



výsledek mapování v safe space (NZDM)

Název a číslo projektu: "Nic se nezmění, když se nic nezmění"
Spolufinancováno Evropskou unií. CZ.03.03.01/00/23_051/0004569



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Průběh mapování

- 9 měsíců (říjen 2024 - červen 2025)
- 12 NZDM + 1 nepřímo
- všechna mapovaná NZDM jsou safe space - poskytují i služby prevence duševního zdraví (dále jen DZ)

- forma mapování: rozhovor s vedoucí/m + cca 3 hodinový workshop s celým týmem

Současný stav safe space

NZDM zapojené do projektu v posledních letech zaznamenaly trend úbytku klientů ze sociálně znevýhodněného prostředí - a naopak trend nárůstu klientů, kteří nevykazují známky ekonomické deprivace (nebo sociálně rizikového chování), ale poptávají pomoc při řešení svého duševního zdraví.

Tyto změny a zkušenosti z nich plynoucí vedly k tomu, že pracovnice/i NZDM začalo už při prvních kontaktech s klientem mapovat nejen jeho sociální podmínky, ale i jeho potřeby v oblasti duševního zdraví.

“Říkáme jim “děcka se zlatou kartou”. Sociálně jsou zajištění, mají technologie, chybí jim ale mezilidský kontakt s bezpečným dospělým a na to co je trápí jsou sami.”

“Upřímně, v naší lokalitě ani žádní “tradiční klienti se sociálními problémy” nejsou. A to tady máme i SAS a cíleně jsme tyto klienty hledali.”

“V této lokalitě jsou buď klienti, kteří mají pozornosti rodičů až moc, nebo ti, kteří jí mají nedostatek. Oboje je vystavuje riziku rozvoje poruch duševního zdraví, včetně závislostí. Nejde ale primárně o sociálně znevýhodněné děti, jedná se o střední třídu - nižší i vyšší.”

Prostřednictvím zaměření pozornosti i na prevenci DZ tak tyto NZDM prevenují i sociální problémy. (Oproti tradičnímu zaměření se primárně na řešení a prevenci sociálních problémů, a až v návaznosti na to prevenci DZ)

Poptávka určuje nabídku

Safe space vzniká:

- novým založením na základě poptávky
- organickou změnou
 - vycházející z postupných změn v klientské bázi a průběžnému přizpůsobení
- revoluční změnou
 - u NZDM, která nejsou schopna reagovat na změny v poptávce

Dvě nohy safe space

- Zralá organizace která ví, proč má NZDM, je si vědoma role safe space pro společnost
 - stabilní financování
 - zajištění fyzického prostoru
 - základní advokacie na nejvyšší úrovni
 - jednoznačnost a předvídatelnost vztahů a kompetencí v organizaci
- vedoucí safe space
 - precizně vydefinované osobní hranice a hranice kompetencí
 - růstový mindset (chci, aby to bylo lepší a lepší)
 - manažerské schopnosti

Zralá organizace

- safe space zapadá do portfolia služeb, je **důležitou** součástí nabídky
- vedení nezasahuje do kompetencí vedoucích safe space, ty jsou jasně definované
- jasně nastavená struktura organizace a definovaná forma interní demokracie

+

- vedení organizace, které přímo podporuje iniciativy vedoucích safe space
 - podpora inovací (ve službě, v propagaci, ve fundraisingu...)
 - podpora vzdělání a seberozvoje týmu
- přizvání vedoucích safe space ke klíčovým rozhodnutím
 - (výběr software, rozhodování o lokalizaci služeb, přizvání k vyšší advokacii...)

