



Záverečná hodnotiaca SPRÁVA

projekt Podpora procesu
deinštitucionalizácie
a transformácie systému
sociálnych služieb

www.ia.gov.sk

www.esf.gov.sk



**PRIESTOR
NA VAŠU PRÍLEŽITOSŤ**
Tento projekt sa realizuje
vďaka podpore
z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu
Zamestnanosť a sociálna
inklúzia.

Implementačná agentúra
Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Záverečná hodnotiaca správa

Národný projekt:
Podpora procesu deinštitucionalizácie
a transformácie systému sociálnych služieb

Kolektív autorov

Bratislava 2015

Názov publikácie: Záverečná hodnotiaci správa.
Národný projekt Podpora deinštitucionalizácie a transformácie
systému sociálnych služieb v Slovenskej republike

Autori publikácie:

Mgr. Lýdia Brichtová, Ing. Mária Filipová,
Doc. Ing. arch. Danica Končecová, PhD., PhDr. Elena Kopcová, PhD.,
Doc. Ing. arch. Mária Samová, PhD.,

Editori:

PhDr. Viera Záhorcová, PhD., PhDr. Miroslav Cangár,
Doc. Ing. arch. Lea Rollová, PhD.

Odborní hodnotitelia NP DI:

Mgr. Lýdia Brichtová, Ing. Mária Filipová, Mgr. Eva Jonisová,
Doc. Ing. arch. Danica Končecová, PhD., PhDr. Mária Kovaľová, PhD. MPH.,
PhDr. Elena Kopcová, PhD., Doc. Ing. arch. Mária Samová, PhD.,

Jazyková korektúra: ELFI, s. r. o.

Grafika a tlač: EQUILIBRIA, s.r.o.

Vydal: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí
a rodiny Slovenskej republiky

Rok: 2015

ISBN: 978-80-970110-6-2

PRIESTOR NA VAŠU PRÍLEŽITOSŤ

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho
fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

www.esf.gov.sk

Obsah

Úvod	9
I Oblasť sociálnych služieb	11
I.1 Východiská a stav pripravenosti ZSS pre DI	13
1.1.1 Nástroje podporujúce proces DI v slovenskej legislatíve sociálnych služieb	13
1.1.2 Zovšeobecnenie poznatkov zo vstupných hodnotiacich správ	14
I.2 Hodnotenie aktuálneho stavu ZSS a prípravy transformačných plánov v procese DI v oblasti sociálnych služieb	18
1.2.1 Manažment ZSS a zamestnanci	18
1.2.2 Klienti/prijímatelia SS	29
1.2.3 Vyššie územné celky - zriaďovatelia ZSS	35
1.2.4 Miestna úroveň – komunita, obec/mesto	39
1.2.5 Národná úroveň, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“)	47
1.2.6 Bariéry a riziká týkajúce sa implementácie NP DI a procesu DI v oblasti sociálnych služieb	53
1.2.7 Návrhy a odporúčania v oblasti sociálnych služieb	54
I.3 Záver za oblasť sociálnych služieb	67
 2 Oblasť prípravy na prácu a podporované zamestnávanie	69
2.1 Východiská a stav pripravenosti ZSS na DI	70
2.2 Hodnotenie aktuálneho stavu ZSS a prípravy transformačných plánov v procese DI v oblasti prípravy na prácu a PZ	75
2.2.2 Hodnotenie podmienok, za ktorých bol proces DI realizovaný a za ktorých boli dosahované čiastkové výsledky procesu DI	100
2.2.3 Príprava transformačných plánov za oblasť podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti	101
2.3 Bariéry a riziká týkajúce sa implementácie NP DI v oblasti PZ a SZ, ktoré boli identifikované v procese a s ktorými bude potrebné v budúcnosti pracovať:	103
2.4 Návrhy a odporúčania v oblasti zamestnávania	104

3 Oblasť zmien fyzického prostredia	109
3.1 Charakteristika úlohy fyzického prostredia pre proces deinštitucionalizácie a legislatívne východiská pre tvorbu fyzického prostredia	110
3.1.1 Charakteristika úlohy fyzického prostredia pri transformácii sociálnych služieb	110
3.1.2 Legislatívne východiská pre tvorbu fyzického prostredia	112
3.2 Analýza problémov z hľadiska prístupnosti fyzického prostredia pre potreby nových komunitných služieb	115
3.3 Práca tímu zodpovedného za zmeny fyzického prostredia	120
3.3.1 Vzdelávanie	120
3.3.2 Konferencie, semináre a pracovné stretnutia	122
3.3.3 Prieskumy schopností a nárokov prijímateľov PoSS	122
3.3.4 Publikácie	123
3.4 Vyhodnotenie a analýza stavu pripravenosti fyzického prostredia v jednotlivých DSS/ZSS zapojených do procesu deinštitucionalizácie	126
3.4.1 DSS SLATINKA, LUČENEC, BBSK	126
3.4.2 DSS OKOČ – OPATOVSKÝ SOKOLEC, TTSK	129
3.4.3 ZSS LIPKA V LIPOVEJ, NSK	131
3.4.4 DSS ADAMOVSKÉ KOCHANOVCE, TSK	133
3.4.5 DSS LADOMERSKÁ VIESKA, BBSK	136
3.4.6 CSS ZÁTIŠIE, OSADNÉ, PSK	137
3.4.7 DSS LIDWINA, STRÁŽSKE, KSK	139
3.5 Súhrnné hodnotenie zmien fyzického prostredia v procese deinštitucionalizácie	141
3.6 Návrhy a odporúčania v oblasti zmien fyzického prostredia	144

Návrhy a odporúčania opatrení pre podporu procesu prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť	153
Návrhy a odporúčania opatrení pre oblasť sociálnych služieb	154
Návrhy a odporúčania opatrení pre oblasť zamestnávania	156
Návrhy a odporúčania pre oblasť zmien fyzického prostredia	158
Zoznam použitých skratiek v texte	160

Úvod

Národný projekt Podpora deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb v Slovenskej republike (ďalej len NP DI) bol realizovaný v rokoch 2013 – 2015, najprv Fondom sociálneho rozvoja a neskôr Implementačnou agentúrou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Publikácia, ktorú držíte v rukách má za cieľ predstaviť Vám výstupy z hodnotenia realizovaných aktivít v procese deinštitucionalizácie a transformácie v Slovenskej republike a zároveň aktivít NP DI. Výstupy tejto publikácie zároveň slúžia ako výstupy projektu a odporúčania pre kompetentné organizácie a odporúčania pre zmeny, doplnenia a úpravy národných dokumentov v oblasti deinštitucionalizácie, odporúčania pre národný akčný plán na roky 2016 – 2020.

Realizovaný projekt si kladie za cieľ: vytvoriť základné podmienky na úspešný prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť, naštartovať a podporiť proces deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb prostredníctvom prípravy zamestnancov na alternatívne služby, podpory a ponuky programov prípravy klientov inštitucionálnej starostlivosti na život v komunite. Prioritnou témou v OP ZaSI NP 2012/2.1/04 je spôsob integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby, boj proti diskriminácii pri prístupe a pri postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti osôb na pracovisku. Táto prioritná téma OP ZaSI bola východiskom pri príprave zamestnancov aj klientov v rámci vzdelávacej aktivity v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti.

Zariadenia sociálnych služieb v prvej polovici roka 2013 uzavreli zmluvu s Implementačnou agentúrou MPSVaR SR pre Operačný program *Zamestnanosť a sociálna inklúzia* (ďalej IA OP ZaSI) o spolupráci. Predmetom zmluvy bola úprava zmluvných podmienok, práv a povinností medzi IA ZaSI a zariadením sociálnych služieb pri implementácii národného projektu *Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie*

systému sociálnych služieb (ďalej len NP DI) financovaného z prostriedkov ESF. IA ZaSI sa zaviazala pre zariadenie zabezpečovať vzdelávacie aktivity súvisiace s procesom DI v súlade so schváleným NP DI. Zariadenie sa zaviazalo aktívne spolupracovať a podporovať implementáciu NP DI a aktívne spolupracovať na diseminácii a na hodnotení procesu DI v podmienkach zariadenia, ako aj v komunite.

I Oblasť sociálnych služieb I Oblasť sociálnych služieb

I.I Východiská a stav pripravenosti ZSS pre DI

1.1.1 Nástroje podporujúce proces DI v slovenskej legislatíve sociálnych služieb

Súčasná platná právna úprava v oblasti sociálnych služieb (zákon č. 448/2008 Z. z.) vytvára viaceré podmienky podporujúce procesy zmien v sociálnych službách, konkrétne aj pre DI. Dôraz sa kladie na právo prijímateľa, aby mu bola poskytovaná taká **sociálna služba, ktorá svojím rozsahom, formou a spôsobom poskytovania umožňuje realizovať jeho základné ľudské práva a slobody, zachováva jeho ľudskú dôstojnosť, aktivizuje ho posilniť sebestačnosť, zabraňuje jeho sociálnemu vylúčeniu a podporuje jeho sociálne začlenenie do spoločnosti**. Sú to však aj viaceré právne podmienky poskytovania konkrétnych druhov sociálnych služieb, ktorých cieľom je zabrániť vzniku veľkokapacitných zariadení, zariadení sociálnych služieb typu DSS s celoročným pobytom. Ďalším cieľom je zabrániť umiestňovaniu detí a mládeže do 18 rokov do celoročných pobytových zariadení typu DSS. Je to aj podpora poskytovania sociálnych služieb zameraných na človeka a individualizácia poskytovanej sociálnej služby cez individuálne plány podľa potrieb, schopností a možností prijímateľov s ich koordináciou zo strany kľúčového zamestnanca. Zákon o sociálnych službách upravuje aj podporu zotrvania prijímateľov v ich prirodzenom prostredí prostredníctvom komunitne orientovaných služieb (napr. právo na prednostné poskytovanie sociálnej služby ambulantnou a týždennou formou pred celoročnou pobytovou formou, podporované bývanie, podpora samostatného bývania, služba včasnej intervencie). Patria medzi ne aj novým spôsobom spracované podmienky kvality sociálnych služieb (oblasti, kritériá, štandardy a indikátory), ktorých dodržiavanie zo strany poskytovateľa sú zárukou poskytovania kvalitných sociálnych služieb a na druhej strane sú zárukou, že prijímatelia môžu v plnej miere realizovať svoje ľudské práva, žiť dôstojne a s rešpektom v komunite. Niektoré právne podmienky a nástroje vyššie uvedené boli a sú využívané vo väčšej či v menšej miere aj v rámci NP DI. Stále je tu však priestor pre ich intenzívnejšiu implementáciu nielen zo strany poskytovateľov sociálnych

služieb, ale aj zo strany ostatných aktérov v sociálnych službách. Bližšie o niektorých budeme hovoriť v nasledujúcich častiach.

1.1.2 Zovšeobecnenie poznatkov zo vstupných hodnotiacich správ

V rámci NP DI boli realizované aj návštevy v ZSS, ktorých cieľom bolo vyhodnotiť pripravenosť ZSS na proces transformácie. Prostredníctvom metód sociálnej práce – sociálnej analýzy, poradenstva, konzultácií a supervízie – bolo vykonané hodnotenie/audit zariadení sociálnych služieb a v závere návštevy pre každé zariadenie boli vypracované správy o východiskovej situácii pripravenosti na proces DI v oblasti kvality sociálnych služieb. Pripravenosť zariadení na proces DI v oblasti kvality sociálnych služieb sa hodnotila v mesiacoch júl – august 2014. Výsledky hodnotenia sú spracované v tabuľke č. 1.

Tabuľka č. 1

Zariadenie sociálnych služieb	Bodové ohodnotenie zariadenia – celkový počet bodov získaných v hodnotení
DSS Okoč-Opatovský Sokolec	69 bodov
DSS Slatinka, Lučenec	96 bodov
DSS Ladomerská Vieska	89 bodov
CSS Zátisie, DSS Osadné	44 bodov
DSS Adamovské Kochanovce	40 bodov
DSS Lidwina, Strážske	38 bodov
ZSS LIPKA, Lipová	63 bodov

Hodnotenie pripravenosti (kondície) zariadení na proces DI v oblasti kvality sociálnych služieb bolo realizované prostredníctvom bodového hodnotenia, ktoré je uvedené v tabuľke č. 2

Tabuľka č. 2

Počet bodov	Hodnotenie kondície zariadenia sociálnych služieb na DI
96 - 90	výborná kondícia zariadenia na proces DI
89 - 60	veľmi dobrá kondícia zariadenia na proces DI
59 - 40	dostatočná kondícia zariadenia na proces DI
39 - 0	nízka kondícia zariadenia na proces DI

Ako vyplýva z tabuľky č. 1 a z bodových kritérií v tabuľke č. 2, z uvedených siedmich zariadení len jedno zariadenie malo nízku kondíciu/pripravenosť na proces transformácie, jedno zariadenie malo výbornú kondíciu, tri zariadenia mali veľmi dobrú kondíciu a dve zariadenia dostatočnú kondíciu na proces transformácie. ZSS boli hodnotené v 16 vybraných kritériách, a to predovšetkým v tých kritériách, ktoré sú maximálne dôležité pre klientov, teda prijímateľov, a sú obsahom *Podmienok kvality sociálnych služieb*, ktoré sú upravené v *Prílohe č. 2 zákona o sociálnych službách*. Z aspektu významnosti pre prijímateľov a vzhľadom na rozsiahlosť informácií v uvedených správach na ilustráciu príkladmi uvádzame len niektoré zovšeobecnenia z nich vyplývajúce:

Pri hodnotení kritéria „Sociálny status prijímateľa sociálnej služby“ možno na základe zistení konštatovať, že väčšina prijímateľov sociálnej služby v zariadeniach sociálnych služieb je zbavená spôsobilosti na právne úkony. Ide najmä o tých klientov, ktorí dovŕšili plnoletosť ešte pred tým, ako sa v zariadení začali realizovať zmeny súvisiace s jeho transformáciou a so zmenou postojov personálu. Súvisí to aj s tým, že v minulosti bolo zvyčajné, že u klienta s mentálnym postihnutím, ktorý dovŕšil 18 rokov, bol podaný návrh na zbavenie spôsobilosti na právne úkony na príslušný súd. Viaceré ZSS sa pokúsili niektorým klientom pomôcť pri vrátení spôsobilosti na právne úkony, ale v čase hodnotenia neboli úspešní. Dôvodmi a prekážkami zmeniť tento stav sa zaoberáme aj v inej časti hodnotiacej správy. Je pozitívne, že napriek týmto problémom klienti ZSS zo strany zamestnancov nie sú obmedzovaní napr. v pohybe mimo zariadenia, resp. sa pohybujú sami, s podporou zamestnancov alebo dobrovoľníkov. Pri hodnotení kritéria „Vzťahy, rodina a komunita“ v ZSS bolo zistené, že ZSS aktívne podporujú rozvíjanie vzťahov s rodinou a komunitou. V žiadnom zariadení nemali tzv. „návštevné hodiny“ pre príbuzných a priateľov, títo môžu svojho príbuzného či priateľa navštevovať neobmedzene. V tejto oblasti však ZSS majú rezervy a veľký priestor na zmeny, keďže len málo rodín prejavuje nejaký záujem o svojho príbuzného, ktorý je umiestnený v ZSS. Skôr ide len o občasný záujem a niektorí príbuzní ho prejavili len v dôsledku výzvy príslušných orgánov. Pravidelné návštevy v ZSS, telefonovanie

alebo trávenie dovolenky klienta v rodine sa týka len minimálneho počtu klientov. Pričom pri rozhovoroch, ktoré boli realizované s klientmi v rámci hodnotenia, väčšina z nich vyjadruje túžbu byť a stretnúť sa so svojimi najbližšími. Jedna z prijímateľiek, 26-ročná, na otázku, čo by si najviac priała v živote, odpovedá, že „by chcela ísť za mamičkou alebo aby ona prišla za ňou aj so sesternicou Evou“.

Niektorým klientom ZSS umožnilo aspoň navštíviť obec/mesto, v ktorom sa narodili a kde prežili časť svojho života, aj keď ich príbuzní tu už nebývajú a nemajú o nich záujem. Z hľadiska kontaktov a pravidelnej komunikácie klientov s rodinou je to oveľa priaznivejšie u klientov, ktorí nie sú umiestnení v ZSS dlhé roky a ktorí prišli do ZSS v poslednom období. Požiadavky, ktoré sú obsahom kritéria „Určenie postupu pri uzatváraní zmluvy o poskytovaní sociálnej služby“ väčšina ZSS má spracované transparentne, záujemcovia o sociálne služby a verejnosť majú možnosť dozvedieť sa všetky informácie o postupe začatia poskytovania sociálnej služby, vrátane druhu, miesta, času, ale aj o právach a o povinnostiach vyplývajúcich zo zmluvy. Zo siedmich ZSS dve zariadenia majú príslušné dokumenty vzťahujúce sa na zmluvu o poskytovaní sociálnej služby spracované aj vo forme zrozumiteľnej pre klientov, napr. v ľahko čitateľnej forme pre klientov so špeciálnymi potrebami a formou piktogramov. Hodnotitelia sa venovali aj oblasti plánovania sociálnej služby v rámci kritéria „Určenie postupov a pravidiel na vypracovanie, realizovanie a hodnotenie individuálneho plánu prijímateľa sociálnej služby alebo určenie postupov a pravidiel práce s prijímateľom sociálnej služby“. Bolo zistené, že ZSS majú písomne vypracované individuálne plány pre každého prijímateľa sociálnej služby, nie sú však vypracované v podobe zrozumiteľnej aj pre prijímateľa. ZSS zabezpečujú, aby pri tvorbe a pri realizácii individuálneho plánu mali aktívnu spoluúčasť prijímateľa sociálnej služby. Individuálny plán sa realizuje spoločne s prijímateľom sociálnej služby a s kľúčovým pracovníkom, a v prípade funkčnej rodiny, priateľov alebo známych z komunity sa využíva ich spolupráca pri mapovaní potrieb a pri vypracovávaní cieľov. Ako nedostatok bolo zistené, že v niektorých ZSS nie sú v individuálnych plánoch rozpísané metódy, chýbajú jasne a zrozumiteľne opísané

metódy spolupráce s prijímateľom, absentujú dlhodobé ciele spojené s osamostatňovaním klientov a nie sú zaznamenávané dosiahnuté úspechy, nedodržiava sa holistický prístup. Rovnako chýba určenie miery podpory na dosiahnutie zmysuplného, čo najsamostatnejšieho života. Nie vždy sú ciele definované ako ciele spolupráce, stanovujú ich pracovníci. V niektorých zariadeniach sa nedodržiava princíp tímovej a multidisciplinárnej spolupráce. Individuálny plán vyhodnocujú pracovníci raz za pol roka, ale aj bez spolupráce s prijímateľom.

Výstupy z hodnotenia, ktoré sú obsahom správ predstavujú vstupnú analýzu z pohľadu nezávislého hodnotiteľa a poskytnú zariadeniam cenné vstupné informácie pre tvorbu transformačného plánu a budú ich mať možnosť využiť nielen ZSS zapojené v NP DI, ale aj iní poskytovatelia, ktorí sa rozhodnú realizovať zmeny.

I.2 Hodnotenie aktuálneho stavu ZSS a prípravy transformačných plánov v procese DI v oblasti sociálnych služieb

1.2.1 Manažment ZSS a zamestnanci

V tejto časti hodnotiacej správy sme sa zamerali na skutočnosť, ako a v akých dokumentoch ZSS a ich manažment mali formulované svoje ciele, ktoré by ich nasmerovali na zmeny v DI, ako sa zhostili transformačných plánov po stránke odbornej, organizačnej a personálnej a ako sa postavili ku zmenám manažment a zamestnanci transformovaných ZSS.

A. Východiskové dokumenty pre ZSS

Vzhľadom na to, že strategické, koncepčné a plánovacie dokumenty pre proces zmien a osobitne pre proces deinštitucionalizácie a transformácie zariadení sociálnych služieb sú mimoriadne významné z hľadiska smerovania sociálnych služieb vo vzdialenej, ale aj v blízkej budúcnosti, a to tak na národnej, na regionálnej, na lokálnej úrovni, ale aj osobitne pre konkrétne zariadenia sociálnych služieb. Považovali sme za potrebné pri odbornom hodnotení jednotlivých zariadení sociálnych služieb zapojených v NP DI zaoberať sa aj touto skutočnosťou. Ako vyplynulo z odborného hodnotenia, úroveň, spôsob, ako aj obdobie, v ktorom sa plánoval proces DI v sociálnych službách, v jednotlivých zariadeniach sociálnych služieb a tým aj v jednotlivých samosprávnych krajoch, sa značne líšili. Viaceré zariadenia sociálnych služieb sa zaoberali myšlienkou alebo aj konkrétnymi krokmi smerujúcimi do transformácie poskytovania sociálnych služieb už pred začatím realizácie NP DI. Naopak, niektoré ZSS intenzívne o tomto procese začali uvažovať práve vďaka národnému projektu alebo dokonca aj v dôsledku neočakávaných a náhodných udalostí, ktoré priamo ohrozili prevádzku ich zariadenia sociálnych služieb (napr. požiar budovy ZSS, nevyhovujúce hygienické podmienky). Aj z uvedených dôvodov východiskové dokumenty a zámery v nich formulované a zamerané na proces deinštitucionalizácie a transformácie majú rôznu formu, názvy a právnu silu. Ide

o *Koncepcie rozvoja sociálnych služieb na úrovni samosprávneho kraja až po Koncepcie rozvoja sociálnych služieb konkrétneho zariadenia/ Plán strategického rozvoja ZSS/Transformácia ZSS od inštitucionálnych ku komunitným sociálnym službám*. V niektorých hodnotených ZSS absentuje konkrétny strategický dokument zariadenia, v ktorom by bola obsiahnutá vízia a ciele, či už dlhodobé/všeobecné ciele, alebo strednodobé/krátkodobé špecifické ciele. Informácie o prebiehajúcom procese transformácie sú, uverejnené napr. iba na webovom sídle poskytovateľa sociálnej služby alebo v rôznych letákoch. Existencia alebo neexistencia dokumentov, ale aj ich forma a obsah pred realizáciou a po začatí realizácie procesu DI a transformácie môže následne ovplyvňovať jednotlivé kroky a ich záväznosť pre transformujúce sa zariadenia sociálnych služieb a tým ovplyvnia aj kvalitu v súčasnosti poskytovaných služieb, hlavne z pohľadu kvality života prijímateľov sociálnych služieb. Tie zariadenia sociálnych služieb, ktoré si svoje procesy podrobne naplánovali a majú aj oporu v dôležitých a vo schválených dokumentoch, svoje kroky v rámci transformácie cielene môžu nielen realizovať, ale aj vyžadovať od zodpovedných subjektov v záujme individuálneho prístupu voči prijímateľom, a to najmä z hľadiska dodržiavania ich ľudských práv a slobôd a tým aj zvýšiť samostatnosť prijímateľov a v mnohých prípadoch znížiť závislosť prijímateľov od poskytovateľa sociálnej služby. Je rovnako potrebné zdôrazniť, že absencia koncepčných dokumentov nestačuje len proces transformácie a deinštitucionalizácie sociálnych služieb, ale znamená, že takýto poskytovateľ nespĺňa a neimplementuje jedno z kritérií (2.1) a k nemu prislúchajúci štandard v oblasti procedurálnych podmienok *Prílohy č. 2 zákona o sociálnych službách*: Toto kritérium jednoznačne od poskytovateľa sociálnej služby vyžaduje, aby v písomnej forme mal definovanú a zverejnenú strategickú víziu, poslanie a ciele svojej sociálnej služby a to tak, aby ním poskytovaná sociálna služba bola v súlade aj s čl. 12 OSN *Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím*, pretože poskytovaná sociálna služba, okrem iného, má podporovať prijímateľa sociálnej služby viesť samostatný život a podporovať ho pri začlenení do spoločnosti.

V praxi sa stretávame aj s tým, že niektoré ZSS, ktoré vypracovávali podklady pre vyššie územné celky na účely východiskového strategického

dokumentu – *Regionálnych integrovaných územných stratégií* (RIÚS) v predchádzajúcom období (netýka sa to len zariadení zapojených v NP DI), mylne sa domnievajú, že tým, že ich zariadenie sociálnych služieb sa stalo súčasťou zámerov a plánov vyššieho územného celku v novom programovacom období v rámci RIÚS, do ktorých poskytli podklady, už majú vypracované koncepčné dokumenty v oblasti transformácie ZSS alebo transformačný plán.

B. Transformačný plán

Hodnotenie tejto časti implementácie NP DI pre odborných hodnotiteľov bolo veľmi problematické napriek tomu, že uvedenú úlohu mali formulovanú a zaviazali sa na ňu v Dohodách o pracovnej činnosti, keďže v čase odborného hodnotenia jednotlivé zariadenia sociálnych služieb sa nachádzali len v procese prípravy transformačných plánov, a preto nebolo možné hodnotiť celkovú úroveň spracovaných transformačných plánov. Časový posun začatia realizácie NP DI spôsobil, že aj metodika vypracovávaní transformačných plánov a následne aj príprava transformačných plánov zariadeniami sociálnych služieb sa výrazne posunula. Z uvedených dôvodov v rámci odborného hodnotenia sme sa zamerali len na proces tvorby transformačných plánov zariadení sociálnych služieb. Môžeme konštatovať, že vo všetkých hodnotených zariadeniach boli vytvorené transformačné tímy, aj keď nie vo všetkých zariadeniach sociálnych služieb členovia tohto tímu majú rovnaké postavenie a v súčasnosti už aj rovnomerne rozdelené úlohy a zodpovednosti, ako aj časový a vecný harmonogram úloh. V zariadeniach, kde majú spracovaný plán úloh transformačného plánu, je zvyčajné, že za každú oblasť transformačného plánu (napr. analýza, vízia, prijímatelia, zdroje v komunite, nové služby, personálna oblasť, komunikačná stratégia, logistika, finančná analýza, hodnotenie) sú určené zodpovední zamestnanci, spolupracujúce osoby a títo stanovujú termíny ich plnenia. V súčasnosti zariadenia sociálnych služieb už realizujú aktivity spojené s transformačným plánom podľa metodiky vypracovanej IA MPSVR SR. Niektoré ZSS ocenili, že na príprave obsahu, resp. štruktúry transformačného plánu, sa mohli ZSS aktívne zúčastniť.

V niektorých zariadeniach sociálnych služieb sú oficiálne ustanovení koordinátori/koordinátor transformačného plánu. V niektorých zariadeniach síce takéto pozície nie sú ustanovené, no každý vnútri v zariadení, ale aj navonok vie, kto je hlavnou osobou/ideovým vodcom/nosným zamestnancom tohto procesu (napr. DSS Okoč-Opatovský Sokolec). Len v jednom zariadení sociálnych služieb (CSS Osadné) bola zriadená samostatná funkcia manažér, resp. koordinátor procesu DI priamo riaditeľom ZSS.

Manažment ZSS pre úspešnosť procesu deinštitucionalizácie považuje za dôležité:

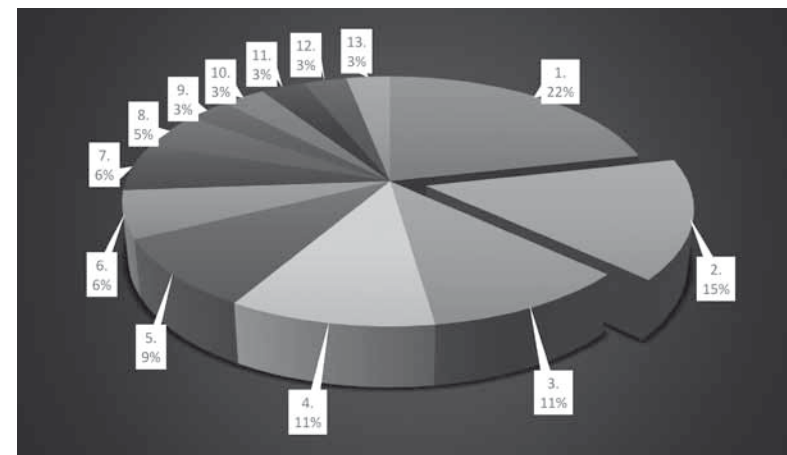
- možnosť vytvoriť pozície zodpovedných osôb za proces deinštitucionalizácie (vrátane koordinácie transformačných tímov a prípravy transformačných plánov),
- zaradenie zodpovedných osôb do organizačnej štruktúry transformujúcich sa ZSS,
- zdrojové pokrytie takýchto pozícií v rámci rozpočtu ZSS.

V tých prípadoch transformujúcich sa zariadení, kde to nebolo možné (čo je väčšina z nich), sa aktivity a činnosti realizujú popri bežnej pracovnej náplni zamestnancov, čím dochádza aj ku kritickým situáciám pri zabezpečení bežného chodu prevádzky zariadenia. Samotné zariadenie bez súhlasu svojho zriaďovateľa a bez dodatočných finančných zdrojov v rozpočte však nemá možnosť navýšiť svoj personál s cieľom realizácie transformácie zariadenia (napr. v prípade existencie a prevádzkovania svojho pôvodného zariadenia a súbežné poskytovanie nových sociálnych služieb, v komunite), pretože je viazaný rozpočtom svojho zriaďovateľa a personálnymi štandardmi ustanovenými *Prílohou č. 2 zákona o sociálnych službách*.

Otázka a **potreba organizačných a personálnych zmien je rozhodujúca v celom procese transformácie**, osobitne aj pri realizácii podstatných zmien v prístupoch zamestnancov voči prijímateľom sociálnych služieb, keď je potrebné zmeniť skupinový prístup k prijímateľom na individualizovaný prístup a prístup zameraný na človeka, a to aj v nadväznosti na nové priestorové riešenie (napr. zrušenie veľkokapacitného zariadenia) a

poskytovanie sociálnej služby/služieb priamo v komunite. V procese realizácie NP DI sa to prejavilo aj v tom, že manažment niektorých ZSS začal uvažovať nielen o zmene organizačnej štruktúry ZSS (boli zrušené úseky, napr. úsek sociálny, zdravotný, pedagogický) a boli zrušené aj pozície vedúcich týchto úsekov. V niektorých ZSS boli vytvorené aj nové pozície, napr. pozícia vedúceho zariadenia podporovaného bývania alebo niektoré činnosti sa rozdelili medzi viacerých zamestnancov. Súčasne v rámci personálneho plánovania manažment všetkých ZSS analyzoval potrebu adekvátneho počtu zamestnancov a ich kvalifikačné predpoklady, resp. potrebu doplnenia vzdelávania pre vybraných zamestnancov s cieľom získať nové vedomosti a zručnosti zodpovedajúce novému prístupu a spôsobu poskytovania sociálnych služieb.

Zariadenia sociálnych služieb, ktoré sa zapojili do procesu transformácie pred začatím realizácie NP DI, mali určitú výhodu, pretože už mali skúsenosti so spracovaním transformačných plánov, na rozdiel od tých, ktorí do tohto procesu vstúpili až v rámci NP DI. Z hľadiska **počtu členov transformačných tímov** sa buď vytvárali veľmi široko postavené tímy, alebo tímy s presne vymedzeným počtom členov, ktorý sa pohyboval od 5 do 13 zamestnancov. Ak hovoríme o široko postavených tímoch, pozitívne je, že do niektorých transformačných tímov, okrem lokálneho konzultanta, ktorý spolupracuje na príprave transformačného plánu vo všetkých ZSS, do tímu sú zapojení napríklad aj zástupcovia VÚC, starostovia obce/obcí, regionálni politici z VÚC, ale aj partneri z Českej republiky so skúsenosťami s transformáciou zariadení sociálnych služieb (napr. Zariadenie Domov na zámku, Bystře, ČR). V ZSS sme sa nestretli s členstvom/s priamym zapojením klientov do prípravy transformačných plánov. Ich nepriamu participáciu je možné odvodiť napr. od aktivít, ktoré niektoré ZSS realizujú tak, že plánovaný proces zmeny premietajú do individuálnych plánov klientov, diskutujú a rozprávajú sa s klientmi o tom, ako si oni predstavujú svoj ďalší život, svoje budúce bývanie a poskytovanie potrebných služieb, prípadne inú pomoc. Na ilustráciu uvádzame výsledky prieskumu, ktorý realizoval a spracoval DSS Okoč-Opatovský Sokolec, s klientmi, ktorých sa pýtali, kde a ako by chceli bývať a čo by malo byť súčasťou ich bývania.



Legenda: 1 – základné vybavenie (nábytok, kúpeľňa atď.), 2 – záhrada, 3 – vlastné WC, 4 – malý domček, 5 – dvor, 6 – veľký dom, 7 – kvety, 8 – bazén, 9 – bytovka, 10 – zvieratá, 11 – kvety, 12 – auto, garáž, 13 – ako súčasné bývanie

Pokiaľ ide o **profesijné zastúpenie členov transformačných tímov**, možno konštatovať, že v tímoch sú zastúpení zamestnanci rôznych profesií a úrovni riadenia (napr. riaditeľ/ka, vedúci prevádzok, sociálny/a pracovník/čka, sestra, ergoterapeut/ka, sociálny/a pedagóg/ička, inštruktor/ka sociálnej rehabilitácie, ale aj administratívna pracovníčka). Za veľmi dôležité možno považovať, že do prípravy transformačných plánov v niektorých ZSS **sú zapojení aj prijímatelia sociálnych služieb**, s ktorými sa vedie diskusia o ich budúcnosti, o tom, kde a s kým by chceli bývať, o aké aktivity majú záujem, pracovnú činnosť nevynímajúc. Prijímateľov s vysokou mierou podpory, ktorí nie sú schopní bežným spôsobom vyjadriť svoje túžby a požiadavky, tých v tomto procese zastupujú kľúčoví pracovníci, resp. osoby, ktoré ich najlepšie poznajú.

Osobitne zaujímavý prístup pri kreovaní transformačného tímu sme zistili v jednom zariadení, kde členovia tohto tímu neboli delegovaní z úrovne manažmentu, ale na základe dobrovoľnosti zamestnancov. Manažment aj na základe takto zvoleného spôsobu si zisťoval postoje zamestnancov a ako konštatovala riaditeľka tohto zariadenia, aj tí, čo neprejavili žiadny záujem zúčastňovať sa na prácach v transformačnom tíme, minimálne tým prejavili a prezentovali svoju motiváciu na zmeny.

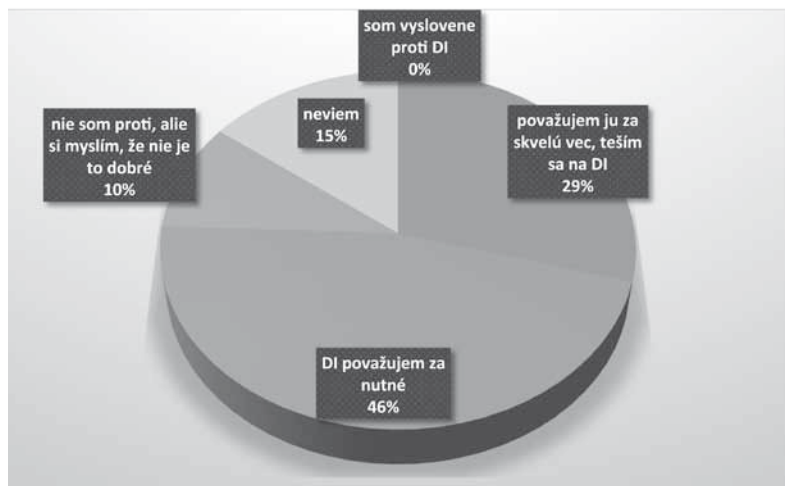
V niektorých zariadeniach sociálnych služieb (Osadné; Okoč-Opatovský Sokolec; Slatinka; Lipová) sme zistili, že zábery, ktoré sa budú premietiť do transformačných plánov najmä v oblasti výberu lokalít, pozemkov, bytov, rodinných domov, sa budú líšiť od pôvodných zámerov, t. j. od tých, ktoré mali na začiatku procesu transformácie, a to v dôsledku rôznych faktorov, počnúc od zmeny postojov, priorít a politík vyššieho územného celku, v dôsledku výmeny zodpovedných zamestnancov vyššieho územného celku, negatívnych až nepriateľských postojov komunity (napr. Zlaté Moravce), až po zmenu postojov, názorov a objavovania nových riešení (napr. prenájom bytov a nie kúpa bytov). Uvedené zmeny zámerov však nemožno považovať za negatívum, pretože transformačný plán je živý a nie statický dokument, ktorý musí reagovať na prichádzajúce zmeny.

