



## KOORDINOVANÁ PODPORA JAKO PŘÍLEŽITOST PRO PROFESNÍ ROZVOJ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ NA OBCI

---

Profesní rozvoj a celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků jsou klíčové pro zajištění kvality a efektivity sociálních služeb. Profesní rozvoj sociálních pracovníků zahrnuje nejen formální vzdělávání, ale také neformální učení a získávání zkušeností v praxi. Je důležité, aby pracovníci neustále zvyšovali své odborné dovednosti a znalosti, což přispívá k jejich profesionalizaci. Tato profesionalizace se projevuje v kvalitě poskytovaných služeb, které jsou zásadní pro pomoc jednotlivcům, rodinám a komunitám v obtížných životních situacích.

Vzhledem k dynamice sociálního prostředí a rostoucím požadavkům na kvalitu sociálních služeb je profesní rozvoj a celoživotní vzdělávání nezbytné pro udržení a zvyšování odbornosti sociálních pracovníků. Tyto aspekty nejenže posilují jejich schopnosti, ale také přispívají k celkovému zlepšení kvality sociální práce v České republice.

Sociální pracovník je profese, která vyžaduje neustálé prohlubování kvalifikace dle § 111 Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a to ve formách účasti v kurzech s akreditovaným programem, na konferencích, odborných stážích nebo specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka. V České republice je více studijních programů, které umožňují získání kvalifikace pro profesi sociálního pracovníka, proto pravidelné vzdělávání sociálních pracovníků vede k udržení kvality poskytování sociálních služeb a stírá rozdíly mezi pracovníky, kteří vystudovali příbuzné obory.

Dle Koubka (2006) profesní rozvoj pracovníků ovšem neznamená pouze povinné vzdělávání a prohlubování kvalifikace, ale lze jej vnímat také jako prohlubování schopností v závislosti na měnících se trendech a metodách v oblasti pracovní činnosti. Zahrnuje to také přizpůsobení schopností specifickým daného pracoviště či formování osobnostních charakteristik pracovníka v závislosti na organizaci, kde pracuje. Můžeme mluvit o procesu celoživotního vzdělávání, který umožňuje sociálním pracovníkům

adaptovat se na měnící se potřeby společnosti a legislativní rámec. V rámci tohoto procesu je důležité, aby pracovníci byli informováni o novinkách v oblasti sociální politiky, etiky a metodologie sociální práce. Organizace, které zaměstnávají sociální pracovníky, mají povinnost podporovat jejich profesní rozvoj prostřednictvím školení, seminářů a dalších vzdělávacích aktivit.

Sociální pracovníci, kteří se zaměřují na práci s multiproblémovými klienty v obcích, čelí mnoha výzvám a jejich činnost je komplexní. Multiproblémoví klienti jsou často lidé, kteří se potýkají s více obtížemi najednou, jako jsou sociální vyloučení, závislosti, duševní onemocnění, finanční problémy, problémy s bydlením, rodinné krize a další. V rámci spolupráce na řešení případu takového případu může sociální pracovník zaujímat různé role. Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., v § 92 odstavci d) stanovuje, že obecní úřad na území svého správního obvodu koordinuje poskytování sociálních služeb a realizuje činnosti sociální práce vedoucí k řešení nepříznivé sociální situace a k sociálnímu začleňování osob; přitom spolupracuje s krajskou pobočkou Úřadu práce a krajským úřadem. Z tohoto lze usuzovat, že sociální pracovník obce je kompetentní vykonávat roli koordinačního pracovníka na obci nebo roli případového sociálního pracovníka (case managera), a proto je nezbytné, aby dovednosti odpovídaly požadavkům na tyto pozice v rámci multidisciplinárního týmu v rámci koordinovaného přístupu na obci.

Podmínky, které podporují multidisciplinární tým popsala Petříčková (2011), jedná se o získávání informací o dalších resortech a zvyšování povědomí o nutnosti spolupráce. Dále o výměnu informací mezi profesionály, což zahrnuje také praktické otázky ohledně místa, kde dochází k předávání informací. A v neposlední řadě jde o spolupráci při konkrétním problému, jenž zahrnuje představení aktérů pomoci, dosažení shody na tom, co je cílem spolupráce, a také na rolích jednotlivých aktérů.

