

odborný časopis 

# sociální služby

cena: 69 Kč / 3 €

Měli bychom  
povolit tvorbu zisku  
při poskytování  
sociálních služeb?

Tábor hostil  
účastníky konference  
Zdravotní péče  
v sociálních službách  
v roce 2023

Terapie

# Muzikoterapie a sociální služby

# Systemové zavádění práce se sexualitou

## v sociálních, školských a zdravotních zařízeních

**Zkušenosti ukazují, že organizace s progresivním přístupem k tématu sexualitě stále hledají cesty, jak práci se sexualitou systémově uchopit.**

■ **Text: Mgr. Lucie Šídová,**  
výkonná ředitelka organizace Freya, z. s.,  
a psychoterapeutka

**L**idé, kteří žijí v zařízeních sociálních a zdravotních služeb, mají v mnoha případech omezený přístup k možnosti naplňovat svoji sexualitu a vztahy. Klienti a klientky ale mají zájem o sexualitě a vztazích mluvit, potřebují ovšem informace a 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 přespát.

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 pečujících osob.

### ➤ Jak tedy práci se sexualitou v zařízeních zavést?

Pokud se vedení organizace rozhodne zavést práci se sexualitou a vztahy, musí počítat s časovou dotací a se zapojením svých pracovníků a pracovnic. 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. Záleží na kapacitě a možnostech organizace.

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

V praxi jsme si všimli několika přístupů, které otvírají práci se sexualitou v zařízeních. Nejčastější jsou tyto:

- Téma řešení sexualitě vychází z potřeb personálu, ale nemá podporu vedení.
- Vedení vidí potřebu řešení tématu, ale personálu nedává 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 sexualitě 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 sexualitě a vztahů ulehčují řešení tématu sexualitě 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: Trojúhelník pomoci znázorňuje, kterých osob se téma sexualitě v zařízení týká

### ➤ Proces systémového zavádění

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 sexualitě, ale ještě předtím je důležité podniknout určité kroky.

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

**Pokud chcete systémově zavést práci se sexualitou v zařízení, je vhodné:**

**1. Sestavit podpůrný tým,** který by společně téma sexualitě a vztahů zavedl do organizace. Důležitá je podpora ředitele/ředitelky, kteří celý proces zavádění podporují či vedou směrem, který je v souladu s filozofií organizace. Je důležité si nastavit vzájemnou komunikaci mezi týmem a ředitelem/ředitelkou, kterým 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.

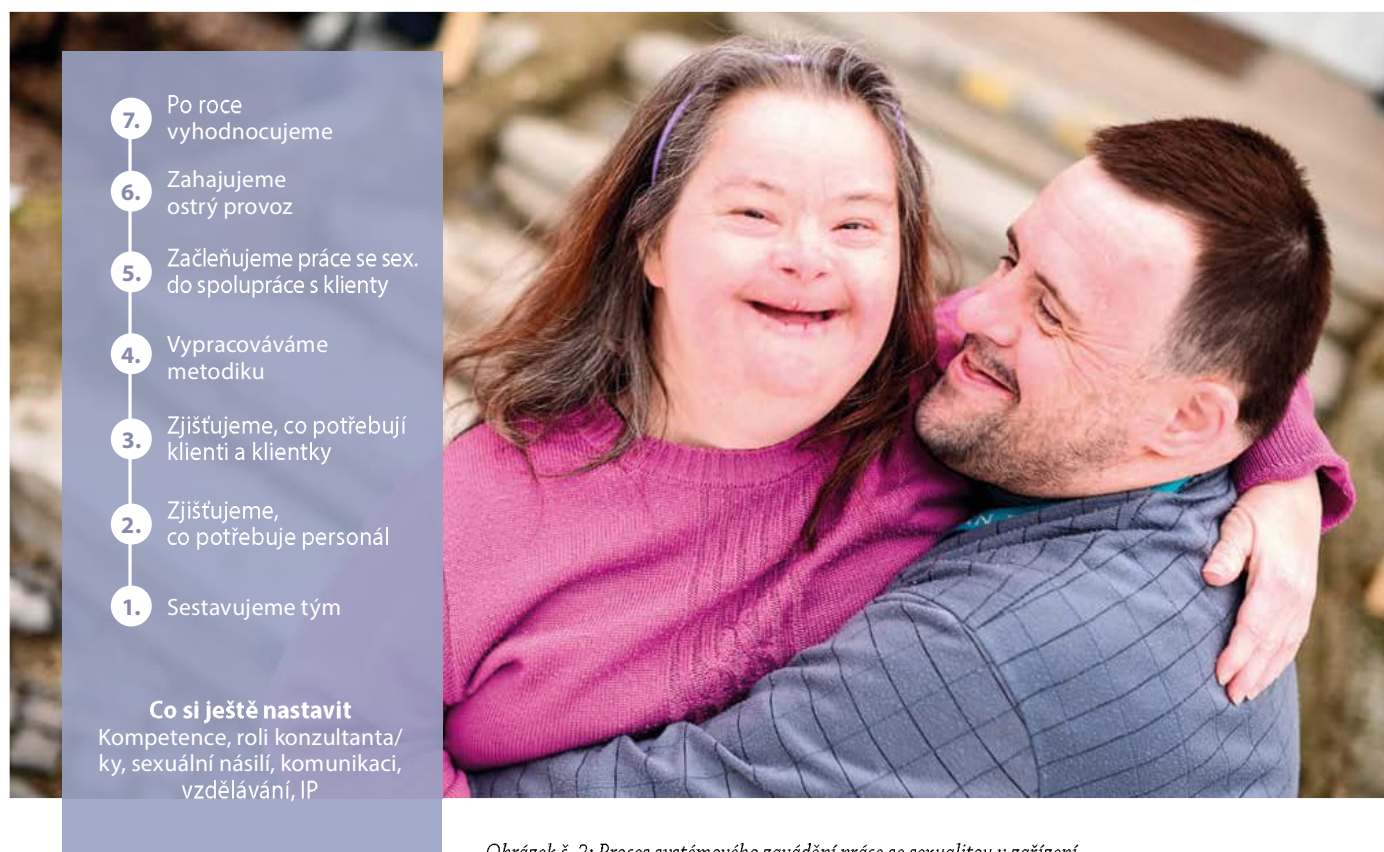
**2. Strukturovaně porozumět postojům a pohledu personálu,** který témata v praxi řeší, a zjistit, co by mu pomohlo, aby s tématem sexualitě mohl lépe pracovat. Je možné vést s pracovníky/pracovnicemi rozhovory. Tím ukazujete, že je téma sexualitě běžným tématem, že se o něm dá mluvit. Dozvíte se, jak podpořit pracovníky a pracovnice, kteří téma zatím upozaďují. Zjistíte, jaké jsou 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 i tento systém nastavujete pro klienty a klientky.