V závere je potrebné zdôrazniť, že všetky ZSS negatívne vnímali skutočnosť, že transformačné plány sa pripravujú veľmi neskoro t. j. až v záverečnej fáze realizácie NP DI a v niektorých ZSS až po podaní žiadostí o finančné zdroje, t. j. o nenávratný finančný príspevok, ktorý mal byť určený na výstavbu príslušných objektov v rámci DI (Regionálny operačný program). Uvedený časový posun pri príprave transformačného plánu bol spôsobený najmä tým, že začiatok realizácie všetkých aktivít NP DI bol oneskorený (cca o 1,5 roka) z dôvodov, ktoré sme už uviedli. Je však potrebné uviesť, že metodický tím NP DI mal záujem, aby transformačné plány boli diskutované a koncipované podľa požiadaviek poskytovateľov sociálnych služieb.

C. Postoje a motivácia zamestnancov ZSS k zmenám

V tejto oblasti hodnotenia sme zaznamenali asi najviac odlišností medzi transformujúcimi sa zariadeniami zapojenými v NP DI, a to od prejavov zásadného nesúhlasu až takmer po vzbury všetkých zamestnancov po tlmočení prvých informácií o realizácii zmien v danom zariadení (vrátane jeho zrušenia), až po rozdelenie zamestnancov na dva protichodné tábory, t. j. tých, ktorí zmeny vítali, resp. neprejavili svoj nesúhlas a dnes sú stotožnení s novými prístupmi a s riešeniami

v oblasti deinštitucionalizácie a tých, ktorí s nimi otvorene nesúhlasili a nesúhlasia ani v závere realizácie projektu. Aj z tohto dôvodu niektoré zariadenia sociálnych služieb následne rôznym spôsobom skúmali, aké majú v súčasnosti ich zamestnanci k zmenám (napr. analýza, dotazníky, rozhovory). Výsledky v jednotlivých zariadeniach boli opäť rozdielne. Od vyjadrení, že v zariadení nepracujú zamestnanci, ktorí sa nestotožnili s deinštitucionalizáciou, až po zistenia, že 2/3 z celkového počtu zamestnancov sú presvedčení o potrebe a o význame DI alebo že z celkového počtu 55 zamestnancov len dvaja zamestnanci prejavili nesúhlas, resp. vyjadrili sa, že nevidia význam v deinštitucionalizácii, až po delenie zamestnancov (celkový počet 51) na dve základné skupiny: na tzv. Protrasformačný tím (27 zamestnancov) a na Prokvalitatívny tím (24 zamestnancov, z toho 17 – 21 v čase transformácie bude v dôchodkovom veku), čím by sa mohol doriešiť aj ich nie celkom súhlasný postoj k transformácii, ako konštatoval manažment zariadenia. Na ilustráciu uvádzame jeden z konkrétnych výsledkov prieskumu v ZSS, ktorý realizoval DSS Okoč-Opatovský Sokolec a ktorým zisťoval postoje svojich zamestnancov k procesu DI.



Legenda:

- a) považujem ju za skvelú vec, teším sa na DI;
- b) považujem ju za nutné riešenie;
- c) nie som proti, ale myslím si, že to nie je dobré;
- d) neviem; e) som vyslovene proti DI.

Pri hľadaní odpovedí na otázky, čo je príčinou, resp. **aké faktory zohrali dôležitú úlohu pri zmene postojov väčšiny zamestnancov** k zmenám počas realizácie národného projektu, aktéri NP DI na úrovni manažmentu, až na jednu výnimku, a na úrovni zamestnancov priameho kontaktu konštatovali, že za významný prelom a za prínos v zmene postojov jednoznačne považujú:

- **vzdelávanie** zamestnancov v rámci NP DI
- účasť zamestnancov **na stážach** v Českej republike a vo vybraných zariadeniach v SR,
- **návštevu skúsených odborníkov** v ich zariadeniach, s ktorými mohli otvorene diskutovať
- **priamu skúsenosť** s poskytovaním ich sociálnej služby v komunite, konkrétne v zariadení podporovaného bývania a možnosť „vidieť na vlastné oči“, ako **pozitívne sa mení život prijímateľov** aj ich správanie a schopnosti, keďže pri individualizovanejších službách **samotná práca zamestnancov menila ich postoje**.

Ako vyplynulo aj z individuálnych rozhovorov so zamestnancami priameho kontaktu, ktoré sa realizovali v rámci odborného hodnotenia s 19 zamestnancami, vyššie uvedené závery a faktory vedúce k zmenám potvrdili aj samotní zamestnanci. V súvislosti s vyššie uvedeným na ilustráciu uvádzame niektoré vybrané úryvky z rozhovorov so zamestnancami priameho kontaktu, ktorí uvádzali, čo sa dialo vďaka vzdelávaniu:

- vtedy som pochopila (zúčastnila sa stáže), už viem o čo ide v procese DI, videla som to na vlastné oči, už viem, čo sa chce dosiahnuť s klientmi, keby som to nevidela na vlastné oči, nevedela by som si predstaviť, čoho sú schopní klienti...
- už viem, ako má vyzeráť individuálne plánovanie aj pre klientov s vysokou mierou podpory a ako s nimi komunikovať,
- vzdelávanie mi umožnilo zmeniť názor, predtým som si myslela, že klienti DSS sú tak ťažko chorí a starostlivosť v inštitúcii je pre nich to najlepšie, že sú spolu a s nimi sa nedá iné nič robiť, dozvedela som sa, ale aj som videla, že existuje aj iný prístup a videla som konkrétne príklady,
- bližšie som sa zamyslela, čo tá deinštitucionalizácia prinesie nám a konkrétnym klientom, presvedčilo ma to, že je to správna vec, ak sa to podarí uviesť do úspešného konca, nebola som celkom presvedčená, čím dlhšie sa s tým pracuje, teraz viem, že niet inej cesty
- už chápem, čo je to deinštitucionalizácia, vnikli sme do problematiky, zmenili sme aj systém práce s klientmi a v rámci stretnutí transformačných tímov navrhujeme aj spôsoby, pracujeme s klientmi, ktorí by mali bývať spolu, pýtame sa ich, s kým si prajú bývať, pripravujeme ich na samostatné bývanie, učíme ich, ako sa majú starať o domácnosť.

Aj na základe vyjadrení viacerých zamestnancov, ale aj na základe osobných pozorovaní, možno konštatovať, že jeden z významných **prínosov deinštitucionalizácie priamo pre zamestnancov** spočíva v tom, že práca začala mať pre nich úplne iný zmysel. Uvedené zistenie výstižne vyjadrila riaditeľka jedného transformovaného ZSS:

„Je to veľmi motivačné. Tá práca už má svoj smer, zamestnanec má motiváciu, cieľ, ktorý niekam vedie. Zamestnanec musí pracovať ako odborník, odbornými metódami, individuálne, práca má iný rozmer, je to reálna práca s človekom (vzťah človeka k človekovi), práca má nielen iný rozmer, je to aj náročnejšie, ale aj zmyslupľnejšie.“

Zaujímalí sme sa aj o dôvody tých zamestnancov, ktorí sa s procesom DI nestotožnili, resp. mu neverili/neveria. Takéto postoje nám však neboli tlmočené priamo zamestnancami, ale sprostredkované, ich nadriadenými. Názory/obavy, pochybnosti týchto zamestnancov bolo možné rozdeliť do dvoch skupín:

- zamestnanci sú presvedčení, že klienti v súčasných podmienkach tradičného zariadenia majú všetko, čo majú mať, preto nevidia význam, aby sa niečo menilo a aby prešli do komunity,
- nemali dostatok informácií, a preto boli v odpore,
- zamestnanci majú obavy zo straty zamestnania, navyše mnohokrát pracujú v zariadení, ktoré sa nachádza v obci, v ktorej je toto zariadenie jedným z najväčších zamestnávateľov alebo aj jediným, resp. v danej oblasti je vysoká miera nezamestnanosti.

1.2.2 Klienti/prijímatelia SS

A. Individuálny plán klienta/prijímateľa SS pre oblasť SS

V rámci odborného hodnotenia v oblasti sociálnych služieb na individuálne plánovanie a na individuálne plány sme sa zamerali cez prizmu zamestnancov priameho kontaktu s rôznym profesionálnym zameraním a s rôznou vzdelanostnou úrovňou. Celkovo boli realizované individuálne rozhovory s 19 zamestnancami ZSS, z toho so 6 sociálnymi pracovníkmi/pracovníčkami, s 3 inštruktorkami sociálnej rehabilitácie, so 4 sestrami a s 1 zdravotným bratom, a s 5 zamestnankyňami, ktoré pracovali v profesii opatrovatelka, sanitárka, liečebná pedagogička, ergoterapeutka a zamestnankyňa v pracovni. Zamestnancov priameho kontaktu, ktorí boli náhodne vybraní, sme sa pýtali, čo sa zmenilo v individuálnom plánovaní a ako sa premietajú zmeny realizované v NP DI do individuálnych plánov (IP) klientov. Z odpovedí zamestnancov bolo možné identifikovať tieto skutočnosti a zmeny týkajúce sa individuálneho plánovania:

- IP sa začali robiť menej rutinne, sú zamerané na človeka, IP sa robia intenzívnejšie,
- aj vďaka prehodnocovaniu miery podpory jednotlivých klientov IP sa začali robiť konkrétnejšie,
- do IP sa premietajú rozhodnutia, túžby a plány klienta/ začali sa pýtať klientov na ich ciele/klient tlmočí svoje potreby/predtým v niektorých ZSS boli ciele určované zamestnancami,
- rešpektovanie rozhodnutí/plánov klientov opustiť zariadenie a žiť v komunite a pracovať znamená zmenu cieľov IP a zmenu metód spolupráce na dosiahnutie týchto cieľov,
- klienti už majú v IP aktivity a činnosti, ktoré im pomáhajú zvýšiť samostatnosť,
- súčasťou IP sa stávajú rizikové plány,
- zamestnanci poznali klientov, ale predtým ich individuálne potreby nepremietali do IP,
- zamestnanci začali pracovať pri IP tímovo, začali spolupracovať/

súčasťou tímu, ktorý sa zúčastňuje a spolupracuje na IP, sú zamestnanci rôznych profesií,

- zamestnanci so zdravotníckym vzdelaním v niektorých ZSS sa nezúčastňujú IP,
- klienti si vyberajú kľúčových pracovníkov/klienti s vysokou mierou podpory majú kľúčových zamestnancov, ktorí ich najlepšie poznajú,
- v rámci IP sa začali zisťovať aj potreby klientov s vysokou mierou podpory,
- konkrétne ciele klienta sa menia a dopĺňajú sa podľa zmeny jeho potrieb,
- IP sú kvalitnejšie aj vďaka absolvovaným vzdelávaniam (nemali toľko poznatkov na to, aby dokázali vypracovať IP pre konkrétnu prácu s človekom),
- v niektorých ZSS sa predtým nerobili pre klientov s vysokou mierou podpory.

B. Zásadné zmeny, ktoré nastali v kvalite života prijímateľov v oblasti sociálnych služieb

Vplyv deinštitucionalizácie na život prijímateľov vo všetkých ZSS zo strany poskytovateľov sociálnych služieb bol hodnotený veľmi pozitívne pre všetkých klientov, a to tak pre klientov, ktorí majú nižšiu mieru podpory, ako aj pre klientov s vysokou mierou podpory.

Všeobecne tieto zmeny na základe vyjadrení zamestnancov ZSS (manažment a zamestnanci priameho kontaktu), na základe vyjadrení prijímateľov, ale aj na základe priameho pozorovania možno nazvať **zmenou kvality života prijímateľov**. Zmena kvality života prijímateľov sa prejavila v nasledovných aspektoch:

- zmena života prijímateľov,
- rast ich osobného statusu,
- rešpektovanie ich výnimočnosti a inakosti,
- chuť klientov pracovať individuálne, nie organizovane,

- posun v myslení prijímateľov a zamestnancov,
- zvýšenie samostatnosti a zníženie závislosti prijímateľov,
- uplatňovanie ľudských práv, osobitne rešpektovanie ľudskej dôstojnosti, slobody pohybu a zabezpečenie súkromia,
- získanie pocitu a pohody domova,
- účasť klientov na živote v komunite/ prijímanie klientov komunitou.

Konkrétne boli identifikované významné zmeny v týchto oblastiach:

- zvýšenie samostatnosti **pri vykonávaní úkonov sebaobsluhy** (hygiena, príprava jedál, jedenie, starostlivosť o svoje veci a o priestor),
- zmeny **fyzického prostredia a bývania** (vzhľad izieb, počet klientov na izbe, cvičné byty v ZSS až po individualizované bývanie v zariadení podporovaného bývania),
- **vzdelávanie** (zapojenie niektorých klientov do vzdelávacích akcií organizovaných v NP DI, pravidelná školská dochádzka v základnej škole),
- **zamestnanie** (účasť klientov na rôznych pracovných činnostiach – brigády, občianska výpomoc, dobrovoľnícke práce v rámci ZSS a v rámci obce, zaevidovanie klientov v evidencii uchádzačov o zamestnanie na príslušnom Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, výnimočne zamestnanie na základe pracovnej zmluvy),
- **voľný čas** (účasť na voľnočasových aktivitách, a to aj klientov s vysokou mierou podpory),
- zmeny **prístupov personálu** voči prijímateľom (napr. rešpektovanie práva na rozhodovanie, práva na súkromie, práva na slobodu pohybu),
- zvýšenie **odbornej úrovne** poskytovanej sociálnej služby – začatím alebo intenzívnejším **používaním rôznych metód a techník** pri zabezpečovaní pomoci a podpory (napr. podpora samostatnosti a samostatného rozhodovania, nácvik rôznych úkonov, bazálna stimulácia, komunikácia alternatívnymi metódami, metóda TEACH, metóda efektívneho učenia, dokumenty a informácie v ľahko čitateľnej forme).

C. Rešpektovanie práv klienta/prijímateľa SS pri poskytovaní SS

Vyjadrenia klientov a zamestnancov priameho kontaktu. asi najvýstižnejšie ilustrujú zmeny, ktoré nastali v živote klientov v rámci realizácie NP DI. Na ilustráciu uvádzame aspoň niektoré z nich. Snažili sme sa ich zaradiť podľa práv, ktoré konkretizujú, v čom a ako nastali zmeny. Ak si ich pozorne prečítame, uvedomíme si, že síce cez jednoduché zmeny, ktoré sa udiali v živote niektorých klientov, aj v rámci NP DI sa postupne vytvárajú podmienky na realizáciu ich práv, t. j. podmienky na „obyčajný – bežný život“ alebo, ako to oni nazvali, „sú súčasťou normálneho sveta“.

Sloboda pohybu, právo na začlenenie: Prijímatelia majú viac podnetov z vonkajšieho prostredia, aj prijímatelia, ktorí majú vysokú mieru podpory, chodia von (mimo zariadenia), chodia do mesta, majú dobrovoľníkov, priateľov, majú dopravné karty na cestovanie hromadnou dopravou bez sprievodu alebo s asistenciou inštruktora sociálnej rehabilitácie.

Právo na súkromie: Klienti sami rozhodujú o tom, ako si vyzdobia a zariadia si izbu, premiestňujú si v nej veci. Prijímatelia majú svoju kozmetiku, môžu si zatvoriť izbu, zmenil sa počet klientov na izbe, aby nebývalo spolu 5-6 ľudí na jednej izbe, prijímatelia nie sú nútení žiť podľa režimu zariadenia.

Právo rozhodovať o sebe, o svojich potrebách: Prijímatelia rozhodujú o tom, ako budú tráviť voľný čas, najmä klienti s nízkou mierou podpory veľmi rýchlo prevzali zodpovednosť za svoj život, začali fungovať v rámci svojich schopností a možností relatívne samostatne, viacerí prijímatelia majú svoje bankomatové karty, z ktorých si zabezpečujú rôzne nákupy a iné potreby, vedia sa postarať o seba, získavajú sebavedomie, predstavu o samom sebe ako o človekovi, ktorý niečo dokáže, rozšírila sa ich sociálna sieť a ich slovná zásoba, sú zorientovaní vo svete a nielen v ZSS, zvýšil sa ich intelekt, majú svoje sny.

Právo na vzdelanie (vrátane získavania zručnosti v oblasti bežného života a sociálnych zručností): Klienti sú podporovaní v samostatnosti, vytvorili sa aj materiálne a priestorové podmienky na podporu samostatnosti prijímateľov (napr. kuchynka na oddelení, cvičné byty, ergoterapeutické dielne), s prijímateľmi sa realizujú rôzne nácviky, napr. pri preprave autobusom, nácvik nakupovania, prijímatelia sa zúčastňujú na príprave raňajok, jedna prijímateľka upratuje, umýva riad, žehlí a stará sa aj o iných klientov, pričom predtým bola sama závislá od pomoci iných, druhý prijímateľ začal chodiť bez pomoci inej osoby.

Právo na zamestnanie: Niektorí klienti majú oficiálnu, platenú prácu, vykonávajú dobrovoľnícke práce pre obec.

Právo na informácie v zrozumiteľnej forme: Prijímatelia majú možnosť získať informácie o svojich právach v ľahko čitateľnej forme, formou piktogramov

Na ilustráciu uvádzame autentickú výpoveď jedného klienta ZSS, ktorému sa zmenil život v rámci transformácie. Takýchto výpovedí by sme mohli uviesť desiatky, pretože samotní ľudia so zdravotným postihnutím žijúci v ústavoch, ako ich oni nazývajú, najlepšie vedia, čo sa v ich živote zmenilo a čo by chceli.

MIROSLAV má 39 rokov, v ZSS je od 4 rokov, teraz býva v ZPB s Ľudovítom. Hovorí: *Dobre sa nám tu žije, chodíme do obchodu, kupujeme si malinovsky, nevaríme si teraz, nosia nám z družstva obedu, neviem, či sporák funguje, keď som bol v DSS, pomáhal som údržbárom opravovať posteľ, aj teraz tu pracujem, trávu strihám, chodím na traktore, oni ma naučili. Na otázku, či by chcel pracovať aj na zmluvu, hovorí: Chcel by som si kúpiť malý traktor a s tým by som pracoval, musím si nasporiť peniaze, bez peňazí ako máme žiť, to je chyba, s eurom je to ťažké, mali nechať slovenské koruny, je to ťažké, lebo sú menšej hodnoty, menej si za to kúpim, veľa sa za to dalo kúpiť.*

Na otázku, prečo prišiel do ZSS, odpovedá: *Mal som problém s rodičmi, oni pili, aj babka sa do 4 rokov starala o mňa, rodičov nevedia nájsť, nič*

o nich nevieme, sestra zomrela, mám súrodencov, sesternice, bratranec ma navštevuje, niekedy k nemu chodím domov, na roboty, ráno idem, večer prídem, je to príjemné, je velice dobrý na mňa, zaplatia mi za prácu.

Pýtali sme sa ho, či je spokojný s bývaním v rodinnom dome, hovorí: *Som oveľa kludnejší, už by som sa nevrátil do ústavu, lebo vonku sa mám dobre, mám kamarátov, poznajú ma aj chlapi v dedine, mám kamarátov chlapcov školákov, orientáciu mám dobrú, dávam pozor, aj keď ide auto.*

Rozhovor bol realizovaný v mesiaci júl 2015 a v čase ďalšej návštevy ZSS (v októbri 2015), sme sa dozvedeli, že mladý muž Miroslav získal regulárnu prácu u jedného miestneho podnikateľa, síce tam nejazdí na traktore, ale venuje sa pestovaniu a spracovávaniu zeleniny.

1.2.3 Vyššie územné celky - zriaďovatelia ZSS

A. Postavenie, úlohy, postoje a názory na proces DI z pohľadu VÚC

Pri hodnotení jedného z významných aktérov procesu DI, ktorým je zriaďovateľ transformujúcich sa zariadení sociálnych služieb, t. j. vyšší územný celok, sme sa zamerali na tieto aspekty:

- v akých dokumentoch mali a majú zakotvený proces DI,
- akým spôsobom spolupracovali a participovali na procese DI v zariadení, ktorého zriaďovateľom sú,
- či a ako finančne participujú, resp. plánujú participovať na zmenách v sociálnych službách
- v čom vidia prekážky, bariéry a riziká deinštitucionalizácie,
- čo by v budúcnosti robili inak.

Uvedené aspekty boli hodnotené z úrovne riadiacich zamestnancov odborov/oddelení, do ktorých kompetencie patrí problematika sociálnych služieb, ktoré na jednotlivých vyšších územných celkoch majú rôzne názvy, napr. Odbor sociálnych služieb/sociálnej pomoci/sociálny/sociálnych vecí a zdravotníctva.

Pri hodnotení sme zistili, že štyri vyššie územné celky (zo šiestich opýtaných) mali filozofiu a prístup zameraný na deinštitucionalizáciu, resp. na podporu rozvoja ambulantných služieb a na znižovanie kapacity existujúcich zariadení, zakotvený v koncepčných dokumentoch pred začiatkom realizácie NP DI. Aj v súčasnosti v platných koncepčných materiáloch (štyri vyššie územné celky zo šiestich), v *Koncepciách rozvoja sociálnych služieb* v danom samosprávnom kraji majú proces zmien a transformácie formulovaný rôzne. Od priameho záväzku deinštitucionalizácie a transformácie pobytových sociálnych služieb, cez podporu terénnych sociálnych služieb, poskytovanie pobytových služieb v súlade s potrebou intenzívnej pomoci, zvýšenie podielu ambulantných a terénnych sociálnych služieb oproti pobytovým, podporu nezávislejšieho života až po konkrétne kroky a úlohy týkajúce sa zariadenia

sociálnych služieb, ktoré sa má transformovať. Tie vyššie územné celky (v dvoch krajocho), ktoré nemali a ani v súčasnosti zmeny týkajúce sa deinštitucionalizácie sociálnych služieb nemajú zakotvené v žiadnom koncepčnom dokumente, sa vyjadrili, že takéto zmeny plánujú zapracovať do pripravovaných regionálnych dokumentov.

Aj miera participácie a formy spolupráce na procese transformácie zariadenia sociálnych služieb, ktoré bolo zapojené do NP DI, v jednotlivých vyšších územných celkoch sa rôznili. Deklarované boli nasledovné aktivity:

- zníženie kapacity v transformujúcom sa zariadení,
- zmena vzťahu poskytovateľov sociálnych služieb voči príjemcovi sociálnych služieb,
- zavedenie komunitného systému poskytovania sociálnej služby,
- schválenie novej organizačnej štruktúry zariadenia
- realizovanie supervízie v zariadení, metodická pomoc a usmernenia, organizovanie seminárov,
- nezníženie pôvodného stavu zamestnancov,
- účasť zamestnancov na stretnutiach transformačného tímu, na stážach,
- participácia na tvorbe transformačného plánu,
- propagácia realizovaného procesu deinštitucionalizácie poslancom VÚC, komunity,
- schválenie zámerov deinštitucionalizácie v danom zariadení zastupiteľstvom VÚC,
- uzavretie dohody Odboru sociálnych vecí s Odborom majetku a investícií a s Odborom strategických činností vyššieho územného celku/vytvorenie projektovej rady (Odbor regionálneho rozvoja, Oddelenie verejného obstarávania, investičného, finančného oddelenia a sociálnej pomoci).

Finančná participácia vyššieho územného celku na procese deinštitucionalizácie transformujúceho sa zariadenia nebola realizovaná vo všetkých samosprávnych krajocho (iba v troch zo šiestich). Finančne bola podporená napríklad prípravná a projektová dokumentácia, nákup

pozemkov a budov a úhrada súvisiacich správnych poplatkov, vytvorenie tréningového bývania priamo v zariadení, poskytnuté finančné prostriedky na financovanie pôvodného počtu zamestnancov, poskytnutie finančnej odmeny pre zamestnancov transformujúceho sa zariadenia, financovanie supervízie.

Zástupcovia vyšších územných celkov najčastejšie poukazovali na nasledovné **prekážky, bariéry a riziká deinštitucionalizácie**:

- výber vhodných nehnuteľností a pozemkov z hľadiska dostupnosti služieb,
- problémy s prijatím klientov do komunity,
- nedostatočné podmienky na intenzívnu prípravu na samostatné bývanie pre väčšinu klientov, nielen pre malú skupinku klientov v tréningovom byte/nepripravenosť klientov na zmeny,
- absencia propagácie filozofie deinštitucionalizácie pre verejnosť a v dôsledku toho obavy komunity z lokalizácie klientov do komunity, potreba zvýšenia tejto informovanosti /nezáujem médií o túto tému,
- absencia bezbariérového prostredia v komunite,
- problémy s finančnou udržateľnosťou transformujúcich sa zariadení vyplývajúce z potreby zvýšených výdavkov,
- nedostatočný príjem klientov na všetky výdavky spojené s vedením plnohodnotného života
- odpor niektorých klientov k zmene prostredia, nízky záujem zo strany rodín,
- nedostatočne rozvinuté komunitné služby v lokalite,
- nedostatok iných zdrojov financovania,
- vysoká nezamestnanosť v regióne a absencia možnosti umiestnenia prijímateľov na trhu práce, nezáujem podnikateľských subjektov zamestnať občanov zbavených spôsobilosti na právne úkony,
- nedostatočná legislatíva (bez konkretizácie)
- prístup zamestnancov, ich nechuť a nevôľa, nestotožnenie sa s DI/zažívanie stereotypy a návyky zamestnancov ZSS (bránia sa zmenám).

B. Pohľad transformujúcich sa zariadení na spoluprácu s VÚC a s inými subjektmi na regionálnej úrovni

Na regionálnej úrovni sme sa zamerali osobitne na **spoluprácu transformujúcich sa ZSS s príslušnými vyššími územnými celkami**. Vyjadrenia manažmentu ZSS o tejto spolupráci nie sú veľmi optimistické. Za negatívum považujú skutočnosť, že zamestnanci (netýka sa to len odborov sociálnych vecí, ale aj volených zástupcov vyššieho územného celku), nemajú dostatok informácií a záujmu o proces DI v konkrétnych zariadeniach patriacich do ich pôsobnosti, pričom dôvody takýchto postojov identifikujú rôzne. Patrí sem nestotožnenie sa s procesom DI a pochybnosti rôzneho druhu, nedostatok vedomostí a informácií o potrebe a o význame zmien v tejto oblasti, neplánovanie/nezahrnutie potrebných finančných prostriedkov do rozpočtov transformujúcich sa ZSS, nevyčlenenie potrebného personálu, ktorý by sa mohol osobitne venovať procesu DI, ale v jednom prípade sa vyskytla aj absolútna ignorancia zo strany vyššieho územného celku a nezapojenie sa do procesu DI. Z uvedených dôvodov zástupcovia transformujúcich sa ZSS považujú za nevyhnutné, aby v budúcnosti vytvorili na národnej úrovni (vrátane národných projektov) také podmienky, ktoré by vyšší územný celok zaviazali konkrétne participovať na implementácii transformačných zmien, s konkrétnymi úlohami a so zodpovednosťami jednotlivých politických a odborných zástupcov regionálnej samosprávy (vrátane schvaľovania transformačných plánov) a s vytvorením podmienok pre zabezpečenie patričného a intenzívneho vzdelávania zodpovedných zamestnancov už na začiatku plánovaných zmien. Dôležitosť výraznejšej participácie vyšších územných celkov aktéri zo ZSS vyjadrili takto: „Tam musí byť hnací motor,“ ale aj takto: „Osvietený by mala byť VÚC, ten by mal byť lídrom tohto procesu, a to hneď od začiatku.“ Pokiaľ ide o potrebu vzdelávať zamestnancov VÚC, jednoznačne to vyjadril jeden zo zástupcov ZSS: „Vzdelávať by sa malo začať zhora a nie zdola.“

Na regionálnej úrovni sme zistili u niektorých ZSS aj iné spolupracujúce subjekty, napríklad **Agentúra podporovaného zamestnávania, Úrad verejnej ochranky práv**, ktorý síce pôsobí na národnej úrovni, ale

spolupráca sa bude týkať rôznych aktérov zo štátnej a z neštátnej sféry s cieľom zmapovať bezbariérovosť prostredia v danej komunite, a to s aktívnou účasťou prijímateľov ZSS (fotoreportáž bariérovosti/bezbariérovosti mesta zmapoval a spracoval priamo prijímateľ ZSS). Spoluprácu/nespoluprácu s **príslušnými súdmi** v konaniach týkajúcich sa spôsobilosti na právne úkony a so **psychiatrami** vidia zástupcovia osobitne problematicky. Zastávajú názor, že napriek rôznym medzinárodným záväzkom Slovenskej republiky (napr. OSN *Dohovor o právach ľudí so zdravotným postihnutím*) a prijatým i pripravovaným legislatívnym zmenám týkajúcim sa konania o spôsobilosti na právne úkony a podporovaného rozhodovania, sudcovia a psychiatri nie sú s týmito zmenami oboznámení a nie sú v tejto oblasti vzdelávaní. V dôsledku toho je potom veľmi ťažké v praxi dosiahnuť, aby prijímateľovi, ktorý je „pripravený“ žiť v komunite, bola vrátená spôsobilosť na právne úkony, resp. aby mal len obmedzenú spôsobilosť na právne úkony.

1.2.4 Miestna úroveň – komunita, obec/mesto

V tejto časti sa venujeme komunite a jej úlohám v procese DI, a to tak z pohľadu transformujúcich sa ZSS, ako aj samotných zástupcov miestnej komunity.

A. Pohľad transformujúcich sa zariadení sociálnych služieb na spoluprácu s komunitou

V tejto časti odborného hodnotenia sme sa zamerali na rôzne spolupracujúce subjekty hodnotených zariadení sociálnych služieb, na spôsob, na formu a na význam takejto spolupráce pre proces deinštitucionalizácie transformujúcich sa zariadení sociálnych služieb. Ako vyplynulo z hodnotenia, **najširšia a najrôznorodejšia škála spolupracujúcich subjektov**, s ktorými transformujúce sa zariadenia sociálnych služieb spolupracujú, sa nachádza na **lokálnej, komunálnej úrovni**.

Predovšetkým ide o **spoluprácu s miestnym/mestským úradom**, vo väčšine prípadov priamo so starostami/so starostkami a s primátormi/s primátorkami, ale aj s poslancami/s poslankyňami miestnych

a mestských zastupiteľstiev. Úroveň tejto spolupráce ZSS pre pokrok v procese DI považujú za veľmi významnú, pretože od postojov/názorov/rozhodnutí týchto samosprávnych orgánov a ich predstaviteľov závisia mnohé konkrétne opatrenia týkajúce sa DI, ako napríklad možnosť získania pozemkov a následnej výstavby zariadení podporovaného bývania, prenájom rodinných domov, získanie nájomných bytov, ale aj nastavenie atmosféry a celkové prijatie a rešpektovanie prijímateľov v danej komunite.

Ako uvádzal manažment niektorých ZSS, na začiatku implementácie spolupráca s lokálnou samosprávou jednoduchá. Sociálna oblasť, vrátane DI, nepatrila medzi ich priority a v nadväznosti na to nemali z tejto strany ani potrebnú podporu. Dôležitosť postojov a potreby prípravy a spolupráce na lokálnej samosprávy sa najvypuklejším spôsobom prejavila v meste Zlaté Moravce, kde bolo plánované v rámci DI situovať a postaviť dva rodinné domy ako zariadenie podporovaného bývania, do ktorých sa mali presťahovať klienti DSS. Na čelo odporu komunity v tomto meste, ktorý bol zameraný proti bývaniu prijímateľov v tejto lokalite, sa postavil nehoráznym spôsobom práve primátor mesta. Aj v dôsledku toho plánovaná výstavba rodinných domov sa definitívne nerealizovala, a to s priamym súhlasom zastupiteľstva Nitrianskeho samosprávneho kraja. Na druhej strane, hoci by sme to mohli považovať za paradox, ale po rôznych negatívnych skúsenostiach, úspechom je aj to, že plánované zmeny konkrétneho zariadenia, podporujúce proces DI sa stali súčasťou Komunitného plánu mesta (napr. Nové Zámky) alebo na lokálnej úrovni boli ustanovené kontaktné osoby pre spoluprácu v procese DI. Preto manažment ZSS zdôrazňuje, že rovnako ako spoločnosť nie je pripravená na zmeny súvisiace s procesom DI, na takéto zmeny nebola pripravená ani lokálna samospráva, a preto aj do budúcnosti je potrebné na tejto úrovni vyvinúť maximálne úsilie a systematicky, intenzívne a priebežne s ňou spolupracovať.

B. Pohľad lokálnej samosprávy na proces DI a spoluprácu

Vzhľadom na významnosť spolupráce ZSS, ktoré nastúpili do procesu deinštitucionalizácie, s lokálnou samosprávou, v rámci hodnotenia sme oslovili aj priamo starostov/starostky a primátorov/primátorky predmetných obcí a miest. Otázky boli zamerané na:

- mieru a spôsob získania informácií o DI a ich zainteresovanosť na procese deinštitucionalizácie,
- ako a v akých oblastiach spolupracujú s klientmi transformujúcich sa zariadení,
- názory obce, poslancov a obyvateľov na DI,
- čo sa zmenilo v obci naštartovaním procesu DI,
- čo by bolo potrebné robiť inak, prípadne, čo by pomohlo zapojiť ľudí so zdravotným postihnutím do života obce/komunity.

Všetci opýtaní predstavitelia obcí/miest s **procesom deinštitucionalizácie boli oboznámení**. Vo všetkých prípadoch ich najdôležitejšou kontaktnou osobou bol riaditeľ/riaditeľka transformujúceho sa zariadenia. Viacerí z nich sa priamo/nepriamo zúčastňovali na procese zmien, napríklad spolupracovali a spolupracujú pri hľadaní vhodných priestorov, pozemkov, bytov, pri predaji a pri prenájme nehnuteľností, zúčastňovali sa rôznych stretnutí organizovaných ZSS na podporu procesu deinštitucionalizácie (napr. stretnutia s IA MPSVR, sú členmi transformačných tímov, komunitné stretnutia s občanmi aj s cieľom vysvetliť proces deinštitucionalizácie a eliminovať obavy občanov, stretnutia s návštevníkmi ZSS z iných zariadení sociálnych služieb, účasť zamestnancov obcí/miest na školeniach, na seminároch a na konferenciách o DI).

Pokiaľ ide o **spôsob spolupráce a zapájania prijímateľov ZSS do komunity**, boli zistené viaceré formy. Najčastejšou z nich býva účasť klientov na rôznych podujatiach organizovaných obcou (kultúra, prezentácia výrobkov prijímateľov, výstavy, šport, kostol) podpora a propagácia procesu DI, ale aj poskytovanie možností vykonávať rôzne brigádnicke práce pre obec/mesto a obyvateľov obce, čo lokálna samospráva považuje za vhodný priestor na získanie potrebných pracovných zručností

prijímateľov a následné získanie oficiálnej práce vykonávanej pre obec/mesto, ale aj oficiálne zamestnávanie prijímateľov u iných zamestnávatel'ov (napr. zmluva o dobrovoľníckej činnosti, v rámci ktorej prijímateľ ZSS roznáša obеды pre občanov obce). Na ilustráciu uvádzame jedno z vyjadrení zástupkyne lokálnej samosprávy:

Prijímatelia sa stali občanmi mesta, voľne sa v ňom pohybujú, nadväzujú sociálne väzby, aktívne participujú na dianí v meste a občania ich prítomnosť prijali.

Zmeny realizujúce sa v ZSS vnímajú predstavitelia obce a obyvatelia ako prínosné a užitočné pre prijímateľov, ale aj pre samotnú obec/mesto. Mnohí tieto zmeny považujú zatiaľ za niečo nové a pre nich neznáme a aj z toho dôvodu niektorí nevedeli identifikovať, čo by bolo potrebné, aby takýto proces zmien bol úspešnejší a viacerí výraznejšie zmeny v komunite nezaznamenali, ale deklarovali, že obyvatelia obce majú priateľské a solidárne vzťahy s prijímateľmi. Tí predstavitelia lokálnej samosprávy, ktorí zmeny v obci/v meste zaznamenali, uvádzali, že v dôsledku zmien prijímatelia sa teraz pohybujú v priamo v obci, ak chcú využívať základné bežné služby určené pre všetkých obyvateľov a vyjadrili to napríklad takto:

Zmenil sa pohľad občanov na klientov a aj samotní klienti sa viditeľne posunuli ďalej, sú samostatnejší, sebestačnejší a zdá sa, že sú aj šťastnejší.

Deinštitucionalizácia vytvorí ďalšie možnosti integrovania postihnutých ľudí do života spoločnosti.