Koordinační pracovníci sladují spolupráci multidisciplinárního týmu uvnitř úřadu a koordinují pomoc ve spolupráci s dalšími aktéry koordinovaného přístupu vně úřadu, např. neziskovými organizacemi, které poskytují specializované služby (např. podporované bydlení, poradenství, zdravotní péči). Koordinační pracovníci také úzce spolupracují s místními orgány, které mohou mít významný vliv na poskytování služeb.

Případoví sociální pracovníci se soustředí na individualizované řešení obtížné životní situace klienta za podpory a spolupráce s koordinačním pracovníkem na obci.

Koordinovaný přístup lze vnímat jako odpověď na měnící se trendy ve společnosti, kde v sociální oblasti narážíme na klienty s mnohačetnými problémy, které je nutné řešit napříč různými službami, které mohou spadat pod různé resorty (zdravotnictví, školství apod.) Zde je nutné zajistit mezioborovou spolupráci a zajistit koordinaci služeb tak, aby nebyl snížený standard péče o klienta, ale zároveň je třeba vyhnout se úskalí duplicity či „přepečování“ klienta. (Hubíková, 2018)

Překážky v koordinovaném přístupu mohou pramenit právě z důvodu neochoty spolupracovat napříč resorty, rozdílné terminologii zapojených aktérů či nevyjasnění rolí v rámci spolupráce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí realizuje od dubna 2023 projekt Podpora implementace koordinovaného přístupu v systému poskytování sociální ochrany v České republice. Projekt je i jedním z preventivních kroků při budoucím vývoji demografické křivky stárnutí obyvatel a cestou k lepšímu využívání terénních sociálních služeb, které doručují péči a podporu občanům v jejich přirozeném domácím prostředí a omezují tak nutnost stěhování občanů do pobytových zařízení. Realizace projektu je plánována do května 2025. Projekt samotný reaguje na nedostatky a nejednotnost v poskytování péče a podpory občanům ČR v nepříznivých životních situacích. Prakticky podporuje v práci sociální pracovníky obcí tak, aby dokázali občanům doručit včasnou a efektivní pomoc k řešení nesnadných životních situací. Jedním z nástrojů je dostatek znalostí a dovedností sociálních pracovníků o koordinovaném přístupu a metodě case managementu, ale i důraz na jejich časové možnosti a vytvoření funkčních vazeb spolupráce s ostatními poskytovateli péče a podpory na celém území obcí, což se následně pozitivně projeví v možnostech a schopnostech zajistit včasnou adekvátní pomoc a podporu občanům řešícím komplikované životní situace a pomůže kolem nich vytvořit funkční síť pomoci.

Předpokladem pro vytvoření koordinované funkční sítě pomoci a koordinované podpory je zajištění kvalitního vzdělávání pro sociální pracovníky nejen na obci. V rámci výše zmíněného projektu je zajištěna podpora vzdělávání v oblasti koordinovaného přístupu včetně metody case managementu. Konkrétně je zde vzdělávání zacílené na budoucí koordinátory a zapojené aktéry pomoci, kteří se budou podílet na procesu zavádění

koordinovaného přístupu. Kompetence nabyté tímto vzděláváním by měly podporovat sociální pracovníky v roli koordinačního pracovníka na obci a také případového sociálního pracovníka (case managera) na obci při procesu koordinace a pomáhat jim nejen k zajištění potřeb klienta, ale také podporovat multioborovou spolupráci.

Vzdělávání v této oblasti a významná metodická podpora ze strany MPSV by tak měla přispět nejen ke zvyšování kompetencí sociálních pracovníků v pozici či roli koordinačních pracovníků nebo případových sociálních pracovníků (case managerů), ale měla by také podpořit osvětu k možným systémovým změnám na obcích týkajících se koordinovaného přístupu v rámci sociální ochrany.

Základní informace o projektu naleznete na stránkách MPSV - <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-implementace-koordinovaneho-pristupu-v-systemu-poskytovani-socialni-ochrany-v-cr> a více informací či aktuality z projektu se dozvíte na stránkách [www.budmeprofi.cz](http://www.budmeprofi.cz). Můžete také sledovat facebook a instagram Budme profi.

#### **Použité zdroje:**

Hubíková, O. (2018). Možnosti a podmínky uplatňování Case managementu v sociální práci na obecních úřadech zaměřené na klienty v životních situacích dlouhodobé péče. Brno: VÚPS.

Koubek, J. (2006). Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. Praha: Management Press.

Petříčková, L. a tým Centra SOS Archa. 2011. Metodika spolupráce multidisciplinárního týmu odborníků. Plzeň: Diakonie ČCE – středisko Plzeň, Centrum SOS Archa.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění