti.

Změnu klíčového pracovníka lze učinit pouze písemně a se souhlasem místně příslušného orgánu sociálně-právní ochrany dětí formou Dodatku k Dohodě o výkonu PP.

### **Zrušení dohody ze strany pečující osoby**

Osoba pečující nebo osoba v evidenci může dohodu vypovědět kdykoli, a to i bez udání důvodu

### **Zrušení dohody ze strany pověřené osoby**

- pro závažné nebo opakované porušování povinností, ke kterým se osoba pečující/v evidenci zavázala v dohodě o výkonu pěstounské péče,
- pro opakované maření sledování naplňování dohody o výkonu pěstounské péče,
- pro odmítnutí přijetí dítěte do pěstounské péče na přechodnou dobu bez vážného důvodu na straně osoby v evidenci.

### **Zánik dohody**

Dohoda zaniká ze zákona dnem, kdy skončí pěstounská péče, nebo kdy dítě nabude zletilosti.

Zpracovala: Mgr. Šárka Šimšová

Aktualizovala: Mgr. Tereza Olejníková