Zo strany zástupcov lokálnej samosprávy sa objavili aj **obavy zo zmien**, hlavne zo zrušenia zariadenia, a, ako uvádzali, ktoré by sa mohli prejaviť napr. v tom, že nastane pokles počtu obyvateľov obce, narastie nezamestnanosť, lebo ZSS v obci je najväčším zamestnávateľom, budú

zredukované autobusové linky do obce. Niektorí však v rámci svojich obáv nepriamo vyjadrili svoj názor alebo názor obyvateľov na zmysel a na účel DI, keď uviedli nasledovné:

„Poniekto klienti tu vyrástli, sú tu celý svoj život, tu bývajú, proste sú tu doma. Zrazu sa to má zmeniť. Odídu niekam inam, do nového prostredia, medzi cudzích ľudí a hlavne sa rozdelia, už nebudú spolu. Mám obavy z toho, ako ich prijme komunita, do ktorej sa presťahujú a zároveň, ako si oni zvyknú na nové tváre, na nové prostredie.“

„Odozvy občanov sú rôzne. Tí, ktorých sa to netýka (nie sú zamestnancami), len krútia hlavou, že sa ide rušiť vybudované, zabehnuté, zrekonštruované zariadenie.“

„Niektorí ľudia vyslovujú taký názor, že DSS aj predtým malo pekné a vhodné miesto pre klientov v areáli 7-hektárového lesoparku.“

C. Spolupráca ZSS s inými subjektmi na lokálnej úrovni

Mnohé ZSS spolupracovali a spolupracujú na lokálnej úrovni so **základnými školami, so špeciálnymi školami** a v rámci nich s praktickými školami, keďže mnohí prijímatelia v minulosti boli oslobodení od školskej dochádzky a v súčasnosti je nevyhnutné mnohým z nich zabezpečiť patričné vzdelávanie. Spolupráca so školami (so základnými, so strednými, ale aj s vysokými) sa premieta aj do oblasti **dobrovoľníctva**, pretože žiaci a študenti patria medzi cieľovú skupinu, ktorá sa významne angažuje v oblasti sociálnych služieb. Formy tejto spolupráce sú rôzne, od organizovania a realizácie spoločných kultúrnych a záujmových aktivít, poskytovania pomoci a sprevádzanie prijímateľov až po nadväzovanie dlhodobějších priateľstiev, ale patrí sem aj riešenie spoločných projektov, odborná prezentácia/prednášky problematiky sociálnych služieb, a to aj skúsenosti z procesu deinštitucionalizácie pre študentov vysokých škôl.

Medzi ďalších aktérov spolupracujúcich so ZSS patrí **cirkev** rôzneho vyznania a jej duchovní predstavitelia, ktorí v mnohých prípadoch patria medzi najosvietenejšie osoby v komunite a sú schopní ovplyvniť bežnú populáciu v komunite, zmierňovať napätie a hlavne vhodným a ľudským spôsobom dokážu vysvetliť zmysel procesu zmien. Niektoré ZSS spolupracujú aj s miestnymi **občianskymi združeniami** rôzneho zamerania (napr. seniori, záhradkári) a s kultúrnymi ustanovizňami (kultúrne domy, divadlá, múzeá) a so širokou škálou **podnikateľov** v záujme zamestnávania prijímateľov.

Väčšina ZSS nadviazala úzku spoluprácu s príslušnými **Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny** s cieľom zabezpečiť pre prijímateľov zmysluplnú a platenú prácu. Skúsenosti zo spolupráce s touto inštitúciou miestnej štátnej správy sú rôzne. Od pozitívnych a ústretových krokov voči ZSS a jeho klientom pri vybavovaní rôznych náležitostí týkajúcich sa evidencie uchádzačov o zamestnanie, hľadania vhodnej práce a zamestnávania, možnosti získať rôzne druhy zdrojov na podporu zamestnávania prijímateľov, účasť zamestnancov ÚPSVR na vzdelávacích aktivitách v NP DI, až po nezáujem/neochotu alebo nedostatok vedomostí zamestnancov o problematike sociálnych služieb a o existencii poskytovateľa sociálnych služieb v ich obvod, prípadne nesprávnu interpretáciu platných právnych predpisov v oblasti zamestnávania a tým aj poškodzovanie práv klientov.

D. Dobrovoľnícka činnosť a proces DI

V rámci hodnotenia sme sa zamerali aj na oblasť dobrovoľníckej činnosti, pretože dobrovoľníci môžu byť vhodným nástrojom podpory procesu DI v ZSS. Zaujímalo nás, či v ZSS pôsobia dobrovoľníci, aký je ich počet, z akého prostredia dobrovoľníci najčastejšie prichádzajú, resp. kto sú dobrovoľníci, ako ich získavajú, pri akých činnostiach dobrovoľníci pomáhajú klientom, ale aj to, ako ZSS motivuje dobrovoľníkov. Z odpovedí vyplynulo, že vo väčšine zariadení momentálne nepôsobia žiadni dobrovoľníci, a ak ich v minulosti mali, ich počet bol 2 až 20. Všetky opýtané ZSS však potvrdili, že napriek tomu, že dobrovoľníci nepôsobia priamo

v zariadení, pri väčšine aktivít, ktoré sa realizujú s klientmi mimo zariadenia v komunite (napr. kultúrne, športové a iné spoločenské akcie), pomáhajú im práve dobrovoľníci. Väčšinou ide o: študentov stredných škôl s rôznym zameraním, členov cirkví (cirkevné spolky), obyvateľov obcí, priateľov a príbuzných zamestnancov ZSS, členov občianskych združení (napr. Jednota dôchodcov), ale dokonca aj o zamestnancov rôznych podnikateľských subjektov. Dobrovoľníci pomáhajú klientom priamo pri realizovaní športových a kultúrnych aktivít, pri trávení voľného času, pri denných úkonoch sebaobsluhy, sprevádzajú klientov v rámci obec/mesta, pri nákupoch alebo sa s nimi rozprávajú. V jednom ZSS sme zaznamenali, že dobrovoľníci boli zapojení aj do IP ako členovia podpornej skupiny a v ďalšom ZSS pomáhali pri skrášľovaní areálu ZSS. Dobrovoľníci však pomáhajú klientom ZSS vo všetkých ZSS na nepravideľnej báze. Pokiaľ ide o spôsob získavania dobrovoľníkov, ten v jednotlivých ZSS je rozdielny, od možnosti získavať dobrovoľníkov v rámci absolventskej praxe, využívaním prezentácie zariadenia, osobnými kontaktmi, až po plánované aktivity v rámci projektov na rozvoj dobrovoľníctva (návšteva škôl a poskytovanie informácií o ZSS a o klientoch, o cieľoch sociálnej služby, výcviky a vzdelávanie dobrovoľníkov). Pri motivácii ľudí zapojiť sa do dobrovoľníckej činnosti využívajú rôzne formy: možnosť dobrovoľníkov zúčastniť sa na rôznych komunitných aktivitách, darovaním darčiek vyrobených prijímateľmi alebo lístkov na koncerty. Aj samotná činnosť pre dobrovoľníkov je motivujúca, pretože jej vykonávaním rastie ich sebaúcta, pocit zodpovednosti a možnosť vytvárať pozitívny obraz o ľuďoch so zdravotným postihnutím. Pre niektorých dobrovoľníkov priamo klienti sú motiváciou, ako to vyjadrili zamestnanci jedného ZSS:

Dobrovoľníkov motivujú už samotní prijímatelia sociálnej služby svojou bezprostrednou radosťou a vďakou za spestrenie a za spríjemnenie života počas realizovaných aktivít.

Ako vyplynulo z odpovedí ZSS, dobrovoľníkov vnímajú ako dôležitú oblasť pomoci pri poskytovaní sociálnych služieb, a to aj v rámci

transformácie. Uvedomujú si, že touto oblasťou sa budú musieť zaoberať intenzívnejšie, ale ako skonštatovali, v období realizácie NP DI, im nezostávalo času a elánu na túto oblasť. Niektorí videli prekážky pri získavaní dobrovoľníkov aj v tom, že nemajú dobrú dostupnosť verejnými hromadnými prostriedkami (napr. z mesta, kde študujú mladí ľudia, do obce, v ktorej sa nachádza ZSS). Iné ZSS upozorňovali na to, že na túto činnosť by potrebovali podporu z iných zdrojov (napr. aktívne opatrenia na trhu práce), aby mohli vytvoriť pracovnú pozíciu koordinátora dobrovoľníckej činnosti, ak chcú v tejto oblasti pracovať cielene.

1.2.5 Národná úroveň, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“)

A. Postavenie, úlohy, plány v procese DI z pohľadu MPSVR SR

Nositeľom úloh v koncepcnej, legislatívnej, metodickej a projektovej oblasti na národnej úrovni pre proces zmien v sociálnych službách a pre proces deinštitucionalizácie je MPSVR SR. Bolo preto dôležité v rámci hodnotenia zistiť názory, postoje a plány zodpovedných zástupcov/tohto ústredného orgánu štátnej správy. Dôležité je to nielen z pohľadu realizácie NP DI, ale aj pre súčasné a budúce zmeny spojené s DI v SR. Preto sme sa zamerali na zistenie:

- miery a spôsobu získavania potrebných informácií o NP DI a na spoluprácu MPSVR SR s príslušnými aktérmi (IA, ZSS, so zriaďovateľmi – VÚC a s inými právnickými a s fyzickými osobami),
- čo považuje MPSVR za najväčší úspech procesu DI v SR,
- čo považuje MPSVR za najväčšie bariéry procesu DI v SR,
- aké nové strategické národné dokumenty pripravuje MPSVR v oblasti DI, čoho sa budú týkať a v akom časovom horizonte budú vytvorené a známe,
- aké legislatívne zmeny alebo iné opatrenia súvisiace a podporujúce proces DI v SR MPSVR pripravuje.

Organizačne na MPSVR úlohou odborného garanta sociálnych služieb a procesu DI a NP DI je poverená sekcia sociálnej a rodinnej politiky, odbor sociálnych služieb. Na tomto vecnom odbore na začiatku procesu prípravy a tvorby NP DI bola vytvorená jedna nová pracovná pozícia. V rámci nej sa realizovala koordinačná, metodická, poradenská a ďalšia pomoc a spolupráca so ZSS, VÚC a inými subjektmi v procese DI. V tomto čase bol spracovaný a aj bol schválený významný dokument *Stratégia deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb a náhradnej starostlivosti v SR* (ďalej len „Stratégia“).

V súčasnosti na odbore sociálnych služieb je poverený agendou „deinštitucionalizácie“ síce naďalej jeden zamestnanec, **tzv. kontaktná osoba**, ale ten úlohy vyplývajúce z tejto problematiky zastrešuje v rámci iných svojich úloh vyplývajúcich z jeho pracovnej náplne, čo značne zúžilo možnosti participácie na procese DI. Prostredníctvom tejto kontaktnej osoby MPSVR spolupracuje s metodikom pre NP DI Implementačnej agentúry MPSVR, od ktorého získava potrebné informácie o NP DI. **MPSVR SR vníma svoju pozíciu vecného garanta procesu DI, ale aj NP DI ako potrebu faktického zapojenia a koordinácie všetkých zainteresovaných aktérov procesu DI v NP DI tak, aby jeho realizácia sa stala východiskom pre zjednocujúce postupy realizácie dlhodobého procesu DI v podmienkach SR, a jeho úspešné završenie v dlhodobom časovom horizonte. Priebeh a závery realizácie NP DI by sa mali stať východiskom pre docielenie zmeny v myslení, v prístupoch, v postojoch, ako aj zmien súvisiacich s legislatívou, s interpretačnými a s aplikačnými postupmi pri uplatňovaní právnych úprav účastníkov právnych vzťahov v oblasti právnej úpravy sociálnych služieb i súvisiacich právnych úprav. Spolupráca odborného garanta procesu DI v NP DI spočíva v jeho postavení zodpovednej osoby za realizáciu prijatej „Stratégie“, a s tým súvisiacou riadiacou, usmerňujúcou a kontrolnou pôsobnosťou vecného gestora. Ako uvádzajú zástupcovia MPSVR SR, **za implementáciu NP DI nesie zodpovednosť IA MPSVR**, s akcentom na vynútiteľnosť dodržiavania postupov a pravidiel podpory a financovania tohto projektu zo štrukturálnych fondov a súvisiaca zodpovednosť za procedurálne riadenie a nastavenie procesov. Postavenie zriaďovateľov v NP DI je dané ich právnym postavením vo vzťahu voči faktickým realizátorom procesu DI, ktorými sú konkrétni poskytovatelia sociálnych služieb (ich zriaďovateľská pôsobnosť, riadiaca, kontrolná pôsobnosť i finančné vzťahy – priame zapojenie poskytovateľov na rozpočet zriaďovateľa). Spolupráca všetkých zainteresovaných aktérov je realizovaná doposiaľ vzájomnou komunikáciou (ústnou aj písomnou), osobnými stretnutiami, pracovnými stretnutiami, výjazdmi na miesta realizácie DI za konkrétnymi poskytovateľmi, podelením sa o metodiku, o procesné postupy,) o aplikačné problémy, o zjednocujúce postupy, výmenou skúseností, aplikačných postupov, operatívnym riešením súvisiacich problémov.**

V novom programovom období sa plánuje pokračovať v rámci NP v procese podpory DI, keďže Operačný program Ľudské zdroje v rámci prioritnej osi má 4. špecifický cieľ 4.2.1 *Prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť*. Samostatný špecifický cieľ umožní plynulé zabezpečenie kontinuity v procese deinštitucionalizácie počas celého programového obdobia v rokoch 2014 – 2020. Na podporu procesu DI prispeje aj prepojenie OP ĽZ s IROP prostredníctvom špecifického cieľa 2.1.1 *Podpora prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť*.

MPSVR by uvítalo, aby v novom projekte týkajúcom sa DI bolo pravidelnejšie informované o stave a o priebežných výsledkoch projektu zo strany IA, spolu s analýzou vzniknutých možných bariér, rizík i aplikačných a interpretačných problémov, ako aj zasielanie všetkých vypracúvaných materiálov na pravidelnej báze, a to v záujme posúdenia potreby vypracúvania zjednocujúcich prístupov a zmiernenia alebo odstraňovania vznikajúcich bariér v rámci vecnej a odvetvovej príslušnosti MPSVR SR v súčinnosti so zainteresovanými orgánmi verejnej správy.

Prijatie **Stratégie** MPSVR považuje **za najväčší úspech procesu DI v SR**, keďže tento dokument zaväzuje SR vykonávať aktivity podporujúce prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť. Stratégia vyvíja pozitívny tlak na zriaďovateľov a na poskytovateľov sociálnych služieb, ako aj na prípadnú úpravu legislatívy a na aktívnu podporu deinštitucionalizácie aj prostredníctvom alokácie finančných prostriedkov, ako aj rámcové smerovanie procesu deinštitucionalizácie.

Ako MPSVR uvádza ďalej, za významné možno považovať **aj zmeny prijaté v zákone o sociálnych službách, ktoré vytvárajú predpoklady na podporu komunitne orientovaných sociálnych služieb** a postupne obmedzujú poskytovanie sociálnych služieb v zariadeniach s celoročným pobytom, humanizujú a individualizujú podmienky poskytovania sociálnych služieb s akcentom na ľudsko-právne hľadiská. K takýmto zmenám patrí najmä obmedzenie maximálnej kapacity limitovaním počtu prijímateľov sociálnej služby v zariadení podporovaného bývania (max 6 + 6), zariadení pre seniorov v špecializovanom zariadení, v domove sociálnych služieb (max 40), ako aj obmedzenie

formy poskytovania sociálnej služby v domove sociálnych služieb, ktorú nemožno poskytovať ako celoročnú pobytovú sociálnu službu, ale len ako týždennú pobytovú alebo ambulantnú službu. S procesom DI súvisí aj nová časť zákona v rámci *Podmienok kvality poskytovanej sociálnej služby* – Samostatná Oblasť I. sa venuje Dodržiavaniu základných ľudských práv a slobôd v súlade s prirodzenou ľudskou dôstojnosťou (kritérium 1.1). Kritérium 1.2 uvádza, že poskytovateľ sociálnej služby rešpektuje a podporuje rozvoj schopností, zručností a vedomostí prijímateľa sociálnej služby, ako aj zachovanie jeho vlastnej identity. Pre splnenie podmienok kvality je tiež potrebné, aby poskytovateľ sociálnej služby podporoval prijímateľa sociálnej služby v plnom a v účinnom zapojení sa a začlenení sa do spoločnosti s rešpektovaním jeho prirodzených vzťahov v rámci jeho rodiny a komunity v súlade s právom na rovnosť príležitostí. Precizuje sa individualizácia poskytovania sociálnej služby vypracúvaním a realizáciou individuálneho plánu na aktívnu spoluprácu poskytovateľa sociálnej služby, prijímateľa sociálnej služby, jeho rodiny a komunity, zavádza sa inštitút kľúčového pracovníka, zavádzajú sa nové druhy sociálnych služieb a odborných činností (podpora samostatného bývania, služba včasnej intervencie, terénna sociálna služba krízovej intervencie, stimulácia komplexného vývoja dieťaťa so zdravotným postihnutím do 7. roku veku, preventívna aktivita), a to v záujme prevencie inštitucionalizácie a pomoci.

Ako úspech v procese deinštitucionalizácie MPSVR SR uvádza aj **pozitívny príklad dobrej praxe**, a to faktickú realizáciu deinštitucionalizácie v konkrétnom prípade. Za taký považuje zmeny realizované v DSS Slatinka¹, ktoré už v súčasnosti prechádza procesom deinštitucionalizácie a dnes domov poskytuje sociálne služby aj v šiestich rodinných domoch s kapacitou od 9 do 15 klientov. Úspešný príklad dobrej praxe môže slúžiť ako dôležitý prvok motivácie zariadení zapojených do procesu DI. Takéto zariadenie súčasne môže veľmi napomôcť praktickými skúsenosťami, ktoré nadobudlo v procese DI.

¹ DSS Slatinka už od roku 2006 – 2007 prechádza postupnou transformáciou a v rámci nej sa ľudia už vzdelávali aj pred začiatkom realizácie NP DI v rámci projektu Rady pre poradenstvo v sociálnej práci Banskobystrického samosprávneho kraja a neskôr ďalších menších projektov, v dôsledku čoho už v tom období sa menila motivácia zamestnancov a ich postoje, a naštartovalo to menšiu skupinu zamestnancov ako uvádza pani riaditeľka.

Za **najväčšie bariéry** procesu DI v SR považujú zástupcovia MPSVR:

1. potrebu docielenia **zmeny v myslení a v prístupoch k deinštitucionalizácii** zo strany:

- **poskytovateľov pobytových sociálnych služieb** a ich **zriaďovateľov**, resp. zakladateľov, ktorí vnímajú DI ako ohrozenie kontinuity ich pracovnej i zárobkovej činnosti,
- **prijímateľov** sociálnych služieb a ich **rodín**, ako aj ich obavy z kontinuity poskytovanej sociálnej služby, jej dostupnosť, najmä priestorovú, časovú i finančnú a udržateľnosť služieb,
- zabezpečenie **finančnej udržateľnosti** sociálnych služieb počas DI, a to súbežné financovanie pobytových a komunitných služieb.

Z hľadiska strategických krokov v oblasti DI na národnej úrovni je dôležité mať informácie, čo sa bude diať v budúcnosti. Preto v rámci hodnotenia sme sa zamerali aj na to, čo pripravuje MPSVR v tejto oblasti. Ako bolo deklarované, MPSVR SR má zámer **vypracovať Strategický rámec rozvoja sociálnych služieb do roku 2030 v Slovenskej republike** (ako sa uvádza aj v dokumente *Národné priority rozvoja sociálnych služieb na roky 2015 – 2020*). Strategický rámec rozvoja sociálnych služieb do roku 2030 v Slovenskej republike bude stanovovať dlhodobé ciele rozvoja sociálnych služieb v SR, ktoré tiež budú východiskom pre legislatívne úpravy právnych vzťahov pri poskytovaní sociálnych služieb a pre zabezpečenie dlhodobo udržateľného financovania sociálnych služieb, vrátane vytvorenia takých finančných podmienok, ktoré budú motivovať a podporovať rozvoj a zavádzanie komunitných služieb. MPSVR SR spolupracuje s MZ SR pri príprave *Národnej stratégie dlhodobej zdravotno-sociálnej starostlivosti*, ktorá by mala zabezpečiť participáciu sociálneho a zdravotníckeho systému na riešení situácie klientov. Pokiaľ ide o **legislatívne zmeny, resp. o iné opatrenia** súvisiace a podporujúce proces DI, **MPSVR SR bude pripravovať na základe ich potreby preukázanej v rámci priebehu a realizácie výstupov NP DI.**

B. Pohľad ZSS na spoluprácu na národnej úrovni/MPSVR SR

Odpovede manažmentu ZSS týkajúce sa **spolupráce na národnej úrovni** sa jednoznačne spájali s **Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR**. Na rozdiel od MPSVR názory ZSS na túto spoluprácu sa výrazne líšili a všeobecne zástupcovia ZSS od tohto ústredného orgánu štátnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí aj problematika sociálnych služieb a DI, očakávali výraznejšiu podporu. ZSS konštatovali, že pokiaľ ide o potrebné koncepčné dokumenty, tie považujú za vyhovujúce, ale absentovalo im reálne naplnenie úloh, ktoré sa MPSVR SR v nich zaviazalo plniť. Konkrétne v rámci *Národného akčného plánu prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť*, poukazovali na nesplnenie úlohy týkajúcej sa **zriadenia Národného centra pre podporu deinštitucionalizácie**. Podľa ich názoru práve táto inštitúcia/útvár by im mohol poskytnúť výraznejšiu pomoc, aby sa vedeli orientovať v problematike DI, napríklad už pri príprave projektov/žiadostí o nenávratný finančný príspevok z ROP, keď nemali žiadne vedomosti ani skúsenosti s DI. Ale aj neskôr v priebehu implementácie NP DI očakávali viac komunikácie so ZSS, viac metodických usmernení, resp. metodických materiálov a viac osobných, nielen písomných a telefonických kontaktov so zamestnancami ministerstva. Ako uviedla jedna zástupkyňa ZSS: „Síce na ministerstve boli jednotlivci, s ktorými sme mali dobré vzťahy a pomohli nám v rámci ich kompetencií a možností, bola však len zhoda okolností a pozitívnych náhod, ale nebolo to systémové riešenie.“

Všetky ZSS kritizovali **krátkosť času určeného na implementáciu NP DI**. Časový posun, ktorý nastal v národnom projekte v dôsledku predlžovania procesu prípravy a schvaľovania jeho definitívnej podoby zo strany MPSVR, im spôsobil závažné problémy v rámci implementácie projektu. Ide o už vyššie uvedený transformačný plán, o problémy so zabezpečením vzdelávania zamestnancov vo všetkých moduloch v nadväznosti na zabezpečenie riadneho chodu prevádzky ZSS, zamestnanci boli vyčerpaní, a premietalo sa to až do ich práce-schopnosti, mali zníženú motiváciu vzdelávať sa, tiež nebolo možné komplexne a individuálne pripraviť na proces zmien nielen prijímateľov, ale aj zamestnancov a komunitu.

1.2.6 Bariéry a riziká týkajúce sa implementácie NP DI a procesu DI v oblasti sociálnych služieb

V tejto časti hodnotenia sme zosumarizovali bariéry a riziká, ktoré v rámci hodnotenia dôležití aktéri NP DI, t. j. ZSS, VÚC a MPSVR SR. Niektoré z nich sú už spracované v predchádzajúcom texte a niektoré bližšie opíšeme pri návrhoch na prijatie opatrení legislatívneho a nelegislatívneho charakteru. Identifikované boli nasledovné bariéry, riziká a problémy, ktoré možno rozdeliť na interné a na externé riziká a bariéry.

Interné riziká a bariéry:

- nerealizovanie odbornej pomoci v NP DI pri príprave klientov na život v komunite (nedostatok vedomostí a schopností zamestnancov na takúto zmenu, len intuitívna práca, nie však na základe odborného prístupu, potreba zamestnancov získať odborné zručnosti pre takéto zmeny vzdelávaním),
- je dôležité pri búraní bariér mať politického partnera na lokálnej a na regionálnej úrovni, t. j. potreba a nevyhnutnosť úzkej spolupráce s komunitou, konkrétne so zástupcami obcí a VÚC (starosta/tka, primátor/ka, poslanci),
- postoje zamestnancov k zmenám, stereotypy v ich práci, neochota na zmeny.

Externé riziká a bariéry:

- krátkosť času na implementáciu NP DI
- nepripravenosť ZSS a komunity na zmeny v DI (neprijatie klientov, protesty proti prijatiu klientov do komunity, napr. susedov), potreba pracovať s komunitou,
- nemožnosť vybrať si pozemky s cieľom výstavby ZSS, nemožnosť kupovať si na tieto účely pozemky v rámci štrukturálnych fondov,
- nedostatočne rozvinuté komunitné služby v lokalite,
- nepriaznivé politické vplyvy a zmeny na regionálnej úrovni, ktoré majú dosah na vecný – odborný priebeh zmien v sociálnych službách,
- nie sú jasne nastavené pravidlá transformácie, absentuje systematické

odborné poradenstvo a pomoc, metodika na národnej úrovni,

- nevytvorenie materiálnych podmienok na zmeny v NP DI (pre odchod klientov do komunity, do bytov, do rodinných domov), ich absencia neumožňuje nastavenie reálnych podmienok života v komunite a prípravy klientov na takýto život,
- potreba podporovať v DI nielen investície do stavieb, ale aj do rozvoja a do podpory komunitne orientovaných služieb,
- potreba vytvárať partnerstvá v investičných projektoch aj s poskytovateľmi iných sociálnych služieb,
- obavy z trvalej udržateľnosti zmien, a to tak z hľadiska potrebnej politickej podpory, ako aj finančnej podpory zo strany zriaďovateľov, ale aj podpora na národnej úrovni,
- absencia plánovanej, intenzívnej, dlhodobej národnej informačnej kampane, medializácie, zameranej na DI pre širokú verejnosť a s tým súvisia aj problémy v komunite,
- problémy s personálnym zabezpečením procesu DI transformujúcich sa zariadení, vrátane znižovania počtu zamestnancov,
- nevyhnutnosť venovať sa problematike navrátenia spôsobilosti na právne úkony prijímateľom, v nadväznosti na to zabezpečenie vzdelávania pre sudcov a pre psychiatrov,
- nezastavenie procesu prijímania nových klientov v transformujúcich sa zariadeniach.

1.2.7 Návrhy a odporúčania v oblasti sociálnych služieb

Vychádzajúc z identifikovaných bariér, z rizík a z problémov, ktoré sme zistili v rámci odborného hodnotenia a ktoré sú vyššie uvedené, boli formulované aj návrhy a odporúčania na ich riešenie. Je potrebné uviesť, že cieľom návrhov a odporúčaní na prijatie opatrení je skvalitniť nielen implementáciu národných projektov, ktoré sa budú v krátkej alebo vo vzdialenej budúcnosti realizovať, ale cieľom je aj skvalitniť procesy zmien a filozofie transformácie a deinštitucionalizácie v Slovenskej republike. Pridanou hodnotou návrhov je, že vychádzajú zo skúseností tých aktérov,

ktorí „žili“ a „zažívali“ transformáciu na vlastnej koži. Z hľadiska ich povahy je možné rozdeliť ich do dvoch základných skupín, a to: návrhy a odporúčania, ktoré majú nelegislatívny a legislatívny charakter, ale aj z hľadiska určenia, kto je zodpovedný za ich realizáciu (MPSVR, IA MPSVR, VÚC).

A. Návrhy a odporúčania na nelegislatívne opatrenia

1. Inštitucionálne zabezpečenie procesu DI na národnej úrovni

Vzhľadom na opakované požiadavky a na kritiku zo strany transformujúcich sa ZSS, ktoré poukazovali na absenciu potrebnej dlhodobej a systematickej podpory na národnej úrovni v oblasti metodického riadenia a realizácie procesov prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť v systéme sociálnych služieb v SR, ako aj na potrebu realizovať informačné kampane pre odbornú a pre širšiu verejnosť, sa navrhuje **zriadiť Národné centrum pre podporu DI**, resp. zodpovedajúci nezávislý inštitút **v pôsobnosti MPSVR SR**. Úlohou tohto inštitútu by malo byť na národnej úrovni koordinovať proces DI v SR na všetkých úrovniach a záujemcom, aktérom a účastníkom zapojeným do tohto procesu, poskytovať odbornú a personálnu podporu, vrátane poradenstva, vypracovania potrebných dokumentov (napr. koncepčné materiály, usmernenia, metodiky), ale aj zabezpečenie a realizáciu národnej informačnej kampane. V nadväznosti na preberanie záväzkov a zodpovednosti v procese zmien smerujúcich k DI sa odporúča aj bližšie špecifikovať rolu „odborného garanta“, ktorým je MPSVR SR.

2. Vytvorenie adekvátnych podmienok pre kvalitnú implementáciu národných projektov, vrátane primeraného časového obdobia, personálneho zabezpečenia a postupnosti krokov

Z hľadiska realizácie NP DI boli formulované viaceré bariéry. Najčastejšie výhrady ZSS sa týkali časového rozsahu trvania projektu, ktorý ZSS považovali za veľmi krátky. Vzhľadom na meškanie implementácie aktivít národného projektu v období do apríla 2014 následný reálny čas, vymedzený na implementáciu aktivít projektu NP DI, v trvaní cca 1,5 roka, bol nedostatočný. V dôsledku toho nebolo možné zo strany zapojených subjektov optimálne realizovať plánované aktivity, resp.

niektoré aktivity sa tak intenzívne nezabezpečovali (napr. individuálna príprava pre všetkých prijímateľov, rodinných príslušníkov, osobitne vzdelávanie všetkých prijímateľov sociálnych služieb na prechod na život v komunite. ZSS navrhovali aj vytvorenie možnosti zabezpečiť vzdelávanie aj mimo zariadenia sociálnych služieb s možnosťou zvýšiť motiváciu zamestnancov a podporiť team building, ale hlavne aby nebola ohrozená prevádzka zariadenia. Z uvedených dôvodov sa navrhuje v budúcich projektoch **zabezpečiť optimálny časový priestor na ich realizáciu.**

Ďalší návrh sa týka vyčlenenia **väčšieho rozsahu pracovného úväzku pre lokálnych konzultantov pre jednotlivé ZSS** zapojené v národnom projekte. Navrhuje sa pracovný úväzok lokálneho konzultanta v rozsahu 2 až 3 pracovné dni v týždni pre jedno ZSS. Túto pracovnú pozíciu považujú ZSS za veľmi užitočnú a prínosnú, ale súčasne očakávajú, že práve tento zamestnanec by im mohol viac pomôcť pri príprave a pri realizácii transformačných plánov, pri sprostredkovaní odborných informácií a pri riešení problémov.

S realizáciou NP DI súvisí aj potreba **zabezpečiť a koordinovať tento proces personálne priamo zamestnancom v ZSS.** Viaceré ZSS však nemali vytvorené predpoklady (personálne, finančné), a preto sa navrhuje, aby v rámci NP boli **alokované finančné prostriedky aj na takýto účel alebo aby zriaďovateľ zariadenia sa zaviazal vytvoriť finančné a personálne podmienky** potrebné na transformáciu zariadenia. V tých prípadoch transformujúcich sa zariadení, kde to nebolo zabezpečené (čo je väčšina z nich) aktivity a činnosti sa realizovali popri bežnej pracovnej náplni zamestnancov, čím dochádzalo aj ku kritickým situáciám pri zabezpečení bežného chodu prevádzky zariadenia. Samotné zariadenie však bez súhlasu svojho zriaďovateľa a bez dodatočných finančných zdrojov v rozpočte, nemá možnosť navýšiť svoj personál s cieľom realizácie transformácie zariadenia (napr. v prípade existencie a prevádzkovania svojho pôvodného zariadenia a súbežné poskytovanie nových sociálnych služieb v komunite), pretože je viazaný rozpočtom svojho zriaďovateľa.

Do tejto oblasti návrhov patrí aj návrh, aby v budúcich NP zameraných na DI jednoznačne sa začínal proces DI **prípravou transformačných plánov.** Podcenenie tejto skutočnosti spôsobilo viacero problémov v hodnotenom NP DI, o ktorých sme sa zmienili už aj vyššie.

Výsledky NP DI poukázali aj na skutočnosť, že v NP DI neboli plánované výdavky napr. na prenájom na priestor, na občerstvenie (obed) pre účastníkov vzdelávania, pretože sa vychádzalo z predpokladu, že každé zariadenie má vhodné priestory. Realita však bola iná. Každé zariadenie nemá svoje vlastné vyhovujúce priestory napr. na účely vzdelávania a organizovania iných stretnutí. Preto sa navrhuje plánovať aj tieto aktivity v NP a **vyčleniť potrebné finančné prostriedky aj na zabezpečenie priestorov.**

3. Venovať adekvátnu pozornosť príprave komunity

Príprava komunity na proces zmien je veľmi dôležitá a musí jej byť dostatočná pozornosť a to tak na politickej úrovni ako aj na občianskej úrovni (napr. práca s budúcimi susedmi). Iniciatíva tejto prípravy musí vychádzať zo samotného ZSS, keďže poznajú najlepšie lokálne prostredie a komunitu. Aj vzhľadom na negatívne skúsenosti, ktoré sa premietli do známej kauzy „Zlaté Moravce“ (*Postihnutých ľudí za susedov nechcú, proti ich nastahovaniu protestovali*),² ale aj odpor a nesúhlas v iných lokalitách, často bola zdôrazňovaná potreba získavania politických partnerov na lokálnej a na regionálnej úrovni a vyzdvihovalo sa ako výhoda, ak v procese DI pôsobili ľudia, ktorí mohli pozitívne ovplyvniť zmeny napríklad tým, že boli zaangažovaní v NP DI a súčasne pôsobili napr. ako poslanci zastupiteľstva na lokálnej alebo na regionálnej úrovni. V NP sa navrhuje **vyčleniť dostatočný priestor** (vrátane personálnych a finančných prostriedkov), v ktorom bude možné **pripraviť komunitu na prijatie klientov ZSS.**

4. Zabezpečiť záväznú a konkrétnu participáciu všetkých organizačných zložiek/odborov vyšších územných celkov na NP DI

² <http://nitra.sme.sk/c/6880717/postihnutych-ludi-za-susedov-nechcu-proti-ich-nastahovaniu-protestovali.html#ixzz3oZSY059d>

Jedným z identifikovaných rizík, na ktorom sa zhodli viacerí účastníci procesu DI, je nevyhnutnosť výraznejšej participácie príslušného vyššieho územného celku na procese zmien v sociálnych službách, a to tak z hľadiska prijatia filozofie DI ako priority na úrovni politickej, odbornej, počnúc predsedom regionálnej samosprávy, ako aj odbornými zamestnancami všetkých príslušných odborov vyššieho územného celku, nielen odborom sociálnych služieb/sociálnych vecí/sociálnej pomoci. Túto požiadavku vystihuje vyjadrenie jedného z účastníkov, ktorý uviedol: „Za najväčšie riziko považujeme, že nie je „osvietený VÚC, ten by mal byť lídrom tohto procesu, a to hneď od začiatku.“ Preto sa navrhuje, aby priamo **v Zmluve o spolupráci medzi IA MPSVR, ZSS a VÚC** boli upravené veľmi **konkrétne záväzky pre VÚC** zamerané na priamu **osobnú účasť** ich organizačných zložiek (nielen sociálneho oddelenia) na procese DI v ZSS, ako aj **finančnú participáciu**. Rovnako bude potrebné, aby v úvode realizácie národného projektu zameraného na DI, boli na prvých stretnutiach/rokovaniach zástupcovia všetkých relevantných odbortov VÚC (t.j. aj majetko-právny, investičný, finančný odbor, vedúci úradu) s rozhodovacími kompetenciami. Cieľom je, aby zodpovední zástupcovia VÚC poznali a prevzali svoje úlohy/zodpovednosti vyplývajúce so zmluvy o spolupráci spolu s termínmi ich realizácie. V záujme zintenzívnenia spolupráce zástupcov VÚC s IA MPSVR sa navrhuje, aby komunikácia medzi týmito partnermi prebiehala intenzívne a to aj písomnou formou.

5. Správne nastavenie podmienok v projektoch RIÚS

Za riziko bolo považovaná aj obava, aby proces DI nebol iba o prestahovaní klientov do iných priestorov/budov. Preto sa navrhuje, aby projekty týkajúce sa investičných zdrojov (RIÚS) boli orientované na všetky dôležité oblasti, **na rôzne právne formy poskytovateľov** a aby nebolo možné finančne podporovať (nenávratný finančný príspevok) len stavby (pobytové ZSS), ale **aby do podpory boli zahrnuté aj iné typy komunitne orientovaných sociálnych služieb** s možnosťou v investičných projektoch vytvárať **partnerstvá** aj s poskytovateľmi iných služieb. Vzhľadom na to, že podmienkou splnenia podmienok žiadateľa v Integrovanom operačnom programe bude kvalitný transformačný plán, pre

úspešnosť procesu zmien bude rovnako nevyhnutné, aby transformačný plán ZSS, ktorý by mal prejsť odbornou oponentúrou, bol schválený aj zastupiteľstvom VÚC.