Vedoucí safe space

- definuje podobu safe space
 - safe space (tým, prostor) odráží svého vedoucího, vedoucí si vybírá členy týmu a předává jim své zkušenosti
- vede svůj tým vpřed a garantuje kvalitu služby směrem k institucím i klientům
- je mezivrstva mezi vedením a pracovníky
 - tlumočí potřeby týmu, komunikuje rozhodnutí vedení, stojí za svým týmem
- je hlavním advokátem služby vůči veřejnosti
 - jedná s politickou reprezentací, se zástupci škol a dalších aktérů
- manažersky rozděluje kompetence členům týmu a tím tyto členy rozvíjí
- podporuje členy týmu v seberozvoji
 - zajišťuje supervizi, zprostředkovává prostor na intervizi, zajišťuje vzdělávání
- rozhoduje o personální politice v safe space

Růst vedoucího safe space

stínový vedoucí (zástupce vedoucího)

vedoucí safe space

duchovní vedoucí (garant)

**pracovník safe space s
růstovým mindsetem, který
vnímá roli safe space ve
společnosti**

- dodefinovává si své hranice
- učí se vyjednávat
- je kompetentní přijímat dílčí úkony vedoucího (jít na úřad...)

**vedoucí safe space s jasně
definovanými hranicemi a
misí**

- vzdělává se v manažerských kompetencích
- vzdělává se v systémových tématech
- má představu o svém kariérním cíli, jasně ji komunikuje

**vedoucí safe space s
minimem přímé práce**

- je mentorem vedoucích
- věnuje se advokacii a teoretickým aspektům služby
- definuje vizi safe space v organizaci i společnosti

Vedoucí safe space

Vedení safe space by nemělo vyžadovat oběti v oblasti osobního života.

“Není drsnějšího člověka, než je holka, co vede safe space!”

Vlastnosti vedoucího přímo ovlivňují formu vzniku safe space. Vhodný vedoucí dokáže inovativně reagovat na změny v potřebách klientů a intuitivně realizuje přeměnu klasického klubu na safe space.*

Vedoucí, který nesplňuje požadavky, přerod brzdí. Někdy až tak, že podmínkou vzniku safe space je jeho odchod.

*přechod z NZDM, kde je téma prevence duševního zdraví řešeno sekundárně, jako podoblast sociálního zdraví k NZDM, kde má prevence duševního zdraví stejnou prioritu jako prevence sociálního zdraví.

Potřeby vedoucího safe space

- jasně definované a stabilní požadavky, odpovědnosti a kompetence
 - co musím dělat, za co odpovídám, co rozhoduji, co můžu dělat, co nesmím dělat
 - metodika, vykazování, prioritizace...
- prostor pro seberozvoj v klíčových tématech
 - manažerské dovednosti i odborná témata
- nástroje a pomůcky pro rozvoj týmu
 - vzdělávání a rozvoj praktických dovedností
 - možnost reagovat na potřeby členů týmu (materiál, prostor, empatický vztah...)
 - možnost odměn/bonusů/teambuildingu
- mastermind, mentor
 - sdílení zkušeností s ostatními lidmi na stejné pozici - ve vedení safe space

Pracovník safe space

- dělá svou práci nejlépe, jak umí - přímo reaguje na potřeby klientů
- je součástí týmu, spolupodílí se na atmosféře v týmu
 - “junior” přináší energii a nadšení, “senior” klid a zkušenost
 - přináší do týmu svoje expertízy, zájmy a životní zkušenosti (sport, hudba, umění, peer empatie)

Pracovník definuje “svůj” safe space*, ne podobu služby.

- je veden a nebo má jasně definované kompetence
- se svými potřebami se obrací na vedoucí safe space
- vedoucí vnímá jako rodičovskou figuru - potřebuje jasné hranice

Pracovník nemusí vnímat safe space jako svůj kariérní cíl - ale měl by si svůj kariérní cíl definovat a komunikovat o něm s vedoucím safe space kvůli plánování kapacit a rozvoje.

