



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
zdravotnictví



REFORMA PÉČE
O DUŠEVNÍ ZDRAVÍ

PodUP

Jak se stát peer pracovníkem v oblasti duševního zdraví

Zkušenost jako síla, zkušenost jako pracovní nástroj

Ministerstvo zdravotnictví ČR

Praha, 2026



Příručka „Jak se stát peer pracovníkem v oblasti duševního zdraví“ byla vytvořena v projektu Ministerstva zdravotnictví ČR „Podpora uživatelů a neformálních pečujících v jejich zapojování do systému péče o duševní zdraví a do hodnocení jeho kvality“, registrační číslo CZ.03.02.02/00/22_031/0004254, který byl realizován v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus spolufinancovaného Evropskou unií.

Na jejím vypracování se podílel odborný realizační tým projektu spolu s jeho pracovní skupinou a Platformou peer pracovníků, která zahrnovala zkušené peer pracovníky i zájemce o peerskou práci. Všem kolegům patří poděkování za jejich praktické a odborné postřehy při tvorbě této příručky.

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

většina z nás chce být společnosti nějakým způsobem prospěšná. Být užitečný je jednou ze základních potřeb, které vedou k určení smyslu života každého jedince. Stává se, že lidé se zkušeností s duševním onemocněním na nějakou dobu odcházejí z důvodu onemocnění z otevřeného pracovního trhu, někteří přerušují proces vlastního vzdělávání. Tyto skutečnosti mohou vést k pocitům selhání a nepotřebnosti. Jejich smysl života se může pomalu vytrácet.

Přesto všechno ale při využívání péče v oblasti duševního zdraví získávají nepřenositelné znalosti a zkušenost, jak jí procházet co možná nejlépe. Na vlastní kůži poznávají její slabiny a nedostatky, ale také možnosti účinné podpory. Umí se vcítit do člověka, který si procesem léčby právě prochází a který se tak ocitá na začátku své cesty zotavení a zplnomocnění.

Tyto zkušenosti a znalosti je možné využít k proměnám systému péče o duševní zdraví. Smyslem těchto změn je péče zaměřená na zotavení a zplnomocnění každého člověka se zkušeností s duševním onemocněním, tak aby mohl pokračovat ve svých aktivitách, které kvůli duševnímu onemocnění musel na nějaký čas opustit. Někdo se vrací do původního zaměstnání, někdo pokračuje ve studiu, někdo naopak pocítí potřebu pomáhat druhým lidem, kteří si právě duševním onemocněním procházejí. Zapojují se tak na nejrůznějších pozicích jako peer pracovníci.

Znám mnoho úspěšných peer pracovníků, kteří se díky peerství stali neobyčejně zajímavými a inspirujícími bytostmi. Znám i peer pracovníky začínající a znám i lidi se zkušeností s duševním onemocněním, kteří se o své cestě peer pracovníka teprve rozhodují nebo o ní uvažují. Právě pro ty poslední je tato příručka určena především.

Tuto příručku jsme tvořili s cílem podpořit lidi se zkušeností v procesu jejich volby, zda se stát peer pracovníkem, nebo nikoliv. Je symbolické, že na jejím vzniku spolupracovali zkušení peer pracovníci, kteří tím předali svoje peerské, ale i životní zkušenosti těm, kteří jednoho dne převezmou jejich práci.

Budeme nadšeni, pokud si tuto příručku přečtete od začátku do konce a pokud se k ní budete vracet, a to i v případě, že jste si již nějakou pozici peer pracovníka vybrali. Jako peer pracovník bych vás ráda uvítala v našem peerském světě, který nás tak obohacuje a ve kterém se zároveň zotavujeme.

Přeji poutavé čtení.



za realizační tým RNDr. Dana Chrtková, CSc.,

odborná gestorka projektu Ministerstva zdravotnictví ČR „Podpora uživatelů a neformálních pečujících v jejich zapojování do systému péče o duševní zdraví a do hodnocení jeho kvality“

Obsah

Člověk se zkušeností, peer pracovník.....	4
Historie a současnost peerství.....	5
Přínosy peerské práce pro společnost	6
Přínosy peerské práce pro peer pracovníka.....	8
Rizika a překážky peerské práce pro peer pracovníka.....	9
Předpoklady pro peerskou práci	10
Kvalifikace, vzdělání a vzdělávání pro peerskou práci	13
Peerská práce	14
Hodnocení kvality služeb – „peer hodnotitel“	15
Přímá podpora lidí se zkušeností – „peer konzultant“	19
Přednášková činnost – „peer lektor“	23
Hájení práv a zájmů lidí se zkušeností – „peer obhájce“	27
Další peerské práce	31
Peer pečující.....	33
Kroky k peerské práci	37
Dobrý zaměstnavatel	40
Přílohy.....	41

Člověk se zkušeností, peer pracovník

Člověk se zkušeností s vlastním duševním onemocněním je člověk, který prožil duševní onemocnění nebo jím prochází. Tato zkušenost mu dává jedinečný vhled do výzev, které s duševním onemocněním souvisejí, a hluboké porozumění těm, kteří čelí podobným obtížím. Má též často osobní zkušenosti s konkrétními zdravotními i sociálními službami. V této příručce pro zjednodušení textu používáme **zkrácený pojem člověk nebo lidé se zkušeností**.

Pokud je člověk ochoten sdílet svou zkušenost s vlastním duševním onemocněním a zotavením a zároveň podporuje jiné lidi se zkušeností nebo jejich pečující, hovoříme o peer pracovníkovi v oblasti duševního zdraví, zkráceně **peer pracovník**. Peer pracovníci jsou proto lidé různého věku, vzdělání i předchozích znalostí a dovedností z mnoha profesí.

Jejich peerská práce probíhá různými způsoby, nejen osobním kontaktem s jinými lidmi se zkušeností. Peer pracovník může vést přednášky na témata, která se týkají duševního zdraví, podílet se na vytváření odpovídajících sociálních a zdravotních služeb nebo se zapojit do jejich hodnocení z perspektivy lidí, kteří mají vlastní zkušenost s duševním onemocněním.

Podobně jako peer pracovníci se mohou do peerské práce zapojit i neformální pečující o lidi se zkušeností – podrobnější informace jsou uvedeny v kapitole Peer pečující.

Může též nastat situace, kdy člověk sám bojuje s duševním onemocněním a zároveň podporuje blízkého, který má také obtíže v oblasti duševního zdraví. V takovém případě je možné, aby se zapojil do peerské práce jak z pozice peer pracovníka, tak i peer pečujícího – podle toho, která zkušenost je v daném kontextu více uplatnitelná.

Podtrženě jsou uvedeny odkazy na kapitoly této příručky, související webové stránky, literaturu uvedenou v příloze Zdroje nebo slova vysvětlená v příloze Pojmy.

Historie a současnost peerství

Peerská práce má v systému péče o duševní zdraví nezastupitelné místo. Aktivní zapojení lidí se zkušeností a pečujících do celého systému je jedním z ústředních principů moderní péče o duševní zdraví. Participaci a spolupráci vyzdvihují i mezinárodní dokumenty, např. dokumenty Světové zdravotnické organizace (WHO) nebo Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. V duchu těchto principů je proto jedním z ústředních cílů reformy péče o duševní zdraví v České republice postupné zvyšování počtu zapojených lidí se zkušeností a posílení jejich vlivu.

Kořeny peerské práce sahají hluboko do historie podpůrných společenství. Již koncem 18. století byl ve Francii zaznamenán neformální model vzájemné podpory mezi pacienty tehdejšího azylu (dnešní psychiatrické nemocnice), kdy lidé se zkušeností pomáhali jeden druhému s úctou a respektem k lidské důstojnosti. Ve 20. století se jako vzor pro mnoho zemí stalo hnutí Anonymních alkoholiků, založené v USA roku 1935, jehož principy vzájemné podpory a sdílení příběhů byly později přeneseny i mezi lidi se zkušeností.

Formální začlenění peer podpory do systémů péče o duševní zdraví se odehrálo v řadě zemí ke konci 20. století. Později se objevily první certifikované programy vzdělávání peer pracovníků založené na konceptu zotavení. Ten klade důraz na stav celkové pohody a kvality života. Zapojování peer pracovníků (nejen těch, co se podílejí na přímé podpoře lidí se zkušeností) je v současnosti řešeno v různých zemích světa rozličně; existují země, kde je zapojování peer pracovníků dokonce vládní politikou.

Rozvoj peer podpory v České republice odstartoval v roce 2012 projekt Centra pro rozvoj péče o duševní zdraví. Přestože v ČR zatím chybí plně systémová inkluze peer pracovníků, projekt Ministerstva zdravotnictví ČR „Podpora uživatelů a neformálních pečujících v jejich zapojování do systému péče o duševní zdraví a do hodnocení jeho kvality“ se aktivně zasazuje mimo jiné o jasnou definici činnosti peer pracovníka a posílení peerské práce ze strany ministerstev, krajů, obcí a poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb. V rámci tohoto projektu vznikla i tato příručka.

Přínosy peerské práce pro společnost

Peerská práce má celospolečenský význam. Zapojení peer pracovníků má pozitivní dopad na různé úrovně – od individuální podpory lidí se zkušeností či pečujících přes zlepšování sociálních a zdravotních služeb až po systémové změny a osvětu. Tyto přínosy se týkají všech: lidí se zkušeností, jejich blízkých, samotných peer pracovníků, jejich týmových kolegů, poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb, úřadů, odborné i široké veřejnosti.

Lidem se zkušeností peer pracovníci přinášejí naději a podporu.

Osobní příběh zotavení peer pracovníka ukazuje, že je možné žít plnohodnotný život navzdory omezením, která s sebou duševní onemocnění může nést. Peer pracovník není pouze podpora. Je také živým důkazem, že změna je možná a že současný stav duše není definitivní. Tato naděje a důvěra ve vlastní schopnosti jsou často klíčovým momentem na cestě k zotavení a zplnomocnění. Peer pracovníci přinášejí porozumění, které vychází ze sdílené zkušenosti. Zároveň poskytují oporu v situacích, které jsou pro běžné profesionály těžko uchopitelné. Inspirují k nacházení smyslu a vlastní cesty zotavení. Peerská podpora přispívá k nabytí vyšší sebehodnoty lidí se zkušeností, má pozitivní vliv na jejich sebevědomí, zmírňuje sociální izolaci a usnadňuje jejich návrat do života. Peer podpora může též prodloužit stabilní období lidí se zkušeností (a snížit tedy četnost hospitalizací). Tím je umožněno i zlepšení jejich kvality života.

Peer pracovníci přinášejí mnoho informací zejména o tématech zotavení, zplnomocnění a existujících sociálních a zdravotních službách. Změna systému, o kterou peer pracovníci usilují, přináší péči, která řeší reálné potřeby lidí se zkušeností. Zároveň je založená na lidských právech a lidské důstojnosti. Taková péče má potenciál posílit zotavení a zplnomocnění každého, kdo jí prochází.

Pro **pečující** znamená peerská podpora, zejména ze strany peer pečujících (viz kapitola Peer pečující), získání orientace v situaci, možnost sdílení, úlevu, posílení sama sebe. Peer pečující, ale i peer pracovníci, rozumějí výzvám, které pečující zažívají – včetně nejistoty, zátěže, vyhoření nebo pocitu izolace. Poskytují tak oporu, díky níž se pečující necítí sami, a nabízí praktické rady, porozumění a přijetí. Tato podpora přispívá k prevenci vyhoření, k posílení psychické odolnosti a ke snížení stresu. Zároveň může vést k zotavení rodiny z příchodu duševního onemocnění blízkého a následně ke stabilnějšímu zázemí člověka se zkušeností a zlepšení tak kvality života celé rodiny.

Kolegové a týmy získávají díky peer pracovníkům novou perspektivu. Peer pracovníci vnášejí do týmů, k jednacímu stolu a do rozhodovacích uskupení autentický hlas lidí se zkušeností, který volá po péči založené na individuálním a celostním přístupu. Systém péče pak reaguje na skutečné potřeby lidí se zkušeností a napomáhá jejich zotavení a zplnomocnění.

Úřady a poskytovatelé sociálních a zdravotních služeb získávají cennou zpětnou vazbu o skutečných potřebách lidí se zkušeností. Peer pracovníci se podílejí na vytváření služeb, které odpovídají realitě života s duševním onemocněním. Jejich zkušenost je cenným podkladem pro strategické plánování služeb na všech úrovních (národní, krajské i obecní). Díky jejich zapojení se mění pohled na současný systém duševního zdraví a ukazuje se cesta, jak tento systém vést ke kvalitnější a efektivnější variantě.

Veřejnost získává díky peer pracovníkům důležitý impuls k destigmatizaci lidí se zkušeností. Otevřené sdílení zkušeností peer pracovníků se zotavením a s celým systémem péče o duševní zdraví snižuje strach společnosti z duševního onemocnění a z lidí se zkušeností. Takové sdílení bourá předsudky a přispívá k většímu povědomí o duševním zdraví a o efektivních intervencích, které lidi se zkušeností vedou k jejich plnohodnotnému životu. Komunikace i destigmatizace taktéž snižují práh pro vyhledávání odborné podpory pro sebe samého a lidé jsou motivováni více pečovat o své duševní zdraví, čímž dochází k prevenci duševních onemocnění.

Peer pracovníci mají důležitou úlohu také ve vzdělávání **široké veřejnosti, úředníků, studentů, odborníků a pracovníků sociálních a zdravotních služeb** v oblasti duševního zdraví. Účastní se kampaní, besed, vedou přednášky nebo školení. Přibližují témata jako dodržování lidských práv, kvalita péče a její efektivita, přinášejí svědectví o tom, co pomáhá a co nikoliv. Zvyšují tak povědomí o duševním zdraví napříč **celou společností**. Z tématu duševního zdraví se tak stává běžné téma, o kterém lze otevřeně mluvit.

V neposlední řadě vede peerská práce k **osobnímu i profesnímu rozvoji všech zúčastněných**. Spolupráce mezi peer pracovníky a profesionály, úředníky či politiky vytváří prostředí vzájemného učení. Všichni získávají nové zkušenosti, dovednosti a informace. Peer pracovníci přinášejí nové pohledy, otázky a poznatky, které inspirují k hlubšímu zamyšlení, a posouvají tak přístupy v péči o duševní zdraví směrem k větší lidskosti, rovnosti moci a kvalitě.

Přínosy peerské práce pro peer pracovníka

Při rozhodování, zda se stát peer pracovníkem, je vhodné zvážit všechna „pro“ a „proti“. V této kapitole nabízíme přehled přínosů, které vám peerská práce může přinést. Peerská práce otevírá cestu nejen k profesnímu uplatnění, ale i k hlubokému osobnímu růstu a větší sebedůvěře.

V první řadě budete naplňovat svou potřebu **seberealizace**. Peerská práce je jistě prací smysluplnou. Vychází z vaší vlastní zkušenosti s duševním onemocněním, se zotavením a ze znalosti systému péče o duševní zdraví. Je proto činností autentickou.

Práce peer pracovníka pomůže **zvýšit vaše sebevědomí a sebehodnotu**. Díky konkrétní činnosti si více uvědomíte, že vaše zkušenost má smysl a hodnotu. Dokážete být pro druhé pomocí, oporou a inspirací. Práce vám umožní posílit pozitivní obraz o sobě samém. Budete mít také příležitost **se neustále vzdělávat a rozvíjet**. Naučíte se nové dovednosti, získáte nové znalosti a otevrou se vám další profesní možnosti.

Peerská práce **snižuje vlastní sebestigmatizaci**. Otevřeným sdílením vlastních zkušeností se zotavením a zplnomocněním můžete lépe přijímat sebe sama a zbavit se pocitů studu či obav spojených s vaší minulostí. Při práci můžete zažít i **terapeutický účinek daný sdílením**. Vyprávěním své cesty k zotavení inspirujete nejen druhé, zároveň tím přijímáte svou minulost a aktivně budujete svou budoucnost.

Získáte **svobodu mluvit o duševním onemocnění** bez obav z odsouzení. Budete moci otevřeně sdílet své zkušenosti, včetně těžších období. Tím podpoříte otevřenost a bourání tabu kolem duševního zdraví. Práce peer pracovníka vám umožní více se zaměřit na **sebepéči a rozpoznávání vlastních potřeb a hranic**. Postupně si uvědomíte, jak důležité je starat se o své duševní zdraví a kdy si včas říct o podporu.

Peerská práce přinese **strukturu dne a stabilitu**. Vaše zaměstnání se stane součástí vaší cesty k zotavení. Může vám usnadnit cestu **na otevřený pracovní trh**, pokud se na něj budete chtít vydat, a obnovíte si svou profesní identitu. Přinesete zpět do svého života pocit užitečnosti a pocit zapojení do společnosti. Stanete se součástí **pracovního prostředí**, kde bude vaše zkušenost vnímána jako přínos. Budete bráni jako rovnocenný kolega. Vaše práce vám může přinést také **uznání** – své vlastní hodnoty, uznání od kolegů, lidí se zkušeností, širší veřejnosti.

Zaměření na peerskou práci vám může otevřít **nové možnosti smyslu života a vnést jiný náhled na vlastní obtíže**. A v neposlední řadě vám práce může přinést **zvýšení životní úrovně**. Díky placenému zaměstnání si zajistíte stabilnější finanční zázemí a zlepšíte kvalitu svého života.

Rizika a překážky peerské práce pro peer pracovníka

Peerská práce není jen o přínosech. Stejně důležité je věnovat pozornost i možným rizikům a výzám, které se s touto profesní cestou mohou pojít. Uvědomění si těchto překážek vám pomůže se na ně lépe připravit a předcházet jim.

Jedním z nejčastějších rizik je **přetížení**. To může nastat, když **neodhadnete svou kapacitu** nebo **nedokážete včas rozpoznat své hranice**. Peerská práce je emočně náročná a vyžaduje schopnost vyvážit pracovní požadavky s péčí o sebe. Snaha vyhovět všem očekáváním od samého začátku vašeho pracovního poměru může vést k **vyčerpání** nebo až k **vyhoření**. Neztrácejte proto ze zřetele své vlastní zdraví, potřeby a limity; je potřebné mít i prostor pro sebe, rodinu, přátele, své zájmy a koníčky, které udržují rovnováhu mezi prací a osobním životem. Podněty k sebepéči najdete v příloze [Sebepéče](#).

Zejména na začátku se může objevit **tlak na výkon** – ať už ze strany organizace, okolí, nebo od vás samotných. Někdy je přirozené chtít se „osvědčit“ a nezklamat důvěru. Dávejte ale pozor, abyste **nepřepálili začátek** – začít příliš intenzivně může vést k přetížení nebo až ke ztrátě motivace.

Při peerské práci můžete pociťovat i jistou **osamělost**, zvláště pokud jste první či jediný peer pracovník v týmu. Ne každý tým je připravený a srozuměný s tím, co peerská práce obnáší. Budování respektu a důvěry ve vašem profesním okolí může chvíli trvat. Někdy budete svou pozici **postupně vyjasňovat a obhajovat**. Proto se napojte na další peer pracovníky, se kterými můžete sdílet zkušenosti, inspiraci a vzájemně se podporovat. Pomůže vám [Platforma peer pracovníků](#).

Je důležité si také uvědomit, že i peer pracovník může procházet náročným obdobím, které si vyžádá např. hospitalizaci. A i to je naprosto v pořádku. Mnozí peer pracovníci se po tomto období úspěšně vracejí ke své činnosti – často ještě posílení o další zkušenosti, které mohou předávat dál. Klíčová je otevřená komunikace s týmem a jeho vedoucím a nastavení bezpečného prostředí, které zajistí návrat a pokračování v práci s respektem a důvěrou.

Je proto potřebné pečovat o sebe (viz příloha [Sebepéče](#)) a hledat podporu v oblastech, kde ji potřebujete. Též je doporučeno naučit se rozpoznat vlastní krizi a umět ji řešit. Vaše peerská práce pak bude nejen smysluplná, ale i dlouhodobě udržitelná.

Předpoklady pro peerskou práci

Každý, kdo uvažuje o peerské práci, by měl nejprve prozkoumat svou **vnitřní motivaci** – vnitřní přesvědčení, že chce konkrétně přispět k lepší péči o duševní zdraví. Je motivací touha sdílet osobní zkušenost a nabídnout podporu těm, kteří procházejí podobnými výzvami? Nebo inspirovat ke změně systému péče o duševní zdraví tak, aby se předcházelo opakování obtížných situací, které člověk prožil? Právě tyto pohnutky jsou klíčovým předpokladem pro práci peer pracovníka, které jej odlišují od ostatních odborníků.

Vědomí, že svými zkušenostmi a znalostmi systému péče o duševní zdraví lze cíleně zlepšovat kvalitu života jiných i svou vlastní, dává peerské práci hluboký smysl. Tento vnitřní pohon je základním předpokladem pro odvahu jít dál, sdílet svoje osobní zkušenosti a aktivně měnit systém péče. Důležité je vědět, že zkušenost nezahrnuje pouze úspěchy, ale též selhání, bezmoc a vyloučení. Každý prožitek má svou hodnotu a přináší cenné poznání, které může být inspirací a oporou pro ostatní a vést ke změně systému péče o duševní zdraví.

Dalším důležitým krokem je posouzení základních předpokladů a osobnostních vlastností a dovedností pro práci peer pracovníka. Peerská práce je v mnoha ohledech stejná jako jakékoli jiné zaměstnání – vyžaduje pracovní nasazení, zodpovědnost a schopnost týmové spolupráce apod. Současně ale přináší něco navíc: stojí na hluboké osobní zkušenosti, kterou peer pracovník využívá bezpečným a užitečným způsobem ve prospěch druhých i svůj.

Základní předpoklady

Zkušenost s duševním onemocněním: Osobní zkušenost s duševním onemocněním tvoří základní kámen práce peer pracovníka – dodává autenticitu, porozumění a motivaci.

Ochota zkušenost veřejně sdílet: Peer pracovník musí být ochoten veřejně sdílet, že má vlastní zkušenost s duševním onemocněním. Svou zkušenost se zotavením a systémem péče o duševní zdraví bude využívat při své práci a u některých peerských pozic o ní bude podrobněji hovořit s ostatními.

Autenticita: Je důležité být sám sebou, upřímný, transparentní a s vědomím své hodnoty. Autenticita posiluje důvěru a opravdovost kontaktu mezi lidmi. Může se stát, že vaše autenticita nebude z počátku vnímána ostatními jako silná stránka. Přesto je potřeba ji vnímat jako dar, který přináší na problém jasný pohled.

Relativní zotavení: Peer pracovník by měl být ve stabilní fázi zotavení. Přesto zotavení nelze ohraničit časově – každý prožívá cestu k němu individuálně. Je vhodné zvážit, zda cítím vnitřní pevnost a vyrovnanost, a identifikovat moment, kdy moje míra zotavení přispívá k bezpečnému předávání zkušenosti bez rizika prožití vlastního opětovného traumatu.

Vhodné osobnostní vlastnosti a dovednosti

Níže uvedené vlastnosti a dovednosti jsou inspirací pro peer pracovníky. Je zřejmé, že nikdo je nenaplní všechny, natožpak najednou. Mnohé z nich objevíte v peerské práci a další budete rozvíjet postupně během činnosti peer pracovníka. Důležitá je proto především ochota učit se a rozvíjet se. Získávání dovedností bývá proces, který může trvat měsíce i roky, a často jde o celoživotní učení a sbírání zkušeností.

Empatie: Schopnost vnímat emoce a prožitky druhých bez odsouzení je klíčová při navazování vztahu s lidmi se zkušeností i v kolegiální spolupráci. Důležité je, že empatie vám dovolí vnímat názory jiných s respektem a tolerancí při zachování si vlastního přesvědčení.

Komunikační dovednosti: Peer pracovník potřebuje umět sdělit své myšlenky a zkušenosti srozumitelně a citlivě. Je třeba se též naučit prosazovat myšlenky, nápady a poznatky, které jsou zásadní pro změnu systému. Výsledkem otevřené komunikace je pochopení, motivace i plodná spolupráce s lidmi se zkušeností, kolegy a odborníky.

Odvaha: Sdílení osobních zážitků, vystupování na veřejnosti nebo otevírání složitých témat vyžaduje odvahu. Každý peer pracovník čelí mnoha výzvám, kde je třeba vystoupit z komfortní zóny; dosažení úspěchu v tomto okamžiku však vede k posílení duševní odolnosti.

Ochota učit se novým věcem: Peer pracovník by měl být otevřený učení a seberozvoji. Vzdělávání prohlubuje odbornost a je důležité ve všech peerských činnostech.

Organizační schopnosti: Peer pracovník si bude muset umět plánovat čas, vést si poznámky, organizovat schůzky a zvládat více úkolů najednou.

Počítačové dovednosti: Peer pracovník by měl zvládat práci s běžnými kancelářskými programy, též používat e-mail a vyhledávat na internetu. Důležitá je i ochota osvojit si nové digitální nástroje a programy, které se v praxi používají.

Připravenost dodržovat pravidelný režim: Přejít zpět do pracovního rytmu, v některých případech i po delší odmlce, je velkou změnou. Pravidelný režim může hrát významnou roli i v procesu vlastního zotavení a zplnomocnění.

Trpělivost a vytrvalost: Ať už jde o podporu člověka se zkušeností na jeho cestě zotavení, nebo o systémovou práci, která přináší výsledky až s odstupem času, je trpělivost nezbytná k vytrvání v práci, aniž byste ztráceli naději či motivaci. Pro uchování naděje a motivace je nezbytné vidět ve své činnosti smysl a radost. Pak si uvědomíte, že i rutinní úkoly jsou potřebné, a proto nejsou nesmyslné.

Zachování klidu: Jednat v obtížných situacích s klidem je důležité pro udržení bezpečného prostředí.

Další možné požadavky zaměstnavatele

Vstupní lékařská prohlídka: V některých případech může být podmínkou nástupu do práce vstupní lékařská prohlídka, kterou provádí váš praktický lékař nebo smluvní lékař zaměstnavatele. Na prohlídce se ověřuje zdravotní způsobilost ke konkrétní pracovní náplni. V obou případech lékař potvrdí (nebo naopak zamítne) schopnost vykonávat práci, aniž vydává detailní zdravotní dokumentaci zaměstnavateli. Podmínkou výkonu peerské práce především přímo v sociálních nebo zdravotních službách může být očkování proti hepatitidě B.

Zdravotní způsobilost pro pracovníky ve zdravotnictví: Pro tyto pracovníky je stanovena zdravotní způsobilost vyhláškou č. 271/2012 Sb. (vyhláška o zdravotní způsobilosti zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka). Vyhláška uvádí, že zdravotní způsobilost nezíská člověk, který by měl duševní onemocnění uvedené v příloze 1 této vyhlášky. Z toho důvodu často peer pracovníci, kteří pomáhají lidem se zkušeností např. v psychiatrických nemocnicích, nejsou na pozicích zdravotníků.

Bezúhonnost: Někteří zaměstnavatelé mohou vyžadovat doložení bezúhonnosti, obvykle formou výpisu z Rejstříku trestů, jiní nikoliv. Pro některé může být i trestní minulost přínosem, protože tato zkušenost může pomoci navázat důvěru mezi peer pracovníkem a člověkem s podobnou životní zkušeností.

Svéprávnost: Peer pracovník se může setkat s dotazem na svéprávnost. Omezení svéprávnosti samo o sobě neznamená, že člověk nemůže působit jako peer pracovník – naopak, někdy může tato jeho zkušenost obohatit jeho práci. Vždy záleží na konkrétních povinnostech a odpovědnosti, kterou pracovní pozice nese, a případném rozsahu omezení svéprávnosti.

Chráněný trh práce / chráněné pracovní místo: Pro výkon peerské práce není podmínkou být osobou se zdravotním postižením ve smyslu zákona – tedy osobou, která je invalidní (v prvním, druhém, nebo třetím stupni) nebo která je zdravotně znevýhodněná (OZP). Není také nutné mít průkaz TP, ZTP či ZTP/P. Nicméně někteří zaměstnavatelé mohou peerskou pozici vytvořit jako chráněné pracovní místo nebo fungovat v rámci chráněného trhu práce. V tomto případě budete požadavek, že jste osobou se zdravotním postižením dle příslušných zákonů, muset splnit.

Kvalifikace, vzdělání a vzdělávání pro peerskou práci

Peerské pozice jsou různé a této různosti mohou odpovídat i různé požadavky zaměstnavatele na kvalifikaci, formální vzdělání a další vzdělávání.

Formální vzdělání

Peer pracovník se může při hledání zaměstnání setkat s požadavkem na minimálně ukončené středoškolské vzdělání – může jít o maturitu, výuční list, ale i dvouletý obor středního vzdělání. V některých případech může být vyžadováno i vysokoškolské vzdělání, jindy naopak postačí pouze základní vzdělání. Požadavek může vycházet buď ze zákona, nebo ze strany zaměstnavatele.

Specifické a průběžné vzdělávání

Každý zaměstnavatel může stanovit své **specifické požadavky pro vstup a setrvání v zaměstnání**. Může jít např. o absolvování vybraných kurzů, stáží nebo zaškolení na konkrétním pracovišti. Tyto požadavky se budou lišit podle typu organizace a druhu peerské práce. Je možné, že pokud budete pracovat přímo s lidmi se zkušeností u poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb, budete absolvovat akreditovaný kurz (např. pro [pracovníka v sociálních službách](#) nebo pro peer konzultanty).

Pro kvalitní výkon peerské práce jsou však potřeba další školení, která si již vybírá sám peer pracovník nebo zaměstnavatel a která jsou zaměřená přímo na rozvoj znalostí a dovedností důležitých v každodenní praxi. Vhodné jsou proto přímo **kurzy pro konkrétní peerskou činnost**, které umožňují lépe porozumět vybrané profesi. Může se i stát, že až v průběhu kurzu peer pracovník zjistí, jestli mu tento typ práce skutečně vyhovuje. Ani několikadenní kurz však nestačí k úplné připravenosti. Výhodou bude účast na **průběžných školeních**. Během práce se tak budete dále rozvíjet.

Odborná kvalifikace před nástupem do zaměstnání

Ve výjimečných případech je třeba doložit odbornou kvalifikaci stanovenou zákonem ještě **před nástupem do zaměstnání**. To se týká např. práce [sociálního pracovníka](#) (nezaměňovat s [pracovníkem v sociálních službách](#)). V jiných případech může být požadováno vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání v konkrétních oborech. Takové požadavky jsou však uvedeny již v inzerátu.

Odborná kvalifikace po nástupu do zaměstnání

Pokud budete mít zájem pracovat na krajském či obecním úřadě nebo na ministerstvu, můžete si doplňovat nezbytnou kvalifikaci až **po nástupu do zaměstnání**, a to do určité lhůty po nástupu. Tato povinná kvalifikace vychází ze zákonů. Zaměstnavatel vás bude o této nutnosti informovat již v inzerátu na pracovní pozici, při pohovoru či nejpozději po nástupu do zaměstnání. Je možné, že požadavky na odbornou kvalifikaci již splňujete, např. na základě předchozího formálního vzdělání. Existují i četné situace, kdy zákon nestanovuje žádnou kvalifikaci.

Peerská práce

Peerská práce nabízí pestrou škálu možností, jak se zapojit – od přímé podpory jednotlivcům až po účast na systémové změně. Je různorodá a proměnlivá, stejně jako lidé, kteří ji vykonávají. Některé peerské pracovní pozice jsou již v České republice zavedené, jiné si teprve své místo hledají.

Podrobnější informace o činnostech peer pracovníků v oblastech, kde nejčastěji působí, najdete v následujících čtyřech kapitolách příručky. Nejde o přesné definice jednotlivých pracovních pozic, ale spíše o orientační popis jejich činnosti. V kapitole [Další peerské práce](#) uvádíme ve stručnosti další příklady zapojení peer pracovníků. Každé z těchto působení je důležité a přináší jiný způsob, jak využít svou zkušenost ve prospěch druhých i sebe.

Z hlediska **formy pracovního vztahu** mohou peer pracovníci pracovat na základě různých smluvních ujednání. Mezi nejčastější patří pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohoda o provedení práce (DPP). Některí peer pracovníci také využívají živnostenské oprávnění pro poskytování svých služeb. Volba konkrétní formy spolupráce ovlivňuje nejen pracovní náplň, ale i rozsah a časovou dotaci práce.

Časová náročnost práce peer pracovníka se může výrazně lišit v závislosti na konkrétní činnosti a dohodě se zaměstnavatelem. Některí peer pracovníci se zapojují do krátkodobých aktivit, jako je např. účast v pracovních skupinách s jasně vymezeným časovým rámcem, hodnocení kvality určité zdravotní nebo sociální služby či lektorování konkrétního kurzu. Jiní pracují na pravidelný úvazek (často zkrácený). Záleží na potřebách organizace a individuálních možnostech každého peer pracovníka.

Některí peer pracovníci **zůstávají po celou dobu své profesní cesty** v jedné pracovní pozici, která jim vyhovuje a ve které se cítí dobře. Jiní mají chuť zkoušet nové věci – mění zaměření, rozvíjejí se v různých směrech nebo **zvládají více oblastí peerské práce současně**. Může to být např. kombinace přímé podpory s lektorskou činností, zapojení do komunitního plánování péče nebo účast na výzkumných aktivitách. Různorodost možností nabízí flexibilitu, díky níž si můžete najít cestu, která odpovídá vašim silným stránkám, zájmům a životní situaci.

Peerská práce by také měla umožnit **kariérní růst** – nabízí se vám mnoho cest, jak své zkušenosti dále využívat. Můžete předávat své zkušenosti dalším peer pracovníkům, podílet se na jejich zaškolování nebo vést odborné skupiny. Vaše cesta se může rozvíjet i směrem k [supervizi](#) pracovních mladších kolegů nebo k metodickému vedení týmů. V některých případech se peer pracovníci podílejí i na tvorbě systémových změn či vedení organizací. Vše začíná touhou být prospěšný druhým a nebát se dělat věci nově. Vaše profesní dráha bude jedinečná – tak jako jste vy.

U každé peerské pozice uvádíme pohled několika peer pracovníků na jejich peerskou činnost, který ilustruje daný typ zapojení. Věříme, že vám tyto příklady nabídnou povzbuzení a inspiraci při vaší peerské cestě.



Hodnocení kvality služeb – „peer hodnotitel“

Chcete zajistit, aby péče o duševní zdraví byla skutečně kvalitní a respektovala lidská práva?

Peer hodnotitel pomáhá lidem se zkušeností prostřednictvím hodnocení kvality sociálních a zdravotních služeb, které se jich týkají. Peer hodnotitel se aktivně účastní hodnocení kvality péče a dodržování lidských práv lidí se zkušeností v zařízeních poskytujících péči v oblasti duševního zdraví.

Peer hodnotitel obvykle působí v úzkém týmu, který se společně podílí na hodnocení kvality služeb. Není tedy na svou práci sám a může se opřít o kolegy v týmu. Hodnocení zpravidla probíhá podle předem stanoveného postupu, který vychází ze standardů kvality, zákonů a vyhlášek. Může se lišit dle typu sociální či zdravotní služby. Zjištění peer hodnotitele jsou plnohodnotnou součástí celkového hodnocení.

Peer hodnotitel přichází do kontaktu s lidmi se zkušeností i s personálem konkrétního zařízení. Nevstupuje s nimi ale do přímé konfrontace. Díky své vlastní zkušenosti dokáže citlivě vnímat prostředí, všimnout si možných nedostatků a porozumět tomu, jak provoz zařízení dopadá na člověka se zkušeností. Tím přináší do hodnoticího procesu nový pohled, který ostatním členům týmu často může scházet. Peer hodnotitel má schopnost snadno navázat kontakt s lidmi se zkušeností, získat jejich důvěru a přirozeně s nimi mluvit o jejich zkušenostech. Dalším zdrojem informací jsou vnitřní předpisy zařízení. Ty doplňují pohled získaný z rozhovorů a z vlastního pozorování.

Hodnocení lze provádět nejen externě, hodnotitel může být též součástí interních týmů kvality u poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb nebo se též vyjadřovat ke stížnostem v týmu nemocničního ombudsmana. Peer hodnotitel může pracovat také jako člen různých pracovních skupin a širších týmů na národní či regionální úrovni a ovlivňovat fungování poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb z pohledu kvality poskytovaných služeb a dodržování lidských práv.

Peer hodnotitel nemusí sdílet svůj příběh otevřeně. Využívá ho jako zdroj porozumění. Právě díky této zkušenostní perspektivě má jeho práce přímý dopad – přispívá k celkovému zkvalitnění sociálních a zdravotních služeb a k budování prostředí, které podporuje zotavení, zplnomocnění a respekt k lidským právům lidí se zkušeností.



Příklady činností (ve spolupráci s kolegy)

- hodnocení kvality poskytované péče u poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb
- interní sebehodnocení kvality u zaměstnavatele (např. lůžková psychiatrická zařízení)
- posuzování stížností a reagování na podněty ke zkvalitnění péče
- tvorba a prosazování nových návrhů k zákonům a vyhláškám z hlediska kvality péče poskytované v sociálních a zdravotních službách
- ovlivňování směřování péče prostřednictvím členství v různých pracovních skupinách, dozorčích a správních radách
- zpracování metodických dokumentů a předpisů

Vhodné dovednosti, vlastnosti a znalosti

- zájem o českou legislativu a národní a mezinárodní lidskoprávní dokumenty (např. zákon o sociálních službách, zákon o zdravotních službách, Úmluva o právech osob se zdravotním postižením)
- povědomí o systému sociálních a zdravotních služeb a vhléd do jejich fungování
- soulad s myšlenkou deinstitucionalizace služeb
- znalost standardů kvality péče zdravotních i sociálních služeb a metodiky jejich hodnocení
- kritické myšlení
- schopnost jasně vyjádřit své názory
- diskrétnost
- flexibilita v čase, místě

Potenciální zaměstnavatelé

Peer hodnotitel může působit na krajských úřadech a ministerstvech (zejména Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo práce a sociálních věcí), popřípadě též na úřadech větších obcí. Může též působit přímo u poskytovatelů sociálních či zdravotních služeb – v útvaru kvality, v týmu nemocničního ombudsmana nebo v dozorčí či správní radě. Též se může podílet na činnosti veřejného ochránce práv (ombudsman).

Doporučení a tipy pro hodnotitele



- Absolvujte kurz pro peer pracovníky, který se zabývá hodnocením kvality zdravotních a sociálních služeb. Kurz vám poskytne základní znalosti pro peerskou práci.
- Projděte si Standardy kvality a bezpečí a metodiky hodnocení. Pro získání celkového přehledu se seznámte i s těmi částmi, které mají na starost vaši kolegové. Sledujte také aktuální přístupy v hodnocení.
- Zúčastněte se vzdělávání zaměřeného na práva lidí se zkušeností a komunikaci. Jasně formulování myšlenek pomůže prosazení konkrétních změn.
- Vzdělávejte se průběžně – rozšířené znalosti upevní vaši pozici v hodnoticím týmu a pomohou vám lépe formulovat doporučení pro hodnocené zařízení.



- Připojte se ke krajskému fóru lidí se zkušeností nebo se staňte členem neziskové organizace, která podporuje lidi se zkušeností – pomůže vám to lépe pochopit jejich potřeby a nezůstat pouze u vlastního pohledu.
- Připravujte se důkladně – před každou návštěvou zařízení prostudujte jeho interní předpisy, které se týkají např. režimových opatření, stížnostních mechanismů a standardů kvality.
- Ohlíďte si dostatek času na přípravu, návštěvu zařízení i zpracování zprávy, abyste se nedostali do časové tísně.
- Veďte si stručné poznámky během hodnocení a pohovorů, usnadní vám to přípravu závěrečné zprávy.



- Požádejte si k rozhovorům s lidmi se zkušeností, kteří využívají hodnocené zařízení, o podporu ostatních členů hodnoticího týmu. Zvláště pokud nemáte dostatek praxe. Hodnocení v tandemu dvou peer hodnotitelů vytváří bezpečnější prostředí a umožňuje se vzájemně doplňovat při komunikaci s lidmi se zkušeností.
- Požádejte po dokončení hodnocení o reakci jak od kolegů v týmu, tak i od zástupců hodnocené organizace. Zpětná vazba pomáhá vylepšit vaše postupy a zefektivnit další hodnocení.



- Staňte se součástí online Platformy peer pracovníků či navažte kontakty s dalšími peer pracovníky – nejlépe ve vašem blízkém okolí. Získáte oporu i inspiraci pro další práci. Sdílení zkušeností s dalšími peer hodnotiteli a vzájemná podpora zvýší odbornost, odolnost i pocit sounáležitosti.
- Udržujte korektní vztahy s lidmi v hodnoceném zařízení – tento přístup usnadní nejen samotné hodnocení, ale může se z něj časem rozvinout i další spolupráce.