6. Supervízia a jej financovanie

Supervíziu ako jednu z významných podmienok kvality sociálnych služieb vnímajú transformujúce sa ZSS ako nevyhnutný nástroj pre poskytovanie kvalitnej sociálnej služby, osobitne v procese DI. Supervízne stretnutia realizované aj počas NP DI hodnotia ako významné sebaopoznávanie zamestnancov v supervíznom procese a hľadanie vlastného potenciálu zamestnanca so zámerom na skvalitnenie práce v prospech prijímateľa, čo v procese DI je priam nevyhnutné. Za mimoriadne prínosné z hľadiska podpory procesu DI prostredníctvom supervízie bola identifikovaná napr., možnosť minimalizovania možnosti upadnutia pracovníka do stereotypnej práce, skvalitnenie individuálnej starostlivosti o prijímateľov, prevencia poškodzovania prijímateľa zamestnancom, verifikácia správnosti postupov zamestnancov pri práci s prijímateľom. Z uvedených dôvodov ZSS požadujú a navrhujú **vytvoriť adekvátne podmienky pre supervíziu**, vrátane zabezpečenia finančných podmienok pre jej implementáciu zo strany zriaďovateľov (VÚC, obec).

7. Posudzovanie odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby a dôsledky jeho nesprávnej implementácie v praxi

Ďalšie problémy vo väzbe na transformáciu vidia ZSS v oblasti posudzovania odkázanosti klienta na príslušný stupeň odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby. Platnú právnu úpravu považujú za primeranú, **problémy sa týkajú implementačnej praxe samosprávnych orgánov, ktoré vykonávajú posudzovanie odkázanosti na pomoc inej osoby**. Spočívajú v tom, že napriek tomu, že ustanovenie § 50 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách jednoznačne upravuje spoluprácu zdravotnej a sociálnej posudkovej činnosti, a ustanovuje povinnosť zosúladiť závery zdravotnej a sociálnej posudkovej činnosti, rozhodujúce slovo v praxi má zdravotnícky pracovník (väčšinou lekár) a neprihliada sa dostatočne vážne na zistenia a na závery sociálneho pracovníka. V dôsledku toho je potom problematické dosiahnuť, aby klientovi, ktorý

je zamestnancami ZSS pripravený na prechod do ZPB, táto sociálna služba bola poskytnutá, pretože posudkový záver, ktorý je podkladom rozhodnutia samosprávneho orgánu, neuzná klienta za odkázaného na takýto druh sociálnej služby. Keďže o opravnom prostriedku proti rozhodnutiam obcí a vyšších územných celkov v sociálnych službách rozhodujú výlučne príslušné súdy. Klient nemá inú možnosť, len sa zložitou a časovo náročnou cestou domáhať svojho práva na súde. Zamestnanci ZSS to považujú za zbytočné mrhanie energiou. Konkrétne prípady, o ktorých v predmetných veciach rozhodoval príslušný súd, nakoniec skončili neúspechom vyššieho územného celku. Príslušný súd, ktorý vec prerokúval, si vypočul aj názor a želanie klienta (čo nebýva v konaniach na súde obvyklé u fyzických osôb, ktoré sú zbavené spôsobilosti na právne úkony, ako to bolo aj v týchto prípadoch) a súd sa zaoberal otázkou, či v prípade zotrvávania vyššieho územného celku na svojom rozhodnutí nejde o násilné umiestnenie prijímateľa v Domove sociálnych služieb, napriek tomu, že on požaduje umiestnenie v ZPB. Tu je potrebné uviesť, že na elimináciu uvedených problémov by bolo pritom postačujúce, ak by samosprávny orgán (vrátane lekára) postupoval v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona o sociálnych službách, ktorý neumožňuje vydať rozhodnutie, v ktorom sa konštatuje, že prijímateľ sociálnej služby nie je odkázaný na určitý druh sociálnej služby (napr. ZPB) a je odkázaný výlučne na iný druh sociálnej služby (napr. na DSS), ak spĺňa zákonom stanovené podmienky (vrátane stupňa odkázanosti). Z vyššie uvedených dôvodov sa navrhuje, aby **vyššie územné celky zabezpečili rozhodovanie** v správnom konaní, ktorého predmetom veci je odkázanosť na sociálne služby, **v súlade s platnými právnymi predpismi**.

8. Vzdelávanie, jeho obsah a cieľové skupiny, spôsob zabezpečenia vzdelávania a prevádzky zariadenia

V rámci NP DI boli realizované viaceré druhy vzdelávaní zamerané na rôzne tematické okruhy a pre rôzne cieľové skupiny. Oblasť vzdelávania veľmi rezonovala pri odbornom hodnotení v oblasti sociálnych služieb, a to hlavne u poskytovateľov sociálnych služieb zapojených do NP DI. Na jednej strane manažment a zamestnanci veľmi pozitívne vnímali

dosah a prínos vzdelávania, považovali ho za základ zmeny myslenia a postojov zamestnancov, ktoré sa potom premietali aj do zmeny poskytovania sociálnej služby a následne do kvality života klientov. O týchto zmenách sme podrobnejšie hovorili v kapitole 1.2.2. Na druhej strane zástupcovia všetkých ZSS dôrazne poukazovali na viaceré problémy, ktoré sa objavili v priebehu vzdelávania. Problémy sa týkali týchto vecných okruhov:

Vzhľadom na to, že jedným zo základných predpokladov poskytovania kvalitnej sociálnej služby pre prijímateľov je aj poskytovanie sociálnej služby na odbornej úrovni, a to prostredníctvom metód a techník sociálnej práce a metód a techník iných vedných disciplín, navrhuje sa, aby v rámci vzdelávania v procese DI, **obsahom vzdelávania, resp. vo väčšom rozsahu boli aj konkrétne metódy a techniky** (napr. preterapia, pre klientov, ktorí nedokážu verbálne komunikovať, rôzne techniky alternatívnej komunikácie, bazálna stimulácia, metóda efektívneho učenia, metóda TEACH). Je veľmi dôležité, aby sa vzdelávaní zamestnanci, hlavne pracujúci v priamom kontakte s klientom, s novými metódami oboznámili a následne sa môžu detailnejšie dozvedať v metodike, ktorú si vyberú a ktorá bude pre ich prácu nevyhnutná, prihliadajúc na ich pracovné zaradenie. Vo vzdelávaní požadujú kľasť väčší dôraz aj na väčší časový rozsah vzdelávania, ak ide o praktické veci v porovnaní s teóriou, osobitne, ak ide o skúsenosti týkajúce sa klientov s vysokou mierou podpory, napr. pri individuálnom plánovaní.

Za efektívne by tiež považovali, ak by vzdelávanie v konkrétnom zariadení zabezpečovala rovnaká skupina lektorov, aby sa zabezpečilo zosúladenie a vzájomná informovanosť lektorov o obsahu odprednášaných tém a nenastala by duplicitná prezentácia rovnakej témy.

Ako vyplynulo zo skúseností poskytovateľov sociálnych služieb implementujúcich NP DI, je nevyhnutné zabezpečiť aj vzdelávanie odborníkov z iných vedných oblastí na celonárodnej úrovni. Preto sa navrhuje **zabezpečiť vzdelávanie o problematike DI pre iných odborníkov** (napr. sudcovia, lekári, psychológovia, psychiatri, zamestnanci na ÚPSVR, architekti, zamestnanci stavebných úradov), a to zo strany

príslušných rezortov, do pôsobnosti ktorých patria uvedené profesie v spolupráci s vecným gestorom sociálnych služieb, ktorým je MPSVR SR. Potreba vzdelávania a zvyšovania povedomia o procese DI si však vyžaduje efektívnejšie ovplyvňovanie aj vysokoškolských pedagógov príslušných vysokých škôl, ktorí by mali prevziať zodpovednosť za zmenu myslenia a zmenu filozofie poskytovania sociálnych služieb v SR a následne v danom duchu viedli aj svojich študentov. Jednou z možností je nadviazať úzku spoluprácu s dekanmi príslušných vysokých škôl a zorganizovať spoločné konferencie vysokoškolských pedagógov aj to aj s medzinárodnou účasťou.

Nevyhnutnosť zabezpečiť vzdelávanie aj mimo rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny súvisí s tým, že napriek koncepčným a legislatívnym zmenám, ktoré boli prijaté v Slovenskej republike v ľudsko-právnej rovine, v oblasti deinštitucionalizácie alebo podporovaného rozhodovania v nadväznosti na inštitút obmedzenia spôsobilosti na právne úkony, mnohí odborníci o nich nemajú dostatočné informácie alebo majú obavy a sú neistí, ako ich implementovať v praxi.

Manažment a zamestnanci vnímali negatívne organizáciu vzdelávania najmä z toho dôvodu, že vzdelávanie v rámci tohto NP DI bolo realizované **veľmi nahustene a rýchlym tempom**, čo vyplývalo aj z toho, že celkový čas realizácie národného projektu bol skrátený na polovicu pôvodného plánovaného rozsahu. Zamestnanci sa zúčastňovali vzdelávania v rozsahu cca 12 dní v priebehu 4 mesiacov a **prevažná časť zamestnancov vo svojom voľnom čase**. Zosúladiť bežný chod prevádzky zariadenia a súčasne umožniť prevažnej väčšine zamestnancov vzdelávať sa bolo veľmi náročné nielen pre manažment, ale aj pre samotných zamestnancov. V dôsledku toho zamestnanci boli v strese, boli vyčerpaní, niektorí sa dostávali do odporu alebo minimálne strácali motiváciu a niektorí nevládli ten nápor nadčasov (práca a vzdelávanie) a boli uznaní za práceneschopných. Z uvedených dôvodov v budúcich projektoch žiada manažment a aj zamestnanci, vytvoriť **dostatočný časový priestor a optimálne rozčlenenie jednotlivých vzdelávacích modulov**, aby prevádzka zariadenia mohla

fungovať plynule a nie v núdzovom režime s ohrozením zamestnancov a prijímateľov. Vychádzajúc z týchto skúseností sa ďalej navrhuje, aby v rámci NP bolo zabezpečené **akreditované vzdelávanie**, výsledkom ktorého by bolo vydávanie certifikátu o absolvovanom vzdelávaní pre účastníkov vzdelávania, t. j. zamestnancov ZSS. Takýto spôsob ukončenia vzdelávania by značne zvýšil motiváciu zamestnancov vzdelávať sa vo svojom voľnom čase. Za ďalší motivačný faktor zamestnanci ZSS považujú vytvorenie možnosti poskytnúť **finančnú odmenu** pre tých zamestnancov, ktorí sa zúčastnili vzdelávania, participovali na DI, t. j. zaplatiť zamestnancom napr. za čas strávený na vzdelávaní vo svojom voľnom čase alebo v čase dovolenky. Niektoré VÚC (2) tento problém síce dodatočne riešili (odmeny, zaplatenie časti nadčasov), ale nemožno to hodnotiť ako systémový prístup.

B. Návrhy a odporúčania na legislatívne opatrenia

1. Kvalifikačné predpoklady a nové odborné činnosti

V procese DI sa objavila aj potreba reagovať na nové pracovné pozície, ktoré sa prirodzene vytvorili v procese DI, napr. pre zamestnanca, ktorý bude poskytovať pomoc a podporu prijímateľom v rámci sociálnej služby **podpora samostatného života**, a to v nadväznosti na ich kvalifikačné predpoklady. Pre tohto zamestnanca sa navrhuje ustanoviť **základné vzdelanie a absolvovanie akreditovaného kurzu v oblasti sociálnej práce v rozsahu 150 hodín** a v súlade s týmto návrhom novelizovať ustanovenie § 84 zákona č. 448/2008 Z. z., pretože súčasná právna úprava pre takéhoto zamestnanca neustanovuje žiadne kvalifikačné predpoklady.

Aj ďalší návrh sa týka kvalifikačných predpokladov, navrhuje sa **zmeniť** v ustanovení § 84 zákona odsek 15 zákona č. 448/2008 Z. z. **kvalifikačné predpoklady odborného zamestnanca v pozícii pracovného terapeuta/ergoterapeuta** tak, aby sa **zvýšil** požadovaný počet hodín **zo 150 na najmenej 250 hodín** v akreditovanom kurze v oblasti Sociálna práca. Rovnako sa navrhuje zvýšiť počet hodín (na 250) v akreditovanom

kurze v oblasti Sociálna práca **pre inštruktora sociálnej rehabilitácie**, ak má len úplné stredné vzdelanie. Dôvodom tohto návrhu je potreba zvýšiť odbornú úroveň uvedených zamestnancov, pretože vedomosti a znalosti získané v doterajšom časovom rozsahu kurzu nie sú dostatočné ani vyhovujúce pre prácu s prijímateľmi sociálnych služieb.

Pri realizácii DI vznikla aj potreba zmeniť/novelizovať Nariadenie vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovujú **katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme** a o ich zmenách a doplnení (č. 341/2004 Z. z.), nakoľko absentuje popis pracovných pozícií niektorých pracovných činností, vrátane inštruktora sociálnej rehabilitácie, ktoré budú nevyhnutné pri poskytovaní komunitných sociálnych služieb. Na vytvorenie nových pracovných činností však musí reagovať a nadväzovať aj adekvátne vzdelávanie, resp. akreditované vzdelávacie kurzy.

2. Zákaz prijímania nových klientov v transformujúcich sa zariadeniach

V zákone č. 448/2008 Z. z. sa navrhuje zakotviť a upraviť pre poskytovateľov a ich zriaďovateľov (obec, vyšší územný celok) povinnosť **neprijímať na neobsadené miesta nových prijímateľov** u tých poskytovateľov sociálnych služieb v zariadení, **ktorí ju poskytujú v rámci realizácie Stratégie deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb** a náhradnej starostlivosti v Slovenskej republike, schválenej vládou Slovenskej republiky. Cieľom tohto návrhu je vytvoriť podmienky pre realizáciu transformácie zariadení a ich zánik, pretože v súčasnosti transformujúce sa zariadenia sú nútené prijímať nových klientov na neobsadené miesta, keďže zariadenia sú hodnotené svojím zriaďovateľom aj na základe toho, ako je či nie je naplnená ich kapacita. Veľmi výstižne to vyjadril jeden z poskytovateľov sociálnej služby: „Inak sa ZSS nikdy nevyprázdni a nezruší sa.“

3. Úprava právnych podmienok registrácie poskytovateľov sociálnych služieb z hľadiska dodržiavania hygienických podmienok

Navrhuje sa upraviť podmienky registrácie, konkrétne v nadväznosti

na ustanovenie § 64 odsek 6 zákona č. 448/2008 Z. z., ktoré upravuje **preukazovanie hygienických podmienok** právoplatným rozhodnutím alebo záväzným stanoviskom príslušného orgánu verejného zdravotníctva. Cieľom tohto návrhu je vecne upraviť splnenie hygienických podmienok **v zariadeniach rodinného typu** tak, aby v zmysle platných predpisov v oblasti zdravotníctva týkajúcich sa hygienických podmienok pobytových zariadení sociálnych služieb, **nemuseli takéto zariadenia spĺňať také hygienické podmienky, ktoré súvisia napr. so zariadením spoločného stravovania** (§ 26 zákona č. 355/2007 Z. z.), vrátane systému HCCP, pretože ich dodržiavanie neumožňuje vytvoriť v takomto zariadení sociálnych služieb podmienky približujúce sa bežnej domácnosti, t. j. zariadenie rodinného typu. Úprava podmienok kolaudácie súvisí so stavebným zákonom a potrebou jeho úpravy tak, aby nevznikali problémy a pochybnosti, resp. rôzna implementácia v praxi, najmä pri registrácii sociálnych služieb pobytového charakteru rodinného typu (vrátane zariadenia podporovaného bývania v bytovom priestore).

4. Pôsobnosť obcí a vyšších územných celkov v sociálnych službách a ich financovanie

Aj skúsenosti z implementácie NP DI poukázali na to, že opätovne je potrebné venovať sa otázke súvisiacej s reformou územnej samosprávy a decentralizácie, a to v nadväznosti na delenie kompetencií v oblasti sociálnych služieb medzi regionálnu a lokálnu samosprávu aj vzhľadom na avizované neplnenie si príslušných kompetencií zo strany niektorých vyšších územných celkov, ale i niektorých obcí pri zabezpečení práv klientov odkázaných na sociálnu službu a pri ich financovaní. Financovanie sociálnych služieb je vnímané ako jeden zo zásadných problémov súčasného systému sociálnych služieb. Bez vyriešenia financovania však nie je možné rozvíjať komunitne orientované sociálne služby ako je napr. podpora samostatného bývania, včasná intervencia, rehabilitačné stredisko, opatrovateľská služba, ktoré by mali byť súčasťou transformácie. Preto v rámci **systémového riešenia financovania sociálnych služieb sa navrhuje zabezpečiť garanciu práva prijímateľa na sociálnu službu pre všetkých ľudí, ktorí sú na sociálnu službu odkázaní, a to**

vrátane finančnej dostupnosti sociálnej služby, bez ohľadu na to, kto sociálnu službu poskytuje.

5. Konkretizácia podmienok poskytovania a financovania súbežne poskytovaných sociálnych služieb

Vzhľadom na to, že po prechode klientov do komunitne orientovaných sociálnych služieb sa im budú čoraz častejšie poskytovať súbežne rôzne druhy sociálnych služieb (aj keď nie súčasne v tom istom čase), je potrebné upraviť v zákone o sociálnych službách jasné pravidlá, t.j. podmienky ich poskytovania a mechanizmus ich financovania.

I.3 Záver za oblasť sociálnych služieb

Uvažovali sme, ako uzavrieť túto kapitolu. Nakoniec sme sa rozhodli na tomto mieste zovšeobecniť a tlmočiť výpovede tých, ktorí aktívne a intenzívne participovali na realizácii NP DI a ktorých sme sa pýtali, **čo by oni /čo by sme my/ v budúcnosti mohli robiť inak**, ale aj na to, **aké posolstvá by chceli odovzdať** zamestnanci **nám všetkým**, ktorí každodenne nie sme s klientmi, nepoznáme dôverne ich ťažkosti, ale ani ich sny a túžby.

Asi najnaliehavejšie zaznelo, že v záujme dosiahnutia úspechu transformácie a deinštitucionalizácie v budúcnosti očakávajú jej priami realizátori, aby na národnej úrovni bola zabezpečená **väčšia a systémová podpora, koordinácia a spolupráca všetkých aktérov procesu transformácie**, počnúc rôznymi ministerstvami, vyššími územnými celkami až po mestá, obce, úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, iné relevantné inštitúcie a ZSS, vrátane **rozsiahlej národnej kampane** pre všetkých, vysvetľujúcej poslanie a ciele DI, spolu so zabezpečením vzdelávania nielen priamych aktérov, ale aj iných zložiek spoločnosti (napr. poslanci, sudcovia, lekári). V rámci podpory z národnej úrovne očakávajú aj **jasné a koncepčné smerovanie** Slovenska v procese transformácie a deinštitucionalizácie. Na tejto úrovni v budúcnosti by uvítali viac záujmu o ich názory, hlavne to, aby dostali adekvátnu spätnú väzbu na svoju činnosť v procese zmien.

A čo nám všetkým odkazujú?

Bolo až prekvapivé, ako často z úst zamestnancov ZSS zaznievalo, aby sme sa nebáli ľudí so zdravotným postihnutím, s dôrazom na skutočnosť, že sú to rovnakí ľudia ako my ostatní, majúci rovnaké potreby, radosti, starosti, ale aj rovnaké práva. Ako uvádzali, „my ľudia vonku si neuvedomujeme, že v inštitúcii človek stratí moc rozhodovať nad svojím životom a stane sa akoby hračkou“. Podľa ich názoru aj ľudia so zdravotným postihnutím patria „von“ a spoločnosť musí byť na to pripravená napríklad aj tým, že popri deinštitucionalizácii týmto ľuďom

bude zabezpečovať a ponúkať komunitné služby. O našej spoločnosti hovoria, že sme boli naučení vnímať ľudí so zdravotným postihnutím ako niečo iné než sme my a pýtajú sa: „Kto nám dal právo rozhodovať a posudzovať ich? Prajú si, aby nielen verejnosť, ale aj politici sa dozvedeli, akí ľudia žijú v zariadeniach, a to aj vtedy, ak sa nachádzajú na konci sveta a potrebujú pomoc, ale aj rešpekt a možno by potom zmenili svoje negatívne názory a nemali by predsudky.

Jeden z cieľov nášho projektu, ktorý bol zameraný na transformáciu zariadení sociálnych služieb a na vytvorenie možností a predpokladov pre prechod klientov do prirodzeného prostredia komunity, nebude nikdy naplnený, pokiaľ všetko to, čo sme uviedli vyššie a čo zaznieva z úst zamestnancov, nezmeníme. A to sa týka každého z nás v tejto spoločnosti.

2 Oblasť prípravy na prácu a podporované zamestnávanie

2 Oblasť prípravy na prácu a podporované zamestnávanie

2.1 Východiská a stav pripravenosti ZSS na DI

Východiskom pri hodnotení procesu DI a transformácie sociálnych služieb v oblasti podporovaného zamestnávania a začleňovania na trh práce sú aj existujúce právne predpisy, ktoré poskytujú pomoc a podporu v procese zamestnávania. Zákon o sociálnych službách umožňuje vykonávať iba prípravu na prácu, ako je to uvádzané v nižšie uvedených paragrafoch.

Podľa §7 písm b) zákona o sociálnych službách je poskytovateľ sociálnych služieb povinný aktivizovať prijímateľa sociálnej služby podľa jeho schopností a možností. V § 16 medzi odbornými činnosťami sa pod písm. g) uvádza pracovná terapia, pod písm.m) uvádza pomoc pri pracovnom uplatnení a pod písm. p) sa uvádza podpora pri zapojení sa do spoločenského a pracovného života,

§ 38 – zákona o sociálnych službách týkajúci sa domovov sociálnych služieb zabezpečuje pre klientov zariadenia **pracovnú terapiu**.

§ 23 – definuje pracovnú terapiu ako **odbornú činnosť** na osvojenie pracovných návykov a zručností fyzickej osoby pri vykonávaní pracovných aktivít pod odborným vedením na účel obnovy, udržania alebo rozvoja jej fyzických schopností, mentálnych schopností a pracovných schopností a jej začlenenia do spoločnosti.

Zákon o sociálnych službách vo vyššie uvedených ustanoveniach vytvára predpoklady pre prípravu klientov/prijímateľov sociálnej služby na prácu.

Tabuľka č. 3

Počet zamestnancov v ZSS s náplňou práce zabezpečujúcich pracovnú terapiu

ZSS	Ergoterapeut (ET)	Inštruktor sociálnej rehabilitácie (ISR)
ZSS Lipka Lipová	Majú ET v HS však neuvedený počet	
DSS Lučenec Slatinka	1	15
DSS Ladomerská Vieska	-	3
DSS Lidwina, Strážske	4 + 1	1
DSS Okoč-Opatovský Sokolec	6 + 1	-
CSS Zátisie – Osadné	5	2
DSS Adamovské Kochanovce	6	-
Celkom	21*	21

Zdroj: Hodnotiace správy (HS) pripravenosti zariadení v oblasti PZ (21*– nie je zahrnutý počet ET v Lipovej)

V zákone o službách zamestnanosti sú definované nástroje na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím:

§ 55 chránená dielňa a chránené pracovisko,

§ 56 príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,

§ 56a príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní,

§ 57 príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,

§ 59 príspevok na činnosť pracovného asistenta,

§ 60 príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

V rámci hodnotenia možností vzťahu k možnostiam pracovného začlenenia prijímateľov sociálnych služieb v sociálnych službách je možné konštatovať, že domovy sociálnych služieb využívajú nástroje definované v zákone o sociálnych službách, na základe ktorého realizujú pracovnú terapiu, kde zamestnávajú ergoterapeutov (ET) a inštruktorov sociálnej rehabilitácie (ISR). Podiel zamestnancov zabezpečujúcich pracovnú terapiu na celkovom počte zamestnancov zariadení je rôzny, pohybuje sa od 8,2 % (DSS Lidwina) do 15,5 % (CSS Zátisie Osadné) okrem DSS Lučenec Slatinka, kde podiel zamestnancov venujúcich sa pracovnej terapii predstavuje až 34 %. Tieto ukazovatele personálneho zabezpečenia zariadení v oblasti možnosti prípravy na prácu hodnotíme pozitívne a sú dobrým východiskom pre oblasť prípravy prijímateľov sociálnych služieb na prácu. Pozornosť v budúcom období bude potrebné venovať rozvoju nástrojov a metódik pre oblasť pracovnej terapie, ergoterapie, sociálnej rehabilitácie a príprave na prácu.

V oblasti využívania nástrojov aktívnej politiky trhu práce vo vzťahu voči osobám so zdravotným postihnutím nie je situácia v ZSS až taká priaznivá. Je to dôsledok jednej z príslušností k inštitúcii a nastavenia zodpovednosti poskytovateľov sociálnych služieb prevádzkovať a zveľaďovať podmienky pre prijímateľov sociálnych služieb v rámci inštitúcie, taktiež je to dôsledok aj nízkej miery informovanosti poskytovateľov sociálnych služieb o možnostiach prepojenia sociálnych služieb a služieb zamestnanosti v prospech nezávislosti prijímateľa sociálnej služby.

Na základe hodnotenia východiskového stavu v zariadeniach sociálnych služieb forma pracovnej terapie sa využíva u 30 – 50 % prijímateľov sociálnych služieb v zariadeniach.

Aktuálne právne predpisy nereflektujú na potreby transformácie sociálnych služieb smerom ku komunite, v legislatíve absentujú nástroje na podporu prijímateľa sociálnej služby/klienta pri prechode z inštitucionálnej starostlivosti do komunity, v procese začleňovania na trh práce.

Väčšina zariadení sociálnych služieb **záväzok k deinštitucionalizácii** nemá „oficiálne“ premietnutý v žiadnom dokumente. Nepriamo je premietnutý v dokumentoch zriaďovateľa v Programoch rozvoja resp. v koncepcii rozvoja sociálnych služieb.

V zariadeniach sociálnych služieb majú záväzok k DI nepriamo premietnutý v interných dokumentoch napr. Domáci poriadok, kde sa uvádza, že poskytovanie sociálnych služieb v zariadení je zabezpečované s dôrazom na zachovanie ľudskej dôstojnosti a autonómie prijímateľa sociálnej služby, ako aj dodržiavanie ľudských a občianskych práv (ZSS LIPKA, Lipová). V DSS Lučenec Slatinka je víziou zariadenia poskytovať sociálne služby podľa individuálnych potrieb a požiadaviek klientov. Víziou zariadenia je **pomáhať ľuďom so špecifickými potrebami žiť čo najviac nezávislým spôsobom života**. Tieto nepriame záväzky boli aj východiskom v rámci vzdelávacích aktivít, ktoré vychádzali z filozofie nezávislého života, vychádzali aj z Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím a z ďalších dokumentov, ktoré kladú dôraz na autonómiu prijímateľa sociálnej služby.

Je možné konštatovať, že zariadenia sociálnych služieb deklarujú princípy osamostatňovania sa a participácie klientov na rozhodovaní o ich živote, ale na začiatku NP tieto princípy neboli preferované a voči prijímateľom sociálnych služieb prevládal skôr „ochranársky“ prístup. Realizáciou projektu nastávali a nastávajú zmeny v týchto prístupoch a DSS pri práci s prijímateľom sociálnej služby začali uplatňovať princípy osamostatňovania sa. Pri vstupe DSS do procesu DI a transformácie SS bolo identifikované:

- nízke alebo takmer žiadne „povedomie“ v spoločnosti o procese transformácie sociálnych služieb a DI, napriek tomu, že Národná rada SR Dohovorom vyslovila súhlas uznesením č. 2048 z 9. marca 2010 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy SR má prednosť pred zákonmi,
- málo vedomostí, skúseností a zručností u poskytovateľov sociálnych služieb s implementáciou filozofie nezávislého života,
- nedostatočné personálne zabezpečenie pre realizáciu prechodu z inštitucionálnej starostlivosti na komunitnú starostlivosť,
- vysoká miera „inštitucionálnej“ kultúry u zamestnancov ZSS,
- strach z nezamestnanosti,
- strach z adaptácie na nové podmienky.

2.2 Hodnotenie aktuálneho stavu ZSS a prípravu transformačných plánov v procese DI v oblasti prípravy na prácu a PZ

1. Hodnotenie účinnosti vzdelávania na realizáciu procesu DI v oblasti PZ a SZ

V nasledujúcej správe sú zovšeobecnené skúsenosti a poznatky z konkrétnych zariadení, ktoré boli zapojené do procesu DI v tejto etape (7 DSS).

Cieľom realizovaného NP projektu bolo **prípraviť a overiť jednotný postup** deinštitucionalizácie zariadení sociálnych služieb pre osoby so zdravotným postihnutím a s duševnou chorobou, a tiež podporiť verejných poskytovateľov, ktorí majú záujem transformovať inštitucionálne služby na komunitné služby.

Cieľ projektu sa mal dosiahnuť realizáciou aktivít:

A1. Vytvorenie metodického tímu expertov a tím supervízorov pre odbornú podporu aktivít projektu DI

Metodický tím pozostával z expertov v oblasti sociálnych služieb, v oblasti podporovaného zamestnávania, v oblasti zmien fyzického prostredia a v oblasti diseminácie. Hlavnou úlohou metodického tímu bolo obsahové a metodické vedenie odborných činností procesu DI.

A2. Príprava prostredia a ľudských zdrojov na proces DI

Hodnotenie pripravenosti zariadení a vhodných objektov na proces DI a nové komunitné služby pre klientov zariadení.

Obsahová príprava vzdelávania pre DI.

Vzdelávanie manažmentu a zamestnancov zariadení sociálnych služieb, zriaďovateľov sociálnych služieb a klientov zariadení sociálnych služieb.

Spolupráca s komunitami a so zariadeniami.

Sieťovanie subjektov podporujúcich aktivizáciu a začleňovanie v miestnej komunite.

A3. Zhrnutie výsledkov procesu DI

- overenie procesu DI,
- informačná kampaň o procese DI,
- spracovanie metodík a štandardov kvality na základe získaných skúseností.

A4. Podporné aktivity

- riadenie projektu,
- publicita a informovanosť.

V tejto časti hodnotiacej správy sa zameriame na hodnotenie aktivít v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti. Správa bola spracovaná na základe podkladov zo zariadení sociálnych služieb, na základe podkladov od expertky a od lektorského tímu, na základe podkladov a informácií získaných z osobných návštev hodnotiteľiek v ZSS, z rozhovorov s lokálnymi konzultantmi a zo schváleného projektu NP DI.

A1

V metodickom tíme expertkou v oblasti podporovaného zamestnávania bola PhDr. Viera Záhorcová, ktorá v súčasnosti v SR je uznávanou expertkou v riešení otázok začleňovania osôb so zdravotným postihnutím na trh práce. V tejto oblasti má dlhoročné teoretické, praktické aj medzinárodné skúsenosti. Je stotožnená s ideou podporovaného zamestnávania: „Všetci jednotlivci môžu pracovať na bežnom trhu práce, ak majú zabezpečené adekvátne služby.“

A.2.1 Hodnotenie pripravenosti zariadení a vhodných objektov na proces DI a nové komunitné služby pre klientov zariadení

Hodnotenie z hľadiska možností pracovného začlenenia užívateľov služieb v komunite prostredníctvom podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti. Aktivita mala mapovať aktuálnu situáciu u poskytovateľov sociálnych služieb v oblasti pracovnej inklúzie cieľových skupín, upozorniť a definovať možné prístupy na rozvoj pracovných

a sociálnych zručností klienta a tiež mala podporiť aktivity smerujúce do jeho pracovného zaradenia. Analýza bola tiež zameraná na mapovanie motivácie a akcieschopnosti manažmentu zariadení sociálnych služieb pre transformačné procesy smerujúce do procesov aktivizácie, zamestnatelnosti a zamestnanosti klientov zariadení sociálnych služieb, na mieru informovanosti o procesoch aktivizácie a umiestňovania klientov formou pracovného začlenenia, o nástrojoch podporujúcich zamestnatelnosť a zamestnanosť na trhu práce vyplývajúcich z aktuálnej legislatívy zákona o sociálnych službách, zo zákona o mzde a zo zákona o sociálnom poistení, zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a na zmapovanie skúseností a pripravenosť tvorby a realizácie modelov podpory života klienta v komunite formou bývania a zamestnávania. (zadanie pre túto aktivitu v opise projektu pre oblasť PZ).

V rámci realizácie aktivít projektu bola vyhodnotená aktuálna situácia v zariadeniach sociálnych služieb zapojených do pilotného projektu NP Deinštitucionalizácie (NP DI). **Hodnotenie pripravenosti zariadení sociálnych služieb v oblasti podporovaného zamestnávania** a služieb zamestnanosti sa uskutočnilo v mesiacoch jún až august 2014. Boli zozbierané, resp. hodnotené nasledovné časti:

- Základné údaje o hodnotenom zariadení,
- Informácie o zamestnancoch zariadenia,
- Informácie o klientoch zariadenia,
- Doterajšie skúsenosti zariadenia s prácou a so zamestnávaním klientov,
- Doterajšie skúsenosti zariadenia s podporovaným zamestnávaním a so službami zamestnanosti,
- Odhad potenciálu zariadenia na implementáciu podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti,
- Celkové hodnotenie pripravenosti zariadenia na proces transformácie v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti,
- Odporúčania hodnotiteľa na zlepšenie pripravenosti na proces,
- Prílohy.

Tabuľka č. 4:

Základné charakteristiky z hodnotiacich správ stavu pripravenosti zariadení vo vzťahu k podporovanému zamestnávaniu a k službám zamestnanosti

ZSS	Vek klientov/prijímateľov SS	Vzdelanie – kvalifikačné predpoklady	Poberatelia ID	Zbavenie spôsobilosti na právne úkony	Uskutočňované aktivity vo vzťahu k zamestnaniu	Kvalifikovaný odhad personálu na možnosť pracovného začlenenia klientov
DSS LC Slatinka	91 % klientov vo veku EAO	4,3 % klientov vzdelanie	96 %	85 %	30 % pracovná rehabilitácia	56 % klientov
DSS Ladomerská Vieska	66 % klientov vo veku nad 50 rokov	28 % klientov SŠ alebo SOU 44 % klientov ZŠ	100 %	72 %	50 % pracovná rehabilitácia	50 %
ZSS Lipka, Lipová	90 % klientov vo veku EAO	4,5 % klientov ukončená ŠZŠ	88 %	97 %	30 % pracovná rehabilitácia	30 %
DSS Lidwina Strážske	81 % klientov vo veku EAO	26 % klientov ukončená alebo v súčasnosti prebiehajúca ŠZŠ	83 %	80 %	25 % pracovná rehabilitácia	24 %
CSS Zátisie Osadné	91 % klientov vo veku EAO	14 % klientov vzdelanie v ŠZŠ a v Praktickej škole	89 %	89 %	54 % pracovná rehabilitácia	20 %
DSS Adamovské Kochanovce	98 % klientov vo veku EAO	20 % ukončené ŠZŠ a 2 % ukončené SOU a Praktická škola	96 %	93 %	43 % pracovná rehabilitácia	28 %
DSS Okoč	99 % klientov vo veku EAO	5 % ukončené ŠZŠ	97 %	95 %	32 % pracovná rehabilitácia	21 %

Zdroj: Vlastné spracovanie (Poznámka: EAO – ekonomicky aktívne obyvateľstvo)

Na základe hodnotiacich správ stavu pripravenosti zariadení sociálnych služieb na proces DI v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti je možné konštatovať, že takmer vo všetkých zariadeniach (okrem DSS Ladomerská Vieska) je splnená požiadavka veku prijímateľov sociálnej služby do 50 rokov, len u DSS Ladomerská Vieska je 66 % prijímateľov sociálnych služieb nad 50 rokov. Z hľadiska kvalifikačných predpokladov pre umiestnenie na trh práce má základné, špecializované základné alebo stredné odborné vzdelanie nízky počet prijímateľov sociálnych služieb 5 – 26 %. Prijímatelia sociálnych služieb sú poberateľmi invalidných dôchodkov 80 – 100 %. Aktivity vo vzťahu k zamestnávaniu (pracovná terapia) sa uskutočňuje u 25 – 54 % prijímateľov sociálnych služieb pred začatím NP. V hodnotení pripravenosti ZSS pre proces DI a v oblasti začleňovania na trh práce podľa kvalifikovaného odhadu odborného personálu zariadenia potenciál možnosti pracovného začlenenia prijímateľov sociálnych služieb sa pohybuje na úrovni 21 – 56 %.