*osobní prostor bezpečné dospělé osoby - pomyslná bublina v blízkosti pracovníka, do které klienti vstupují

Růst pracovníka v safe space

junior

medior

senior

terapeut*

student nebo čerstvý absolvent bez praxe, dospělý s praxí s dětmi (mimo soc. služby)

- cca 1. rok v safe space
- hledá sám sebe, dospívá
- učí se pracovat
- potřebuje vedení
- **není kompetentní k individuální práci s klientem**

absolvent s praxí, pracovník po 1 roce, zkušený do 6 m po novém nástupu

- 2-4 roky v safe space
- už ví jak to chodí
- doplňuje si vzdělání a dovednosti
- rozhoduje se o kariérním směru
- **může přijmout kompetenci k individuální práci s klientem**

dlouhodobý pracovník, zkušený po 6m od nástupu

- safe space je jeho posláním
- stabilní, učí se od něj junioři a medioři
- podpora vedoucího

senior s dokončeným terapeutickým výcvikem

- zůstává v dosahu služby
- změna role
- podporuje tým

*Trend pokračovat do terapeutické profese neznamená, že ji pracovníci dělají v safe space, ale vnímají to jako logické pokračování v práci s lidmi. V praxi to znamená, že často odcházejí do soukromé praxe nebo oboje kombinují.

Potřeby pracovníka safe space

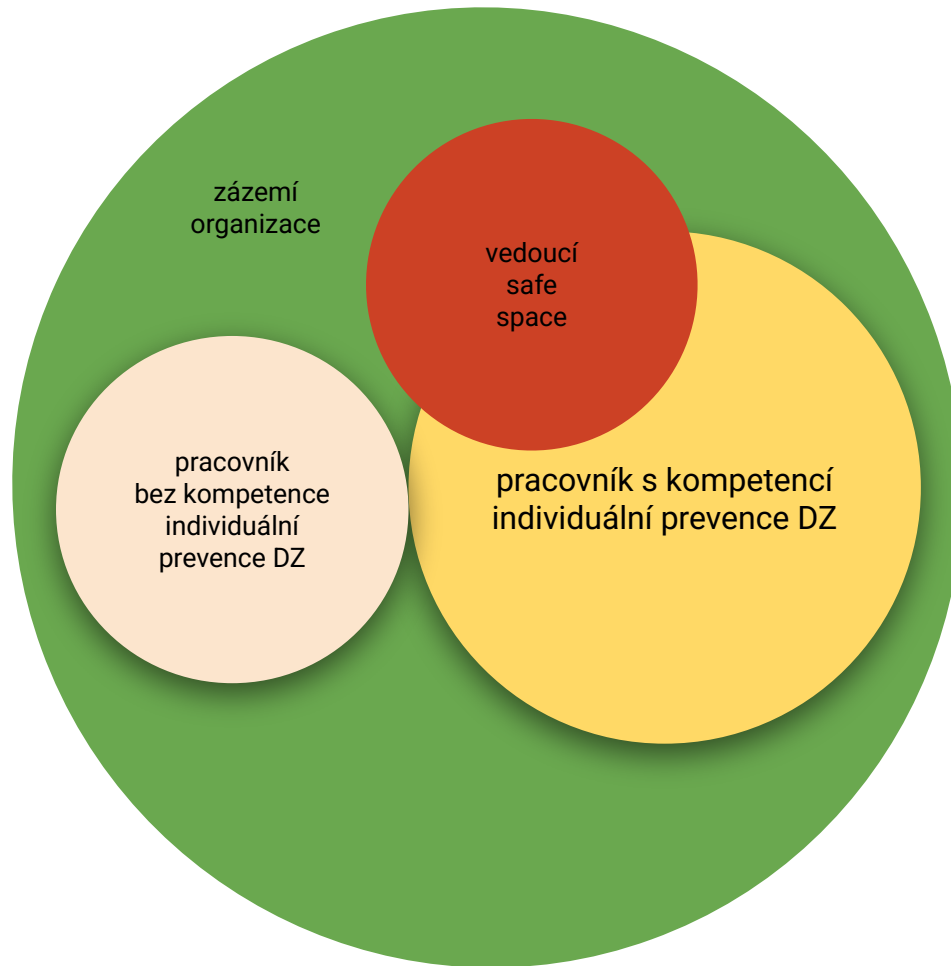
- prostor - ve kterém je možné realizovat soukromé rozhovory s klienty
 - “individuálka”, antistresové pomůcky, kapesníčky...
- čas - vyhrazený na individuální práci s klientem
 - dostatek času na jednoho klienta - rozumný počet klientů
 - možnost odejít z “klubu” do “individuálky”, i když jsou na místě další klienti
 - možnost zpracovat emoce z klienta v prostoru mimo přímou práci (intervize, supervize, aftercare, záznam do výkazu, plánování...)
- seberozvoj
 - práce se sebou samým - práce s hranicemi, se sebezkušeností, psychoterapie
 - praktické dovednosti - kurzy, mentor, stáže/výměnné pobyty
 - teoretické dovednosti - kurzy, postupy a metody

