

Systemové zavádění práce se sexualitou v sociálních, školských a zdravotních zařízeních.



Autorka:

Mgr. Lucie Šídová

Organizace Freya byla založena v roce 2016 s cílem pomáhat lidem se zdravotním postižením, seniorům a seniorkám žít naplno. Již od svého počátku školí a podporuje v rozvoji organizace, které s těmito skupinami pracují a předává jim know-how, jak pracovat se sexualitou.

Naším dlouhodobým záměrem je umožnit všem klientkám a klientům pobytových institucí naplňovat potřeby v oblasti sexuality a partnerských vztahů důstojným způsobem. Spolupráci s naší organizací však vyhledávají zpravidla pouze zařízení, která jsou v této oblasti progresivní. Pro to, **abychom mohli dále pracovat na širší změně i v zařízeních, jež tématu nejdou aktivně naproti, potřebujeme otevřít dialog a spolupráci** nejen s konkrétními zařízeními, ale také **s širším polem stakeholderů** a navazovat spolupráci s těmi, kteří mohou změnu v institucích podpořit či mají moc změnu způsobit (např. zřizovatelé). Proto je potřeba, aby se o tématu diskutovalo, a to jak s odbornou veřejností, tak s klienty zařízení a jejich rodinami.

Zkušenosti ukazují, že k tématu sexuality otevřená organizace s progresivním přístupem stále hledají cesty, jak práci se sexualitou systémově uchopit. V minulých letech jsme se proto zaměřili na hledání vhodného a podpůrného postupu, který by organizacím pomohl efektivně zavést práci se sexualitou, tedy sexuálně přívětivé prostředí (Sexual friendly environment), kde mohou klienti a klientky naplňovat vhodným a bezpečným způsobem svoje potřeby v oblasti sexuality a vztahů a kde personál postupuje jednotně, je proškolen a přistupuje k tématu sexuality s důstojností a respektem.

Zkušenosti jsme čerpali v Norsku od naší partnerské organizace Centre for Development of Institutional and Home Care Services in Trøndelag, the commune of Verdal a dále pak v rámci projektu podpořeného z ESF s názvem: Systémové zavádění práce se sexualitou a vztahy v sociálních zařízeních.

Norská partnerská organizace Centre for Development of Institutional and Home Care Services je zřizovatelem několika sociálních a zdravotních institucí v oblasti Trøndelag. Ve všech zavedla práci se sexualitou a vztahy, proto jejich zkušenosti jsou pro nás velkou inspirací.

Projekt Systémového zavádění práce se sexualitou a vztahy v sociálních zařízeních nám rozšířil obzor o českou zkušenost a pomohl nám vytvořit ucelený postup, který pomůže institucím práci se sexualitou zavést. Rok a půl jsme pracovali ve dvou sociálních zařízeních **pracujících s lidmi s mentálním a tělesným znevýhodněním**, abychom vytvořili Průvodce zavádění práce se sexualitou (www.box.freya.live) a našli způsob, aby již metodika práce se sexualitou, tzv. Protokol sexuality, nekončila v šuplíku, ale byla zavedena do praxe organizací.



V praxi se setkáváme s tím, že pokud si organizace objedná jednodenní školení, jenž se věnuje obecnému tématu sexuality, tak očekává, že po tomto školení bude personál schopen s tématem pracovat.

Jedno školení pomůže otevřít téma v organizaci, ale nepomůže vytvořit žádanou změnu, může ji ale nastartovat. V systémovém zavádění práce se sexualitou nejde totiž pouze o školení, ale o ucelený postup, který pomůže změnu v organizaci provést (change management).

Často se také setkáváme s tím, že se metodiku práce se sexualitou, tzv. Protokol sexuality, nedaří zavést do praxe a zůstane ležet v šuplíku. Není výjimkou, že pokud Protokol píše jedna osoba, která má rozvoj práce se sexualitou na starosti, může dojít k tomu, že když organizaci opustí, odejde s ní i celé téma. Organizaci tak opět čeká nový začátek, což stojí čas a energii.

Náš výzkum odhalil, že pracovníci/pracovnice v sociálních službách si často nevědí rady s tématem sexuality a vztahů. Netuší, co je správně, a neznají potřeby organizace ani klientů/klientek. "Většinou s tématem sexuality a vztahů pracují tak, jak sami umějí, podle toho, jak sami ve svém životě přistupují k tématu sexuality. Do způsobů řešení sexuality se navíc promítají jejich osobní zkušenosti, postoje, názory, víra aj.