Skúsenosti odborného tímu na začiatku pri vstupe do procesu DI poukazujú na odmietavé **postoje zamestnancov** proti téme zamestnávania prijímateľov sociálnych služieb DSS, ktoré je možné podložiť výrokmi typu: „My sme poskytovatelia sociálnych služieb, nás sa zamestnávanie netýka.“ „My určite nebudeme zriaďovať pracovné miesta, chránené dielne, ani využívať nástroje služieb zamestnanosti...“ „Naši klienti nie sú schopní pracovať, to je utópia...“

Vyskytli sa aj vyjadrenia typu, *v obsahu, v náplni a v činnosti* DSS nie je využívanie nástrojov služieb zamestnanosti. Uvedené postoje poukazujú na „inštitucionálne myslenie“ poskytovateľov sociálnych služieb s nízkou mierou akceptovania princípov orientovaných na človeka – prijímateľa sociálnych služieb.

Prijímatelia sociálnych služieb/klienti sa na pracovných aktivitách v DSS (práca v záhrade, pomoc pri upratovaní, v práčovni a pri starostlivosti o iných klientov s vysokou mierou podpory) sa zúčastňovali aj pred začatím procesu DI. Prostredníctvom týchto aktivít majú prijímatelia sociálnych služieb zmysluplne vyplnený denný program a dostávajú aj drobné odmeny.

Postoje predstaviteľov VÚC v úvode projektu boli viac ústretové, ale menej prejavované otvorenou podporou procesu.

Zástupcovia miestnej samosprávy, zamestnávateľa, školy – komunita – pri vstupe do projektu reagovali skôr „prosociálne“, ale prezentovali ochotu spolupracovať, a vyjadrili aj podporu procesu DI.

A.2.1

Je možné konštatovať, že Hodnotiace formuláre pre zistenie pripravenosti zariadení sociálnych služieb v oblasti podporovaného zamestnávania poskytli dostatok vstupných údajov a „obraz“ o klientoch v zariadení pre oblasť zamestnávania. Hodnotiace formuláre možno „štandardizovať“ a použiť na získanie vstupných údajov o zariadení sociálnych služieb, ktoré budú vstupovať do procesu DI, aby bolo možné plánovať postupy v procese DI vo vzťahu k podporovanému zamestnávaniu. Hodnotiaci formulár poskytuje informácie pre oblasť PZ na začiatku procesu.

Výstupy z Hodnotenia pripravenosti DSS na procesy, ako aj skúsenosti a poznatky odborného tímu pre oblasť PZ následne boli premietnuté do obsahu vzdelávania a do ďalších aktivít, a do „projektovej terminológie“ bol začlenený pojem/aktivita s názvom Aktivizácia klientov.

Výsledky projektu pre túto aktivitu boli dosiahnuté v súlade s návrhom v projekte – 7 analýz pripravenosti sociálneho prostredia DSS pre pracovné začlenenie prijímateľov sociálnych služieb.

A.2.2 Obsahová príprava vzdelávania pre DI

Cieľom bolo vytvoriť učebné plány a učebné osnovy pre jednotlivé vzdelávacie aktivity – kurzy, workshopy a tréningy, ktoré boli a budú použiteľné na prípravu pilotných zariadení na proces DI. Vytvorené materiály boli podkladom pre realizáciu NP. V projekte bola možnosť dokumenty upraviť a prispôbiť reálnym požiadavkám alebo výsledkom zisteným počas realizácie projektu.

- Základný kurz podporovaného zamestnávania,
- Kurz o špecifikách práce s cieľovými skupinami podporovaného zamestnávania a modelovanie aktivizácie a pracovného začlenenia,
- Kurz Sociálno-právne poradenstvo pri pracovnom začleňovaní,
- Program prípravy klientov zariadení sociálnych služieb na zamestnávanie
(zadanie pre túto aktivitu v opise projektu pre oblasť PZ).

Kurz A – Základný kurz podporovaného zamestnávania, ktorého cieľom bolo uviesť transformačné tímy do problematiky PZ, do metód a foriem práce, do tvorby individuálnych kariérnych plánov pre klientov/prijímateľov služieb. Cieľom bolo tiež iniciovať spoluprácu s prostredím komunity najmä so zamestnávateľmi – časový rozsah kurzu: **48 hodín**.

Kurz B – Špecifiká práce s cieľovými skupinami PZ a modelovanie aktivizácie a pracovného začlenenia klientov. Cieľom kurzu B bolo interaktívnym spôsobom vytvoriť individuálny plán pracovného začlenenia klienta a jeho realizácia – časový rozsah kurzu: **40 hodín**.

Kurz C – Sociálno-právne poradenstvo pri pracovnom začleňovaní – cieľom kurzu bolo prezentovať metódy a formy základného sociálneho poradenstva a špecializovaného poradenstva pre klientov/prijímateľov SS, pre zamestnancov ZSS a pre zástupcov komunity – časový rozsah **48 hodín**.

Kurz D – Program prípravy klientov ZSS na zamestnávanie – cieľom bolo poskytnúť informácie a podporiť rozvoj zručností v pracovnej orientácii, stimulovať záujem o aktivizáciu, podporiť umiestnenie na trhu práce či formou chránenej práce, alebo na otvorenom trhu práce, návšteva chránených dielní a pracovísk. Kurzu sa zúčastnili klienti/prijímateľa SS a zamestnanci v priamom kontakte – časový rozsah **50 hodín** interaktívnou formou.

Výsledkom tejto aktivity sú učebné plány a učebné osnovy jednotlivých vzdelávacích aktivít, ktoré boli spracované podľa zadania v projekte.

Ambíciou ani kompetenciou hodnotiteľov procesu DI v oblasti PZ nie je hodnotiť obsah, táto úloha prislúcha metodickému tímu, ktorý metodicky riadil overovanie programov vzdelávania. Výsledky overovania programov vzdelávania by mali byť predmetom čiastkovej hodnotiacej správy, resp. záverečnej správy, ktorá je spracovaná expertkou v oblasti PZ.

Sylaby spracované pre potreby projektu NP DI boli v priebehu aktualizované podľa aktuálnych potrieb frekventantov jednotlivých zariadení, vždy však v súlade s predloženou verziou syláb.

Výber účastníkov vzdelávania pre oblasť PZ a SZ bol realizovaný riaditeľmi zariadení, s odporúčaním metodického tímu, aby na vzdelávaní v oblasti PZ a SZ boli odporúčaní tí zamestnanci DSS, ktorí sa chcú tejto problematike venovať aj v budúcnosti. Počet frekventantov bol v súlade s plánom projektu.

Na vzdelávaní v oblasti PZ a SZ sa zúčastnilo celkom 9 lektorov.

Lektori mali vysokoškolské vzdelanie v odbore Psychológ, Sociálna práca, pedagóg a Právne poradenstvo. Lektori sa zúčastnili aj na tvorbe syláb, disponovali aj schopnosťami a zručnosťami, ktoré vzdelávaciu aktivitu podporovali (facilitovanie, sprevádzanie zážitkovým učením, praktické skúsenosti s prevádzkou chránených dielní a rehabilitačných stredísk a pod.) Praktické skúsenosti s prácou s mentálne postihnutými prijímateľmi sociálnych služieb mali takmer všetci.

Odporúčania: lektorovanie v procese DI pre DSS s osobami s mentálnym a s duševným postihnutím v súvislosti so zamestnanosťou vyžaduje špecifické zručnosti, do budúcnosti je potrebné zosúladiť v úvode, ale aj v procese vzdelávania lektorský tím s cieľom spätnej väzby od frekventantov, výmena skúsenosti medzi lektormi a jednotný náhľad na kľúčové princípy DI v súlade s princípmi EÚ

A.2.3 Vzdelávanie manažmentu a zamestnancov zariadení sociálnych služieb, zriaďovateľov sociálnych služieb a klientov zariadení sociálnych služieb

Cieľom bolo vytvoriť predpoklady a podmienky na zmenu poskytovania sociálnych služieb zo služieb inštitucionálneho charakteru na služby komunitného charakteru na všetkých úrovniach riadenia a výkonu. Čiastkové ciele boli:

- pripraviť manažérov zariadení sociálnych služieb a pracovníkov zriaďovateľov (VÚC) na riadenie zmien počas procesu DI,
- pripraviť pracovníkov vybraných zariadení sociálnych služieb na implementáciu nových foriem práce s klientmi zariadení sociálnych služieb prostredníctvom presunu dôrazu zo skupinovej práce na individuálnu prácu, zmenou prístupu voči klientom zariadení sociálnych služieb, podporou zmeny sociálneho statusu klienta z roly objektu pomoci do roly subjektu podporného vzťahu,
- pripraviť odborníkov na investičné projekty súvisiace s procesom DI,
- **podporiť rozvoj zručností v príprave na pracovné začlenenie klientov formou poskytovania informácií, interaktívnym vzdelávaním, oboznámením sa so skúsenosťami iných osôb so zdravotným postihnutím, ktorým sa podarilo zamestnať sa a začleniť sa, spoznanie sveta práce a možných pracovných pozícií, nadobudnutie praktických skúseností a zručností pri výkone na pracovisku pod dohľadom sprevádzajúceho pracovníka**

(zadanie pre túto aktivitu v opise projektu pre oblasť PZ).

Pred začatím realizácie vzdelávacej aktivity sa uskutočnili **informačné semináre**, ktoré podporili mieru informovanosti a pomohli nadviazať kontakty medzi expertmi, manažmentmi ZSS a pracovníkmi IA. Informačné semináre sa ukázali ako vhodný nástroj pre vzájomné spoznanie sa, pre oboznámenie sa s profesijným zázemím členov metodického tímu, ktorí zároveň sú aj expertmi v jednotlivých oblastiach, čo v úvodnej fáze štartovania procesu DI bolo a aj v budúcnosti bude veľmi dôležité.

Základný kurz v PZ prezentoval východiská, ciele a benefity PZ a SZ pre prijímateľov sociálnych služieb a aj pre zamestnancov DSS. V rámci tejto aktivity boli premietnuté filmy o príkladoch dobrej praxe, boli prezentované osobné skúsenosti a presvedčenie expertky a lektorov, poukazyvalo sa na dôležitosť práce s motiváciou manažmentov a na význam podpory prijímateľov sociálnych služieb vo vzťahu k ich aktivizácii a umiestneniu na trhu práce. V rámci základného kurzu sa pracovalo aj s mýtmi „o vysokej miere nezamestnanosti v regióne, ako o neprekonateľnej bariére“. V rámci vzdelávania boli tieto témy diskutované, boli ponúkané možné riešenia a iné náhľady na problematiku. V rámci podporovaného zamestnávania prijímateľom sociálnych služieb/klientom ZSS sa vytvárajú nové pracovné miesta.

V procese vzdelávania sa vyprofilovali oblasti zamerania vzdelávacích aktivít na:

1. „mapy klientov“, ktorých cieľom bolo a je diagnostikovať a posúdiť schopnosti, zručnosti a profesijnú orientáciu klientov DSS s cieľom ich aktivizácie a potenciálne aj pracovného začlenenia. Individuálna diagnostika a posudzovanie boli súčasťou vzdelávacej aktivity. Vzdelávanie v oblasti PZ a SZ bolo zamerané na spoznávanie klientov a na zisťovanie ich pracovnej spôsobilosti. Mapa klientov bola spracovaná ako výsledok skupinovej práce účastníkov vzdelávania (zamestnancov a klientov) a lektora. Skupina sa dohodla, že z pohľadu zaradenia klientov do procesu aktivizácie a následnej podpory pracovného začlenenia rozdelia ich do 5 skupín:

- klienti pripravení na pracovné začlenenie bez významnej podpory,
- klienti pripravení na pracovné začlenenie s čiastočnou mierou podpory,
- klienti pripravujúci sa na aktívne začlenenie sa,
- klienti v procese aktivizácie,
- ostatní klienti.

Rozdelenie klientov do uvedených skupín sa uskutočnilo na základe hodnotenia podľa diagnostického manuálu z metodiky PZ, ako aj na

základe aktuálneho poznania zručností a schopností klientov, skúseností s pracovnými aktivitami klientov, skúsenosťami mimo aktivít DSS. Podkladom sa stali aj individuálne plány rozvoja (IPR, ktoré zariadenia majú vypracované pre jednotlivých klientov). V priebehu vzdelávania a facilitovania procesu práce s klientmi prostredníctvom aktivizácie sa získavali nové poznatky o klientoch. Mapa klientov je chápaná ako otvorený materiál, pretože novo získané diagnostické postupy a informácie s klientmi môžu postupne ovplyvniť zaradenie klienta v skupine. Aktivizácia klientov sa zabezpečovala rôznymi formami:

- aktivizácia s využitím existujúcich aj nových kontaktov na komunitu (návšteva kultúrneho domu, tréning pracovných činností v miestnej kuchynke, tréning obsluhy a podávanie kávy i čaju na poradách VÚC...),
- tréning v modelových aktivitách pre rozvoj profesijných zručností – mobilná kaviareň prišla do každého DSS,
- tréning v skupine – zamestnanci a prijímatelia SS/klienti v mäkkých zručnostiach
- tréningové aktivity formou návštev na ÚPSVR,
- priama podpora a práca s klientom na bežnom pracovisku na otvorenom trhu práce (McDonald, v chránených dielňach – ChD Radnička, ChD Impulz, ChD Jakubov, ChD Malacky),
- účasť na pracovnej rehabilitácii v dvoch rehabilitačných strediskách: Maják, Podporný kruh.

Na vzdelávaní v oblasti PZ a SZ sa zúčastnilo celkom 9 lektorov.

Lektori mali vysokoškolské vzdelanie v odbore Psychológ, Sociálna práca, pedagóg a Právne.poradenstvo. Lektori sa zúčastnili aj na tvorbe syláb, disponovali aj schopnosťami a zručnosťami, ktoré boli pre vzdelávaciu aktivitu podporujúce (facilitovanie, sprevádzanie zážitkovým učením, praktické skúsenosti s prevádzkou chránených dielní a rehabilitačných stredísk a pod.) Praktické skúsenosti s prácou s mentálne postihnutými prijímateľmi sociálnych služieb mali takmer všetci.

Odporúčania: lektorovanie v procese DI pre DSS s OZP s mentálnym a s duševným postihnutím v súvislosti so zamestnanosťou vyžaduje špecifické zručnosti, do budúcnosti je potrebné zosúladiť v úvode, ale aj v procese vzdelávania lektorský tím s cieľom spätnej väzby od frekventantov, výmena skúseností medzi lektormi a jednotný náhľad na kľúčové princípy DI v súlade s princípmi EÚ.

2. Mapy zdrojov komunity – ich úlohou bolo zmapovať zdroje v komunite. Vzdelávanie v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti bolo zamerané aj na formovanie postojov účastníkov smerom do efektívnejšieho využívania vzťahov s komunitou v celom procese DI, a to najmä v príprave na komunitné bývanie a v procese podpory pracovného začlenenia. Spracovanie mapy zdrojov v komunite smerovalo do toho, aby si účastníci vzdelávania uvedomili príležitosti aj obmedzenia v komunite a aby rozvíjali praktické zručnosti v oblasti rozvoja spolupráce s komunitou.

3. Mapa nových komunitných služieb – identifikovala existujúce sociálne služby a služby zamestnanosti (APZ a ChD) v komunite a potrebu nových komunitných služieb, ktoré môžu byť alternatívou pre aktivizáciu alebo podporu pracovného začlenenia klientov DSS (napr. rehabilitačné stredisko a integračné centrum, ako aj využitie špecializovaného sociálneho poradenstva na podporu a na monitoring prijímateľa sociálnej služby mimo DSS v teréne).

4. Mapa zamestnávateľov – identifikovala potenciálnych zamestnávateľov klientov, prípadne zadávateľov zákazky. Zamestnanci tvorili bohaté mapy zamestnávateľov a potenciálnych pracovných príležitostí s možným prepojením na klientov. V DSS si uvedomujú, že budovanie vzťahu s partnermi a zamestnávateľmi je dlhodobý proces, rovnako ako príprava klientov na pracovné začlenenie. Napr. V DSS Adamovské Kochanovce spolupráca s Johnson Control – vianočné trhy pre zamestnancov – spolupráca na zákazke. V DSS v Okeči bol záujem zo strany niektorých zamestnávateľov zamestnať v krátkej dobe klientov DSS. V DSS Strážskom je tiež pripravenosť zo strany niektorých zamestnávateľov pomôcť pri externej aktivizácii klientov a následne aj pri pracovnom začlenení na mestskom úrade, v mestských technických službách, ako aj u miestnych podnikateľov v reštauračných službách.

A.2.2., A.2.3

Zamestnanci ZSS po absolvovaní kurzov pre oblasť podporovaného zamestnávania získali poznatky z teórie a praxe podporovaného zamestnávania klientov, vzdelávanie bolo prínosom pre zariadenie aj pre komunitu. Získali informácie o možnosti legislatívnych nástrojov smerujúcich do aktivizácie a do pracovného začlenenia klientov ZSS a naučili sa ich prakticky využívať vo svojej práci. Klienti boli pozitívne motivovaní v oblasti možností začleňovania do pracovného procesu. Veľmi pozitívne boli hodnotené praktické „stáže“ na pracoviskách, kde boli zamestnané osoby so zdravotným postihnutím. Vzhľadom na podmienky vzdelávania, ktoré počas realizácie projektu, expertka s lektorským tímom pre podporované zamestnávania počas realizácie vzdelávacích aktivít dopĺňali a flexibilne prispôbovali obsah vzdelávacieho modulu potrebám a požiadavkám prostredia so zameraním na podporu zmeny.

Počas procesu vzdelávania sa vyprofilovala potreba spracovania „metodiky“ – štruktúry na podporu procesu začleňovania užívateľov služby v DSS v komunite s podporou aktivizácie a zamestnávania.

Bola spracovaná štruktúra sledovania zmien v oblasti práce s:

Klientom – diagnostika, posúdenie schopností, zručností a profesijnej orientácie, tvorba individuálnych akčných plánov, príprava na prácu v DSS a na bežnom pracovnom mieste. Klienti zaznamenali preukázateľnú zmenu v správaní a v rozvoji zručností.

Komunitou – boli oslovení zamestnávateľia, ÚPSVR, MVO, obecné úrady, školy a iné subjekty, ktoré môžu byť potenciálnymi zamestnávateľmi. Konkrétnym výsledkom týchto aktivít a podpory je zamestnanie klienta ZSS LIPKA v Lipovej v rámci dobrovoľníckej aktivačnej činnosti na 4 hod. denne od 1.9.2015, taktiež klienta v DSS Ladomerská Vieska na dobrovoľnícku službu na obecnom úrade, zamestnanie klientky v DSS Lučenec Slatinka na Dohodu o pracovnej činnosti na 4 hodiny denne a pod.

Aktivizácie a zamestnávania – v rámci vzdelávania iniciovanie tvorby nových komunitných služieb podporujúcich aktivizáciu a zamestnanie, konkrétny výsledok – spracovanie projektu na vznik novej komunitnej služby – špecializované sociálne poradenstvo so zameraním na aktivizáciu a na pracovné začlenenie (DSS LIPKA, Lipová).

Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR) – v rámci vzdelávania praktické sprevádzanie a podpora pri registrácii uchádzačov o zamestnanie z radov klientov, využívanie nástrojov služieb zamestnanosti, nastavenie informovanosti o možnosti zamestnania aj klienta zbaveného spôsobilosti na právne úkony.

Aktivitami DSS podporujúce zmenu kvality života užívateľa sociálnej služby – systematický tréning v pracovných zručnostiach pri praní, žehlení, upratovaní, pomoc v komunite, vo firmách, v rodinách...

Je dôležité podotknúť, že tieto aktivity sú nad rámec cieľov projektu. Hodnotíme to veľmi pozitívne, lebo do obsahu vzdelávania v rámci ďalších etáp procesu DI sa získala skúsenosť, že keď sa do vzdelávania zaradia facilitované procesy v rámci „ochutnávky práce (job tasting)“ zamestnanci zariadenia aj klienti získajú praktické zručnosti ako to robiť.

Obsah vzdelávania bol zameraný nielen na získanie teoretických vedomostí a informácií, ktoré vplývali na zmenu postojov zamestnancov a aktérov procesu DI, ale aj na reálny „zážitok“ zo zmeny tým, že sa vytvorili podmienky na zážitok z práce a zo zamestnania.

V priebehu vzdelávania sa realizovalo dôsledné vyhodnocovanie jednotlivých kurzov a aj konkrétnych vzdelávaní v jednotlivých zariadeniach s jednotlivými lektormi, zaznamenávanie postojov, komunikácie, informácií a aj požiadaviek a priebežné aktualizovanie adresnosti obsahu vzdelávania podľa zariadení, ale aj podľa skúseností lektorov.

Zaradenie praktických foriem vzdelávania a vzdelávania mimo DSS významnou mierou pomohlo zmeniť postoje v oblasti PZ a SZ.

Vyhodnocovanie zažitých skúseností účastníkov vzdelávania a ich nastavenie na prvotné modelovanie kariérneho rastu jednotlivých prijímateľov sociálnej služby sa stalo kľúčovým momentom pre zmenu postojov mnohých účastníkov vzdelávania, ale aj lektorov, expertky, sprostredkovane aj riaditeľov, ktorí sa nezúčastňovali priamo vzdelávania a ani výjazdových vzdelávacích aktivít.

A.2.4 Spolupráca s komunitami a so zariadeniami

Cieľom bolo zabezpečiť informovanosť obyvateľov miest a obcí, v ktorých sa budú vytvárať nové komunitné služby o prebiehajúcom procese DI a získať ich podporu pre prijatie a pre integráciu klientov zariadení sociálnych služieb do života príslušnej komunity. Prostredníctvom miestnych konzultantov prebiehala aj informovanosť zamestnancov zariadení a VÚC o dosiahnutom prograse v jednotlivých zariadeniach v záujme posilnenia motivácie zamestnancov vyrovnáť sa so zvýšenou záťažou počas realizácie procesu DI a transformačného plánu. Organizovať a realizovať semináre a workshopy na podporu procesu deinštitucionalizácie v komunitách (zadanie pre túto aktivitu v opise projektu).

Prostredníctvom **komunitných stretnutí** do procesu DI boli zaangażovaní aj komunitní predstavitelia v každom regióne pôsobenia DSS

zapojeného do projektu. Komunitné stretnutia vytvorili predpoklady pre spoluprácu a cieľnou prácou so získanými kontaktmi a informáciami potom predstavitelia komunity boli pozývaní a zapájaní do procesu vzdelávania.

V priebehu projekte sa ukázalo, že je potrebné intenzívne, dlhodobé a neustále cieľnou formou, kampaňami a facilitovaním podporiť akcioskopnosť členov komunity, ktorá aj v tomto prípade iba pri jednorazovej akcii a pri aktivite následne poľavila na akcioskopnosti. Až v závere kurzov vzdelávania PZ a SZ, po opakovaných návštevách a pôsobení lektorov bolo možné zaznamenať konkrétne činy a zmenu v postojoch (starostka v Lipovej, pracovníčka ÚPSVR v Lučenci...)

A.2.5 Sieťovanie subjektov podporujúcich aktivizáciu a začleňovanie v miestnej komunite

Cieľom bolo vyhľadávať, motivovať, prepájať a metodicky koordinovať prípravu verejných aj neverejných subjektov, ktoré svojimi vlastnými aktivitami alebo spoločným úsilím môžu významne ovplyvniť mieru aktivizácie, sociálneho a pracovného začlenenia klientov zariadení sociálnych služieb v deinštitucionalizovaných zariadeniach. Cieľom bolo na regionálnej úrovni vytvárať platformy, ktoré budú participatívnym spôsobom modelovať rôzne programy začleňovania vychádzajúc z konkrétnych miestnych podmienok, ako aj z individuálnych plánov rozvoja klientov zariadení sociálnych služieb so zdravotným postihnutím. Cieľom bolo prepájať zariadenia sociálnych služieb, ktoré sú v procese deinštitucionalizácie so zariadeniami sociálnych služieb v zahraničí poskytujúcimi komunitné služby. (zadanie pre túto aktivitu v opise projektu).

A.2.4, A.2.5

V rámci aktivít zameraných na spoluprácu s komunitami, ako aj sieťovanie subjektov podporujúcich aktivizáciu a začleňovanie v miestnej komunite sa zmapovali zdroje v komunite, ktoré môžu byť nápomocné informačne, stimulačne aj pre klientov, získali sa nové kontakty, priateľstvá, ktoré môžu byť v budúcnosti aj možnosťami pre pracovné uplatnenie klientov. Vzdelávanie v oblasti podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti bolo zamerané aj na dlhodobý rozvoj vzťahov a spolupráce s komunitou, čo je dôležitým prvkom celého procesu DI, umiestňovania klientov do komunity a tiež podpory ich pracovného začlenenia. Spracovanie mapy zdrojov v komunite smerovalo hlavne do hľadania príležitostí v komunite. V rámci tejto aktivity boli uskutočnené komunitné stretnutia, kde komunity boli oboznámené s významom procesu DI a bola im adresovaná výzva na spoluprácu. Pozitívne možno hodnotiť to, že všade na vzdelávaní sa zúčastnili aj zástupcovia miestnej samosprávy, komunitného centra.

Vzdelávanie v oblasti PZ a SZ pre účastníkov vzdelávania, na ktorej sa zúčastnili aj zástupcovia komunity, zvýšilo aj mieru informovanosti o možnosti prepojenia sociálnych služieb a služieb zamestnanosti, dôsledkom čoho bola aj prirodzená tvorba sietí podporujúcich aktivizáciu a začleňovanie do miestnej komunity.

Výsledkom boli vytvorené modely umiestňovania prijímateľov sociálnych služieb (klientov DSS do pracovného prostredia v súlade s individuálnymi plánmi rozvoja osobnosti (dobrovoľnícka aktívna činnosť v súlade s § 52 a) zákona o službách zamestnanosti).

Odporúčanie: pre DSS nie je problém nakontaktovať kľúčové osoby alebo organizácie z komunity, pretože v malom regióne sa poznajú a aj spolupracujú. Výzvou do budúcej práce s komunitou je tvorba projektov o spolupráci v kontexte DI, aktivizovanie komunity do akčnosti v tomto smere, dotiahnutie reálnej spolupráce v prospech začlenenia klientov.

A.3.1 Overenie procesu DI

Cieľom bolo vytvoriť predpoklady a podmienky pre objektívne sledovanie a hodnotenie všetkých procesov, ktorými sa bude napĺňať DI, a vyhodnotiť úlohy a postavenia jednotlivých účastníkov projektu v sledovaných procesoch. Cieľom hodnotenia v aktivite mala byť inventarizácia jednotlivých čiastkových hodnotení a ich doplnenie o chýbajúce prvky tak, aby sme dostali celistvý obraz o výsledku. Hodnotenie sa **vykonávalo podľa individuálne postupujúceho procesu v jednotlivých DSS a bolo odosielané hodnotiteľom v aktualizovanej forme.**

Priebežné hodnotenie projektu je doplnené externým hodnotením v poslednej fáze realizácie projektu (záverečné hodnotiace správy z jednotlivých oblastí). Súčasťou hodnotenia nie je len splnenie plánovanej hodnoty ukazovateľa, ale aj hodnotenie podmienok, za ktorých bola hodnota ukazovateľa dosiahnutá. Monitoring plnenia predpísaných merateľných ukazovateľov zostáva podpornou aktivitou projektu. Hodnotenie čiastkových cieľov malo byť súčasťou viacerých činností. Účastníci vzdelávania mali hodnotiť úroveň kvality a rozsahu vzdelávania, ďalej mali hodnotiť nadväznosť jednotlivých tém, formu zabezpečenia, mieru konkrétnosti, úplnosti a zrozumiteľnosti; odborníci na oblasť zmien fyzického prostredia mali vyhodnocovať mieru naplnenia princípov univerzálneho navrhovania objektov, ale aj vonkajšieho prostredia komunitných služieb. Lokálni konzultanti mali zaznamenávať údaje o činnosti transformačných tímov (zadanie pre túto aktivitu v opise projektu).

Proces deinštitucionalizácie a transformácie sociálnych služieb prebieha na základe plánu (individuálneho, plánu v zariadení a komunitného plánovania) a spolupráce všetkých subjektov a so zohľadnením všetkých podstatných súvislostí. Zmena spôsobu poskytovania sociálnej služby prijímateľom sociálnej služby/klientom konkrétneho zariadenia sa nikdy netýka len transformovaného zariadenia a jeho zriaďovateľa. Je potrebné zaistiť spoluprácu rodinných príslušníkov, resp. opatrovníkov, dostatočnú kapacitu alternatívnych a nadväzných služieb, ktoré bude využívať klient po opustení zariadenia, spoluprácu s obcou, kam

sa klient presťahuje a pod. Z tohto uhla pohľadu proces DI a transformácie ZSS je v prípravnej fáze, keď je potrebné vynakladať veľa úsilia na zmenu postojov u všetkých aktérov procesu. Národným projektom sa len pootvorili dvere na ceste týmto procesom a cesta do „trinástej“ komnaty je ešte veľmi dlhá.

V personálnej matici boli vytvorené rôzne pracovné pozície: expert, špecialista, supervízor, lokálny konzultant, hodnotiteľ... Bolo by vhodné v budúcnosti koordinovať pracovné stretnutia týchto odborných zástupcov s cieľom vzájomnej výmeny informácií a skúseností, hlavne v začiatkových fázach.

V rámci týchto stretnutí bude potrebné „doprecizovať rolu“ jednotlivých pracovných pozícií, lebo niekedy sa zamieňali roly a postupne treba špecifikovať a bližšie spresniť ich náplň, ktorá na začiatku procesu bola nastavená všeobecnejšie.

Pozitívne možno hodnotiť aj zmenu postojov u aktérov procesu DI (expertka, lektori, manažment DSS, klienti...), kde v priebehu realizácie NP nastáva zmena v prístupe voči manažmentom zariadenia, vzájomným spoznávaním sa a postupom krokov v procese nastáva väčšie pochopenie prostredia a podmienok, v ktorých sa proces transformácie uskutočňuje, ako aj nasmerovanie hlbšieho štúdia procesov DI a metód použitých pre podporu DI.

V procese DI pre oblasť PZ a SZ je dôležité klásť dôraz na podporu rozvoja klientov mimo DSS. Pre úspešnosť procesu je dôležitá intenzívna komunikácia medzi aktérmi procesu, vzájomné objasňovanie stanovísk, spätné väzby a pod.

Taktiež z pohľadu zriaďovateľov pozitívne hodnotíme deklarovanie zmeny postojov – pochopenie, že v procese DI nejde len o presťahovanie klientov do iných budov, ale predovšetkým o zmenu vzťahov a kvality života prijímateľov sociálnych služieb (KSK, NSK).

Napriek konštatovaniu určitých nedostatkov (časový harmonogram, personálne obsadenie, zdĺhavé verejné obstarávanie tovarov a služieb...) **NP DI naplnil svoje ciele – „naštartoval“ procesy zmeny – zmeny postojov, zmeny v naplňovaní práv občanov so zdravotným postihnutím.**

Výstupom projektu (pre oblasť podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti) je:

- Hodnotiaci formulár „Hodnotenie pripravenosti zariadení sociálnych služieb v oblasti podporovaného zamestnávania“.
- Vzdelávací modul pre oblasť podporovaného zamestnávania v rozsahu 186 hodín.
- Vypracovaná štruktúra podpory aktivizácie a zamestnávania klienta.
- Publikácia: *Podporované zamestnávanie v procese prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť*, ktorá je určená predovšetkým zriaďovateľom a poskytovateľom sociálnych služieb, ktorí sa

rozhodnú absolvovať proces deinštitucionalizácie a transformácie zariadenia na sociálne služby komunitného typu.

- Metodika tvorby transformačných plánov v oblasti PZ a SZ.
- Súhrnná metodika postupov pri príprave na prácu a začlenenie prijímateľa sociálnej služby do pracovného procesu, s prílohou podporných materiálov vytvorených účastníkmi vzdelávania v procese vzdelávania.
- 29 prijímateľov sociálnych služieb z DSS je evidovaných na ÚPSVR ako uchádzači o zamestnanie.
- 7 prijímateľov sociálnych služieb je začlenených na trh práce na základe regulárnych nástrojov služieb zamestnanosti, resp. zákonníka práce.
- **Posledné 2 kvantifikované ukazovatele v procese začleňovania prijímateľov sociálnych služieb na trh práce boli dosiahnuté nad rámec projektom stanovených výstupov a ukazovateľov.**

Informácie o tom, aké konkrétne výsledky sa dosiahli v rámci vzdelávania v oblasti podporovaného zamestnávania a o účinnosti vzdelávania v tejto oblasti, poskytuje nižšie uvedená tabuľka. Sú v nej sú zdokumentované konkrétne výsledky dosiahnuté v oblasti PZ a SZ za obdobie realizácie NP DI.

Tabuľka č. 5:

Zmeny v ZSS vo vzťahu k možnostiam zamestnávania (po realizácii NP DI –I.)

ZSS	Zdroje v komunite	Zamestnávateľia	Aktivizácia klientov	Začleňovanie na trh práce, zamestnaní v CHD, CHP v rámci AOTP na otvorenom trhu práce	Poznámky
DSS LC Slatinka	MsÚ LC, ÚPSVR, SZŠ, SZŠ, Pedagogická a sociálna akadémia	PM Group, s. r. o	Vydanie kuchárskej knihy (Jarka) Výpomoc v rodinách, pomocné práce v DSS (Peter, Timea, Romana)	Dohoda o pracovnej činnosti – upratovacie práce na stavbe na dobu určitú – 6 mesiacov (Rózka) Pracovná zmluva (Ján) v záhradníctve	4 klienti evidovaní ako UoZ na ÚPSVR, 2 zamestnaní klienti na otvorenom trhu práce
DSS Ladomerská Vieska	Obec Ladomerská Vieska, CK Školtour, Pohronske osvetové stredisko, Umelecká agentúra Milan Štefánik, ÚPSVaR Banská Štiavnica	Útulok pre psov Žiar n/Hronom, Záhradníctvo Liana, Združenie Nádej Ladomerská Vieska, Obec Ladomerská Vieska	Výroba sviečok, dekoratívnych predmetov, rámkov na obrazy	Zamestnaný klient v rámci dobrovoľníckej aktívnej činnosti na obecnom úrade,	9 klientov evidovaných na ÚPSVR ako UoZ 1 zamestnaný klient na otvorenom trhu práce
ZSS Lipka - Lipová	Obec Lipová, Komjatice, Nové Zámky ÚPSVR,	Obecný úrad Lipová, ZŠ Lipová, Kaviareň Fiesta Lipová, Mój obchod – Štefánia Jurčagová	Záhradkárské aktivity pri škôlke ovocných drevín a pestovanie zeleniny v ZSS, práce v práčovni, kuchyni, zriadená tréningová kuchyňa	Zamestnaní klient v rámci dobrovoľníckej aktívnej činnosti na 4 hod. denne na Obecnom úrade Lipová	5 klientov prihlásených v evidencii UoZ s cieľom využívania nástrojov AOTP S52a – dobrovoľnícka služba, spracovaný projekt na registráciu sociálnej služby komunitného typu – ŠSP 1 zamestnaný klient na otvorenom trhu práce
DSS Lidvina Strážske	Mesto Strážske, Centrum voľného času, Knižnica, Komunitné centrum, Cirkev, ZŠ, SŠ v meste, o. z. Kolkári, skauti, DSS Harmónia	Mestský úrad Strážske, Mestský štadión, Mestská polícia, MECOM Humenné, SIEMENS Michalovce, UNEX Snina, Bukóza Vranov nad Topľou, Reštaurácia Aztéka	Príprava stravy, upratovanie, pranie, udržiavanie priestranstiev, pracovná rehabilitácia, pracovné krúžky, voľnočasové aktivity, športové a kultúrne aktivity, tréningový byt	0 klientov na DVP ani inak v pracovnom procese	0 klientov evidovaných na ÚPSVR, proces ChD, APZ ani ŠSP nezačatý

CSS Zátisie Osadné	Obec Osadné, Mesto Snina a ním riadené zariadenia, cirkvi (Grackokatolícka, Rímskokatolícka, Pravoslávna),	BEL (syráreň), HARMEN Snina (balenie produktov), menšie reštaurácie, kaviarne, malé obchody a sezónne poľnohospodárske práce	Príprava stravy, upratovanie, udržiavanie priestranstiev, pranie, pracovná rehabilitácia, pracovné krúžky, voľnočasové aktivity, príprava jedla vrátane nákupu potravín, príprava, upratovania a sebaobslužných činností v ZPB	DoVP - 1 klient s Obecným úradom	6 klientov evidovaných ako UoZ na ÚPSVR, založenie CHD nie, akreditované ŠSP už je - ešte spred DI vstupom, APZ nie je podaná
DSS Adamovské Kochanovce	Obec Adamovské Kochanovce, materská aj základná škola, OZ Silnejší slabším Chochoľná, Country Club Chochoľná	Johnsons Control, Reštaurácia v Trenčíne (plnenie bioštiav do fliaš), keramická dielňa a pojazdová kaviareň (založenie vlastných ChD)	Príprava stravy, upratovanie, udržiavanie priestranstiev, pranie, pracovná rehabilitácia, pracovné krúžky, voľnočasové aktivity	5 klientov na DAČ s DSS	5 klientov evidovaných ako UoZ na ÚPSVR, CHD, APZ ani ŠSP nepodané
DSS Okoč	Obec Okoč - Opatovský Sokolec	Pickles s. r. o. - potravinárska výroba Obec Okoč Turul ABC - potraviny Árpád Kacz - Omega – stavebná činnosť, strešné systémy Cross Bar Okoč Mikos, Ferdinand, Op. Sokolec – živočíšna výroba Tóth, Rudolf – stolárska výroba Sanvin, s. r. o – vinárstvo H. B. - METAL, s.r.o. Topoľníky - kovovýroba FER-ENC Okoč - kovovýroba	Sebaobslužná činnosť s dôrazom na väčšiu samostatnosť klienta, úprava denných režimov klientov v komunitných domoch a v zariadeniach, príprava stravy, upratovanie, pranie, udržiavanie priestranstiev, pomoc niektorých klientov pri samoobslužných činnostiach iných klientov, pracovná rehabilitácia, pracovné krúžky, voľnočasové aktivity, športové a kultúrne aktivity, komunitné bývanie a modelovanie dochádzania za prácou	2 klienti DoVP s firmou Pickles, s. r. o. a Obecný úrad	nevidovaní klienti ako UoZ, nepodané projekty APZ, ŠSP, ChD

Vyššie uvedené ukazovatele dokumentujú účinnosť a efektivitu vzdelávacej aktivity v oblasti PZ a SZ. Zo 7 DSS zapojených do projektu NP DI 12 prijímateľov sociálnych služieb sa umiestnilo na otvorenom trhu práce buď formou dohody o vykonaní práce (5) alebo za využitia nástroja AOTP – dobrovoľnícka služba (7) a 29 prijímateľov sociálnych služieb je zaevidovaných na ÚPSVR ako uchádzači o zamestnanie. V jednom ZSS bol vypracovaný a pripravený projekt na registráciu novej sociálnej služby (špecializované sociálne poradenstvo), projekt prípravy chránej dielne so zamestnávateľom vo Filakove, boli aktivizovaní zamestnávateľia (OcÚ), ktorí zamestnávajú prijímateľov sociálnych služieb.

Tréningové aktivity mimo DSS tak pre zamestnancov, ako aj pre klientov sa ukázali byť najefektívnejšou formou pre získavanie nových poznatkov, pre zmenu postojov a pre získanie nových zručností. Mnohí prijímatelia sociálnych služieb majú vysoký potenciál pre pracovné začlenenie, nemajú však dostatočné podmienky pre rozvoj a pre uplatnenie. Aj v ďalších projektoch pre podporu začlenenia klientov do komunity odporúčame realizovať tréningové aktivity mimo DSS.

Tieto ukazovatele, ktoré sa dosiahli nad rámec plánovaných výstupov projektu, prezentujú, že keď sa vytvoria podmienky pre začleňovanie prijímateľov sociálnych služieb na trh práce, máme aj v súčasnej legislatíve nástroje (aj keď nie dostačujúce) ako tieto ciele dosahovať. Vďaka odbornému tímu vzdelávacej aktivity, ktorý na základe zažitých praktických skúseností či už zamestnancom DSS, alebo ÚPSVR navrhovali konkrétne riešenia, ktoré sú možné a realizovateľné.

A.3.2 Informačná kampaň o procese DI

Cieľom bolo: zvýšiť informovanosť odborníkov z verejných služieb, neziskových organizácií, vysokých škôl a verejnosti o prebiehajúcom procese DI sociálnych služieb pomocou priamej publicity.

V rámci projektu boli zverejnené články na webovej stránke IA MPSVR, ktoré informovali o niektorých aktivitách procesu DI (informačné

semináre, komunitné stretnutia). 14. a 15. októbra 2015 ako súčasť informačnej kampane bola uskutočnená **medzinárodná konferencia O deinštitucionalizácii systému sociálnych služieb v SR**. V bloku IV. bola aj prezentácia venovaná zmenám v aktivizácii a v pracovnom začlenení prijímateľov sociálnych služieb, kde okrem hlavných referátov expertky pre PZ bola aj prezentácia zahraničnej účastníčky konferencie z Veľkej Británie Elisabeth Granham, ktorá sprostredkovala veľmi cenné skúsenosti s podporou a s rozvojom nových komunitných služieb. Veľmi pozitívne bolo hodnotené zo strany účastníkov konferencie vystúpenie a prezentácia prijímateľov sociálnej služby z DSS Ladomerská Vieska, z DSS Lučenec Slatinka a z DSS Okoč, ktorí sa podelili so svojimi skúsenosťami so začlenením na trh práce, čo malo veľmi pozitívny vplyv na ich podporu na ceste k nezávislosti.

V rámci informovanosti verejnosti sa popularizuje oblasť PZ aj prostredníctvom **Radničkiných trhov**, ktoré sa uskutočnili v roku 2014 v Bratislave a v Banskej Bystrici, v roku 2015 v Bratislave. Z DSS zapojených do NP DI sa aktívne zúčastnili na Radničkiných trhoch v roku 2014 v Banskej Bystrici – DSS Ladomerská Vieska, DSS Adamovské Kochanovce, CSS Osadné a DSS Lučenec Slatinka.

CSS Osadné sa aktívne zapojilo aj **do medzinárodnej konferencie pri príležitosti 15. výročia Radničkiných trhov**, ktorá sa uskutočnila v septembri 2015 v Bratislave. Lektor z tímu lektorov pre PZ aktívne vystúpil aj na **konferencii v Snine**, ktorá sa konala 25. 6. 2015 na tému **Individuálne plánovanie, aktivizácia a komunitné služby pre všetkých**.

A.3.2

Možno konštatovať, že v oblasti PZ a SZ prebiehala a aj prebieha kampaň o podpore procesu DI a začleňovanie prijímateľov sociálnych služieb na trh práce prostredníctvom Radničkiných trhov, prostredníctvom odborných podujatí – semináre, workshopy, konferencie. O kvalite výstupov v oblasti PZ a SZ svedčí fakt, že na týchto odborných podujatiach okrem prezentácie odborníkov na tému PZ takmer vždy vystupujú priamo aj tí, ktorých sa proces DI týka – prijímatelia SS.

A.4 Podporné aktivity

Riadenie projektu – V prvej polovici časového harmonogramu realizácie projektu niekoľkokrát nastali personálne zmeny v projektovom tíme, ktorý bol zodpovedný za riadenie projektu, čo malo za následok „stratu času“, preto boli skrátené lehoty na realizáciu aktivít projektu z 3 rokov na takmer 1,5 roka.

Napriek časovým stratám v rámci riadenia projektu a posunu harmonogramu realizácie projektu boli v oblasti PZ a SZ naplnené očakávané výsledky a výstupy.

2.2.2 Hodnotenie podmienok, za ktorých bol proces DI realizovaný a za ktorých boli dosahované čiastkové výsledky procesu DI

Vzdelávanie pre oblasť PZ a SZ sa realizovalo v období od 4/2015 až 6/2015 priamo v zariadeniach DSS. V období 7/2015-8-2015 sa realizovali pracovné stáže v rámci vzdelávania v chránených dielňach a rehabilitačných strediskách v rámci SR. V mesiacoch 09-11/2015 sa realizovali vzdelávania na podporu tvorby TP. Expertka s lektorským tímom vytvorili logistiku vzdelávania pre oblasť PZ a SZ tak, aby zariadenie absolvovalo maximálne 2 tréningové dni v týždni a maximálne 2 x do mesiaca. Po spracovaní návrhu harmonogramu zariadenia harmonogram odsúhlasili resp. navrhli zmeny, ktoré lektorský tím v plnej miere akceptoval.

Účastníci vzdelávacích aktivít negatívne hodnotili „prudké časové tempo“ vzdelávacích aktivít vo všeobecnosti, meškajúci harmonogram prípravy vzdelávacích aktivít, následkom čoho sa zhustili vzdelávacie aktivity do krátkeho obdobia, čo spôsobilo „preťaženosť“ zamestnancov. Často krát zamestnanci po nočnej smene nastupovali na 8 hod. vzdelávaciu aktivitu. Zamestnanci zapojení do vzdelávania sa zúčastňovali vzdelávacích aktivít za zabezpečovania „plného“ chodu prevádzky zariadení. Zamestnanci zariadení sa zúčastňovali vzdelávania na úkor svojho osobného voľna (bez adekvátneho ohodnotenia), čo malo za následok aj zvýšenú chorobnosť personálu ZSS počas realizácie, čo kládlo enormné nároky na manažment zariadení zabezpečiť prevádzku

zariadenia ako aj aktivity v rámci vzdelávania NP DI. Do vzdelávania boli zapájaní aj členovia komunity a zriaďovateľa podľa ich časových možností.

Prenos informácií a formulovanie výstupov v jednotlivých oblastiach realizoval lektorský tím a expertka formou realizácie vzdelávania priamo u členov komunity spolu s frekventantmi vzdelávania - konzultácie na UPSVR Trenčín, Snina, Lučenec, Šurany, obecný úrad Lipová. Lado-merská Vieska, mestský úrad Lučenec, Snina, Vuc Nitra, Trenčín, Košice, Trnava Multidisciplinárne a „multiúrovňové“ tímy v rámci vzdelávania mali v rámci pilotnej fázy realizácie NP DI ponúknuť komplexný pohľad na jednotlivé fázy a riziká procesu z rôznych úrovní (zriaďovateľ, ZSS, klient/prijímateľ SS, zástupcovia komunity).

ZSS by uvítali vytvorenie priaznivejších podmienok pre realizáciu procesu transformácie ZSS a DI zo strany štátu, zriaďovateľa (samosprávne kraje napr. nebol splnený predpoklad, že zariadeniam v procese transformácie a DI sa nebudú znižovať stavy zamestnancov – napr. v ZSS Lipka Lipová bol znížený stav zamestnancov z 52 na 40).

2.2.3 Príprava transformačných plánov za oblasť podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti

V transformačných plánoch (TP) pre oblasť aktivizácie a pracovného začlenenia klientov/prijímateľov sociálnych služieb sú navrhované nasledovné aktivity:

1. Rozvojové a tréningové programy podporujúce zručnosti klientov;
2. Dobrovoľnícke programy;
3. Využívanie dobrovoľníckej služby (v zmysle § 52a zákona o službách zamestnanosti);
4. Mapovanie zamestnávateľských subjektov v regióne s cieľom zamestnania rôznymi formami (chránené pracovné miesta, medzitrh práce, otvorený trh práce);

Transformačné plány v oblasti PZ a SZ spracúvajú DSS v súlade s metódikou tvorby TP, ktorú vydala IA MPSVR SR v roku 2015. V oblasti PZ a SZ v analytickej časti pre PZ a SZ sa vychádza z kapitoly 1.13 *Realizované integračné a inkluzívne aktivity – kultúrne, športové, v komunite, s dobrovoľníkmi, v pracovnom živote. V strategickej časti TP sa pod bodom 5 nachádzajú nové služby, kde v štruktúre nových komunitných služieb pod bodom 4 sú uvedené aj služby zamestnanosti a podporovaného zamestnávania. V čase hodnotenia projektu DSS nemali ešte spracované transformačné plány v oblasti PZ a SZ, preto nebolo možné vyhodnotiť prípravu transformačných plánov v oblasti PZ a SZ.*

TP má vytvorený DSS Lipka, rozpracovanú formu má DSS Adamovské Kochanovce, DSS Lučenec Slatinka, DSS Ladomerská Vieska, DSS Okoč a Osadné, čiastočne aj DSS Lidwina. Vzhľadom na to, že spracované TP sú podmienkou uchádzania sa o investičné prostriedky z EŠIF, je predpoklad, že TP ZSS budú dopracované do konca roku 2015.

2.3 Bariéry a riziká týkajúce sa implementácie NP DI v oblasti PZ a SZ, ktoré boli identifikované v procese a s ktorými bude potrebné v budúcnosti pracovať:

- Nedostatočne pripravené prostredie komunit, málo rozvinuté komunitné služby.
- Absencia koordinácie a riadenia zmeny na „národnej úrovni“.
- Právne predpisy nie dostatočne reflektujúce na proces DI a transformácie SS.
- Nedostatočné zdroje dobrovoľníkov.
- Zvýšená záťaž (stres) zo začiatku u zamestnancov pri fungovaní v novom systéme.
- Nedostatočná reflexia krízových situácií zo strany manažmentu v procese zmien.
- Prevaha inštitucionálneho myslenia zamestnancov daná tradíciou poskytovania SS so zvýšenou starostlivosťou vo vzťahu voči prijímateľom sociálnej služby.

2.4 Návrhy a odporúčania v oblasti zamestnávania

A. Návrhy a odporúčania na nelegislatívne opatrenia

1. V zmluvách o spolupráci v rámci NP DI definovať kompetencie, úlohy, predmet plnenia, termíny, harmonogramy, finančné plnenia a sankcie

Odôvodnenie: Zmluvy o spolupráci v rámci DI a transformácie sociálnych služieb medzi IA MPSVR a VUC by mali byť konkretizované vo všetkých podstatných náležitostiach tak, zmluvy ukladali povinnosť zriaďovateľom vytvoriť podmienky financovania v rámci procesu DI (v zmluve o spolupráci v rámci DI by mal mať účastník právnych vzťahov jasne definovanú úlohu – predmet plnenia, termíny, harmonogramy finančné podmienky, za ktorých „svoje záväzky“ bude realizovať, zodpovednosť a prip. sankcie v prípade neplnenia)

2. Pri navrhovaní opatrení v ďalších projektoch, zameraných na procesy DI zamerať sa na kľúčové opatrenia pre oblasť aktivizácie a PZ:

2.1 V rámci aktivizácie klientov zamerať sa na aktivizáciu a zamestnávanie „smerom von zo zariadenia“, teda mimo ZSS

Odôvodnenie: v procesoch DI sledujeme transformáciu inštitucionálnych služieb na komunitné služby, poskytované v bežnej komunite. Komunita predstavuje pre klientov zdroje nových podnetov, vzťahov, je najlepšou „školou života“. V prípade aktivizovania v podmienkach ZSS, prípadne k zamestnaniu klienta v pôvodnom DSS nedochádza k rozvoju zručností, nových vzťahov, spätnej väzby od komunity.

2.2 V spolupráci so zamestnávateľmi vytvoriť prostredie pre zadávanie „práce“ formou zákazky do ZSS

Odôvodnenie: cieľom je vytvoriť podmienky pre zmysluplnú aktivitu klientov v ZSS, najmä pre tých, ktorí aktuálne nie sú pripravení pre aktivizáciu mimo ZSS. Zmysluplná činnosť vo forme zákazky

od externého dodávateľa je príležitosťou pre rozvoj pracovných zručností a návykov, prípadne aj profesijných zručností. V ďalšom je potrebné premietnuť tieto formy práce s klientom aj do legislatívnych noriem (podmienky pre možnosť prijímania zákazky od zamestnávateľa do ZSS, doriešenie adresného financovania vykonávateľov zákazky/klientov ZSS).

2.3 V kontexte skúseností a výstupov pilotného projektu NP DI vytvoriť v ďalšom období podmienky pre tréning trénerov, zosúladienie jednotného prístupu v otázkach DI pre oblasť PZ a SZ aj u ostatných pracovných pozícií (metodický tím, lokálni konzultanti, supervízori a pod)

Odôvodnenie: procesy DI a transformácia k zmene je špecifickou témou pre SR. Vyžaduje pripravených, skúsených a angažovaných odborníkov, ktorí dokážu vedomosti a skúsenosti preniesť do komunity realizátorov procesov DI v komunite tak, aby boli prijaté a akceptované.

2.4 Vytvoriť podmienky v ďalšom období na realizáciu „masívnej celospoločenskej kampane“ na národnej úrovni

Odôvodnenie: spoločnosť a komunitné prostredie musí byť na procesy DI pripravené minimálne formou informovanosti o tomto procese, tak aby spoločnosť bola „scitlivovaná“ a informovaná o tom, prečo tento proces prebieha a prečo je dôležitý, čo môže pomôcť aj v oblasti zamestnanosti, aby zamestnávateľia zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím vnímali ako spoločensky dôležité, osobne a firemne prospešné. Naplnenie implementácie procesov DI bude následne jednoduchšie z pohľadu realizátorov procesov DI (ZSS, APZ, obce a mestá a pod)

2.5 Vytvoriť pre zriaďovateľov SS podporné prostredie vznik komunitných služieb vhodných pre rozvoj aktivizácie a prípravy na prácu (ako napr. Rehabilitačné strediská, integračné centrá a špecializované sociálne poradenstvo).

Odôvodnenie: Uvedené formy poskytovaných sociálnych služieb zo Zákona o sociálnych službách predstavujú reálne možnosti

poskytovania komunitných sociálnych služieb, avšak prax zriaďovateľov(VUC) nie je vždy útretovej k týmto formám služieb. Odporúčame vytvoriť aj finančné garancie pre poskytovateľov komunitných sociálnych služieb v zmysle zvýhodnenia finančných dotácií na klienta, najmä v transformačnom období.

2.6 Zabezpečiť akreditáciu vzdelávacích modulov v projektoch NP DI

Odôvodnenie: zamestnanci po absolvovaní vzdelávacej aktivity budú spĺňať predpoklady pre prácu v nových komunitných službách resp. v DSS v procese transformácie ZSS. Ide o dôležitý atribút nielen z hľadiska motivácie zamestnancov pre procesy vzdelávania a a následne transformácie SS, ale aj o dlhodobé nasmerovanie zvyšovania kvalifikácie a ďalšieho vzdelávania transformačných tímov.

2.7 Riešiť personálne zabezpečenie procesu DI na úrovni jednotlivých zariadení, prípadne aj na VUC

Odôvodnenie: procesy transformácie SS z inštitucionálnej na komunitnú formu poskytovania SS s prepojením na služby zamestnanosti predstavujú objem práce vyžadujúci pracovný úväzok. Nie je reálne zabezpečiť tieto procesy na úrovni plánovania a realizácie iba z úrovne riaditeľov ZSS. Skúsenosti z iných krajín dokonca upozorňujú na potrebu rozdelenia pracovných kompetencií na pracovníkov ktorí budujú nové komunitné služby a na tých, ktorí poskytujú služby priebežne v pôvodných inštitúciách.

B. Návrhy a odporúčania na legislatívne opatrenia

1. Vytvoriť legislatívne podmienky, resp. VZN pre podporu poskytovania komunitných sociálnych služieb pre klienta tak, aby mohol súčasne navštevovať pobytovú službu a službu poskytujúcu aktivizáciu, sociálnu rehabilitáciu, prípadne prípravu na prácu.

Odôvodnenie: Doriessť otázku „súbehu“ poskytovania starostlivosti v DSS a súbehu výkonu pracovnej činnosti prijímateľom sociálnej služby.

2. Doplniť do APTP v Zákone o službách zamestnanosti nové nástroje APTP vo vzťahu k osobám so ZP, ktoré nemajú kvalifikáciu, prax a ani dostatočné sociálne zručnosti a sú znevýhodnené dlhodoým pobytom v celoročnej inštitúcii SS

Odôvodnenie: klienti DSS sú na trhu práce znevýhodnení vo viacerých smeroch (viď vyššie)

Pre obdobie transformačných procesov je dôležité podporiť ich návrat do komunity a v prípade možnosti aj do pracovného procesu podporou špecifických nástrojov APTP - práca na skúšku u zamestnávateľa/ napr. obdoba 52a, ale tak aby aj podnikateľský subjekt mohol požiadať o príspevok na dobu 6 mesiacov pri zapracovaní), financovanie programov podporujúcich prípravu na prácu na pracovnom mieste, pracovnú rehabilitáciu, tranzitné programy v rôznej forme začlenenie osôb so ZP priamo na trhu práce)

3. Vytvoriť nástroje pre aktivizáciu klientov DSS formou zmysluplnej pracovnej činnosti realizovanej zadávaním zákazky od externých dodávateľov

Odôvodnenie: Klienti DSS už v súčasnosti vykonávajú rôzne formy pracovných aktivít v DSS aj mimo DSS u súkromných osôb alebo u zamestnávateľov. Vnámame tieto aktivity ako formu prípravy na prácu, nadväzovanie sociálnych kontaktov, orientáciu na trhu práce. V súlade s princípmi rovnosti príležitosti je dôležité vytvoriť aj túto cieľovú skupinu, ktorá t.č. nie je schopná riadnej pracovnej činnosti na základe riadnej pracovnej zmluvy podľa Zákonníka práce, vytvoriť priestor pre aktívne a zmysluplné trávenie času v DSS. Cieľom je vytvoriť tiež nástroje pre odmeňovanie takejto formy pracovnej činnosti v DSS.

4. V zákone o sociálnych službách doplniť medzi odborné činnosti „podporu pri pracovnom začleňovaní prijímateľa SS na trh práce“.

Odôvodnenie: V súčasnosti je v zákone o sociálnych službách definovaná činnosť „príprava na prácu“. Jej logickým pokračovaním

môže byť navrhovaná odborná činnosť „**podporu pri pracovnom začleňovaní prijímateľa SS na trh práce**“. Jej obsahom je v následnosti na prípravu na prácu poskytovanie odborného poradenstva zameraného na podporu a pomoc pri orientácii na pracovné pozície, ich identifikovanie na trhu práce, oboznámenie sa s ich obsahom, prípadne vytvorenie podmienok pre prácu na skúšku, zisťovanie schopností a profesijných zručností klientov DSS, príprava na konkrétne pracovné pozície a miesta, vyhľadávanie vhodného zamestnania a jeho sprostredkovanie. V procese prepájania sociálnych služieb a služieb zamestnanosti a najmä s tranzitom do komunity sa javí takáto odborná činnosť vysoko aktuálna.

5. **Vytvoriť podmienky pre implementovanie procesov DI podporujúcich prechod klienta z inštitucionálnej starostlivosťi do komunitnej služby aj formou nástrojov služieb zamestnanosti, Agentúr podporovaného zamestnávania**

Odôvodnenie: ZSS pripravuje klienta na prácu, realizuje sociálnu rehabilitáciu a pracovnú terapiu. V kontinuite poskytovania služieb orientovaných na klienta je potrebné zabezpečiť pokračovanie odborných služieb formou poskytovania podporovaného zamestnávania v komunite Agentúrami podporovaného zamestnávania. APZ sú súčasťou siete služieb zamestnanosti v regiónoch a môžu byť nápomocné pre klientov/prijímateľov sociálnych služieb, ktorí v rámci prechodu z inštitucionálnej formy starostlivosti na komunitnú hľadajú pracovné uplatnenie na otvorenom trhu práce. V súčasnosti už niektoré APZ realizujú služby podporovaného zamestnávania pre klientov DSS. Je potrebné doriešiť formu kontraktovania služby podporovaného zamestnávania zariadením sociálnych služieb (podobne ako je poskytovanie zdravotníckych služieb v ZSS formou ADOS). Čekovo je potrebné v rámci služieb zamestnanosti riešiť systémové financovanie Agentúr podporovaného zamestnávania, tak aby mohli v tranzitnom procese nadviazať na odborné činnosti pracovníkov DSS.

3
Oblasť
zmien

3
Oblasť zmien fyzického prostredia
fyzického
prostredia

3.1 Charakteristika úlohy fyzického prostredia pre proces deinštitucionalizácie a legislatívne východiská pre tvorbu fyzického prostredia

3.1.1 Charakteristika úlohy fyzického prostredia pri transformácii sociálnych služieb

Základným cieľom deinštitucionalizácie je vytvorenie fungujúcej siete komunitných služieb, ktoré budú využívať prijímatelia sociálnych služieb:

- **Pobytové formy sociálnej služby** (ďalej len PoSS), ktoré podporia samostatný život prijímateľov PoSS a svojím charakterom budú podobné domácnosti bežnej populácie.
- **Ambulantné formy sociálnej služby** (ďalej len ASS) sú podporné služby, ktoré budú formou denných programov prispievať k individuálnemu rozvoju prijímateľov ASS a PoSS.
- **Terénne formy sociálnej služby** (ďalej len TSS), ktoré sú zamerané na podporu prijímateľov PoSS v súlade s cieľmi ich individuálnych plánov.

Proces deinštitucionalizácie je často vnímaný len ako sociologický problém. Avšak na to, aby bolo možné **naplniť požiadavku inklúzie prijímateľov sociálnych služieb do života spoločnosti, je potrebné považovať tento proces aj za architektonický, urbanistický a stavebný problém**. Navyše, je potrebné uvedomiť si silné medzirezortné súvislosti, najmä potrebu zabezpečenia prístupnosti v segmentoch vzdelávania, zamestnávania, zdravotníckej starostlivosti, kultúry, služieb a podobne.

Táto časť hodnotiacej správy NP DI je koncipovaná do určitej miery v odlišnej štruktúre ako jej ostatné časti. Dôvodom je prienik nových, doposiaľ nedoceňovaných poznatkov o zásadnej podmienenosti udržateľnosti procesu transformácie sociálnych služieb adekvátnou pripravenosťou fyzického prostredia. Materiálna podstata fyzického prostredia v procese deinštitucionalizácie si vyžaduje osobitné prístupy riešenia úloh, podobne ako v sociálno-spoločenských aspektoch transformácie systému sociálnych služieb.

Úspešné zvládnutie procesu deinštitucionalizácie je silne podmienené kvalitou fyzického prostredia, ktoré musí dokázať reflektovať na nový systém sociálnych služieb. Hlavnou ambíciou architektov, urbanistov a všetkých odborníkov participujúcich na tvorbe a na realizácii prostredia by malo byť stotožnenie sa s metódou architektonickej tvorby **nediskriminačného hmotného životného prostredia**, ktorá podporí integráciu diskriminovaných skupín obyvateľstva do života spoločnosti, ako aj fungovanie nového systému komunitných služieb aplikovaním princípov Univerzálneho navrhovania.

Deinštitucionalizácia PoSS musí byť v synergii s novovytvoreným systémom sociálnych, zdravotníckych, pracovných, kultúrno-spoločenských, vzdelávacích, administratívno-občianskych a voľnočasových služieb. Túto ambíciu je možné naplniť len pod podmienkou, že fyzické prostredie, v ktorom budú poskytované komunitné služby, bude **univerzálne bezbariérové prístupné pre všetkých obyvateľov**. Metóda tvorby komplexne prístupného prostredia odhaľuje potrebu poznania a správneho uplatňovania princípov **Univerzálneho navrhovania** (z angl. Universal Design). Implantovanie tejto metódy tvorby prostredí v urbanistických, v architektonických i v interiérových súvislostiach musí byť filozofiou pri všetkých novo navrhovaných, ale aj v prestavovaných, v modernizovaných a v rekonštruovaných budovách i v exteriérových priestoroch.

Objektívizovanie skutočnej kvality architektonického prostredia je možné len cez prizmu **naplňovania potrieb jeho užívateľov**. Nielen architekti, urbanisti a dizajnéri, ale všetci odborníci zainteresovaní do investičných procesov, musia prekonať problém s prijatím a hlavne musia akceptovať **reálne existujúcu diverzitu užívateľov prostredia**. Táto je totiž nesmierna, pretože okrem štandardne vymenovávaných skupín zdravotne alebo inak limitovaných ľudí (vozičkari, nevidiaci, nepočujúci, seniori, rodičia s detskými kočíkmi) existujú i ľudia, ktorí majú navonok neviditeľné obmedzenia (kardiaci, astmatici, ľudia s respiračnými ochoreniami, stomici, reumatici, ľudia trpiaci všetkými formami osteoporózy, s dočasným pohybovým obmedzením po úrazoch, po operáciách, po liečebných kúrach...), ľudia s výrazne odlišným telesným

habitom, ale i takí, ktorých mentálna a senzorická výbava nedovoľuje rýchlo sa orientovať v priestore. Navyše je potrebné uvedomiť si nevyhnutnú kombináciu týchto limitov.

Pre vyrovnanie sa s diverzitou je možné jediné riešenie: fyzické prostredie a ich doplnky musia poskytovať možnosť výberu a adaptability. Princípy univerzálnosti/adaptability/flexibility sú obsiahnuté v siedmich základných princípoch *Univerzálneho navrhovania*.

Pôvodná definícia univerzálneho navrhovania v európskych podmienkach bola rozpracovaná v Správe Rady Európy 2009 *Dosiahnutie plnej participácie prostredníctvom Univerzálneho navrhovania*³. V časti 4 je uvedený: „Univerzálne navrhovanie je stratégia, ktorá je zameraná na rôzne prostredia, na produkty, na komunikáciu, na informačné technológie a služby tak, aby boli prístupné, užívateľné a tiež zrozumiteľné pre každého, v čo najväčšej možnej miere, nezávislým a prirodzeným spôsobom bez nutnosti adaptácie alebo špecializovaného navrhovania“.

3.1.2 Legislatívne východiská pre tvorbu fyzického prostredia

A Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím:

- Čl. 2 Vymedzenie pojmu Univerzálne navrhovanie
- Čl. 9 Prístupnosť – zmluvné strany prijímajú príslušné opatrenia, ktoré zabezpečia osobám so zdravotným postihnutím na rovnakom základe s ostatnými, prístup k fyzickému prostrediu, k doprave, k informáciám a ku komunikácii, vrátane informačných a komunikačných technológií a systémov, ako aj k ďalším prostriedkom a k službám dostupným alebo poskytovaným verejnosti, a to tak v mestských, ako aj vo vidieckych oblastiach.

Na základe tohto dokumentu Európska komisia spracovala strategický plán pre krajiny EÚ v dokumente **Stratégia Európskej únie pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020: Obnovený záväzok vybudovať**

³ Søren Ginnerup: Achieving full participation through Universal Design. Council of Europe Publishing, 2009, ISBN 978-92-871-6499-5, str. 7.

Európu bez bariér. V *Stratégii* sú uvedené požiadavky na vytvorenie komplexne bezbariérového prístupného prostredia prostredníctvom metódy univerzálneho navrhovania⁴ už v prvom bode dokumentu, čo svedčí o dôležitosti uplatňovania tohto nového prístupu pre postupné dosiahnutie začlenenia občanov so zdravotným postihnutím, alebo inak diskriminovaných občanov do spoločnosti.

- Čl. 19: Právo na nezávislý spôsob života a na začlenenie do spoločnosti: Zmluvné strany musia zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím:
 - možnosť voľby miesta pobytu, ako aj to, kde a s kým budú žiť, aby neboli nútené žiť v určitom konkrétnom prostredí,
 - aby mali prístup k celému spektru podporných služieb, ktoré sú nevyhnutné pre nezávislý život v spoločnosti, pre začlenenie sa do nej a ktoré zabraňujú izolácii a segregácii od spoločnosti,
 - aby boli komunitné služby a zariadenia pre širokú verejnosť dostupné za rovnakých podmienok aj osobám so zdravotným postihnutím a aby zohľadňovali ich potreby – nutná transformácia systému sociálnej starostlivosti.

B Integrovaný regionálny operačný program 2014 – 2020:

Pre nové programové obdobie bola prijatá ex ante kondicionalita – Zdravotné postihnutie. Všetky investičné projekty určené na užívanie verejnosťou, financované zo zdrojov EÚ, musia byť vypracované v súlade s *Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím*; oblasti fyzického prostredia sa týka najmä čl. 9 *Prístupnosť*.

- Horizontálny princíp – Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia
 - horizontálny princíp – Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia je v hodnotiacom a vo výberovom procese žiadostí o nenávratný finančný príspevok stanovený ako **diskvalifikačné kritérium**,
 - pre zabezpečenie naplnenia tohto horizontálneho princípu je potrebné zabezpečiť bezbariérovú prístupnosť a užívateľnosť nových

⁴ Poznámka: v tomto dokumente sa uvádza miesto „Universal Design“ synonymum pojmu - „Design for All“.

stavieb a území určených na používanie verejnosťou a v pripravovanom Stavebnom zákone zakotviť podmienky na aplikovanie princípov tvorby bezbariérového prostredia metódou univerzálneho navrhovania.

C Vyhláška MŽP SR č. 532/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie (Štvrtá časť vyhlášky a Príloha 1)

D Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a o doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Príloha č. 2: Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby IV. Oblasť: **Prevádzkové podmienky:** 4.1 Kritérium: „Zabezpečenie prevádzkových podmienok (najmä prístupnosť v zmysle univerzálneho navrhovania, materiálne vybavenie, vybavenosť sociálnymi zariadeniami, svetelná a tepelná pohoda) zodpovedajúce kapacite, druhu sociálnej služby a potrebám prijímateľov sociálnych služieb v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.“

3.2 Analýza problémov z hľadiska prístupnosti fyzického prostredia pre potreby nových komunitných služieb

V súčasnosti neexistuje žiadna objektívna štatistika o úrovni kvality sociálnych služieb v Slovenskej republike. Boli však realizované viaceré sociologické prieskumy a hodnotenia kvality sociálnej práce podporujúce monitoring kvality sociálnych služieb. Z analýz odborníkov vyplýva, že *inštitucionálna starostlivosť segreguje užívateľov a býva opisovaná ako depersonalizácia – odosobnenie (odstránenie vecí osobného vlastníctva, znakov a symbolov individuality a ľudskosti), nemennosťou rutiny (nemenné rozvrhy pre vstávanie, pre jedenie a pre aktivity bez ohľadu na osobné preferencie a potreby), hromadným zaobchádzaním (premiestňovanie ľudí v skupinách, bez súkromia a bez individuality) a sociálnym odstupom (symbolizuje rozdielny status zamestnancov a prijímateľov)*⁵.

V prvej fáze realizácie pilotného projektu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR „**Národný projekt: Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb**“ cieľom bolo pripraviť a overiť jednotný postup deinštitucionalizácie zariadení sociálnych služieb a tiež podporiť verejných poskytovateľov sociálnych služieb, ktorí majú záujem transformovať inštitucionálne služby na komunitné. Metodický tím deinštitucionalizácie a špecialisti z oblastí sociológie, podporovaného zamestnávania a zmien fyzického prostredia vypracovali metodické postupy, ktoré majú podporiť úspešné zvládnutie procesu súvisiaceho s postupným presťahovaním prijímateľov PoSS z veľkokapacitných rezidenčných zariadení do novovytvorených obytných prostredí, podobných bývaniu bežnej populácie, alebo majú byť vrátení do domáceho prostredia, pod podmienkou, že im bude poskytovaná adekvátne podpora zo strany zamestnancov ASS a TSS v súlade s cieľmi ich individuálnych plánov.

⁵ Európska komisia: Report of the Ad Hoc Expert Group on the Transition from Institutionalised to Community-based Care, 2009, str. 7

Odporúčania na odstránenie problémov:

Pre dlhodobú udržateľnosť procesu transformácie sociálnych služieb **je žiaduce meniť prístup k tvorbe a k realizácii komerčného a sociálneho bytového fondu**, aby ľudia, ktorí sú odkázaní na opateru, v budúcnosti mohli prijímať služby v domácom prostredí. V súčasnosti je v stavebnej legislatíve zakotvený pojem „byt osobitného určenia“ alebo „chránené bývanie“, ktoré sú určené na užívanie osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie. V praxi sa preukázalo, že toto ustanovenie sa využíva hlavne pri poskytovaní dotácií zo strany štátu na debariérizačné úpravy bytu. Tu je však potrebné uviesť, že mnohé byty sa nedajú uspokojivo debariérizovať. Za posledných dvadsať rokov sa postavilo len veľmi málo bytových domov v rámci výstavby sociálneho bývania, v ktorých sú realizované aj bezbariérové byty. V komerčnej výstavbe takéto byty takmer vôbec sa nestavajú. V zverejnenej správe mimovládnej organizácie *Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím* SR sa uvádza, že „príčinou zriaďovania a udržiavania celoročných zariadení sociálnych služieb je nedostatok alternatívnych sociálnych služieb, predovšetkým chráneného bývania“.⁶

Na nedostatok bezbariérových bytov sa sťažujú hlavne ľudia s obmedzenou schopnosťou pohybu a seniori. Ponuka chráneného bývania v Slovenskej republike rovnako nezodpovedá potrebám rodín, ktoré majú deti so zdravotným postihnutím. Rodičia, ktorí nemajú vo svojich bytoch adekvátne priestorové podmienky na starostlivosť a mali možnosť zabezpečiť pre svoje deti domovy sociálnych služieb s dennou prevádzkou, ich odmietajú v staršom veku umiestniť do zariadení s celoročnou prevádzkou. To je relevantný dôvod na zásadnú zmenu prístupu k tvorbe komerčného a sociálneho bývania, ktorá by umožňovala občanom zostať vo svojom byte aj vtedy, keď sa zmenia ich schopnosti. Každý novopostavený byt by mal byť navrhnutý tak, aby v prípade potreby ho bolo možné upraviť na bezbariérový, bez nutnosti náročných stavebných úprav, podľa individuálnych potrieb užívateľov – **tzv. „upraviteľný byt“**.