- Proberte se svými kolegy v hodnoticím týmu, co vám ve vaší práci nevyhovuje, a navrhněte, jaké změny by vám pomohly.
- Dopřejte si po hodnocení odpočinek: proces hodnocení bývá často časově náročný a vyžaduje soustředění; proto si po jeho dokončení udělejte chvíli klidu pro sebe a načerpajte energii.



Má cesta k peerství

Motivací stát se peer hodnotitelem byla potřeba (možná i touha) po tom, abych mohl nějakým způsobem odstínit další lidi od problémů a zážitků, kterými si člověk v rámci krušných chvil s onemocněním prochází. Považuji za naplňující, že je reálná šance, že na základě našich hodnocení dojde k postupnému zlepšování kvality služeb. V peerské práci jsem začínal jako peer obhájce a jako peer lektor, a čím více jsem zapojen v různých věcech, tím více se mi otevírají další dvířka a možnosti. Takto jsem se dostal až k práci peer hodnotitele. Moje práce se tak v průběhu let proměňovala poměrně znatelně.

Velkým přínosem peerské práce je různorodost. Jednání s lidmi, poznávání zajímavých lidí. Možnost být součástí změn systému. Dále to, že člověk má svobodu v tom, že nemusí svoji zkušenost skrývat, ale naopak ostatním může svůj pohled na věci pomoci s pochopením té „druhé strany“. V peerské práci jsou pro mě důležité tři hodnoty. Jsou jimi: vztahy – kvalitní a naplňující; naděje – že bude lépe a že máme šanci věci měnit; smysluplnost – to musím podtrhnout. Dále pak otevřenost, být sám sebou, snažit se nikomu vědomě neublížit. Shrnu bych to do věty umět žít sám se sebou. (Zbyněk)

V léčebně, kde jsem již pracovala jako peer konzultant, se zakládal tým nemocničního ombudsmana, kterého jsem se stala členkou. V týmu nemocničního ombudsmana se setkáváme se stížnostmi, které se týkají převážně kvality péče. V průběhu šetření a vypořádávání jednotlivých stížností vytváříme dialog mezi vedením léčebny a pacienty a společně tvoříme bezpečnější, kvalitnější a individualizovanou péči s ohledem na její standardy. Na jednotlivých peer pracovních pozicích vnímám, že mohu být součástí změny a že jako peer hodnotitel mohu mít skutečný vliv na systém a kvalitu péče o duševní zdraví, pokud pracuji v podporujícím prostředí. Práce je velmi obohacující, neboť se setkávám s různými příběhy a situacemi. Každý příběh je jedinečný a každý z nás se potká s určitou kvalitou péče a podílet se na jejím udržení, případně změně, mi dává velký smysl. (Hana)

Lékařka ze stacionáře, do kterého jsem docházela, mi zprostředkovala práci na podatelně výzkumného pracoviště, které se později přeměnilo v Národní ústav duševního zdraví. Během čtyř let na podatelně jsem se dobře zorientovala v chodu celého pracoviště a cítila potřebu se profesně posunout dál. A právě v té době jsem dostala nabídku zapojit se jako „expertka s žitou zkušeností“ v jednom z výzkumných programů ústavu. Tím začala moje cesta k peerství. Pár let na to pak přišla nabídka z vedení České psychiatrické společnosti, abych zastupovala lidi se zkušeností s duševním onemocněním v projektu, který se zabýval deinstitucionalizací služeb. Bylo to náročné a snažila jsem se, co mi síly stačily. Pocity frustrace a pochybnosti o sobě samé byly celkem běžnou součástí mého života.

Ale asi jsem v té roli obstála a byla mi nabídnuta možnost účastnit se pilotního hodnocení vybraných psychiatrických nemocnic dle WHO Quality Rights Toolkitu, hodnotícího nástroje Světové zdravotnické organizace, který vychází z konkrétních článků Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. Tato hodnotitelská zkušenost byla velmi cenná, protože mi umožnila jako člence hodnotícího týmu nahlédnout do fungování lůžkové psychiatrické péče. Obohatila moji expertizu o posouzení toho, jak jsou v psychiatrických nemocnicích dodržována lidská práva pacientů. Práce mě velmi bavila, ale byla poměrně náročná nejen na zjišťování skutečností, ale i na jejich vyhodnocení. (Dana)



Přímá podpora lidí se zkušeností – „peer konzultant“

Chcete přímo pomáhat lidem se zkušeností?

Peer konzultant pomáhá lidem se zkušeností prostřednictvím individuálních konzultací nebo skupinových setkání. Doprovází lidi se zkušeností na začátku nebo během jejich cesty zotavení. Opírá se o svou zkušenost, kterou prožil, když procházel systémem péče o duševní zdraví a svým vlastním zotavením. Účastní se přímé podpory lidí se zkušeností zejména ve zdravotních i sociálních službách, může také pracovat s rodinou a blízkými člověka se zkušeností.

Peer konzultant přináší naději a povzbuzení – je živým důkazem, že zotavení je možné. Aktivně naslouchá, nehodnotí a vytváří bezpečný prostor, ve kterém se druhý může svobodně otevřít bez obav z posuzování. Přináší porozumění pro myšlenkové stavy, které lidé se zkušeností zažívají – a které bývají pro jiné odborníky těžko uchopitelné. Ve vhodných chvílích citlivě předává střípky své vlastní zkušenosti – jaké úspěchy a obtíže prožil a jak s nimi naložil – vždy s ohledem na to, aby sdílení bylo přínosné pro druhého. Podporuje člověka se zkušeností v hledání vlastního řešení, čímž posiluje důvěru v jeho schopnosti a zodpovědnost za vlastní život.

Peer konzultant nejčastěji pracuje s člověkem se zkušeností samostatně. Bývá však často součástí multidisciplinárního týmu – tedy týmu složeného z různých odborníků, kteří se podílejí na péči. Peer konzultant usnadňuje komunikaci mezi člověkem se zkušeností a týmem a poskytuje kolegům zpětnou vazbu k průběhu péče a jejího dalšího nastavení. V ideálním případě je v týmu vnímán jako rovnocenný člen. Není však výjimkou, že peer působí v organizaci, která se s peerskými aktivitami teprve seznamuje, a jeho pozice pak může být méně zřejmá.

Přestože je jeho přístup velmi osobní, peerská práce má jasné hranice. Peer konzultant nenastavuje medikaci, nenahrazuje rodinu ani terapeuta a nevnucuje vlastní představu o tom, jak má vypadat zotavení. Je to průvodce, který stojí vedle člověka se zkušeností a nabízí podporu na základě vlastní zkušenosti.

Peer konzultanti se liší svým přístupem i povahou – někdo je tichý, jiný dynamický a aktivní. Právě tato rozmanitost je jejich silou, protože pro každého člověka se zkušeností může být vhodný jiný peer konzultant. Podobná životní zkušenost umožňuje rychle najít vzájemné porozumění. Ale i když se životní příběhy mohou výrazně lišit, mnohé obtíže bývají podobné – a peer konzultant může nabídnout pochopení a podporu. Důležitá je autenticita, empatie a schopnost navázat důvěrný, ale zároveň profesionálně vymezený vztah.

Peer konzultant je mostem mezi osobní zkušeností a odbornou péčí. Vnáší do péče perspektivu člověka se zkušeností a poskytuje emocionální podporu při návratu do běžného života. Svou přítomností podporuje proces zotavení a zplnomocnění lidí se zkušeností a spoluvytváří prostředí, které je bezpečné, respektující a skutečně pomáhající.



Příklady činností

- individuální nebo skupinová podpora a poradenství lidem se zkušeností
- podpora rodinných příslušníků, partnerů a blízkých lidí se zkušeností
- vedení/moderování svépomocných skupin
- vedení volnočasových aktivit s cílem podpory lidí se zkušeností
- přímá podpora lidí se zkušeností v různých způsobech a programech bydlení: např. chráněné bydlení, podpora samostatného bydlení, „dům zotavení“ (recovery house), „bydlení především“ (housing first)
- podpora při zaměstnávání lidí se zkušeností
- zprostředkování přání a potřeb od lidí se zkušeností spolupracovníkům v týmu

Vhodné dovednosti, vlastnosti a znalosti

- ochota otevřeně sdílet své zkušenosti s vlastním procesem zotavení a zplnomocnění
- přehled o konkrétních sociálních a zdravotních službách dostupných v regionu a vzhled do jejich fungování
- komunikativnost
- schopnost aktivně naslouchat lidem se zkušeností
- respekt k soukromí
- týmová spolupráce
- spolehlivost

Potenciální zaměstnavatelé

Peer konzultant nejčastěji pracuje u poskytovatelů sociálních nebo zdravotních služeb: psychiatrické nemocnice, centra duševního zdraví, týdenní a denní stacionáře, ambulantní sociální služby poskytující převážně sociální rehabilitaci, pobytové sociální služby (chráněné bydlení, domovy se zvláštním režimem), služby podporovaného bydlení. Peer konzultant by mohl pracovat na psychiatrickém oddělení všeobecné nemocnice stejně jako na obecních úřadech, kde je zatím zaměstnávání peer pracovníků spíše výjimkou. Též může být přínosem v neziskových organizacích podporujících lidi se zkušeností.



Doporučení a tipy pro peer konzultanty



- Zvažte účast na kurzu pro peer pracovníky, který se zabývá přímou podporou lidí se zkušeností. Kurz vám poskytne praktické informace pro vaši peerskou práci. Kurz je možné absolvovat před nástupem do zaměstnání nebo v jeho průběhu.
- Zúčastněte se vzdělávání zaměřeného na komunikaci a aktivní naslouchání. Kurz krizové intervence a deeskalačních technik vám pomůže v obtížných situacích. Přínosná mohou být i školení, jak sdílet svůj příběh, či kurz otevřeného dialogu.
- Vzdělávejte se průběžně – rozšířené znalosti a dovednosti upevní vaši pozici v týmu. Zároveň budete moci nabídnout lidem se zkušeností kvalitnější podporu.
- Naučte se včas rozpoznat, kdy je člověk se zkušeností, kterého podporujete, v ohrožení. Osvojte si, jak v situaci reagovat a kam se obrátit pro odbornou pomoc.



- Připravte se na to, že se můžete setkat s příběhy a situacemi, které vám připomenou vlastní neuzavřenou zkušenost. Pokud na vás tato situace příliš doléhá, nebojte se spolupráci s člověkem, kterého podporujete, ukončit.
- Uvědomte si, že cesta zotavení člověka se zkušeností, kterého podporujete, je jeho, ne vaše. Naslouchajte, sdílejte své zkušenosti jako součást dialogu, ale respektujte, že konečné rozhodnutí je vždy v rukou podporovaného člověka.



- Preferujte pro svoje zaměstnání organizaci, kde jsou zapojeni i další peer pracovníci – přinese vám to větší pocit bezpečí, možnost vzájemné podpory a sdílení zkušeností.
- Vystupujte u vedení svépomocných skupin raději ve dvojici než sami – práce v tandemu přináší větší pocit bezpečí, vzájemnou pomoc a možnost zastoupit se, když je třeba.



- Staňte se součástí online [Platformy peer pracovníků](#), připojte se ke [krajskému fóru](#) lidí se zkušeností či navažte kontakty s dalšími peer pracovníky – nejlépe ve vašem blízkém okolí. Získáte oporu i inspiraci pro další práci.



- Navazujte vztahy i mimo okruh lidí se zkušeností: i když je cenné být mezi lidmi, kteří vám rozumějí a vy jim, omezení na tuto skupinu může zúžit vaše sociální kontakty a ochudit vás o jiné pohledy.
- Přijímejte vlastní zranitelnost jako přirozenou součást své práce – nebojte se požádat o pomoc.
- Vymezte si své hranice – definujte si pravidla v kontaktu s lidmi se zkušeností ve své práci, např. v oblasti tykání, dávání nebo přijímání darů či komunikace mimo pracovní prostředí. Nenoste si práci domů.
- Využívejte pravidelně [supervizi](#) – sdílení zkušeností s kolegy nebo peer konzultanty z jiných organizací pod vedením odborníka udržuje nadhled a předchází frustraci a vyčerpání.



Má cesta k peerství

Uvědomil jsem si, že mé místo ve světě na mě čeká v oblasti podpory lidí s psychiatrickou zkušeností. Vůbec jsem ale netušil, že existuje něco jako pozice peer konzultanta. O této práci jsem se dozvěděl až na výcviku v Otevřeném dialogu, kterého jsem se účastnil, a současně jsem během jeho absolvování dostal nabídku zaměstnání. Tak jako v každém jiném zaměstnání jsem zpočátku pociťoval nejistotu a vše pro mě bylo nové. Pomohlo mi celkově kolegiální prostředí, skvělí vedoucí a fakt, že v organizaci už byla pozice peer konzultanta zavedená způsobem, který mi byl blízký. I přesto jsme si v týmu hodně vyjasňovali, jak moc je práce peera terapeutická, a hledali prostor mezi přirozenou terapií, kterou peerská práce přináší, a odbornou psychoterapií, kterou peerská práce není. Za nejdůležitější považuji uvědomění, že můj příběh a mé zkušenosti nejsou univerzální. To, co mně nefungovalo, může být pro klienta tím nejlepším a naopak. Naše zkušenosti mohou být inspirací, ale neměli bychom je považovat za obecné pravdy. *(Jindřich)*

O peerské práci jsem se dozvěděla náhodou na přednášce v knihovně. Nikdy jsem o takové práci neslyšela a netušila jsem, že vlastní zkušenost může být pracovním nástrojem. Poté jsem se obrátila na léčebnu, kde jsem byla hospitalizovaná, a vysvětlila přínosy a potřebu práce peer konzultanta. Přestože mi tehdy tuto pozici nabídnout nemohli, krátce poté jsem dostala příležitost zapojit se do projektu zaměřeného na deinstitucionalizaci jako členka transformačního týmu léčebny. Později jsem v léčebně nastoupila na pozici peer konzultantky do terénního týmu. Vzhledem k tomu, že jsem vytvořila novou pracovní pozici a stala se peerem v léčebně, která neměla vůbec žádné zkušenosti a o peerské práci nic nevěděla (tak jako já), a byla mi dána naprostá svoboda v tom, jak práci uchopit, jsem dost tápala, byla si nejistá a nevěděla jsem, co a jak mám dělat. Postupně se mi podařilo pozici vymezit a zároveň přesvědčit vedení, aby peer konzultantů bylo více. Největší odměnou peerské práce jsou pro mě lidé, kteří si začínají věřit. Věty jako: „Když jste to zvládla vy, tak to zvládnu taky“, „Teď věřím, že to dokážu“ nebo „Konečně mám zas trochu naděje“ jsou pro mě nejvíc naplňující. I kdybych pomohla jen jednomu člověku, tak mi tato práce dává smysl. *(Hana)*

Dříve jsem sama byla klientem sociální služby pro lidi se zkušeností a moje terapeutka mi navrhla, jestli to nechci u nich zkusit. Začínala jsem v nově vzniklém týmu, což bylo těžké. Hlavní překážkou byla stigmatizace, a to zejména od těch, od koho bych ji tedy nečekala – od kolegů. Tím, že se vše teprve rozbíhalo a tvořilo, jsme neměli ani supervize, kde by se dal v bezpečném prostředí vyčistit vzduch. Začátky tedy nebyly vůbec lehké, ale dneska mám práci ve skvělém týmu, kde se cítím jako plnohodnotný člen, nikdo mě nestigmatizuje a můj názor a pohled je vítaný. Mou hlavní motivací je být nositelkou naděje. Naděje, že i s „F“ diagnózou se dá žít plnohodnotný život ve společnosti a být jejím právoplatným členem. Bez stigmatizace, bez porušování lidských práv. Ve svých hodnotách bych se asi plně ztotožnila s Etickým kodexem sociálního pracovníka: lidská důstojnost, sociální spravedlnost, rovnost a solidarita, respekt k jedinečnosti každého z nás a empatie. *(Alžběta)*

Peer konzultantka pro mě byla vždy pracovní pozice. Líbila se mi určitá volnost, kreativita práce a pracovní náplň, kdy jsem podporovala lidi se zkušeností v pokračování jejich života. Domlouvali jsme si různá setkání se záměrem se něco naučit, něco překonat. Všechny zkušenosti z předchozích prací jsem uplatnila i na pozici peera – práci s počítačem, zápisy ze schůzek, vyplňování pracovní doby... Vnímám také jako velmi důležité, že jsem si v předchozí části pracovní etapy vypovídala dostatečně svůj příběh. V práci s klientem už pak používám jen konkrétní zkušenosti, které jsou v tu chvíli podstatné. Práce mi umožnila se účastnit nejrůznějších konferencí, kurzů (např. Otevřeného dialogu) a akcí a také peerských „nekonferencí“, kde jsem potkala peery z ČR, což bylo velmi obohacující. *(Jitka)*



Přednášková činnost – „peer lektor“

Chcete šířit povědomí o duševním zdraví a zotavení?

Peer lektor pomáhá lidem se zkušeností prostřednictvím šíření informací o tématech duševního zdraví. Vzdělává jak lidi se zkušeností, tak širokou a odbornou veřejnost. Má zkušenost se systémem péče o duševní zdraví a s tématy, která se lidí se zkušeností bezprostředně týkají. Své znalosti předává ostatním lidem.

Peer lektor poskytuje nejen informace, ale i porozumění – přináší autentický pohled člověka, který má osobní zkušenost s duševním onemocněním a zotavením. Témata vždy přizpůsobuje konkrétní cílové skupině, která bývá velmi pestrá. Peer lektoři vzdělávají nejen jiné lidi se zkušeností a pečující, ale též pracovníky poskytovatelů služeb, úředníky i politické zástupce na obecní či krajské úrovni, pracovníky úřadu práce a složek integrovaného záchranného systému, pedagogy, žáky, studenty a také širokou veřejnost.

Ve své práci se peer lektor věnuje osvětě v oblasti prevence a podpory duševního zdraví, informování o dostupných sociálních a zdravotních službách, možnostech zotavení, zplnomocnění a sebepěče, k vyhledání pomoci apod. Inspiruje vydat se na cestu zotavení. Ukazuje, že i malé postupné kroky mohou vést k významné pozitivní změně v míře zotavení a zplnomocnění a k vyšší kvalitě života.

Peer lektor vystupuje před lidmi – ať už formou přednášek, besed, workshopů, nebo celých vzdělávacích kurzů. Může lektorovat samostatně, ale přednášení ve dvojici bývá bezpečnější a podporující. Často se ve spolupráci s úzkým týmem kolegů zapojuje do přípravy a organizace vzdělávacích aktivit.

Zda peer lektor sdílí svůj celý příběh, nebo jen jeho části, závisí na tématu a kontextu školení. Vždy však platí, že sdílení je vědomé a citlivé – jak pro posluchače, tak pro samotného lektora. Kromě vlastní zkušenosti je důležitá schopnost porozumět tomu, co posluchače zajímá, přizpůsobit jim jazyk i obsah sdílení a vytvářet prostor pro otevřenou diskusi.

Peer lektoři posilují partnerskou pozici a zlepšují komunikaci mezi lidmi se zkušeností a těmi, kteří s nimi přicházejí do kontaktu v sociálních a zdravotních službách či běžném životě. Jakožto příklad člověka, který se zotavil z duševního onemocnění, nejenže motivují lidi se zkušeností k zotavení, ale přispívají také ke snižování předsudků a stigmatizace, které s tématem duševního zdraví stále souvisejí. Otevírají nové pohledy na oblast duševního zdraví a obtíží – jak mezi odborníky, tak ve společnosti obecně. Peer lektor se tak často stává důležitým aktérem, který dokáže ovlivnit postoje jednotlivců a změnit systém péče směrem k většímu respektu a porozumění lidem se zkušeností.



Příklady činností

- vedení vzdělávacích kurzů, školení, seminářů, besed nebo workshopů k různým tématům a pro rozličné cílové skupiny
- příprava prezentací nebo jiných vzdělávacích materiálů
- podílení se na přípravě vzdělávací akce (např. pozvánky, výběr místa školení)
- vyhodnocení školení, sběr zpětné vazby a úprava školení
- vedení/moderování svépomocných skupin
- provádění výcviku jiných peer lektorů (jako tzv. peer mentor)

Vhodné dovednosti, vlastnosti a znalosti

- povědomí o systému sociálních a zdravotních služeb a vhled do jejich fungování
- ochota otevřeně sdílet své zkušenosti s vlastním procesem zotavení a zplnomocnění
- schopnost vystupovat před lidmi
- dovednost přizpůsobit sdělení různému publiku (odborná, široká veřejnost)
- znalost prezentovaných témat
- špetka „herectví“ – schopnost zaujmout, občas i s humorem a nadhledem
- flexibilita v čase, místě

Potenciální zaměstnavatelé

Peer lektor působí nejčastěji jako externista při krajských úřadech nebo obecních úřadech, u poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb a v dalších organizacích zabývajících se tématem duševního zdraví. Může též realizovat školení na téma duševního zdraví ve větších soukromých firmách a posilovat prevenci. Do lektorské činnosti se zapojuje zpravidla jako pracovník najatý na konkrétní vzdělávací akci či jejich sérii. Může vystupovat též jako host na konferenci.



Doporučení a tipy pro peer lektory



- Absolvujte kurz pro peer pracovníky zaměřený na lektorskou činnost. Získáte praktické dovednosti, jak připravit a vést přednášky, a také odborné znalosti v oblasti duševního zdraví.
- Zúčastněte se vzdělávání zaměřeného na komunikaci a prezentační dovednosti. Pomůže vám vystupovat sebejistě a srozumitelně před různými skupinami posluchačů.
- Vzdělávejte se průběžně – rozvíjejte měkké dovednosti i odborné znalosti, abyste drželi krok s aktuálními tématy.



- Připravte se na přednášku – téma je běžná, neznamená, že vystoupení nezvládnete. K nižší nervozitě přispěje nácvik i podpora od zkušenějších kolegů.
- Přizpůsobte téma a sdílené části své zkušenosti konkrétním posluchačům – jinak budete mluvit ke studentům, jinak k odborníkům nebo širší veřejnosti. Zároveň zvažte vhodnou délku a místo konání – prostor by měl být bezpečný, klidný a příjemný nejen pro publikum, ale i pro vás jako lektora.
- Buďte si vědomi rizika stigmatizace – jako peer lektor vystupujete veřejně, proto je důležité se připravit i na případné reakce, které mohou být necitlivé. Mějte po ruce bezpečný kontakt, na který se můžete obrátit, pokud by vás něco zasáhlo.



- Vystupujte raději ve dvojici než sami – práce v tandemu dvou peer lektorů přináší větší pocit bezpečí, vzájemnou podporu a možnost zastoupit se, když je třeba. Pokud si v tématu nejste zcela jistí, je přínosné přednášet ve dvojici s odborníkem (člověkem bez vlastní zkušenosti). Vzájemně se tak doplníte a nabídnete širší pohled.
- Komunikujte otevřeně s kolegy, kteří se podílí na přípravě školení. Sdělte jim, pokud se v některých tématech necítíte jistě nebo dobře.



- Účastněte se konferencí, workshopů a dalších vzdělávacích aktivit: setkáte se tam s dalšími peer lektory, od kterých se můžete inspirovat, a zároveň budete mít příležitost sdílet své vlastní zkušenosti.
- Staňte se součástí online Platformy peer pracovníků, připojte se ke krajskému fóru či navažte kontakty s dalšími peer pracovníky – nejlépe ve vašem blízkém okolí. Získáte oporu i inspiraci pro další práci.



- Pečujte o sebe stejně jako o posluchače – sdílení vlastního příběhu je silný nástroj, ale i citlivý materiál. Mluvte jen o tom, co máte zpracováno a s čím můžete bezpečně pracovat.
- Přijměte potlesk jako pozitivní zpětnou vazbu a nepochybujte o sobě – potlesk stačí jako potvrzení, že se přednáška povedla, i když nejsou žádné další otázky či komentáře.
- Využívejte supervizi zaměřenou na lektorskou práci – supervize reflektuje, co se vám daří, co vás znejistělo a co chcete zlepšit.



Má cesta k peerství

Během dlouhého zotavování se jsem cítila potřebu setkávat se s lidmi, kteří na tom jsou podobně. Proto jsem založila uživatelskou skupinu a začala organizovat setkávání na různých místech kraje. Později mě oslovili s nabídkou, abych sdílela svůj příběh. V těchto činnostech pokračuji dodnes, zároveň pomáhám svými zkušenosti při tvorbě systémových změn. Také jsem krátce byla peer konzultantkou. Peerská práce je pro mě způsob, jak ukazovat, že i s vážnou duševní nemocí se dá žít hezký a smysluplný život. Nejnáročnější pro mě bylo první lektorování – stoupnout si před 20 lidí a otevřeně sdílet i ty trapné okamžiky mého příběhu. Ale i toto lidi potřebují vědět. Otevřenost, upřímnost a bezpečí jsou proto hodnoty, kterými se řídím. Největším přínosem práce je, že já mohu dodat smysl a naději do života někoho dalšího. Svým příběhem.

(Anna)

K peerství jsem se dostala při využívání sociální služby pro lidi s duševním onemocněním – z klienta jsem se stala peer konzultantem. Zabývám se dále vedením spolku – přípravou destigmatizačních akcí, svépomocných aktivit, vzdělávání (v průběhu let jsem dělala besedy převážně pro studenty) – a zapojuji se do advokačních aktivit. K práci peer pracovníka mě nejvíce motivuje to, že nechci, aby další generace zažívala to, co jsem si prožila já. O tom, že se potýkám s duševním onemocněním, mluvím otevřeně. Z počátku, když jsem sdílela svůj příběh, mi nebylo dobře. Pomohlo mi školení „HOP“ (Honest, Open, Proud – upřímný, otevřený, hrdý). Tento kurz se věnoval sdílení příběhu, komu co říct a neříct. Teď když příběh sdílím, nejdu tak do hloubky, moje prezentace se z jedné hodiny zkrátila na 20 minut a už se cítím dobře. Náročné také bylo, když jsem během jednoho roku lektorovala na cca 40 besedách. To už na mě bylo moc, nařídila jsem si odpočinek a teď už můžu v této činnosti pokračovat. Nejvíce mě naplňuje zpětná vazba od posluchačů. Když vidím, jak se v průběhu semináře mění nálada k lepšímu, když vidím naději a úlevu, „Ono to opravdu jde“.

(Kateřina)

Díky mým začátkům jako „expert s žitou zkušeností“ ve výzkumném programu jsem se záhy dostala i k lektorování. Nejdříve jsem prezentovala své pohledy na konkrétní tvorbu různých materiálů svým kolegům. Posléze jsem začala přednášet i mimo mé pracoviště. Každá lektorská aktivita je složena ze dvou částí: tvorby prezentace a její přednesení účastníkům. První část mě vždy nesmírně baví a je pro mě vysoce tvůrčí činností. Na druhou část se musím hodně připravovat. Je to dáno tím, že do prezentace nemůžete vložit každou svoji větu, a také tím, že velmi často je doba prezentování časově ohraničena. Právě tyto dva aspekty jsou pro mě hlavními zdroji stresu před každým vystoupením. Čím více lektoruji, tím je téma o něco menší, ale vím, že nikdy nevymizí. Nicméně každé moje vystoupení na veřejnosti posílilo moji psychickou odolnost a nabílo mě energií.

(Dana)

Na peerské práci mě baví a dává mi sílu možnost setkávat se s lidmi, kterým mohou být v životě prospěšné moje zkušenosti. Nejvíce naplňující na této práci je pro mě vidět lidi, kteří se dokáží v životě posunout. Při práci přitom ctím hodnoty, jako jsou respekt, empatie a spolupráce. Postupem času se mé zapojení rozšiřovalo do více oblastí – vedle práce peer konzultanta jsem se začal více zapojovat do advokačních aktivit a lektorování. Snažím se působit směrem k odborné i laické veřejnosti prostřednictvím své účasti při besedách a přednáškách, jsem také lektorem Otevřeného dialogu. Díky mnohaletým zkušenostem aktuálně pomáhám zavádět pracovní místo peer konzultanta do nové organizace. Myslím si, že víc jsem se proměňoval já než moje práce. V průběhu času jsem získal větší jistotu, nabíral zkušenosti, vzdělával se a to vše se samozřejmě promítlo do mé profesní role. Těší mě, že ačkoli to nebylo snadné, nakonec jsem našel smysluplnou práci i ve světě, ve kterém to není snadný úkol.

(Jindřich)



Hájení práv a zájmů lidí se zkušeností – „peer obhájce“

Chcete měnit systém péče o duševní zdraví?

Peer obhájce pomáhá lidem se zkušeností prostřednictvím hájení jejich práv a zájmů. Peer obhájce (nejedná se v principu o člověka s právním vzděláním) na různých úrovních – mezinárodní, národní, regionální či obecní provádí advokační činnost: hájí práva daná především Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a zájmy lidí se zkušeností, které z těchto práv vyplývají.

Peer obhájce pracuje sám nebo v úzkém týmu s dalšími peer obhájci a kolegy. Bývá členem různých pracovních skupin i širších týmů. Primárně se tak setkává s lidmi, kteří osobní zkušenost s duševním onemocněním nemají. Peer obhájce nesdílí svůj osobní příběh přímo, ale při své činnosti čerpá ze svých zkušeností. Prosazuje nové pohledy, které by lidem bez zkušenosti s duševním onemocněním třeba ani nepřišly na mysl. Je rovnocenným partnerem a jeho účast naplňuje principy spolupráce. To znamená, že je zapojen již od samého počátku: podílí se na tvorbě a směřování dokumentů, ne pouze na jejich připomínkování či zpětném vyhodnocení.

Peer obhájce se zapojuje např. do tvorby strategických plánů či koncepcí sociálních a zdravotních služeb, čímž přináší do systému hlas lidí se zkušeností. Na úrovni větších obcí, krajů, i celého státu vysvětluje jejich potřeby. Spolupracuje na nastavování cílů a výstupů projektů zaměřených na duševní zdraví a podílí se na realizaci konkrétních aktivit. Prostřednictvím členství v pracovních skupinách nebo řídicích, popř. kontrolních radách má přímý vliv na rozhodování.

Peer obhájci se též mohou věnovat cílenému vyjednávání a prosazování konkrétních změn u klíčových osob, institucí a orgánů veřejné správy. Jejich návrhy vycházejí z osobních zkušeností se sociálními a zdravotními službami, díky čemuž mají potenciál měnit praxi ve službách, strategické dokumenty nebo legislativu. Peer obhájce však nemusí vytvářet konkrétní paragrafy zákona. Vyjadřuje se k věcnému obsahu zákonů a vyhlášek a obhájí jejich změny.

