



Průběžná zpráva o transformaci Domova pod Kuňkou



PROJEKT PODPORA TRANSFORMACE DOMOVA POD KUŇKOU

V současné době probíhá v Domově pod Kuňkou proces transformace, tedy změna z pobytové sociální služby ústavního charakteru na službu komunitního charakteru. Hlavním cílem projektu bylo podpořit tento proces transformace, jehož očekávaným výsledkem je změna způsobu života uživatelů (zapojení do společnosti, běžný způsob života, vztahy a společenské role v přirozeném prostředí, vlastní rozhodování, nezávislost a samostatnost). V rámci projektu bylo realizováno pět aktivit, zaměřených na uživatele, jejich opatrovníky a příbuzné, zaměstnance a veřejnost.





K1 PŘÍPRAVA UŽIVATELŮ A JEJICH OPATROVNÍKŮ, PŘÍBUZNÝCH, NA TRANSFORMACE

Cílem této aktivity bylo pomoci zaměstnancům připravit uživatele na změnu způsobu života v pobytové sociální službě komunitního charakteru a naplánovat transformované služby a prostředí, ve kterém budou uživatelé žít, odpovídající jejich přáním a potřebám. Součástí aktivity byla komunikace s opatrovníky a příbuznými s cílem zajistit, aby měli dostatek informací a spolupracovali na plánování i realizaci změny způsobu života uživatelů.

Naplnění cílů aktivity

Cíl aktivity byl naplněn, u všech uživatelů, kteří budou opouštět Domov pod Kuňkou v rámci 1. fáze transformace, byl ve spolupráci s nimi, jejich opatrovníky a příbuznými vytvořen a následně realizován plán přechodu. Probíhala také komunikace s opatrovníky a příbuznými, kteří dostali všechny potřebné informace a v případě svého zájmu se účastnili sjednávání plánů přechodu.

Zaměstnanci a externí spolupracovníci ve svém hodnocení výsledků a průběhu aktivity oceňovali především:

- výrazné zlepšení pozorují v posílení kompetencí uživatelů a v tom, jak je zaměstnanci aktivně motivují k větší samostatnosti a nezávislosti, oceňují také výraznější zapojování uživatelů do běžných domácích činností,
- dostatek času na přípravu uživatelů na nový způsob života, tento časový prostor umožňuje postupnou, citlivou a individualizovanou práci s uživateli, respektující jejich tempo, obavy i potřeby,
- větší podpora klientů ze strany pracovníků směrem ke zvyšování jejich soběstačnosti a zapojování do běžných činností,
- postupné zvyšování respektu k samostatnosti uživatelů, zaměstnanci začali uživatelům častěji poskytovat prostor pro vlastní rozhodování a nácvik dovedností, čímž docházelo k omezení nadměrného „přepečování“, tento přístup podporuje samostatnost, sebevědomí a aktivní zapojení uživatelů do běžného života,
- větší důraz na podporu samostatnosti a rozhodování klienta,
- větší schopnost nechat klienta zkoušet věci vlastní cestou,
- větší zaměření na individuální plánování zaměřené na člověka, a ne na provoz,
- posílení role klíčového pracovníka,
- zvýšení schopnosti vést rozhovor o přáních a potřebách a cílech klienta,
- změna v samotném poskytování péče, kdy pracovníci reagují na individuální potřeby a poskytují adekvátní míru podpory směřující k posílení kompetencí – a tedy i samostatnosti – klientů,
- pracovníci vedou uživatele k samostatnosti, ve větší míře zapojují uživatele do péče o vlastní osobu nebo péči o domácnost, uživatelům se dostává více prostoru v možnosti rozhodování, aplikují individuální přístup k uživateli.



Průběh realizace aktivity

V rámci aktivity bylo realizována celkem 21 konzultací. V době mezi jednotlivými konzultacemi zaměstnanci pracovali na zadaných úkolech, využívali také vzdálenou konzultační podporu.

Na začátku realizace aktivity byla vytvořena Metodika přípravy uživatelů na transformace. Dle této Metodiky byl vytvořen a následně realizován Plán přechodu u 19 uživatelů, u jednoho z uživatelů byl v důsledku zhoršení zdravotního stavu Plán přechodu ukončen. U 17 uživatelů bylo realizováno také hodnocení Plánu přechodu.

Do realizace aktivity byli přímo zapojeni jak samotní uživatelé, tak jejich příbuzní a opatrovníci.

Uživatelé a jejich plány přechodu





K2 PŘÍPRAVA ZAMĚSTNANCŮ NA TRANSFORMACI

Cílem této aktivity bylo změnit POSTOJE zaměstnanců a zvýšit jejich KOMPETENCE. V rámci zvyšování kompetencí šlo o posílení znalostí a dovedností zaměstnanců v oblastech:

- komunikace s uživateli,
- plánování a poskytování služeb v souladu se základními zásadami dle § 2 Zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. (individuální přístup, podpora samostatnosti, dodržování lidských práv),
- zvládání obtížných situací, které v rámci transformace především při práci s uživateli zažívají,
- vzájemné spolupráce a koordinace, schopnosti fungovat a navenek působit jako jednotný tým.

Naplnění cílů aktivity

Postoje zaměstnanců

Deset zaměstnanců a externích spolupracovníků hodnotilo na stupnici od jedné do desíti postoj zaměstnanců ke klientům na začátku a na konci projektu (1 = paternalistický přístup, 10 = partnerský přístup). Na začátku projektu byl postoj zaměstnanců v průměru na úrovni 5,5, tedy stejný přibližně stejný poměr mezi paternalistickým a partnerským přístupem. Na konci projektu došlo ke změně průměru na 8,1, tedy k výrazné převaze partnerského přístupu. Dle tohoto hodnocení tedy došlo ke změně paternalistického na partnerský přístup o 26 %.

Kompetence zaměstnanců

Deset zaměstnanců a externích spolupracovníků hodnotilo na stupnici od jedné do desíti kompetence na začátku a na konci projektu (1 = nízké kompetence, 10 = vysoké kompetence). Na začátku projektu byly kompetence zaměstnanců v průměru na úrovni 5,1, na konci projektu došlo ke změně průměru na 8,1. Dle tohoto hodnocení tedy došlo ke zvýšení kompetencí zaměstnanců o 30 %.

Na otázku, jaké změny v postojích a kompetencích zaměstnanců v průběhu projektu nastaly, odpověděli zaměstnanci a externí spolupracovníci například:

- obecně lze však říci, že pracovníci přetavili svůj paternalistický přístup na partnerský, dokáží si uvědomit své chyby v péči o uživatele,
- velký pokrok vidím v důsledném dodržování lidské důstojnosti a lidských práv,
- u většiny pracovníků je zřetelný posun od rodičovského/vychovatelského modu komunikace k partnerskému,
- pracovníci již téměř bez výjimky respektují soukromí klientů a usilují o zachování jejich lidské důstojnosti ve všech situacích,
- na začátku projektu bylo opakovaně poukazováno na paternalistický, ochranný či místy mocenský přístup zaměstnanců k uživatelům, v průběhu realizace projektu však došlo k posunu směrem k partnerskému, respektujícímu a podporujícímu přístupu,
- určitě došlo k pokrokům ze strany přístupu pracovníků ke klientům,
- změny proběhly v posunu a rozvoji pracovníků přímé péče v přístupu ke klientům, např. zlepšení verbální i neverbální komunikace s klienty a u řady z nich došlo ke zvýšení



- jejich sebereflexe (zvýšení náhledu na sebe sama v soc. službě),
- změny proběhly také ve větším uvědomování si prvků vyvolávajících předsudky a negativní hodnocení a k jejich následnému odstraňování, např. infantilní výzdoba, snížení množství dětských hraček, eliminace nevhodného způsobu podávání léků na chodbě,
 - zaměstnanci postupně začali novou transformaci přijímat pozitivněji – jednak díky jasnější komunikaci, jednak díky tomu, že změny byly více propojené s jejich každodenní praxí, postupně se zvýšila jejich angažovanost, ochota učit se nové věci a převzít odpovědnost za vlastní rozvoj,
 - vnímám také posun v jejich otevřenosti ke spolupráci, sdílení zkušeností a hledání efektivnějších postupů,
 - v průběhu realizace projektu byla patrná změna v přístupu zaměstnanců k uživatelům, zejména v oblasti přímé péče a to v pozitivním slova smyslu,
 - Pracovníci prokazatelně změnili způsob komunikace, zejména v oblasti důsledného oslovování uživatelů formou vykání, dále v podpoře zapojování uživatelů do běžných denních činností, jako je péče o vlastní osobu a domácnost, a v respektování soukromí a důstojnosti uživatelů v souladu s principy individualizované péče.

Stáže

V průběhu projektu bylo realizováno 14 stáží ve třech organizacích, dvou druhích služeb (domovy pro osoby se zdravotním postižením, chráněné bydlení). Stáží se zúčastnilo celkem 28 zaměstnanců.

Jednalo se o vícedenní stáže (3 dny), v rámci kterých zaměstnanci Domova pod Kuňkou pracovali společně se zaměstnanci organizace, ve které jsou na stáži.

Organizace	Služba	Počet stáží
Domov Dědina (Královéhradecký kraj)	DOZP Opočno	3
	DOZP České Meziříčí	2
	CHB Náchod	1
	CHB Jaroměř	1
Čtyřlístek, centrum pro osoby se zdravotním postižením Ostrava (Moravskoslezský kraj)	DOZP Domek u Rourovny	3
	DOZP Domek Kanczuckého	2
Domov Kamélie Křižanov (Kraj Vysočina)	DOZP, CHB Nové Město na Moravě	1
	DOZP, CHB Žďár nad Sázavou	1

Každý zaměstnanec vypracoval zprávu ze stáže. Na základě těchto zpráv byly identifikovány níže uvedené skutečnosti.

Nejčastější dobrá praxe v jiných zařízeních zjištěná na stážích

- Přátelská, klidná a domácí atmosféra
- Podpora samostatnosti uživatelů
- Kvalitní vybavení a moderní pomůcky





- Dobrá týmová spolupráce a komunikace

Nejčastější nedostatky v jiných zařízeních zjištěné na stážích

Vzdělávání

V rámci projektu bylo realizováno celkem 13 kurzů pro 156 zaměstnanců. Témata kurzů byla vybírána manažerem procesu transformace, odborným garantem a vedoucí služeb.

Název vzdělávání	Datum	Počet účastníků
Virtuální realita – péče o klienta	27. 5. 2024	10
	28. 5. 2024	8
Etická komunikace s lidmi s mentálním postižením	4. 6. 2024	11
	28. 11. 2024	9
	29. 11. 2024	10
Aktivizují péče o člověka s mentálním postižením – praktický průvodce aktivizací běžného dne	18. 12. 2024	13
Prevence vyhoření	7. 2. 2025	12
	11. 3. 2025	14
	8. 4. 2025	12
Život s postižením v obrazech	13. 3. 2025	15
	9. 10. 2025	15
Stárnutí osob se zdravotním postižením	4. 11. 2025	14
	5. 11. 2025	13





Supervize

Supervizní setkání realizovaná v rámci projektu systematicky reflektovala klíčová témata související s transformací služby a podporou kvality života klientů. Dlouhodobě nejvýraznějším doporučením byla podpora samostatnosti klientů a jejich běžného způsobu života, která se prolínala napříč celým sledovaným projektem. Supervize opakovaně zdůrazňovaly potřebu upřednostňovat podporu před nadměrnou péčí, odstraňovat ústavní zvyklosti a vytvářet klientům reálné příležitosti k péči o sebe a svou domácnost.

Významným tématem byla také nutnost týmového řešení náročného chování klientů a udržování jednotného přístupu napříč organizací. Supervize poskytly prostor pro sdílení obtížných situací, hledání funkčních postupů a posilování profesní jistoty pracovníků. Opakovaně byla akcentována důležitost kvalitních písemných záznamů jako opory pro praxi i ochrany personálu.

Postupně se posilovalo téma důstojnosti klientů, zejména v oblasti oslovování, nastavování hranic a prevence infantilizace. Supervize přispěly ke zvědomění dopadů každodenních drobných postupů na vnímání klientů i veřejné mínění o službě.

Reflexe výstupů ze stínování se ukázalo jako efektivní nástroj profesního rozvoje, který podporoval sebereflexi pracovníků, identifikaci silných i slabých stránek služby a přenos dobré praxe do každodenní práce. Neméně důležitým výstupem byla práce s emocemi pracovníků a prevence syndromu vyhoření, kdy supervize poskytovaly bezpečný prostor pro ventilaci zátěže a posilování odolnosti týmu.

Celkově lze konstatovat, že supervizní proces významně přispěl ke kultivaci přístupů pracovníků, sjednocení praxe a postupnému naplňování principů běžného života v sociální službě.

Nejčastěji se objevující témata supervize

- Stínování a sdílení výstupů z něj
- Podpora samostatnosti klientů a běžného života
- Náročné chování klientů a jeho zvládání
- Tykání vs. vykání klientům, důstojnost a předsudky
- Aktivizace klientů – význam, forma, hranice

Nejčastěji se opakující výstupy a doporučení ze supervize

- Podpora samostatnosti klientů a běžného způsobu života
- Týmové řešení náročného chování klientů a jednotnost přístupu
- Práce s hranicemi, důstojností a oslovováním klientů (tykání × vykání)
- Význam stínování a jeho systematické využívání
- Práce s emocemi pracovníků a prevence vyhoření

Stínování

Stínování je výuková a zpětnovazebná technika, která přináší zaměstnancům jedinečnou příležitost získat bezprostřední zpětnou vazbu na výkon specifických dovedností přímo na pracovišti v průběhu výkonu práce. Technika je vhodná především při zdokonalování dovedností v oblasti komunikace a práce s jednotlivci a skupinami.



Technika „stínování“ probíhá přímo na pracovišti a zaměřuje se na rozbor konkrétních situací. Práce konzultanta spočívá v zaměřeném pozorování práce zaměstnanců (stínování) a následném poskytnutí zpětné vazby.

Počet a druhy realizovaných stínování

V průběhu projektu realizovali 3 konzultanti celkem 64 konzultací formou stínování.

Jednalo se o tyto druhy stínování.

Druh stínování	Počet
Dopolední ve všední den zaměřené na zaměstnance daného patra	31
Odpolední ve všední den zaměřené na zaměstnance daného patra	12
Dopolední o víkendu zaměřené na zaměstnance daného patra	10
Individuálně zaměřené na jednoho zaměstnance	4
Individuálně zaměřené na jednoho klienta	4
Individuálně zaměřené na jednoho klienta včetně jeho osobní dokumentace	3

Vývoj kvality práce zaměstnanců s klienty v průběhu trvání projektu

Práce s klienty se v průběhu realizace stínování jednoznačně zlepšila, zkvalitnila.

Došlo k posunu od paternalistického, infantilizujícího a servisního přístupu k partnerské, respektující a podporující péči.

Zlepšila se komunikace, respekt k právům a důstojnosti klientů, podpora samostatnosti i individuální přístup.

Komunikace a oslovování klientů

Začátek projektu:

- V počátečních zápisech je často zmiňováno střídání tykání a vykání, používání zdvořilých, mateřského tónu a množného čísla („napijeme se, najíme se“), což je vnímáno jako infantilizace dospělých klientů. Pracovníci často používají i ironii nebo ne zcela vhodné výrazy.

Konec projektu:

- Postupně je patrný posun k důslednějšímu vykání, respektujícímu oslovování a snaze o partnerskou komunikaci. Zdvořiliny a mateřský plurál se vyskytují méně často, pracovníci se opravují a reflektují svůj způsob komunikace. V některých zápisech je již vykání a respektující oslovování standardem a pracovníci sami vnímají potřebu změny a aktivně na ní pracují.

Zapojování klientů do činností a podpora samostatnosti

Začátek projektu:

- Klienti jsou často obsluhováni, pracovníci za ně vykonávají činnosti, které by zvládli sami nebo s podporou. Přebíhá „servisní“ přístup, kdy klienti mají málo příležitostí k samostatnosti a zodpovědnosti za běžné úkony (např. příprava jídla, úklid, praní).

Konec projektu:

- Dochází k posunu – pracovníci více zapojují klienty do péče o sebe a domácnost, motivují je k samostatnosti a oceňují jejich úspěchy. V zápisech je zmiňováno, že pracovníci poskytují pouze nezbytnou asistenci a podporují klienty v tom, co zvládnou sami. Přibývá individuálních aktivit a respektování tempa klientů.



Ochrana práv, důstojnosti a soukromí

Začátek projektu:

- Opakovaně jsou zmiňovány situace, kdy není dostatečně respektováno soukromí klientů (otevřené dveře při hygieně, vstupování bez zaklepání, podávání léků na chodbě). Také je kritizováno používání infantilních prvků v prostředí (dětské motivy, plyšové hračky) a nedůstojné označování pomůcek.

Konec projektu:

- Dochází ke zlepšení – pracovníci více dbají na zavírání dveří, klepání před vstupem, používání paravánů, respektování rozhodnutí klientů a jejich soukromí. Infantilní prvky jsou postupně odstraňovány, pracovníci více reflektují důležitost důstojnosti a individuality klientů.

Individuální přístup a empatie

Začátek projektu:

- Přístup je často kolektivní, aktivity jsou skupinové a málo individualizované. Pracovníci někdy jednají rutinně, bez hlubšího zájmu o individuální potřeby klientů.

Konec projektu:

- Přibývá individuálních aktivit, pracovníci více naslouchají klientům, ptají se na jejich potřeby, respektují jejich rozhodnutí a tempo. V zápisech ze stínování je oceňována empatie, trpělivost a schopnost pracovníků přizpůsobit se konkrétnímu klientovi.

Reflexe a seberozvoj týmu

V průběhu projektu byla patrná snaha o sebereflexi a zlepšování – pracovníci i vedení pravidelně hodnotí svou práci, diskutují o slabých místech a hledají cesty ke zlepšení. Doporučení z jednotlivých zápisů jsou často implementována v praxi a v dalších zápisech je patrný posun k lepšímu.

K3 VYTVOŘENÍ A PILOTNÍ IMPLEMENTACE NOVÝCH METOD PRÁCE ZVYŠOVÁNÍ KOMPETENCÍ UŽIVATELŮ

Cílem této aktivity bylo vyzkoušet a pilotně implementovat novou metodu rozvoje kompetencí uživatelů. Jedná se o multisenzorickou stimulaci využívající speciálně vytvořenou 3D virtuální realitu. Předpokladem bylo, že díky této metodě se může zlepšit kvalita života uživatelů se střední a vysokou mírou podpory.

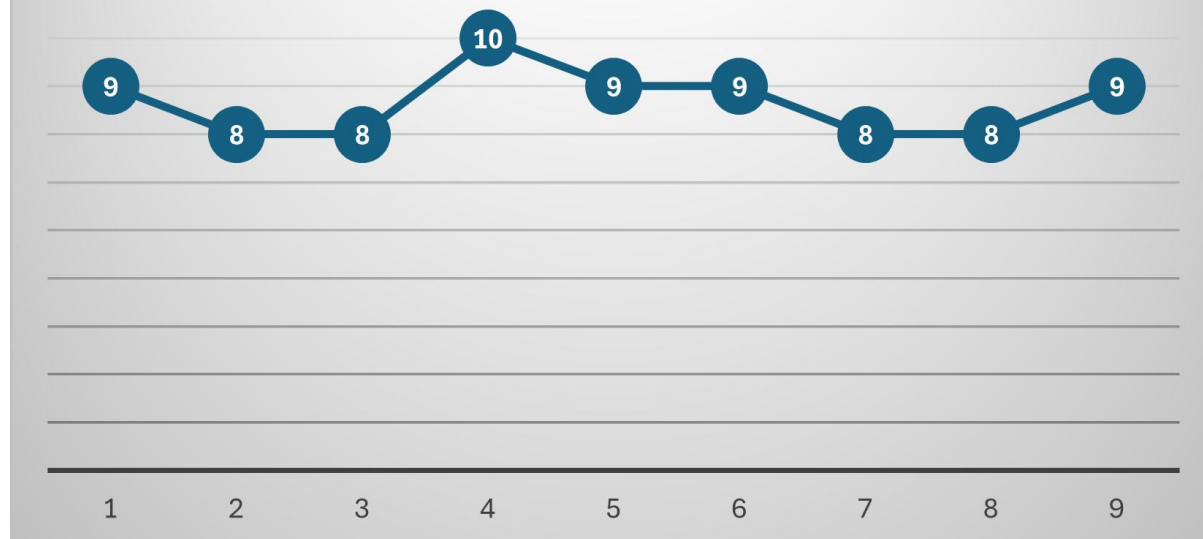
Naplnění cílů aktivity

Devět zaměstnanců a externích spolupracovníků hodnotilo zlepšení kvality života uživatelů díky metodě 3D stimulace na stupnici od jedné do desíti (1 = žádné nebo minimální zlepšení, 10 = velké zlepšení).

Průměr hodnocení těchto devíti osob byl 8,7, nikdo nehodnotil méně než 8 body, je tedy možné konstatovat, že dle nich metoda 3D stimulace přinesla uživatelům velké zlepšení kvality jejich života.



Hodnocení přínosů metody 3D stimulace



Na otázku, jaké pozitivní změny v kvalitě života klientů díky metodě 3D stimulace nastaly, odpověděli zaměstnanci a externí spolupracovníci například:

- metoda přinesla více individuální práce, která stavěla na silných stránkách uživatelů a umožnila jim aktivně se podílet na plánování obsahu jednotlivých setkání,
- uživatelé získali větší prostor pro spolurozhodování a volbu témat, což posílilo jejich zapojení i pocit kompetence,
- rozšíření znalostí o světě prostřednictvím virtuálního prostředí,
- objevování nových zájmů a preferencí,
- posílení pozitivních emocí (zvědavost při práci s novou technologií, radost z práce a výsledků),
- identifikace zdravotních obtíží (např. zhoršeného zraku), které bylo možné dále řešit a tím zlepšit kvalitu života uživatelů i v této oblasti,
- rozšíření obzorů, podpora aktivního učení, procvičování jemné a hrubé motoriky, podpora samostatnosti,
- vzhledem k dlouhodobému nedostatku pracovníků v přímé péči pro nás byla možnost mít na oddělení člověka navíc velkým přínosem,
- uživatelé měli více individuální pozornosti, podnětů a jejich volný čas byl smysluplněji vyplněn,
- určitě došlo ke zlepšení psychického stavu u uživatelů, díky individuální práci,
- ukázalo se, že i osoby s vyšší mírou postižení či ve vyšším věku dokáží při vhodné podpoře pracovat s moderními technologiemi,
- u některých klientů byl zaznamenán také posun ve slovní komunikaci, případně ve schopnosti vybavovat si vzpomínky a dále o nich hovořit,
- velmi přínosné byly rovněž navazující aktivizační metody, které klientům ukázaly nové možnosti smysluplného trávení volného času,

- nepochybně se jedná o metodu prospěšnou pro osoby se zdravotním postižením, která dokáže vytvořit motivující a bezpečné prostředí při simulaci nových prožitků a životních situací,
- tato metoda velmi pozitivně ovlivnila prostorovou orientaci, paměť i koncentraci klientů zapojených do projektu a nepochybně byla vhodnou aktivitou projektu transformace,
- po zahájení implementace této metody bylo již velmi brzo vidět pozitivní výsledky práce určených aktivizačních pracovníků s uživateli,
- zvýšila se četnost individuální práce s uživateli, dostali tak více smyslových podnětů, které vedli k emoční aktivizaci, rozšíření a rozvíjení slovní zásoby,
- pomáhalo to uživatelům poznávat svět způsobem, který je pro ně jinak skoro nedostupný, najednou se mohli „podívat“ k moři, zároveň ochutnat slanou vodu či ponořit si nohy do vody s pískem, setkat se se zvířaty a slyšet jejich zvuky v bezprostřední blízkosti, cítit jemný vánek a vůni lesa a zároveň mít nadosah šišky, listy, apod...
- metoda 3D stimulace se postupem času ukázala jako nástroj multismyslové stimulace, s nadsázkou řečeno takový „snoezelen koncept v moderním pojetí“ (využití moderních technologií), díky propojení obrazu, zvuku, doteku i vůní se pro ně svět stal mnohem pestřejší a srozumitelnější.



Průběh realizace aktivity

V rámci aktivity bylo realizováno celkem 13 konzultací. V době mezi jednotlivými konzultacemi zaměstnanci pracovali na zadaných úkolech, využívali také vzdálenou konzultační podporu.

Na začátku realizace aktivity byla vytvořena Metodika 3D stimulace pro dospělé mentálně postižené osoby. Dle této Metodiky byla metoda 3D stimulace realizována u 14 uživatelů. Uživatelé pomocí metody 3D stimulace pracovali na naplnění těchto osobních cílů:

- uživatel samostatně přechází silnici, dokáže určit bezpečnou vzdálenost přijíždějících aut, nečeká zbytečně, až přejede vzdálené auto,
- poskytnutí dostatečného množství smyslových podnětů, zvýšení množství



- mezilidských kontaktů a mezilidské komunikace,
- rozvoj poznání pomocí 3D stimulace,
- získávání více podnětů s pomocí 3D stimulace,
- redukce projevů negativního chování pomocí 3D brýlí,
- snižování konfliktních situací a nežádoucího chování, vydržet u jedné činnosti, lepší srozumitelnější komunikace,
- samostatné sestavení jídelníčku a nákupního seznamu, samostatné nakoupení surovin dle receptu,
- podpora komunikace a motoriky pomocí interaktivního prostředí
- prohlubování znalostí v oblasti svých zájmů,
- posílení kognitivních a fyzických schopností za pomocí 3D stimulace,
- posílení soustředění a schopnosti dokončovat úkoly prostřednictvím 3D stimulace se zaměřením na kreativní tvorbu a smysluplné trávení volného času,
- reminiscenční stimulace pomocí virtuální reality.

I všech uživatelů se podařilo tyto osobní cíle plnit zcela či částečně. U dvou uživatelů muselo být v důsledku zhoršení zdravotního stavu používání metody 3D stimulace pozastaveno, u jednoho uživatele ukončeno.



K4 PODPORA KOMUNIKACE S DOTČENÝMI AKTÉRY, INFORMOVÁNÍ A ZAPOJOVÁNÍ VEŘEJNOSTI

Cílem této aktivity bylo informovat laickou i odbornou veřejnost o procesu transformace Domova pod Kuňkou a dosáhnout pozitivního postoje veřejnosti k tomuto procesu.

V rámci aktivity bylo realizováno celkem 103 různých činností (aktuality na webu, příspěvky na sociálních sítích, články, prezentace na odborných setkáních, reportáže apod.), tj. cca 4,3 aktivit měsíčně.

Byly zřízeny účty na sítích Facebook a Instagram.

Byl natočen a zveřejněn dokumentární film o transformaci.

Přehled realizovaných činností

Činnost	Médium	Počet
aktualita	webové stránky Domova pod Kuňkou	35
příspěvek	Facebook	30
příspěvek	Instagram	24
prezentace	odborné setkání	4
článek	Chrudimský deník, Zpravodaj Lecnín (Heřmanův Městec), Rábský zpravodaj, časopis Sociální služby	6
reportáž	Český rozhlas Radiožurnál, TV Lecnín (Heřmanův Městec)	2
tisková zpráva		2





ZÁVĚR, ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A PRŮBĚHU PROJEKTU

Stanovený hlavní cíl projektu, tedy podpořit proces transformace Domova pod Kuňkou, změnu způsobu života uživatelů, se podařilo naplnit.

U všech uživatelů, kteří budou opouštět Domov pod Kuňkou v rámci 1. fáze transformace, byl ve spolupráci s nimi, jejich opatrovníky a příbuznými vytvořen a následně realizován plán přechodu. Došlo především k posílení samostatnosti a soběstačnosti uživatelů, individuálního přístupu zaměstnanců k uživatelům.

Byl posílen partnerský přístup zaměstnanců k uživatelům na úkor paternalistického přístupu, byly zlepšeny kompetence zaměstnanců v důležitých oblastech jako je například komunikace s uživateli, dodržování jejich základních lidských práv, zvládání obtížných situací při práci s uživateli.

Byla úspěšně vyzkoušena a zavedena nová metoda práce s uživateli, 3D stimulace, která vedle ke zvýšení kvality života uživatelů.

Po celou dobu trvání projektu byly laická i odborná veřejnost různými způsoby informována o procesu transformace.

Mezi hlavní nedostatky, které byly identifikovány v průběhu realizace projektu a které je nutné do budoucna řešit, patří dlouhodobý nedostatečný počet zaměstnanců a nedostatečná týmová spolupráce všech zaměstnanců.