To vše pak ovlivňuje, jak se s tématem sexuality a vztahů v zařízeních pracuje – tedy nejednotně a neodborně. Lidé, jimž by mělo zařízení v oblasti sexuality pomáhat, tak nejen ke kvalitní službě nemají přístup, ale v některých případech dokonce dostávají protichůdné informace." říká Petra Kutálková, PhD., výzkumnice a HCD designérka. (Zdroj: Průvodce zavádění práce se sexualitou, Freya, 2022, www.box.freya.live)

Lidé, kteří žijí v zařízeních sociálních a zdravotních služeb, mají v mnoha případech omezený přístup k možnosti naplňovat svoji sexualitu a vztahy, jak ukázal i náš výzkum. Klienti a klienty ale mají zájem o tématu sexuality a vztahů mluvit, potřebují informace, ale nevědí, koho požádat o radu. Nevědí, jak navazovat vztahy a mají potřebu porozumět dalším tématům z oblasti sexuální výchovy.

Vnímají, že nemají dostatek soukromí a vadí jim, že si do zařízení nemohou přivést partnera/partnerku či u nich nemohou přespat.

Zařízení, jež mohou být jedním z mála či jediným pomocným aktérem, však jen pomalu implementují práci se sexualitou do svých služeb. Situaci ovlivňuje fakt, že sexualita je velmi tabuizovaným tématem, které se osobně může dotýkat všech zúčastněných, tedy klientů/klientek, pracovníků/pracovnic zařízení v přímé péči, managementu a pečující osob.



Jak tedy práci se sexualitou v zařízeních zavést?

Pokud se rozhodne vedení organizace zavést práci se sexualitou a vztahy, musí počítat s časovou dotací a se zapojením pracovníků a pracovníc.

Podpora vedení a jeho zapojení je nezbytnou součástí procesu systémového zavádění práce se sexualitou.

Jde o proces, kterému je potřeba se plně věnovat a který může trvat až rok. Velmi záleží na kapacitě a možnostech organizace.

Na začátku je důležité si stanovit, kdy téma začneme intenzivněji řešit a kdo bude součástí týmu. Jinak se můžete dostat do pastí, kdy budete téma sexuality odsouvat na druhou kolej, kvůli času a jiným povinnostem, a nikdy na něj nebudete mít dostatek času.

V praxi jsme si všimli několika přístupů, které otevírají práci se sexualitou v zařízeních.

Nejčastější jsou tyto:

- Téma řešení sexuality vychází z potřeb personálu, ale nemá podporu vedení.
- Vedení vidí potřebu řešení tématu, ale personálu nedávají dostatečnou podporu a oporu. Personál, který téma chce řešit, nemá dostatek kompetencí a pokud se objeví problém, nesetkává se s podporou vedení.
- Vedení zařízení vnímá téma jako důležité, ale nemá personál, který by pomohl téma v zařízení ukotvit.

Proto, aby byl proces úspěšný, je důležité do něj zahrnout všechny strany, kterých se téma sexuality v zařízení týká. Pracujeme se všemi stranami trojúhelníku pomoci (viz obrázek č. 1), jehož středobodem je klient či klientka. Právě oni a jejich kvalita života jsou tím, k čemu naše činnost směřuje.

Jednotné a konzistentní postupy v oblasti sexuality a vztahů ulehčují řešení tématu sexuality a vztahů. Podporu, pomoc a konzultaci však potřebují všichni, kteří jsou součástí trojúhelníku pomoci. Mezi nimi je nutná spolupráce a vzájemná podpora.