**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.

**5. Zavedení práce se sexualitou do praxe organizace je důležitým**





7. Po roce vyhodnocujeme
6. Zahajujeme ostrý provoz
5. Začleňujeme práci se sex. do spolupráce s klienty
4. Vypracováváme metodiku
3. Zjišťujeme, co potřebují klienti a klientky
2. Zjišťujeme, co potřebuje personál
1. Sestavujeme tým

**Co si ještě nastavit**  
Kompetence, roli konzultanta/  
ky, sexuální násilí, komunikaci,  
vzdělávání, IP

Obrázek č. 2: Proces systémového zavádění práce se sexualitou v zařízení

krokem, který organizace často nedokončí. **Dalším krokem je seznámit s dokumentem pro práci se sexualitou 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. Na tuto práci budou tito lidé potřebovat čas a prostor.

K větší kompetentnosti personálu jednoznačně přispívá vzdělávání v oblasti sexuality a vztahů.

**6.** Po nastavení systému následuje další krok – **představit a oslavit hotovou práci** a začít vše **testovat** v ostrém provozu. V této fázi činnost týmu, který zaváděl práci se sexualitou, nekončí. Doporučujeme, aby se nadále setkával a práci vyhodnocoval. Vhodné je také určit pracovníka/pracovnici, kteří budou 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 dle potřeb klientely a personálu inovovat.

Cílem zavedení práce se sexualitou je sociální, zdravotní či jiná služba, která je ote-

vřená 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 a personál, který má podporu vedení organizace, je profesně připraven na ně reagovat a v této oblasti odborně spolupracovat.

### » Výhody zavedeného systému práce se sexualitou v organizaci

*Co získá management:*

- spokojenější tým;
- méně problematických situací;
- méně konfliktů;
- zkvalitnění služeb;
- ucelený individuální plán a standardy – lepší výsledek při kontrolách;
- předejde se konfliktům s rodinnými příslušníky;
- zvýší se bezpečnost personálu;
- ochranu před sexuálním násilím díky stanoveným pravidlům a postupům;
- předejde se porušování práv klientů a klientek;
- předejde se sexuálnímu obtěžování klientů a klientek, nákaze pohlavně přenosnými nemocemi a nechtěnému otěhotnění.

*Co získají pracovníci a pracovnice přímé péče:*

- budou ve své práci spokojenější;
- ubude problematických situací při práci s klientelou;

- ubude konfliktů mezi kolegy a kolegyněmi díky jednotným postupům;
- jasné postupy při práci se sexualitou;
- předejde se obtěžování zaměstnanců/zaměstnankyň;
- úlevu díky vědomí, že mohou řešení náročnějších situací přenechat konzultantovi/konzultantce.

*Co získají klienti/klientky:*

- zvýší se jejich životní spokojenost;
- ubude problematických situací;
- ubude konfliktů;
- sníží se sexuální tenze;
- budou vědět, s kým řešit téma sexuality v zařízení;
- sníží se jejich stud a obava mluvit o těchto tématech;
- získají dovednosti a teoretické informace v této oblasti a zjistí, kde jsou hranice;
- zkvalitní vlastní život.

**Organizace Freya  
byla založena v roce 2016  
s cílem pomáhat lidem se  
zdravotním postižením,  
seniorům a seniorkám  
žít naplno.**