⁶ ZPEĽMP: Ľudské práva ľudí s mentálnym postihnutím. Národná správa, SR. Bratislava: Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v SR, 2003

Je potrebné zmeniť prístup k architektonickej tvorbe všetkých objektov komunitných sociálnych služieb⁷ a k tomu je potrebné pripraviť nové metodické usmernenia a typologické zásady navrhovania, ktoré by poskytovali dostatok informácií všetkým odborníkom zainteresovaným do investičného procesu, ale aj prevádzkovateľom sociálnych služieb. Je potrebné inšpirovať sa príkladmi dobrej praxe v krajinách, kde už majú s deinštitucionalizáciou a so súvisiacou systémovou zmenou sociálnych služieb viacročné skúsenosti. Špecifické riešenia budú vyžadovať tie zariadenia sociálnych služieb, ktoré poskytujú intenzívnu sociálno-zdravotnú starostlivosť o klientov, pre ktorých nie sú vhodné alebo účinné iné druhy služieb.

Medzi závažné problémy patrí aj otázka súvisiaca s ďalším využitím veľkokapacitných rezidenčných budov sociálnej starostlivosti, keď sa z nich klienti vysťahujú. Mnoho z nich je situovaných v izolovaných okrajových lokalitách miest a obcí, kde nie je zabezpečené dopravné spojenie a kde často neexistuje žiadna občianska vybavenosť. V čase ich vzniku, v polovici 20. storočia, ako „vyhovujúce“ objekty boli často vybrané kaštiele a kúrie. V súčasnosti takéto celoročné formy PoSS sú považované za veľmi nevhodné, nie len pre veľký počet klientov a pre nekomfortné bývanie vo viaclôžkových izbách, pre vysoké prevádzkové náklady, ale najmä pre absenciu súkromia, dôstojnosti a ostatných podstatných benefitov, ktoré poskytuje domáce alebo jemu podobné prostredie. Zrejme najvhodnejším riešením je tieto objekty privatizovať alebo by ich mohol štát využívať na iné, teda na vhodnejšie ciele. Mnohé z týchto budov patria k pamiatkovo chráneným objektom, čo prináša zložitejšie a technicky náročnejšie riešenia pre dosiahnutie požadovanej prístupnosti, najmä v súvislosti s nutnosťou rešpektovania ich významných kultúrno-historických hodnôt.

Ďalším častým typom veľkokapacitných rezidenčných zariadení sociálnej starostlivosti sú existujúce panelové budovy, ktoré by sa mohli prebudovať na sociálne bývanie: študentské domovy, ubytovne, hotely,

⁷ Poznámka: pozri tabuľku „Prehľad sociálnych služieb a odborných činností poskytovaných na komunitej úrovni (komunitné sociálne služby) v dokumente: Národné priority rozvoja sociálnych služieb na roky 2015-2020, str. 35

administratívne priestory a pod. Aj tie však treba debariérizovať a tu sa zasa vyskytujú problémy súvisiace s absenciou výťahov, s predsadenými schodmi pred vstupmi do budov, s nevhodným typom konštrukčného systému, ktorý neposkytuje dostatok priestoru na manévrovanie s invalidným vozíkom, úzke dverné otvory, sťažené možnosti vytvoriť bezbariérovú hygienu a mnohé iné.

Pri analýze problémov nemožno zabudnúť na potrebu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, aby sa skutočne naplnili deklarácie o ich inklúzii a o samostatnom živote. Je nevyhnutné zo zákona financovať agentúry podporovaného zamestnávania, chránené dielne a chránené pracoviská, a súčasne vytvárať podmienky na zamestnávanie týchto osôb na voľnom trhu práce. Najväčšie problémy spôsobuje práve požiadavka zamestnania osôb so zdravotným znevýhodnením na voľnom trhu práce, lebo prevažná väčšina pracovísk si vyžaduje odstránenie architektonických bariér.

Projekty v rámci procesu deinštitucionalizácie a transformácie sociálnych služieb sú financované hlavne zo štrukturálnych fondov, kde sa má dôsledne sledovať aj horizontálny princíp „Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia“. **Na Slovensku však neexistujú žiadne účinné kontrolné mechanizmy na dodržiavanie ustanovení stavebného zákona a vykonávacej vyhlášky o bezbariérovej užívateľnosti stavieb.** V niektorých mestách sa vyjadrujú k problémom prístupnosti a debariérizácie prostredia ľudia pôsobiaci v miestnych organizáciách zdravotne postihnutých osôb. Na základe skúseností z praxe je potrebné konštatovať, že ich konzultácie sú úzko späté len s jednou skupinou zdravotného postihnutia alebo len s ich vlastnými individuálnymi nárokmi. Takto nekomplexne a neodborne posúdené stavby vykazujú mnoho nedostatkov z hľadiska nárokov všetkých skupín zdravotného postihnutia. Je nepopierateľné, že osoby so zdravotným postihnutím musia byť zapojené do procesov súvisiacich s tvorbou prostredia a ich pripomienky sú veľmi cenné. Je však potrebné analyzovať, v ktorom štádiu stavebného procesu je to prínosné. Z hľadiska efektivity by bolo najvhodnejšie, keby sa posudzovala bezbariérovosť už vo fáze

schvaľovania projektovej dokumentácie, pretože odhaľovanie bariér až pri kolaudácii stavby nielen stavbu predraží, ale dodatočné úpravy sú poznačené kompromisom, neestetickým vzhľadom a mnohokrát sú aj nerealizovateľné. V tejto fáze by však museli projektovú dokumentáciu posudzovať odborníci na tvorbu bezbariérového prostredia a univerzálneho navrhovania.

K pomenovaniu závažných problémov treba priradiť aj **nedostatok odborníkov na tvorbu bezbariérového prostredia metódou univerzálneho navrhovania,** ktorí by dokázali kompetentne poskytovať konzultácie architektom alebo projektantom, mohli by vykonávať audity bezbariérovej prístupnosti a užívateľnosti stavieb a exteriérových prostredí, alebo by mohli odborne posudzovať projektovú dokumentáciu. Požiadavka vyplýva aj z podmienky pridelenia dotácií zo štrukturálnych fondov len na také projekty, v ktorých je zabezpečený bezbariérový prístup a užívateľnosť stavby.

3.3 Práca tímu zodpovedného za zmeny fyzického prostredia

Tím zodpovedný za zmeny fyzického prostredia (ďalej len „FP“) v *Národnom projekte podpory procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb* v rámci projektu uskutočnili tieto aktivity:

- realizovali dva vzdelávacie kurzy (vzdelávanie manažmentu a vzdelávanie zamestnancov VÚC),
- absolvovali konferencie, semináre, workshopy a pracovné stretnutia s členmi transformačných tímov,
- vykonali prieskumy schopností a nárokov prijímateľov PoSS,
- napísali dve publikácie – metodiky,
- vypracovali Kritériá tvorby bytových jednotiek v rámci DI,
- pripravili hodnotiace hárky.

3.3.1 Vzdelávanie

1. Kurz: **Riadenie manažmentu zmien v kontexte transformačného plánu**

Oblasť: **Podpora fyzického prostredia** – 14. 10. 2014 v Košiciach a 16. 10. 2014 v Trnave

Formy vedenia kurzu: prednášky a diskusie.

Frekventanti kurzu: riaditelia zapojených DSS, členovia transformačných tímov, zriaďovatelia sociálnych služieb.

Rozsah kurzu: 4 hodiny

Subjektom zapojeným do procesu DI boli vysvetlené súvislosti procesu transformácie sociálnych služieb s potrebou zmien v prístupe k tvorbe FP metódou univerzálneho navrhovania; dozvedeli sa, ako tím odborníkov zodpovedných za zmeny FP môže poskytnúť metodickú podporu pri tvorbe a pri sieťovaní komunitných sociálnych služieb, pri tvorbe nových objektov pobytových, terénnych a ambulantných sociálnych služieb, pri výbere vhodných lokalít a nehnuteľností na presťahovanie

prijímateľov PoSS tak, aby prostredie podporovalo ich samostatnosť a začlenenie sa do komunity.

2. Kurz VÚC: **Prístupnosť fyzického prostredia v kontexte transformácie sociálnych služieb** (1. 7 – 2. 7. a 24. – 25. 9. 2015 v Košiciach, 28. – 29. 10 a 18. – 19. 11. 2015 v Nitre)

Formy vedenia kurzu: prednášky, praktické vzdelávanie v teréne, semináre a diskusie.

Frekventanti kurzu:

- zamestnanci VÚC – pracovník v sociálnom odbore, pracovník v odbore regionálneho rozvoja, pracovník v investičnom odbore,
- zamestnanci MÚ – pracovníci v stavebných odboroch, resp. v investičných odboroch.

Rozsah kurzu: 36 hodín

Hlavným cieľom kurzu bolo pochopenie, že inklúzia prijímateľov PoSS do života komunít a nových sociálnych služieb je podmienená univerzálne bezbariérovou prístupným prostredím (exteriérovým aj interiérovým), pretože v opačnom prípade opäť zostanú „uzatvorení“, síce v nových malokapacitných bytových jednotkách, avšak bez možnosti samostatného pohybu a užívania transformovaných komunitných sociálnych služieb a bez občianskej vybavenosti. FP musí byť pripravené tak, aby jeho stavebno-technická bezbariérová prístupnosť bola sfunkčnená a humanizovaná princípmi Univerzálneho navrhovania. Táto metóda tvorby FP má byť uplatňovaná pri projektovaní všetkých novo navrhovaných aj upravovaných objektov a ich okolia tak, aby boli naplnené ustanovenia platnej stavebnej legislatívy, ako aj požiadavky súvisiace s čerpaním zdrojov z IROP. Tematické okruhy kurzu vychádzali zo základných princípov Univerzálneho navrhovania a pokračovali v ich aplikovaní do praktickej prípravy transformačných plánov DI a investičných projektov.

3.3.2 Konferencie, semináre a pracovné stretnutia

V rámci projektu deinštitucionalizácie a transformácie sociálnych služieb členovia tímu zodpovedného za zmeny FP realizovali tieto aktivity:

26. 08. 2014 – seminár v Košiciach – Košický samosprávny kraj,

11. 11. 2014 – pracovný workshop v Okoči,

22. 01. 2015 – pracovný workshop v Lučenci,

10. 02. 2015 – seminár v Trenčíne – Trenčiansky samosprávny kraj – stretnutie s komunitou,

11. 02. 2015 – Lučenec – úvodné stretnutia v komunite,

13. 05. 2015 – odborná konferencia v Nitre o DI,

16. 06. 2015 – konferencia v Snine – Individuálne plánovanie, aktivizácia prijímateľa a komunitné služby pre všetkých – workshop: Sieťovanie služieb a princípy univerzálneho navrhovania v komunitných službách,

13. – 14. 10. 2015 – záverečná konferencia v Senci.

Ďalej sa realizovali pracovné stretnutia s členmi transformačných tímov jednotlivých DSS, s pracovníkmi investičných odborov VÚC, tiež sa vykonávali obhliadky vytipovaných nehnuteľností s cieľom DI.

3.3.3 Prieskumy schopností a nárokov prijímateľov PoSS

Prieskum realizovaný v zapojených zariadeniach sociálnych služieb, ktorý bol zameraný na štatistické vyhodnotenie schopnosti klientov pohybovať sa a orientovať sa v priestore, poukázal na fakt, že až 26 % klientov má obmedzenú schopnosť pohybu v rôznej miere. V súvislosti so zrakovým postihnutím bola identifikovaná obmedzená schopnosť pohybu a orientácie u 16 % klientov. Najvýraznejšie bola zastúpená skupina klientov, ktorá sa dokáže orientovať vo vonkajšom prostredí (napr. v obci) len s pomocou asistenta (75 %).

Z uvedených údajov vyplýva, že univerzálne navrhnuté bezbariérové prostredie je nevyhnutnosťou pre vysoké percento osôb. Je potrebné klásť veľký dôraz na zabezpečenie ucelených orientačných a informačných systémov (vnímateľných nielen vizuálne, ale aj hmatom a sluchom), najmä vo vonkajšom prostredí a v prostredí ambulantných foriem sociálnej služby. Takýmto spôsobom je možné výrazne zvýšiť počet osôb, ktoré sa budú môcť nezávislejšie a samostatnejšie pohybovať a orientovať sa v prostredí.

3.3.4 Publikácie

Zásadnými výstupmi projektu deinštitucionalizácie a transformácie sociálnych služieb sú dve publikácie:

- **Metodika tvorby inkluzívneho prostredia v procese deinštitucionalizácie**
- **Univerzálne navrhovanie objektov sociálnych služieb**

Autorský kolektív publikácií čerpal zo svojich dlhoročných výskumných aktivít súvisiacich s tvorbou bezbariérového prostredia a univerzálneho navrhovania, z prieskumov schopností a nárokov osôb so zdravotným postihnutím, z praxe, ale aj z multidisciplinárnej spolupráce s členmi Metodického tímu deinštitucionalizácie, s odborníkmi v oblastiach sociálnych služieb, ľudsko-právnych vzťahov, zamestnávania, aktivizácie a sociálnej rehabilitácie, ako aj zo spolupráce so samotnými prijímateľmi sociálnych služieb metódou participatívneho plánovania.

Kritériá tvorby bytových jednotiek v rámci DI

V spracovaných kritériách sú uvedené základné požiadavky vzťahujúce sa na tvorbu nových bytových jednotiek, ktoré musia spĺňať požiadavky DI, ale aj rôznorodé nároky prijímateľov PoSS. Kritériá sú nastavené tak, aby sa predišlo preneseniu nežiaducich návykov prijímateľov do nového bývania, ktoré nadobudli počas života v inštitúcii. Stanovené priestorové nároky bytových jednotiek boli vypracované v súlade s princípmi univerzálneho navrhovania.

Hodnotiace hárky

V rámci projektu boli spracované tieto hodnotiace hárky:

- **hodnotiace hárky** slúžiace na hodnotenie vhodnosti nehnuteľností s cieľom DI,
- kontrolné hárky **na identifikáciu architektonických bariér v procese hodnotenia univerzálnej prístupnosti existujúcich stavieb komunitných služieb (rozdelené podľa zamerania stavieb),** evaluačné hárky na vyhodnotenie zmien fyzického prostredia v procese DI.

Hodnotiace hárky vhodnosti nehnuteľnosti s cieľom DI

Na hodnotenie vhodnosti nehnuteľnosti slúži hodnotiaci hárok, v ktorom sú uvedené základné všeobecné požiadavky, ktoré nehnuteľnosť musí primárne splniť. Hárok slúži ako pomôcka na prvotnú identifikáciu nedostatkov vytipovanej nehnuteľnosti. Sú v ňom uvedené primárne informácie, ktoré sa musia pri hodnotení nehnuteľnosti preveriť. Následne poskytuje podklad pre spracovanie záverečného zhodnotenia nehnuteľnosti a pre formulovanie záverečných odporúčaní vo všetkých sledovaných súvislostiach – či je vhodné nehnuteľnosť zakúpiť, adaptovať a pod. Postup pri hodnotení nehnuteľností a vzor hodnotiaceho hárku sú zverejnené v publikácii „Metodika tvorby inkluzívneho prostredia v procese deinštitucionalizácie“.

Kontrolné hárky na identifikáciu architektonických bariér

Kontrolné hárky prístupnosti **slúžia na hodnotenie bezbariérovej prístupnosti** objektu a jeho bezprostredného okolia, s cieľom prípravy transformačných plánov a s tým súvisiacich investičných procesov. Prieskum nehnuteľností podľa jednotlivých bodov kontrolných hárkov vykonávajú zaškolení členovia hodnotiacej komisie s cieľom zmapovať existujúce bariéry a následne vypracovávajú návrh na ich odstránenie. Kontrolné hárky prístupnosti základnej občianskej vybavenosti, vypracované riešiteľským kolektívom, môžu slúžiť ako pomôcka transformačnému tímu DI a zriaďovateľom KoSS **pri tvorbe koncepcií rozvoja sociálnych služieb a tiež pri tvorbe komunitných plánov obcí.**

Samostatné kontrolné hárky sú zamerané na identifikáciu architektonických bariér v jednotlivých objektoch a bezprostredného okolia podľa ich zamerania:

- kontrolné hárky určené pre objekty pobytových a ambulantných sociálnych služieb,
- kontrolné hárky určené pre objekty občianskej vybavenosti, rozdelené podľa jednotlivých typologických druhov.

Postup pri realizácii identifikácie architektonických bariér a vzory kontrolných hárkov sú zverejnené v publikácii „Metodika tvorby inkluzívneho prostredia v procese deinštitucionalizácie“.

Evaluačné hárky pre vyhodnotenie zmien fyzického prostredia

Hárky vypracovali riešitelia projektu, zodpovední za oblasť zmien FP z dôvodu získania informácií ohľadom aktuálneho stavu implementácie zmien FP DI. Položené otázky boli určené členom transformačných tímov jednotlivých DSS a mali za úlohu: zmapovať zrealizované aktivity pri vyhľadávaní nehnuteľností, podeliť sa o informácie, riešiť súčinnosť a koordináciu prác s predstaviteľmi VÚC, riešiť stav rozpracovanosti a pripravenosť podkladov na tvorbu transformačných plánov v časti pripravenosti fyzického prostredia na proces deinštitucionalizácie. Výsledky evaluácie sú zverejnené v nasledujúcej časti.

3.4 Vyhodnotenie a analýza stavu pripravenosti fyzického prostredia v jednotlivých DSS/ZSS zapojených do procesu deinštitucionalizácie

3.4.1 DSS SLATINKA, LUČENEC, BBSK

Charakteristika zariadenia:

Zariadenie malo pôvodne 72 prijímateľov sociálnych služieb. V súčasnosti ich počet klesol na 69. Proces samotnej deinštitucionalizácie, podľa vzoru zo zahraničia, sa začal v roku 2008 vlastnou iniciatívou p. riaditeľky A. Kelemenovej a p. D. Nincovej. V roku 2012 prijímatelia PoSS z objektu kaštieľa boli presťahovaní do objektov s menšou kapacitou. V súčasnosti využívajú tieto objekty:

- Dolná Slatinka, Lučenec (15 prijímateľov PoSS),
- Dekréta Matejovie, Lučenec (15 prijímateľov PoSS),
- na Ul. Dr. Vodú, Lučenec (9 prijímateľov PoSS),
- na Sládkovičovej ulici, Lučenec (3 garsónky, 2 izby na prízemí, spolu 9 prijímateľov PoSS),
- na Ul. Hviezdoslavovej, Lučenec (9 prijímateľov PoSS),
- v obci Vidina majú k dispozícii objekt slúžiaci ako denný stacionár (4 prijímatelia PoSS) a na týždenný pobyt klientov (9 prijímateľov PoSS),
- v rámci registrovanej služby zariadenia podporovaného bývania majú k dispozícii 3 byty (5 prijímateľov PoSS).

V súčasnosti v rámci Národného projektu *Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie sociálnych služieb* zariadenie má podpísanú zmluvu len s Implementačnou agentúrou MPSVR SR. VÚC nie je členom transformačného tímu, pretože nepodporuje proces DI.

Zhrnutie:

Z hľadiska zmien fyzického prostredia v súvislosti s procesmi DI je potrebné presťahovať z objektu Dolná Slatinka 15 klientov, ktorí sú odkázaní na dlhodobú sociálno-zdravotnú starostlivosť. Ide o objekt

umiestnený v záhrade pri pôvodnom kaštieli, ktorý je pre prijímateľov absolútne nevhodný, lebo je bariérový a je v nevyhovujúcom technicko-prevádzkovom stave. Vzhľadom na to, že objekt získali od VÚC, nevedia, ako s ním môžu v budúcnosti zaobchádzať a majú snahu zmeniť funkciu jeho využitia. Objekt je súčasťou areálu historického kaštieľa. Predpokladá sa, že zriaďovateľ nenechá kaštieľ celkom schátrať a začne vyvíjať snahy na jeho odpredaj, resp. pre objekt nájde iné využitie okrem poskytovania sociálnych služieb, na ktoré absolútne nie je vhodný.

Taktiež objekt Dekréta Matejovie im bol pridelený od VÚC. Momentálne sa v objekte poskytujú PoSS 15 klientom. Po zvážení všetkých plusov a mínusov dospeli do záveru, že objekt je vhodný najmä z dôvodu veľmi dobrej polohy v širšom centre mesta, ale aj preto, že klienti si na prostredie zvykli a vytvorili si korektné vzťahy so susedmi (v začiatkoch susedia písali petície – momentálne po rokoch práce s nimi sa im podarilo dospieť do dobrých vzťahov). V objekte budú vytvorené dve bytové jednotky spolu pre 10 prijímateľov PoSS, čím sa zníži kapacita objektu a zvýši sa kvalita služieb. Pre piatich zvyšných klientov sa budú hľadať iné ubytovacie priestory (pravdepodobne 4-izbový byt v bytovom dome).

Objekt na Ul. Dr. Vodú, vzhľadom na jeho zlé technické vlastnosti a na nevyhovujúce hygienické parametre, je vo fáze opúšťania. 9 klienti z tohto objektu majú byť premiestnení do objektu na Sládkovičovej ulici. Tento objekt je vyhovujúci, ale vyžaduje čiastočnú rekonštrukciu. Pôvodní užívatelia tohto objektu majú prejsť do prenajatých bytov. V súčasnosti prebieha proces prenajímania nových bytov, s úmyslom ich využitia na poskytovanie terénnych SS, „podpora samostatného bývania“.

Objekt v obci Vidina je vhodný a je umiestnený v dobrej lokalite. Zvažujú jeho využitie na denný stacionár alebo na inú formu ambulantných služieb, pričom konkrétne riešenie bude závisieť od aktuálnej situácie. Momentálne v tomto objekte pod jednou strechou sa poskytujú ambulantné služby aj PoSS (týždenný pobyt). Uvažuje sa o rozdelení týchto služieb – objekt sa môže využívať v budúcnosti na poskytovanie ambulantných SS a ubytovacie kapacity sa môžu preniesť do iného objektu.

Požiadavky:

V súčasnosti majú záujem získať nový 4-izbový byt pre 5 prijímateľov PoSS (usilujú sa získať podpis zmluvy o prenájme). Komerčné byty prenajímajú cez občianske združenie a súčasne títo prijímatelia PoSS sú evidovaní aj v poradovníku na mestské byty s osobitným určením (sociálne bývanie). DSS Slatinka má zavedenú terénnu formu sociálnej služby: Podpora samostatného bývania.

Taktiež majú záujem o získanie pozemkov pre dve bytové jednotky – max. 12 prijímateľov PoSS, čím chcú znížiť kapacitu v budove na Ul. Dekréta Matejovie z 15 na 12 prijímateľov PoSS a časom pre všetkých prijímateľov chcú vyhľadať nové bytové jednotky. Majú v pláne vyhľadať pozemky cez súkromníkov a cez realitné kancelárie.

Záver, pozitíva, problémy:

- zariadenie z hľadiska procesu DI sa nachádza vo veľmi dobrej fáze; bola zaznamenaná veľmi veľká ochota riaditeľky, zamestnancov DSS, miestneho úradu mesta Lučenec, ako aj prijímateľov PoSS, o finálnu a o dôslednú transformáciu zariadenia,
- DSS Slatinka, ako jediné zariadenie sociálnych služieb, sa obrátilo na odborných hodnotiteľov pre oblasť FP s požiadavkou o kontrolu a o prehodnotenie pracovného prostredia, v ktorom by bolo možné zapojiť klientov do pracovného procesu,
- v súčasnosti umiestňujú 10 klientov do prenajímateľných bytov, čím zariadenie DSS prichádza o finančnú dotáciu; z tohto dôvodu majú úmysel zriadiť vo Filakove zariadenie podporovaného bývania v 4-izbovom byte, kde umiestnia 4-5 prijímateľov PoSS odchádzajúcich z detského domova,
- zariadenie má zmapované služby v lokalite, ako aj vykonanú identifikáciu architektonických bariér v objektoch občianskej vybavenosti v meste Lučenec,
- proces komplikuje neochota zo strany VÚC, ktorý nepodporuje a zabraňuje v procese DI,
- DSS Slatinka je súčasťou programu RIÚS, ale nevedia, ako sa bude

program realizovať; vzhľadom na problémy v komunikácii s VÚC, by boli radi, ak by žiadateľom v programe IROP mohlo byť samotné zariadenie; majú však oprávnené obavy, ako budú zvládať požadovanú administratívu, napr. problémy súvisiace s verejným obstarávaním atď.

3.4.2 DSS OKOČ – OPATOVSKÝ SOKOLEC, TTSK**Charakteristika zariadenia:**

Kapacita zariadenia je pre 66 klientov, ale v súčasnosti ho využíva 58 prijímateľov PoSS a 1 klient s cieľom denného pobytu. Všetci prijímatelia PoSS sú deklarovaní ako osoby s najvyššou mierou podpory. Myšlienka samotnej deinštitucionalizácie zariadenia sa začala už v minulosti vlastnou iniciatívou p. riaditeľa T. Vereša. VÚC podporuje proces deinštitucionalizácie zariadenia. Boli im zakúpené pozemky, na ktorých už mali vypracované projekty výstavby nových rodinných domov. Žiaľ, z administratívneho hľadiska a z dôvodu nedostatku času, im nebolo umožnené realizovať investičné projekty už v rámci predchádzajúceho programového obdobia ROP.

V súčasnosti majú nadobudnuté tieto nehnuteľnosti, resp. pozemky:

- pozemok č. 1., Okoč (max. pre 2 x 6 prijímateľov PoSS),
- pozemok č. 2., Okoč (max. pre 2 x 6 prijímateľov PoSS),
- pozemok Opatovský Sokolec (max. pre 1 x 6 prijímateľov PoSS),
- budova bývalej materskej školy Opatovský Sokolec, nutná celková rekonštrukcia a debariérizácia objektu (max. pre 1 x 6 prijímateľov PoSS),
- pozemok Topoľníky (max. pre 2 x 6 prijímateľov PoSS).

VÚC schválil kúpu pozemku vo Veľkom Mederi, ktorý je v súčasnosti majetkom mesta (plánujú tu umiestniť 2 x 6 prijímateľov PoSS).

Zhrnutie:

Z hľadiska zmien FP v súvislosti s procesmi DI je potrebné presťahovať všetkých klientov z pôvodného objektu. Pre 17 prijímateľov s vysokou mierou podpory – odkázaných na dlhodobú sociálno-zdravotnú starostlivosť – plánujú poskytovať službu s 24-hodinovou starostlivosťou.

Vzhľadom na ich zdravotný stav a tiež vzhľadom na čas potrebný na výstavbu nových objektov plánuje sa pripraviť objekt pre 2 x 6 ležiacich prijímateľov PoSS.

Pripravené investičné projekty chcú prehodnotiť a upraviť podľa aktuálnych požiadaviek IROP, teda chcú znížiť počet užívateľov z 18 na 12, tiež chcú znížiť počet užívateľov v jednej miestnosti. Z trojposteľových izieb vytvoria dvoj- alebo jednoposteľové izby.

Ďalším zámerom DSS je prenájom priestoru pre šiestich prijímateľov PoSS. Túto myšlienku podporuje VÚC. Priestory sa plánujú vyhľadávať v lokalitách, kde bude možnosť zamestnať prijímateľov PoSS.

Záver, pozitíva, problémy:

- zariadenie z hľadiska procesu DI sa nachádza vo veľmi dobrej fáze. Zaznamenaná bola veľmi veľká ochota zo strany p. riaditeľa, zamestnancov DSS, ako aj VÚC o dôslednú transformáciu zariadenia,
- zariadenie má zmapované služby v lokalite a stanovené možné pre rozdelenie klientov do pripravovaných objektov,
- v súčasnosti ešte nemajú schválený program RIÚS,
- keďže v súčasnosti nie sú presne stanovené kritéria IROP, majú problematiku prípravy FP rozpracovanú.

3.4.3 ZSS LIPKA V LIPOVEJ, NSK

Charakteristika zariadenia:

Zariadenie malo pôvodne 66 prijímateľov sociálnych služieb, postupne ich počet klesol na 63. V súčasnosti sú všetci prijímatelia umiestnení v priestoroch kaštieľa. 22 prijímateľov PoSS je odkázaných na dlhodobú sociálno-zdravotnú starostlivosť. Pôvodne mali prísľub zriaďovateľa služby z VÚC NSK na zakúpenie pozemkov s cieľom DI, ale z administratívneho hľadiska nebolo možné zámer zrealizovať.

Majú vytipované tieto nehnuteľnosti s cieľom DI:

- 1. pozemok v obci Lipová (max. pre 2 x 6 prijímateľov PoSS),
- 2. pozemok v obci Lipová (max. pre 2 x 6 prijímateľov SS),
- objekt bývalého azylového centra v Nových Zámkoch na Wolkrovej ul. (pre 6 prijímateľov PoSS, max. pre 8, predpokladaná je asanácia objektu),
- objekt rodinného domu v Nových Zámkoch – Cintorínska ul. (max. pre 2 x 6 prijímateľov PoSS),
- nehnuteľnosť v Nitrianskom Hrádku (nutná asanácia budovy, max. pre 2 x 6 prijímateľov PoSS).

Zariadenie v minulosti malo vypracovaný zámer vybudovať denné centrum v pôvodnom resocializačnom zariadení v Nových Zámkoch. Cieľom bolo vybudovanie denného centra na realizáciu aktivít: šperkársku, hrnčiarsku, tkáčsku, výtvarnú dielňu, sociálne poradenstvo, počítačovú miestnosť... Vzhľadom na to, že obyvatelia Nových Zámkov podali petíciu, zámer bol zrušený.

Zhrnutie:

Z hľadiska zmien fyzického prostredia v súvislosti s procesmi DI je potrebné presťahovať všetkých klientov z pôvodného objektu. DSS Lipová má záujem o získanie nehnuteľností s cieľom DI. Taktiež prebehlo rokovanie o možnosti zakúpenia nehnuteľností v obci Černík, ale občania obce vystúpili proti záujmom zariadenia.

Požiadavky:

V súčasnosti prebieha rokovanie so starostami v obciach Šurany, Komjatice a v meste Vráble o možnostiach nadobudnutia nehnuteľností s cieľom DI.

Záver, pozitíva, problémy:

- zariadenie má zmapované služby v lokalite,
- vzhľadom na mentálne postihnutie niektorých klientov a na požiadavky ich rodinných príslušníkov majú záujem umiestniť niekoľkých prijímateľov PoSS v blízkosti súčasného objektu DSS,
- neochota a petície zo strany občanov obcí a miest im zabránili v realizácii zámerov súvisiacich s presťahovaním niektorých prijímateľov PoSS,
- zariadenie je súčasťou programu RIÚS, ale ešte nevedia, ako sa bude program realizovať,
- problém v komunikácii s VÚC bráni vo finalizácii zámerov zariadenia v oblasti fyzického prostredia,
- vzhľadom na krátkosť času a na neúmerné zaťažovanie zamestnancov DSS si želajú, aby proces DI zariadenia mohol byť riešený vo viacerých etapách,
- vzhľadom na nezverejnené požiadavky možnosti získania finančnej dotácie z IROP VÚC má obavu z investícií do kúpy nehnuteľností (aby sa nestali neoprávneným výdavkom); nevedia, či bude možné dostať osobitnú dotáciu na realizáciu výťahu (mimo stanovených benchmarkov na jedného prijímateľa PoSS) – obavy sú zo zvýšenej finančnej náročnosti na prípadnú debariérizáciu objektov.

3.4.4 DSS ADAMOVSKÉ KOCHANOVCE, TSK**Charakteristika zariadenia:**

V súčasnosti má zariadenie 79 prijímateľov PoSS, pričom všetci prijímatelia sú umiestnení v priestoroch kaštieľa. Členovia transformačného tímu, hlavne p. riaditeľka J. Pondušová a p. L. Imrišková z VÚC vynaložili veľkú snahu na získanie nehnuteľností potrebných s cieľom DI. Pod ich vedením a v úzkej spolupráci s odborným hodnotiteľom pre oblasť FP prebehol výber vhodných nehnuteľností. Spolu bolo navštívených 34 vytipovaných nehnuteľností, z ktorých 12 nevyhovovalo požiadavkám DI.

Majú vytipované tieto nehnuteľnosti s cieľom DI:

- rodinný dom v Moravskom Lieskovom (pre 6, max. pre 8 prijímateľov PoSS),
- bývalá MŠ v obci Melčice-Lieskové (vhodný pre denný stacionár),
- 1. pozemok v obci Melčice-Lieskové (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom v obci Melčice-Lieskové (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- 2. pozemok v obci Melčice-Lieskové (max. pre 6 prijímateľov SS),
- objekt v Trenčíne, Bernolákova ul. (pre potreby bázy, denného stacionára, nutná asanácia),
- 1. pozemok v Trenčíne, Bernolákova ul. (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- 2. pozemok v Trenčíne, Kukučínova ul. (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom v Trenčíne, Kmeťova ul. (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom v Trenčíne, Slnečné nám. (8, max. pre 10 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom v Trenčíne, Bezručova ul. (max. pre 3 prijímateľov PoSS),
- byt v Trenčíne, Soblahovská ul. (max. pre 3 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom v Soblahove (max. pre 2 prijímateľov PoSS),
- pozemok v Trenčianskej Turnej (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- pozemok v Trenčianskych Stankovciach (pre 8, max. pre 12 prijímateľov PoSS),
- 1. pozemok v Ivanovciach (max. pre 12 prijímateľov PoSS),

- 2. pozemok v Ivanovciach (max. pre 12 prijímateľov PoSS),
- 3. pozemok v Ivanovciach (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom v Adamovských Kochanovciach (pre 4, max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- pozemok v Drietome (max. pre 12 prijímateľov PoSS),
- pozemok v Záblatí (max. pre 12 prijímateľov PoSS).

Zhrnutie:

Z hľadiska zmien fyzického prostredia v súvislosti s procesmi DI je potrebné presťahovať všetkých klientov z pôvodného objektu kaštieľa. DSS má záujem o získanie vytipovaných nehnuteľností s cieľom DI, žiaľ, od času navštívenia nehnuteľností a od rokovania s realitnými kancelárkami uplynula už dlhšia doba a nie je isté, či vybrané nehnuteľnosti sú stále v ponuke na realitnom trhu. Na pôde VÚC prebehli rokovania o možnosti zakúpenia nehnuteľností s cieľom DI, kde pán župan prislúbil, že sa bude zaoberať touto problematikou. Doteraz sa však konkrétne rokovania neuskutočnili.

Požiadavky:

Potreba nadobudnutia 14 alebo viac nehnuteľností, aby bolo možné presťahovať všetkých prijímateľov PoSS.

Záver, pozitíva, problémy:

- zariadenie má zmapované služby v lokalite,
- pozitívne hodnotíme ich veľkú snahu o vyhľadávanie potenciálnych nehnuteľností, ako aj veľkú snahu jednotlivých členov transformačného tímu realizovať zámery DI;
- členovia transformačného tímu – zástupcovia jednotlivých odborov VÚC, nemajú dosť príležitostí komunikovať s riadiacimi osobnosťami z VÚC (s rozhodovateľmi); z toho dôvodu je nutné poukázať na problém v komunikácii s VÚC, ktorý bráni, resp. nespoupracuje vo finalizácii zámerov zariadenia v oblasti zmien FP,
- pri vyhľadávaní nehnuteľností je častým problémom, že súkromný vlastník má záujem o rýchly predaj nehnuteľnosti a nie je ochotný

čakať, súčasne nie je ochotný podpísať zmluvu o budúcej zmluve; okrem dvoch nehnuteľností v Trenčíne na Bernolákovej ul. a troch nehnuteľností v Moravskom Lieskovom všetky vytipované nehnuteľnosti sú majetkom súkromných vlastníkov,

- členovia TT by preferovali, ak by proces deinštitucionalizácie zariadenia bol riešený vo viacerých etapách,
- zariadenie je súčasťou programu RIÚS, ale ešte nevedia, ako sa bude program realizovať,
- transformačný tím chce definovať požiadavky na kúpu nehnuteľností pre proces Verejného obstarávania nehnuteľností – tu je nutné konštatovať, že konkrétne požiadavky na kúpu nehnuteľností nie je možné presne definovať – každá nehnuteľnosť je atypická a je potrebné posudzovať ju samostatne,
- vzhľadom na nezverejnené požiadavky možnosti získania finančnej dotácie z IROP VÚC má obavu z investícií do kúpy nehnuteľností a nevedia, či získajú osobitnú dotáciu na osadenie výťahu v rekonštruovanom objekte (mimo stanovených benchmarkov). Obavy sú zo zvýšenej finančnej náročnosti na projekty debariérizácie.