Obrázek č. 1

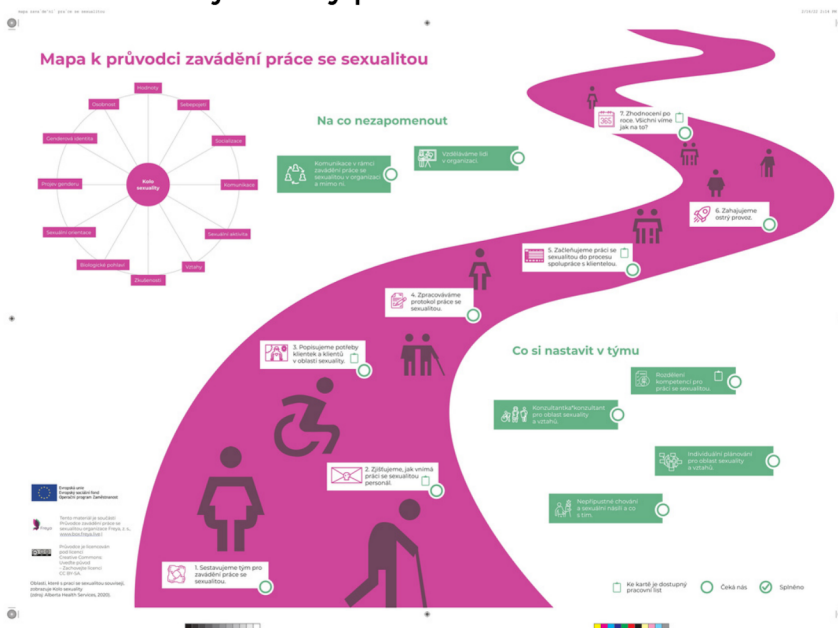


Freya

Celý proces systémového zavádění je složen ze 7 základních kroků, viz obrázek č. 2 (začínáme dole).

Pozor - v praxi se setkáváme s tím, že zařízení často začínají bodem 4, tedy tvorbou Protokolu sexuality, ale předtím jdou důležité další kroky.

Během celého procesu je důležitá komunikace v rámci celého organizace. Personál by měl vědět, co připravujete a jak se jich téma bude osobně dotýkat. Vhodně zvolená komunikace minimalizuje obavy personálu a klientů.



Obrázek č. 2

1. Sestavení podpůrného týmu, který je důležitý pro to, aby společně téma sexuality a vztahů zavedl do organizace. Důležitá je podpora ředitele/ředitelky, který celý proces zavádění podporuje či vede směrem, který je v souladu s organizací. Je důležité si nastavit vzájemnou komunikaci, mezi týmem a ředitelem/ředitelkou, kterému jsou průběžné výsledky reportovány. Tým si připraví plán procesu a cíle, kam má v organizaci práce se sexualitou směřovat.

Postupně řeší, diskutuje, nastavuje a vyhodnocuje celý proces. Stanoví také kompetence týmu a odpovědnosti za to, že celý proces bude nastaven.

2. Strukturovaně porozumět postojům a pohledu personálu, který témata v praxi řeší, a co by mu pomohlo, aby s tématem sexuality mohl lépe pracovat. Zde nabízíme využít Evaluační vstupní dotazník, který zmapuje nastavení personálu k tématu. Je také možné vést rozhovory s některými pracovníky/pracovnicemi. Tím ukazujete, že je téma sexuality běžným tématem, že se o něm dá mluvit.

Dozvíte se, jak podpořit pracovníky a pracovnice, kteří téma zatím upozadují. Zjistíte jejich potřeby, obavy a strachy, se kterými pak můžete dále pracovat.



3. Porozumět potřebám klientely je dalším důležitým bodem. Pokud chcete zavést práci se sexualitou, potřebujete vědět, co chtějí a potřebují Vaši klienti a klientky. Vaše představa může být úplně jiná než ta jejich. Ale pro klienty a klientky nastavujete i tento systém.

4. Vypracovat protokol/metodiku pro práci se sexualitou. Tým společně už nějaký čas pracuje, máte zmapovány potřeby organizace, personálu a klientely a teď je na řadě tvorba metodiky. Jak ale vytvořit tu správnou metodiku, kterou budou chtít Vaši zaměstnanci a zaměstnankyně číst? A jak začít? Co má metodika obsahovat? To jsou časté dotazy, se kterými se setkáváme.

Proto jsme vytvořili Šablonu pro tvorbu metodiky práce se sexualitou (dále šablona). V organizacích jsme zjistili, že mnoho lidí nečte dlouhé a obsáhlé metodiky. Jelikož je naprosto klíčové, aby tým při práci se sexualitou postupoval jednotně, hledali jsme způsoby, jak napsat metodiku, kterou by lidé rádi četli. Také se ukazovalo, že lidé nevědí, co má protokol sexuality obsahovat, co všechno v něm má být.

A tak vznikla šablona, která obsahuje:

- Návod, jak s šablonou pracovat.
- Video, jak s šablonou pracovat.
- 50 předvyplněných slidů, které usnadňují vytvoření protokolu sexuality.
- Každý slide obsahuje **“íčko”**, kde najdete informace, co tam přesně vyplnit, včetně konkrétních příkladů vyplnění, abychom vám zjednodušili a zpřehlednili práci.
- Některé slidy jsou předvyplněné.
- Šablonu si můžete změnit, tzn. přidat slide, vymazat slide, přidávat obrázky atd.

5. Zavedení práce se sexualitou do praxe organizace je důležitým krokem, který organizace často nedokončí, a proto zůstává Protokol sexuality v šuplíku. Dalším krokem je seznámení s dokumentem pracovníky a pracovnice organizace, klienty a klientky a rodinné příslušníky či opatrovníky. Také je nezbytné tento dokument napojit na další dokumenty v organizaci, aby byl proces kompaktní.

Je důležité si rozvrhnout, kdo v organizaci bude téma sexuality mít na starosti a kdo jej bude řešit v přímé péči s klienty a klientkami. Tito lidé budou potřebovat na tuto práci čas a prostor.

K větší kompetentnosti personálu může přispět vzdělávání v oblasti sexuality a vztahů, které je nezbytné.



6. Když je systém nastaven, je dalším krokem **představení a oslavení hotové práce** a začít vše **testovat** v ostrém provozu. V této fázi práce týmu, který zaváděl práci se sexualitou, nekončí.

Doporučujeme, aby se nadále setkával a práci vyhodnocoval. Vhodné je také určit pracovníka/pracovníci, který se bude nadále celý proces řídit, tzn. vyhodnocovat, kontrolovat, podporovat personál a rozvíjet práci se sexualitou v organizaci.

7. Asi po roce je vhodné **vyhodnotit, jak se práce se sexualitou daří** a případně ji inovovat dle potřeb klientely a personálu.

Celý proces je popsán v **Průvodci pro práci se sexualitou**, který je v boxu a je metodickou oporou celého procesu.

Box obsahuje:

- návod, jak nejlépe využít průvodce
- mapu, na níž můžete plánovat a zaznamenávat své kroky
- 6 karet vysvětlujících klíčová témata práce se sexualitou
- 7 karet, které vás provedou procesem zavádění práce se sexualitou
- 5 pracovních listů pro práci v týmu
- odkaz na šablonu pro sepsání metodiky, tzv. "Protokolu sexuality".

Při zavádění je vhodné využít i mentorskou podporu, a to hlavně v situacích, kdy si nevíte rady, řešíte dilematické situace a nevíte, jak je nastavit, či potřebujete motivovat tým k další práci. Můžete využít i školení k systémovému zavádění práce se sexualitou, výcvik pro konzultanty v oblasti sexuality a vztahů (neboli důvěrníky/důvěrnice).

Zavádění práce se sexualitou je však komplexní a na čas i lidské zdroje náročný proces.

Nezůstávejte v tom sami, řekněte si o podporu, která Vám pomůže celý proces úspěšně dotáhnout do konce, a to tak, aby se stal pevnou součástí organizace.

Cílem zavedení práce se sexualitou je sociální, zdravotní či jiná služba, která je otevřená a přátelská k sexualitě a vztahovosti lidí, je prostředím, které je příjemné, zdravé a bezpečné pro všechny. Klienti a klientky mohou otevřeně komunikovat či jinak projevat své potřeby týkající se sexuality, personál je profesně připraven na ně reagovat a v této oblasti odborně spolupracovat a má podporu vedení organizace.

Máme za sebou již několik organizací, které systémovým zaváděním procházejí nebo již prošly a vnímají jeho pozitivní dopad na organizaci.



Výhody zavedeného systému práce se sexualitou v organizaci

Co získá management:

- Spokojenější tým.
- Úbytek problematických situací.
- Úbytek konfliktů.
- Zkvalitnění služby.
- Ucelený individuální plán a standardy – lepší výsledek u kontrol.
- Předcházení konfliktům s rodinnými příslušníky.
- Zvýšení bezpečnosti personálu.
- Ochranu před sexuálním násilím díky stanoveným pravidlům a postupům.
- Předcházení porušování práv klientů a klientek.
- Předcházení sexuálnímu obtěžování klientů a klientek, nákaze pohlavně přenosnými infekcemi a nechtěnému otěhotnění.

Co získají pracovníci a pracovnice přímé péče:

- Spokojenější pocit ve své práci.
- Úbytek problematických situací při práci s klientelou.
- Úbytek konfliktů mezi kolegy a kolegyněmi díky jednotným postupům.
- Jasné postupy při práci se sexualitou.
- Předcházení obtěžování zaměstnanců/zaměstnankyň.
- Úlevu díky pozici konzultanta/konzultantky, na kterého mohou přesunout náročnější situace.

Co získají klienti/klientky:

- Zvýšení životní spokojenosti.
- Úbytek problematických situací.
- Úbytek konfliktů.
- Snížení sexuální tenze.
- Budou si vědomi, s kým řešit téma sexuality v zařízení.
- Sníží se stud a obava mluvit o těchto tématech.
- Hranice, dovednosti a teoretické informace v této oblasti.
- Zkvalitnění vlastního života.