Tým safe space

Safe space nejlépe funguje tam, kde jsou věkově, genderově a sebezkušenostně **heterogenní týmy**.

- v týmu by mělo být alespoň cca 75 % stabilní složky - 100% stabilita není nutná
- safe space klade nároky na expertizu pracovníka - je nutné, aby na službě byl vždy alespoň jeden pracovník s kompetencí pro individuální práci na prevenci duševního zdraví
- **optimálně jsou na směně 3 pracovníci** - dva pro klienta kvalitativně rozdílní pracovníci s kompetencí pro individuální práci na prevenci DZ a jeden pracovník s kompetencí pouze pro skupinovou práci prevence DZ*

*bez kompetence pro individuální práci - junior a nebo medior, který tuto kompetenci nemá/nechce



Potřeby týmů

Týmy potřebují časoprostor na setkávání, plánování a informování.

Nezbytná je kvalitní návazná síť - terapeuti, OSPOD, policie a aktuální kvalitní kontakty

Není nutné, aby měli všichni plný úvazek - důležitější jsou stabilní směny (pozitivní i pro klienty) a atmosféra podporující další seberealizaci mimo safe space.

Metodika prevence DZ se hodí, důležitější je ale přítomnost mentora (mám se koho zeptat) a možnost pozorovat dobrou praxi.

Pomůcky se hodí, zásadní je ale školení pro práci s nimi.

Vykazování musí být minimalistické a respektovat různé přístupy.

Zjištění, co se projektu týče

Advokacie - lokálně si dělají sami, ocení advokacii směrem k OSPOD, vlastním organizacím, obecně školám

Metodika - praktická pomůcka pro každodenní nahlížení (nesmí interferovat s interními metodikami)

Vykazování - musí být velmi minimalistické, aby respektovalo různé provozní situace v safe space (některé NZDM prakticky nevykazují, protože jsou jiné priority)

- nutnost argumentovat potřebu vykazování prevence DZ jako sběr dat pro zlepšení financování služby a jako klíčovou podmínku pro navýšení úvazků na 3 pracovníky na službě, možnost hezčího safe space pro individuální rozhovory, lepších prostor...

Shrnutí

- vznik safe space výrazně zjednodušuje čitelná organizace
 - organizace, která jasně nenastaví pravidla a kompetence vedoucí/ho a zasahuje do nich, ztěžuje budování safe space
- safe space stojí a padá na vedoucí/m a jeho schopnostech a vlastnostech
 - vedoucí bez růstového mindsetu nedokáže reagovat na změny v poptávce klientů
 - vedoucímu bez manažerských schopností a jasně nastavených hranic se rozsype tým
- diverzita v týmu je žádoucí, proměnlivost v personálním obsazení však není na škodu
 - je fajn mít v týmu seniory, mediory, juniory, krátkodobé i dlouhodobé pracovníky