3.4.5 DSS LADOMERSKÁ VIESKA, BBSK

Charakteristika zariadenia:

Zariadenie má v súčasnosti 50 prijímateľov PoSS. Všetci prijímatelia sú umiestnení v priestoroch pôvodnej DSS.

Zhrnutie:

Už dlhší čas majú vytipované niektoré nehnuteľnosti s cieľom DI. Pôvodne začali rokovať o ich možnom nadobudnutí, ale pre pracovnú zaneprázdnenosť, pre krátkosť času a pre nejasné kritériá na získanie podpory z IROP, zatiaľ problematike získania nových nehnuteľností s cieľom DI venovali len čiastočnú pozornosť.

Požiadavky:

Majú záujem o získanie:

- 2 bytov v Žiari nad Hronom,
- 1 objektu v Žiari nad Hronom, ktorý má byť využitý na poskytovanie rehabilitačných služieb,
- výstavbu nového objektu v Ladomerskej Vieske (v súčasnosti majetok obce),
- rekonštrukciu 2 rodinných domov v Ladomerskej Vieske.

Záver, pozitíva, problémy:

- zariadenie má zmapované služby v lokalite,
- proces deinštitucionalizácie zariadenia by chceli riešiť vo viacerých etapách (min. vo 2); taktiež by chceli, aby mohli využívať služby manažéra na tento druh projektu a tiež osobu, ktorá by vypomáhala s pracovnými aktivitami klientov,
- zariadenie je súčasťou programu RIÚS, ale ešte nevedia, ako sa program bude realizovať,
- vzhľadom na nezverejnené požiadavky možnosti získania finančnej dotácie z IROP má VÚC obavu z investícií do kúpy nehnuteľností (aby sa nestali neoprávneným výdavkom),
- vzhľadom na ťažké mentálne postihnutie niektorých klientov a na požiadavky ich rodinných príslušníkov majú záujem umiestniť niekoľkých prijímateľov PoSS v blízkosti súčasného areálu,
- VÚC BBSK vôbec nespupracuje so zariadením na procese DI.

3.4.6 CSS ZÁTIŠIE, OSADNÉ, PSK

Charakteristika zariadenia:

Kapacita zariadenia je 63 prijímateľov PoSS, z toho viac ako 12 prijímateľov má ťažké mentálne postihnutie. Zariadenie je segregované od okolitej komunity. Priamo v areáli CSS je od roku 2012 vytvorené zariadenie podporovaného bývania, ktoré v súčasnosti využíva 6 prijímateľov PoSS.

Požiadavky:

Majú záujem o získanie:

- 2 nehnuteľností v obci Osadné (max. pre 18 prijímateľov PoSS),
- 2 nehnuteľností v obci Pčoliné (max. pre 18 prijímateľov PoSS),
- 5 nehnuteľností v meste Snina (cca 30 prijímateľov PoSS – pobytové aj ambulantné sociálne služby).

Zhrnutie:

Riaditeľ zariadenia spolu s transformačným tímom majú snahu a záujem rokovať s VÚC. S referentmi VÚC je údajne dobrá spolupráca, žiaľ, nespupracujú predstavitelia s rozhodovacími právomocami jednotlivých odborov.

V minulosti podali dopyt na sociálnu komisiu v Snine, kde mali záujem o možnosť odkúpenia alebo prenájmu ich bytov (2 x 2-izbové byty pre 30- až 40-ročných prijímateľov PoSS). Ale komisia neodporučila mestu zaoberať sa týmto dopytom.

Mali záujem získať nehnuteľnosti v obci Osadné, kde je dobrá občianska vybavenosť, ale obec nemá vlastné nehnuteľnosti a pozemky. V obci majú záujem o výstavbu dvoch nových objektov pre 2 x 6 prijímateľov PoSS, z toho pre 1 x 6 prijímateľov PoSS s najvyššou mierou podpory.

V obci Pčoliné, s pomerne dobre zastúpenou občianskou vybavenosťou, viedli rokovania. Avšak obec nemá k dispozícii vlastné nehnuteľnosti a pozemky. Napriek tomu je zámerom umiestniť v obci novopostavený objekt DSS pre 2 x 6 prijímateľov PoSS s ťažkým zdravotným postihnutím a jedno Zariadenie podporovaného bývania pre 6 prijímateľov PoSS.

V meste Snina, kde je dostupná občianska vybavenosť a zároveň je vyššia pravdepodobnosť možnosti zamestnania klientov, majú záujem o výstavbu nového objektu pre 1 x 6 prijímateľov PoSS so stredou mierou podpory; 1 x 6 prijímateľov PoSS s ťažkým zdravotným postihnutím a objekt pre 2 x 6 prijímateľov PoSS s ťažkým zdravotným postihnutím. Taktiež uvažujú o kúpe dvojizbového bytu, kde bude poskytovaná podpora samostatného bývania pre dvoch klientov s najnižšou mierou podpory. V meste majú záujem aj o vybudovanie Centra rehabilitačných a sociálnych služieb (ambulantná a terénna forma SS pre 20 klientov, špecializované zariadenie a pobytová forma pre 10 prijímateľov).

Zariadenie má možnosť získať nehnuteľnosť v obci Jablonka, žiaľ, nie je tam občianska vybavenosť a z toho dôvodu bola táto ponuka vyhodnotená ako nevyhovujúca.

V súčasnosti mapujú územie (15-kilometrový okruh) okolo Sniny, kde by bolo možné umiestniť klientov alebo kde by boli dostupné priestory potrebné pre ambulantné sociálne služby. V obci Hostovice nie sú k dispozícii obecné nehnuteľnosti.

Záver, pozitíva, problémy:

- z pohľadu hodnotiteľov oblasti FP kladne hodnotíme ich veľkú snahu o vyhľadávanie potenciálnych nehnuteľností, úsilie jednotlivých členov transformačného tímu – hlavne p. referentky Sotákovej zo sociálneho odboru VÚC,
- problematikým sa javí presadzovanie zámerov transformačného tímu u pracovníkov VÚC s rozhodovacími právomocami na jednotlivých odboroch,
- pri vyhľadávaní nehnuteľností vzniká problém, že súkromný vlastník má záujem o rýchly predaj nehnuteľnosti a nie je ochotný čakať, nie je naklonený podpísať zmluvu o budúcej zmluve,
- vzhľadom na to, že v súčasnosti nie sú nastavené presné kritériá IROP, pozastavili rokovania o možnosti odkúpenia nehnuteľností od súkromných vlastníkov.

3.4.7 DSS LIDWINA, STRÁŽSKE, KSK

Charakteristika zariadenia:

Kapacita zariadenia je 78 prijímateľov PoSS, z toho viac ako 36 prijímateľov je odkázaných na dlhodobú sociálno-zdravotnú starostlivosť. V súčasnosti majú pripravených len 12 klientov, ktorí sú schopní integrovať sa do života v komunite.

V tomto čase sa schválilo odkúpenie 2 x 2-izbových bytov na Obchodnej ulici v Strážskom (na 8. poschodí), ktoré by chceli spojiť do jedného bytového priestoru. Ten by mal byť určený pre 6 klientov. Odkúpenie bytov sa realizovalo z prostriedkov VÚC. Predpokladaný čas na presun klientov je v roku 2016.

Zhrnutie:

Niektoré potenciálne nehnuteľnosti s cieľom DI majú už dávnejšie vytipované. Pôvodne začali rokovať o ich možnom nadobudnutí, ale pre nezverejnené podmienky možnosti získania podpory z IROP, zatiaľ nebolo možné venovať sa tejto problematike dôslednejšie.

Požiadavky:

Zariadenie má v úmysle nadobudnúť tieto nehnuteľnosti s cieľom DI:

- pozemok 1. Strážske (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- pozemok 2. Strážske (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom 1., Strážske (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom 2., Strážske (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- pozemok 1. v obci Voľa, (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- pozemok 2. v obci Voľa, (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom v obci Voľa (max. pre 6 prijímateľov PoSS),
- rodinný dom, mesto Michalovce (max. pre 6 prijímateľov PoSS).

Záver, pozitíva, problémy:

- majú záujem realizovať proces DI vo dvoch etapách: I. etapa presťahovanie 42 prijímateľov a II. etapa presťahovanie 36 prijímateľov,

- vzhľadom na fakt, že v súčasnosti nie sú zverejnené kritéria IROP, VÚC má obavu z investície do kúpy nehnuteľností, (z dôvodu, aby sa nákup nehnuteľností nestal neoprávneným výdavkom),
- pri vyhľadávaní nehnuteľností vzniká problém, že súkromný vlastník má záujem o rýchly predaj nehnuteľnosti a nie je ochotný čakať, súčasne nie je ochotný podpísať zmluvu o budúcej zmluve.

3.5 Súhrnné hodnotenie zmien fyzického prostredia v procese deinštitucionalizácie

V priebehu projektu nastala pozitívna zmena postojov riaditeľov a zamestnancov DSS/ZSS, ako aj niektorých zamestnancov VÚC k deinštitucionalizácii, ale nastal aj výrazný posun v chápaní dôležitosti fyzického prostredia. Toto konštatovanie vyplýva zo zistenia, že transformačné tímy v zariadeniach, ktoré už mali hotové investičné projekty (schválenú projektovú dokumentáciu) sa vyjadrili, že nie sú s nimi spokojné a ocenia konzultácie odborníkov na zmeny FP pri príprave nových projektov.

Procesné zistenia

- k dispozícii bol **krátky čas na prípravu investičných zámerov**; hlavným dôvodom boli nedopracované transformačné plány, ktoré objektívne nebolo možné dokončiť z viacerých dôvodov (pozri ďalšie zistenia),
- **kritéria IROP doposiaľ neboli zverejnené**, a preto takmer všetky zariadenia a VÚC otáľali s vyhľadávaním a s kúpou vhodných lokalít, pozemkov, objektov a bytov; obávajú sa, že niektoré výdavky by mohli byť vyhodnotené ako neoprávnené,
- v praxi pri hľadaní vhodných objektov či pozemkov riaditelia DSS/ZSS, najmä zo zariadení v menších obciach, upozorňujú, že majiteľmi sú najmä fyzické osoby alebo Cirkvi (**nevedia si predstaviť, že by sa fyzické osoby zapojili do verejného obstarávania** – najmä pre administratívnu záťaž, pre zložitosť a pre časovú náročnosť celého konania); obávajú sa, že vďaka tomu by sa narušili dobré vzťahy a spôsobili by neústretné prijatie klientov v komunite; môže sa stať, že ak by museli pri kúpe stavieb, alebo pozemkov robiť verejné obstarávanie v menších obciach budú jednoducho neúspešné prípadne budú nevýhodné,
- **nie vždy fungovala spolupráca VÚC s transformačnými tímami**; celé riadenie projektu často spočívalo na pleciach riaditeľov DSS/ZSS,

ktorí vyvíjali enormné úsilie pri vyhľadávaní nehnuteľností, pretože za transformáciu sú zodpovední; ich enormné nasadenie nedosiahlo očakávané výsledky, najmä z toho dôvodu, že málokedy bol na strane VÚC k dispozícii partner s rozhodovacími právomocami,

- členovia **transformačných tímov neboli dostatočne a do potrebnej hĺbky vyškolení** v oblasti zmien FP, pretože 4-hodinový kurz Riadenia a manažmentu zmien sa preukázal ako nepostačujúci,
- **kurzy VÚC v oblasti zmien fyzického prostredia sa uskutočnili neskoro**, až ku koncu projektu. Na vzdelávací kurz boli pozvaní:
 - zamestnanci VÚC – pracovníci sociálneho odboru, pracovníci Odboru regionálneho rozvoja, pracovníci investičného odboru,
 - zamestnanci MÚ – pracovníci stavebných odborov, resp. investičných odborov,
- avšak na kurze sa zúčastnili väčšinou pracovníci sociálneho odboru VÚC, menej z ostatných odborov VÚC. **Z MÚ kurz neabsolvoval nikto.**
- VÚC sú povinné zapracovať *Národné priority rozvoja sociálnych služieb na roky 2015 – 2020* do svojich *Koncepcií rozvoja sociálnych služieb*, takže je namieste otázka, prečo ich spolupráca na procese DI nie je efektívnejšia,
- ukázala sa **potreba vytvorenia aktívnej skupiny pre synergiu v rámci VÚC**, ktorej úlohou bude účinné koordinovanie všetkých procesov DI,
- pri hodnotiteľskej práci **neboli k dispozícii Komunitné plány obcí a Koncepcie rozvoja sociálnych služieb**, aby sa preverili a analyzovali požiadavky obyvateľov na sociálne služby. Bez týchto analýz nie je možné vytvoriť kvalitnú sieť komunitných sociálnych služieb ani nájsť udržateľné riešenie nových transformovaných služieb,
- doposiaľ **neschválené RIÚS-y sú zásadnou brzdou** pre koncepčne správne nastavenú transformáciu nového systému sociálnych služieb,
- viaceré DSS/ZSS by uprednostnili prejsť **procesom DI vo viacerých etapách**; ako dôvod uvádzajú nedostatočnú pripravenosť

prijímateľov PoSS, zamestnancov a fyzického prostredia, prietahy na úradoch, problémy pri verejných obstarávaníach, pri získavaní potrebných vyjadrení ku stavebným povoleniam a pod.,

- len niektoré zariadenia sa zaoberajú problematikou **prenájmu nehnuteľností**, pričom práve tento spôsob je jedným z najefektívnejších foriem riešenia s cieľom transformácie PoSS, okrem iného i z dôvodu možnosti flexibilného zabezpečenia bývania v závislosti od pracovných príležitostí,
- pri získavaní nehnuteľností vzniká problém **zdlhavého procesu pri nadobúdaní nehnuteľností** – problémom sú zdlhavé schvaľovania nákupu nehnuteľností na VÚC, nutnosť absolvovať proces verejného obstarávania, súkromný vlastník má záujem o rýchly predaj nehnuteľnosti a nie je ochotný čakať a nie je ani naklonený podpísať zmluvu o budúcej zmluve,
- zriaďovatelia aj poskytovatelia majú **záujem stavať hlavne objekty s maximálnou kapacitou**, teda 2 bytové jednotky pre 6 prijímateľov (v súlade s limitmi stanovenými v zákone o sociálnych službách a v Integrovanom regionálnom operačnom programe na roky 2014 – 2020), čo často nie je v súlade s potrebami a so záujmami prijímateľov, tieto zámery nemožno podložiť ani ekonomickými argumentmi, lebo v jednej bytovej jednotke pre 6 užívateľov musia byť 2 kúpeľne, väčšia kuchyňa aj väčšia spoločenská miestnosť, teda 2 byty pre troch užívateľov sú cenovo porovnateľné s jedným bytom pre šiestich užívateľov,
- podľa predbežných kritérií IROP bude možné **využiť len 10 % z celkovej sumy projektu DI na nákup nehnuteľností**, čo môže byť v mnohých prípadoch objektívne nepostačujúce.

3.6 Návrhy a odporúčania v oblasti zmien fyzického prostredia

A Návrhy a odporúčania na nelegislatívne opatrenia

1. je potrebné **zintenzívniť metodickú podporu zriaďovateľov sociálnych služieb** (VÚC, mestá, obce, resp. súkromných prevádzkovateľov), aby dokázali vytvoriť fungujúcu sieť komunitných sociálnych služieb, ktorá je nevyhnutnou súčasťou koncepcií rozvoja sociálnych služieb a tvorby komunitných plánov obcí. Mnohé VÚC, mestá, obce, doposiaľ nevykonali požadované analýzy v zmysle zákona o sociálnych službách. Podľa nášho názoru, nie je možné vytvoriť fungujúcu, modernú sieť komunitných sociálnych služieb bez vykonania analýz existujúceho stavu služieb, prieskumov nárokov prijímateľov sociálnych služieb alebo bez demografických prognóz.
2. je potrebné **meniť postoje zriaďovateľov**:
 - presadzovať, aby mali záujem bezbariérového sprístupniť všetky objekty komunitných sociálnych služieb, do ktorých sa investuje alebo ktoré sú majetkom obce, lebo len to umožňuje dlhodobú udržateľnosť projektu – musí sa počítať so starnutím prijímateľov služieb, so zmenou ich zdravotného stavu, s výmenou ľudí v byte a pod.
 - je nežiaduce, aby prijímatelia PoSS boli nútení žiť v určitom konkrétnom prostredí, musia mať možnosť voľby – aby nenastala segregácia prijímateľov, nemožno pripustiť, aby sa presadili tendencie umiestňovania klientov do bytov podľa druhu a podľa miery zdravotného postihnutia,
3. je potrebné **presviedčať rozhodovateľov** (primátorov, starostov, poslancov...), aby podporovali proces deinštitucionalizácie a transformácie sociálnych služieb na komunitnú formu, čo je často podmienené politickými rozhodnutiami (úloha ministerstva); takisto je potrebné zdôrazňovať, že reforma sa dotýka všetkých služieb poskytovaných verejnosti, lebo prijímatelia sociálnych služieb ich

majú právo využívať na rovnakom základe s ostatnými (naplnenie čl. 9 Prístupnosť z DPOZP), bez súhlasu rozhodovateľov je ťažké presadiť akékoľvek zmeny k lepšiemu,

4. je potrebné **prehodnotiť trvanie kurzov o tvorbe fyzického prostredia, ako aj cieľové skupiny kurzov** – na kurzoch pre zriaďovateľov komunitných sociálnych služieb by sa mali zúčastňovať prioritne zamestnanci VÚC a MÚ, ktorí ovplyvňujú a manažujú investičné procesy a tvoria sieť komunitných sociálnych služieb, hlavne pracovníci odborov sociálnych, investičných, územného plánovania, regionálneho rozvoja, stavebných úradov a pod.; na kurze pre poskytovateľov komunitných sociálnych služieb, by sa mali zúčastniť hlavne členovia transformačných tímov; toto rozdelenie vyplýva z rozdielnych úloh zriaďovateľov a poskytovateľov sociálnych služieb, aby bola zabezpečená ich systémovosť a synergia,
5. odporúčame, **aby boli výzvy IROP koordinované s národným projektom DI**, aby transformačné tímy mali **dostatočný časový priestor na vypracovanie projektovej dokumentácie a na všetky procesné kroky stavebného konania**, ktoré sú podmienkou pre účasť vo výzve IROP,
6. odborníci na zmeny FP by mali mať možnosť **kontrolovať projektovú dokumentáciu a jej súlad s princípmi DI a univerzálneho navrhovania ešte pred schvaľovacím konaním** – napríklad účasťou na kontrolných dňoch projektovej dokumentácie investičných odborov VÚC, prípadne by mali poskytovať odborné konzultácie pri tvorbe projektovej dokumentácie objektov komunitných sociálnych služieb,
7. je potrebné **presadzovať výstavbu univerzálne prístupných a adaptabilných foriem bývania v sektore komerčnej a sociálnej výstavby**, v ktorých bude možné poskytovať ľuďom so zdravotným postihnutím a seniorom potrebnú podporu terénnou formou sociálnej služby v prirodzenom domácom prostredí,

8. treba viac **motivovať zamestnávateľov, aby odstraňovali bariéry na pracovisku**; z toho dôvodu by bolo žiaduce, aby boli vykonané úpravy v stavebnej legislatíve,
9. k pomenovaniu závažných problémov je potrebné priradiť aj **nedostatok odborníkov na tvorbu bezbariérového prostredia metódou univerzálneho navrhovania**, ktorí by dokázali kompetentne poskytovať konzultácie architektom alebo projektantom, vykonávať audity bezbariérovej prístupnosti a užívateľnosti stavieb a exteriérových prostredí alebo odborne posudzovať projektovú dokumentáciu projektov uchádzajúcich sa o dotácie IROP,
10. bolo by vhodné **prehodnotiť kompetencie krajov a obcí pri poskytovaní komunitných sociálnych služieb** – je potrebná koordinácia pri tvorbe siete komunitných sociálnych služieb, nejasné stanovenie kompetencií môže spôsobiť duplicitu, alebo absenciu niektorých druhov komunitných sociálnych služieb v spádovom území zriaďovateľa služby,
11. vzhľadom na nespoluprácu niektorých VÚC pri procese DI, by bolo **vhodné presunúť zodpovednosť za realizáciu niektorých projektov DI na miestne samosprávy**.

B Návrhy a odporúčania na legislatívne opatrenia

1. Zmena v zákone o sociálnych službách § 34 Zariadenie podporovaného bývania bod 5:

Pôvodné znenie:

„Sociálnu službu v zariadení podporovaného bývania možno poskytovať v byte alebo v rodinnom dome. Ak sa táto sociálna služba poskytuje v byte, možno ju poskytovať najviac

- *a) šiestim prijímateľom sociálnej služby v jednom byte alebo*
- *b) dvanástim prijímateľom sociálnej služby vo dvoch bytoch na každý samostatný vchod s orientačným číslom v jednom bytovom dome alebo v rodinnom dome.“*

Navrhované znenie:

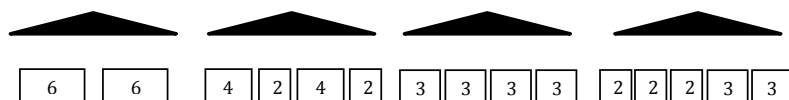
„Sociálnu službu v zariadení podporovaného bývania možno poskytovať v byte alebo v rodinnom dome. Ak sa táto sociálna služba poskytuje v byte, možno ju poskytovať najviac

- *a) šiestim prijímateľom sociálnej služby v jednom byte alebo*
- *b) dvanástim prijímateľom sociálnej služby vo 2 alebo vo viacerých bytoch v jednom bytovom dome alebo v rodinnom dome so samostatným vchodom s orientačným číslom.“*

Odôvodnenie: V zahraničí bolo v procese DI preukázané, že z hľadiska dlhodobej udržateľnosti projektu nie sú pre prijímateľov PoSS vhodné byty pre 6 užívateľov, lebo po krátkom čase sa z nich chceli odsťahovať do bytov s menším počtom užívateľov. V záujme dosiahnutia väčšej samostatnosti prijímateľov sa odporúča realizovať hlavne menšie bytové jednotky, kde je tiež ľahšie udržať nekonfliktné vzťahy medzi užívateľmi. Toto ustanovenie je veľmi ťažké naplniť pri rekonštrukciách objektov, kde nie je racionálne spájať menšie byty do veľkých, aby bolo toto ustanovenie naplnené, mnohokrát to nedovoľuje konštrukčný systém domu. V záujme predchádzania vzniku nových inštitúcií by mala byť dodržaná podmienka umiestniť najviac 12 prijímateľov do jedného

objektu, ale neracionálna je podmienka, aby museli byť umiestnení len vo dvoch bytoch. **Toto ustanovenie nie je možné odôvodňovať ani ekonomickou efektívnosťou, lebo novostavba s 2 bytmi pre 6 užívateľov bude rovnako drahá ako napr. 4 menšie byty pre 3 užívateľov.** Aby boli splnené hygienické požiadavky, v byte pre 6 užívateľov musia byť najmenej dve kúpeľne, veľká kuchyňa a veľká spoločenská miestnosť. Takže 2 byty pre 6 užívateľov budú mať spolu najmenej 4 kúpeľne, čo je rovnaký počet, ako v 4 bytoch pre 3 užívateľov, ostatné miestnosti a vybavenie sa úmerne znížia podľa počtu užívateľov. Pri nižšom počte prijímateľov PoSS v jednom byte zároveň lepšie zabezpečíme súkromie prijímateľov a vytvoríme flexibilnejšiu ponuku aj v budúcnosti.

V jednom objekte pre 12 prijímateľov PoSS možno realizovať rôzne varianty usporiadania:



2. Zmena v texte dokumentu „Integrovaný regionálny operačný program 2014 – 2020“ z 12. 12. 2014, v časti: 2.2.1.2 Hlavné zásady výberu operácií

Pôvodné znenie:

„Podporené objekty v sociálnych službách spojené s bývaním môžu mať maximálne kapacitu 6 miest v jednej bytovej jednotke a **maximálne 2 bytové jednotky v jednom objekte.**“

Navrhované znenie:

„Podporené objekty v sociálnych službách spojené s bývaním môžu mať maximálne kapacitu 6 miest v jednej bytovej jednotke a **maximálne 12 miest v jednom objekte.**“

Odôvodnenie – rovnaké ako pri zákone o sociálnych službách § 34 Zariadenie podporovaného bývania bod 5

- **Kritériá pre výber projektov – posudzovacie kritériá pre posúdenie projektových zámerov v rámci IROP – Kritérium Posúdenie majetkovo-právneho vzťahu**

Navrhujeme, aby toto posudzovacie kritérium nebolo hodnotené, resp. aby nemalo váhu, keďže nie je reálne, aby žiadatelia v takom predstihu mali doriešených v niektorých prípadoch aj 10 rôznych lokalít. Nehovoriac o tom, že viacerí zriaďovatelia nechcú kupovať pozemky v predstihu.

- **Odporúčame vydať metodické usmernenie pre výklad textu IROP v časti Hlavné zásady výberu operácií ohľadom neprijímania nových klientov.**

„V priebehu transformácie a deinštitucionalizácie zariadení sociálnych služieb s celoročným pobytom sa nesmú prijímať noví klienti do pôvodných existujúcich objektov zariadení tak, aby sa dopĺňala alebo sa zvyšovala kapacita“ (IROP).

Je žiaduce, aby zariadenia neprijímali nových klientov do pôvodných existujúcich veľkokapacitných objektov. Text o zvyšovaní kapacity si však viacerí vysvetľujú tak, že nemôžu zvyšovať ani kapacity transformovaných ambulantných či terénnych služieb. Treba jasne vysvetliť, že v tomto druhu a v tejto forme služieb je zvyšovanie kapacity naopak pozitívom (napr. s ohľadom na ciele IROP).

- **Odporúčame vydať metodické usmernenie pre možnosti čerpania dotácií IROP na výstavbu a na debariérizáciu objektov v procese DI.**

Zatiaľ sú známe len benchmarky, v ktorých je stanovená povolená suma čerpania na jedného prijímateľa vo výške 35 000 eur a 2 500 eur na jeden meter štvorcový ambulantnej sociálnej služby. Tieto kritériá nútia zriaďovateľov kalkulovať, či sa im oplatí realizovať rekonštrukcie objektov, alebo stavať dvojpodlažné objekty, kde by museli realizovať stavbu výťahu. **Odporúčame, aby bola zvýšená suma potrebná na zrealizovanie stavby o cenu výťahu alebo zvislého zdvíhacieho zariadenia** (okrem benchmarku) podobne, ako je to v kritériách ROP v Českej republike.

3. Zmeny v stavebnej legislatíve – súvisia s dlhodobou udržateľnosťou projektu

- je potrebné presadzovať, aby do Stavebného zákona sa implementovala **požiadavka tvorby fyzického prostredia v súlade s princípmi univerzálneho navrhovania a požiadavka na vytvorenie účinného kontrolného mechanizmu** na dodržiavanie ustanovení o bezbarierovej prístupnosti a užívateľnosti objektov určených na užívanie verejnosťou;
- je potrebné **presadzovať výstavbu univerzálne prístupných a adaptabilných foriem bývania v sektore komerčnej a sociálnej výstavby**, aby v budúcnosti bolo možné poskytovať ľuďom so zdravotným postihnutím a seniorom potrebnú podporu terénou formou sociálnej služby v ich prirodzenom domácom prostredí,
- je potrebné presadzovať, aby v novej stavebnej legislatíve sa nachádzalo ustanovenie, ktoré zabezpečí **výstavbu univerzálne prístupných pracovísk**, v ktorých bude možné následne upraviť pracovisko podľa individuálnych potrieb konkrétneho zamestnanca (teda aj zamestnanca so zdravotným postihnutím).

Odôvodnenie:

- potreba zosúladenia stavebnej legislatívy s ostatnou, už prijatou legislatívou v SR (*Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím; Horizontálny princíp – Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia; Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a iné- pozri 1.2 Legislatívne východiská pre tvorbu fyzického prostredia*),
- všetci prijímatelia sociálnych služieb majú právo využívať všetky služby v komunite – verejné aj neverejné služby, občiansku vybavenosť a pod., na rovnakom základe s ostatnými,
- vytvorenie účinného právneho nástroja na vymožiteľnosť práva osôb so zdravotným postihnutím v prípadoch obmedzovania ich práv v dôsledku bariérového fyzického prostredia.

4. Odporúčame vydať metodické usmernenie k vyhláške č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty s nižším štandardom a na ubytovacie zariadenia.

Nové malokapacitné bytové jednotky pre prijímateľov PoSS sa majú čo najviac podobáť bývaniu bežnej populácie, takéto bytové jednotky by mali vznikať aj v objektoch malokapacitných DSS a v špecializovaných zariadeniach. Pri tvorbe a pri posudzovaní nových bytových jednotiek hygienikom by sa preto mali zohľadňovať ustanovenia formulované v štandardoch a v legislatívnych predpisoch súvisiacich s bývaním v bytových a v rodinných domoch a nie ustanovenia v štandardoch na ubytovacie zariadenia, ako je to v súčasnosti pri posudzovaní zariadení pobytových sociálnych služieb. Prosíme objasniť, v ktorých typoch objektov komunitných sociálnych služieb je nutné dodržiavať ustanovenia vyhlášky č. 259/2008 Z. z.

Návrhy a odporúčania opatrení pre podporu procesu prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť

Miesto záveru hodnotiacej štúdie Národného projektu Podpora deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb v Slovenskej republike sme sa rozhodli uviesť heslovite základné odporúčania v jednotlivých oblastiach, ktoré boli v rámci NP DI pokryté – sociálne služby, zamestnávanie a zmeny fyzického prostredia. Podrobnejšie rozpracovanie jednotlivých odporúčaní potrebných opatrení na efektívne realizovanie zmien a procesu prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť, aj s ich odôvodneniami, nájdete v závere každej z kapitol hodnotenia jednotlivých oblastí projektu. Odporúčania sme rozdelili do dvoch základných oblastí – nelegislatívne a legislatívne odporúčania a návrhy.

Návrhy a odporúčania opatrení pre oblasť sociálnych služieb

Nelegislatívne odporúčania a návrhy

1. Inštitucionálne zabezpečenie procesu DI na národnej úrovni
2. Vytvorenie adekvátnych podmienok pre kvalitnú implementáciu národných projektov, vrátane primeraného časového obdobia, personálneho zabezpečenia a postupnosti krokov
3. Venovať adekvátnu pozornosť príprave komunity
4. Zabezpečiť záväznú a konkrétnu participáciu všetkých organizačných zložiek/odborov vyšších územných celkov na NP DI
5. Správne nastavenie podmienok v projektoch RIÚS
6. Supervízia a jej financovanie
7. Posudzovanie odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby a dôsledky jeho nesprávnej implementácie v praxi
8. Vzdelávanie, jeho obsah a cieľové skupiny, spôsob zabezpečenia vzdelávania a prevádzky zariadenia

Legislatívne odporúčania a návrhy

1. Kvalifikačné predpoklady a nové odborné činnosti
2. Zákaz prijímania nových klientov v transformujúcich sa zariadeniach
3. Úprava právnych podmienok registrácie poskytovateľov sociálnych služieb z hľadiska dodržiavania hygienických podmienok
4. Pôsobnosť obcí a vyšších územných celkov v sociálnych službách a ich financovanie
5. Konkretizácia podmienok poskytovania a financovania súbežne poskytovaných sociálnych služieb

Návrhy a odporúčania opatrení pre oblasť zamestnávania

Nelegislatívne odporúčania a návrhy

1. V zmluvách o spolupráci v rámci NP DI definovať kompetencie, úlohy, predmet plnenia, termíny, harmonogramy, finančné plnenia a sankcie
2. Pri navrhovaní opatrení v ďalších projektoch, zameraných na procesy DI zamerať sa na kľúčové opatrenia pre oblasť aktivizácie a PZ:
 - 2.1 V rámci aktivizácie klientov zamerať sa na aktivizáciu a zamestnávanie „smerom von zo zariadenia“, teda mimo ZSS
 - 2.2 V spolupráci so zamestnávateľmi vytvoriť prostredie pre zadávanie „práce“ formou zákazky do ZSS
 - 2.3 V kontexte skúseností a výstupov pilotného projektu NP DI vytvoriť v ďalšom období podmienky pre tréning trénerov, zosúladienie jednotného prístupu v otázkach DI pre oblasť PZ a SZ aj u ostatných pracovných pozícií (metodický tím, lokálni konzultanti, supervízori a pod)
 - 2.4 Vytvoriť podmienky v ďalšom období na realizáciu „masívnej celospoločenskej kampane“ na národnej úrovni
 - 2.5 Vytvoriť pre zriaďovateľov SS podporné prostredie vznik komunitných služieb vhodných pre rozvoj aktivizácie a prípravy na prácu (ako napr. Rehabilitačné strediská, integračné centrá a špecializované sociálne poradenstvo).
 - 2.6 Zabezpečiť akreditáciu vzdelávacích modulov v projektoch NP DI
 - 2.7 Riešiť personálne zabezpečenie procesu DI na úrovni jednotlivých zariadení, prípadne aj na VUC

Legislatívne odporúčania a návrhy

1. Vytvoriť legislatívne podmienky, resp. VZN pre podporu poskytovania komunitných sociálnych služieb pre klienta tak, aby mohol súčasne navštevovať pobytovú službu a službu poskytujúcu aktivizáciu, sociálnu rehabilitáciu, prípadne prípravu na prácu.
2. Doplniť do APTP v Zákone o službách zamestnanosti nové nástroje APTP vo vzťahu k osobám so ZP, ktoré nemajú kvalifikáciu, prax a ani dostatočné sociálne zručnosti a sú znevýhodnené dlhodoým pobytom v celoročnej inštitúcii SS
3. Vytvoriť nástroje pre aktivizáciu klientov DSS formou zmysluplnej pracovnej činnosti realizovanej zadávaním zákazky od externých dodávateľov
4. V zákone o sociálnych službách doplniť medzi odborné činnosti „podporu pri pracovnom začleňovaní prijímateľa SS na trh práce“.
5. Vytvoriť podmienky pre implementovanie procesov DI podporujúcich prechod klienta z inštitucionálnej starostlivosťi do komunitnej služby aj formou nástrojov služieb zamestnanosti, Agentúr podporovaného zamestnávania

Návrhy a odporúčania pre oblasť zmien fyzického prostredia

Nelegislatívne odporúčania a návrhy

1. je potrebné zintenzívniť metodickú podporu zriaďovateľov sociálnych služieb
2. je potrebné meniť postoje zriaďovateľov:
3. je potrebné presviedčať rozhodovateľov (primátorov, starostov, poslancov...),
4. je potrebné prehodnotiť trvanie kurzov o tvorbe fyzického prostredia, ako aj cieľové skupiny kurzov
5. odporúčame, aby boli výzvy IROP koordinované s národným projektom DI
6. odborníci na zmeny FP by mali mať možnosť kontrolovať projektovú dokumentáciu a jej súlad s princípmi DI a univerzálneho navrhovania ešte pred schvaľovacím konaním
7. je potrebné presadzovať výstavbu univerzálne prístupných a adaptabilných foriem bývania v sektore komerčnej a sociálnej výstavby
8. treba viac motivovať zamestnávateľov, aby odstraňovali bariéry na pracovisku;
9. k pomenovaniu závažných problémov je potrebné priradiť aj nedostatok odborníkov na tvorbu bezbariérového prostredia metódou univerzálneho navrhovania,
10. bolo by vhodné prehodnotiť kompetencie krajov a obcí pri poskytovaní komunitných sociálnych služieb
11. je vhodné presunúť zodpovednosť za realizáciu niektorých projektov DI na miestne samosprávy.

Legislatívne odporúčania a návrhy

1. Zmena v zákone o sociálnych službách § 34 Zariadenie podporovateľného bývania bod 5.
2. Zmena v texte dokumentu „Integrovaný regionálny operačný program 2014 – 2020“ z 12. 12. 2014, v časti: 2.2.1.2 Hlavné zásady výberu operácií
3. Zmeny v stavebnej legislatíve
4. Odporúčame vydať metodické usmernenie k vyhláške č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty s nižším štandardom a na ubytovacie zariadenia.

Zoznam použitých skratiek v texte

NP DI	Národný projekt podpory deinštitucionalizácie
PZ	Podporované zamestnávanie
ZSS	Zariadenie sociálnych služieb
DSS	Domov sociálnych služieb
CSS	Centrum sociálnych služieb
DI	Deinštitucionalizácia
NP	Národný projekt
SZ	Služby zamestnanosti
OP ZaSI	Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
ESF	Európsky sociálny fond
IA	Implementačná agentúra
EAO	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo
ŠZŠ	Špecializovaná základná škola
MVO	Mimovládne organizácie
ÚPSVR SR	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
UoZ	Uchádzač o zamestnanie
CK	Cestovná kancelária
TP	Transformačný plán
TT	Transformačný tím
ADOS	Agentúra domácej ošetrovateľskej starostlivosti