Peer obhájci usilují o takovou podporu, která je založená na skutečných potřebách lidí se zkušeností. Na základě jejich přítomnosti proto vznikají kvalitnější, dostupnější a komplexnější sociální a zdravotní služby, které na sebe navazují. Služby, ve kterých je péče o duševní zdraví postavená na individuálním a celostním přístupu (bio-psycho-socio-spirituálním modelu duševního zdraví), jež vede k zotavení a zplnomocnění lidí se zkušeností.



Příklady činností (ve spolupráci s kolegy)

- vytváření strategií: např. reforma systému péče o duševní zdraví, rozvoj služeb pro lidi se zkušeností
- implementace a realizace strategií
- střednědobé plánování rozvoje sociálních služeb v jednotlivých krajích ČR, zajištění sítě sociálních služeb
- tvorba a prosazování nových návrhů k zákonům a vyhláškám
- zapojení v konkrétních projektech realizovaných úřadem/organizací
- ovlivňování směřování péče prostřednictvím členství v různých pracovních skupinách, dozorčích a správních radách
- zpracování metodických dokumentů a předpisů

Vhodné dovednosti, vlastnosti a znalosti

- zájem o českou legislativu a národní a mezinárodní lidskoprávní dokumenty (např. zákon o sociálních službách, zákon o zdravotních službách, Úmluva o právech osob se zdravotním postižením)
- povědomí o systému sociálních a zdravotních služeb a přehled o konkrétních službách dostupných v regionu
- vhled do fungování institucí (zejména krajských a obecních úřadů, psychiatrických a všeobecných nemocnic, škol atd.)
- soulad s myšlenkou deinstitucionalizace služeb
- prezentační dovednosti
- kritické myšlení
- schopnost jasně vyjádřit své názory
- samostatnost

Potenciální zaměstnavatelé

Peer obhájce může působit na krajských úřadech a na obecních úřadech s rozšířenou působností, na ministerstvech (zejména Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo práce a sociálních věcí). Může být též zaměstnancem neziskové organizace, která prosazuje práva lidí se zkušeností, a často komunikovat s úředníky na kraji či obci. Může též pracovat v jiné organizaci působící v oblasti duševního zdraví nebo se i podílet na činnosti veřejného ochránce práv (ombudsman).



Doporučení a tipy pro peer obhájce



- Absolvujte kurz pro peer pracovníky, který se zabývá hájením práv a zájmů lidí se zkušeností. Kurz vám poskytne základní znalosti pro peerskou práci.
- Projděte si [Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením](#). Budete se moci při odůvodnění vašich návrhů odkazovat na mezinárodní dokument.
- Zúčastněte se vzdělávání zaměřené na komunikaci a vyjednávání. Jasně formulování myšlenek zvýší šanci na prosazení konkrétních změn.
- Vzdělávejte se průběžně – rozšířené znalosti upevní vaši pozici u jednacího stolu a posílí vaši argumentaci.



- Připojte se ke [krajskému fóru](#) lidí se zkušeností nebo se staňte členem neziskové organizace, která podporuje lidi se zkušeností – pomůže vám to lépe pochopit jejich potřeby a nezůstat pouze u vlastního pohledu.
- Připravujte se důkladně – ať už jde o jednání, besedu, nebo jinou aktivitu, příprava je klíčem k úspěchu.
- Podkládejte svá doporučení konkrétními daty a příklady dobré praxe – to zvyšuje vaši důvěryhodnost a usnadňuje prosazení návrhů.



- Vstupujte do jednání alespoň ve dvojici. Pokud hájíte práva a zájmy lidí se zkušeností u jednání sám, prosazujte mimo jiné zapojení dalšího peer obhájce. Práce v tandemu vytváří bezpečnější prostředí, přináší vzájemnou podporu, umožňuje komplexnější pohled na projednávanou problematiku a svobodnější hájení práv lidí se zkušeností s větším respektem.
- Spolupracujte nejen s odborníky z oblasti sociálních a zdravotních služeb, ale i ze sféry vzdělávání, bydlení či zaměstnanosti – společně dokážete prosadit ucelenější změny.



- Účastněte se tematických konferencí, workshopů a neformálních setkání, kde potkáte další peer obhájce, odborníky i potenciální spojence z úřadů a neziskových organizací.
- Staňte se součástí online [Platformy peer pracovníků](#) či navažte kontakty s dalšími peer pracovníky – nejlépe ve vašem blízkém okolí. Získáte oporu i inspiraci pro další práci.



- Nepodléhejte frustraci z byrokracie – nelze změnit celý systém najednou, ale váš hlas může být impulsem k postupné změně.
- Hledejte rovnováhu mezi autentičností a profesními požadavky.



Má cesta k peerství

Po první hospitalizaci, kde jsem zažila těžké věci, jsem chtěla pomoci ostatním, aby takový přístup už nemuseli zažívat. Oslovila jsem tehdejšího ředitele Ledovce (organizace pomáhající lidem s duševním onemocněním), který mi nabídl, abych se podílela na vzniku spolku, který hájí práva lidí se zkušeností. Později mi byla nabídnuta práce v projektu, kde jsme uspořádali několik besed a programů založených na snižování stigmatu lidí se zkušeností s duševním onemocněním. Velkým přínosem peerské práce je proto pro mě pocit, že jsem součástí procesu změny a zároveň mi jsou blízké její hodnoty – zejména upřímnost a otevřenost.

(Jitka)

Jak to tak bývá, jednalo se mnohdy o náhodu či štěstí, že jsem potkal určité lidi a dostal se k peerské práci. Ale musím říci, že jsem se maximálně snažil jít tomu naproti. Motivací bylo uvědomění si po mé hospitalizaci, že je potřeba věci a nastavení systému měnit. Od počátečního, spíše pasivnějšího zapojení jsem se postupem času dostal do role aktivního vystupování a obhajoby, což mi také hodně pomohlo ve všech životních rolích. Začátky pro mě byly vlastně docela složité. Na úplném počátku to byla náplň práce, kterou jsem předtím nedělal a nebyl si v ní vůbec jistý v kombinaci s ne úplně kvalitními vztahy v týmu. Je třeba tyto překážky překonat, nenechat se odradit. Pomohlo mi vědomí smyslu práce, který mi dával sílu a přesvědčení a pocit vlastní „užitečnosti“. Být peerem je důležitá součást mojí identity. Je to něco, co může pomáhat ostatním. Za moc důležité považuji okamžiky, kdy se člověk zpětně, náhodou, dozvěděl, že nepřímo někomu pomohl změnit trochu pohled na jeho život a zlepšit jeho zdravotní stav.

(Zbyněk)

Kromě klasické náplně práce peer konzultanta se snažím také přispívat ke změnám systému péče o duševní zdraví. Jsem členem pracovní skupiny kraje pro oblast duševního zdraví a nově také facilituji pravidelná setkání odborníků na městském úřadě k plánování koncepce péče pro děti do osmi let. V rámci své profese peer konzultanta jsem zažil i roli peer obhájce, když jsem klientovi pomáhal u soudu jako jeho důvěrník. Předmětem sporu bylo detenční řízení a naší společnou snahou bylo ukončení nedobrovolné hospitalizace. Ve spolupráci s právníčkou jsem sestavoval jeho obhajobu a následně ji prezentoval u krajského soudu.

(Jindřich)

Jako všechno, tak i práce peera má svůj vývoj. Začínala jsem jako peer konzultant a díky vlastní zkušenosti v této oblasti jsem velký zastánce reformy a obhajoby lidských práv zejména lidí se zkušeností s duševním onemocněním. Jsem upřímná, otevřená, nazývám věci pravými jmény, pojmenovávám problém a nebojím se sdílet vlastní zkušenost. Zapojila jsem se proto do spolku, který sdružuje lidi se zkušeností a hájí jejich zájmy. Prostřednictvím svých aktivit ve spolku jsem se stala členem několika pracovních skupin na krajské úrovni v oblasti duševního zdraví. Jezdím přednášet o mé cestě k zotavení do některých zařízení a motivuji lidi k tomu, aby se na ni chtěli také vydat. Nejvíce přínosné okamžiky v peerské práci byly paradoxně hlavně ty negativní, protože je беру jako zkušenost, ze které se dá učit, jak dělat věci lépe či jinak. Obecně mě však těší, že se s mým přispěním mění systém péče, a také, že díky mně jsou někteří „odborníci“ schopni o lidech se zkušeností začít přemýšlet jinak. Nebo se na ně aspoň na chvíli jinak podívat. Jako na člověka, který má stejná práva jako oni, a že i lidé se zkušeností jsou schopni vést plnohodnotný život a být pro společnost přínosem.

(Alžběta)

Další peerské práce

Peer pracovník může působit v řadě dalších pracovních pozic nad rámec těch, které jsou uvedeny v předchozích kapitolách. Vždy přitom platí, že peer pracovníkem je ten, kdo čerpá ze své vlastní zkušenosti s duševním onemocněním a zotavením a současně je ochoten tuto zkušenost sdílet a využívat ve prospěch druhých – ať už lidí se zkušeností, pečujících, nebo odborné a širší veřejnosti.

Právě v dalších specifických pracovních pozicích může být zapojení lidí se zkušeností nejen přínosné, ale i žádoucí – a to zejména tam, kde zkušenost s duševním onemocněním přináší hlubší porozumění, autentický vhled a citlivost, které by mohly běžně v profesionálním výkonu práce chybět. Osobní zkušenost s duševním onemocněním je nezbytnou součástí odbornosti peer pracovníka. Je jedinečnou hodnotou, která jiné odborné znalosti a dovednosti zásadně doplňuje, obohacuje a zasazuje do kontextu každodenní reality života člověka se zkušeností.

V této kapitole proto uvádíme další z možných zapojení peer pracovníků, nejedná se však o vyčerpávající výčet.

Peer pracovník jako ambasador

Peer ambasador pomáhá lidem se zkušeností a celé společnosti tím, že otevřeně sdílí svůj osobní příběh s duševním onemocněním a zotavením. Využívá k tomu nejrůznější komunikační kanály s velkým dosahem, jako jsou sociální sítě, rozhovory, tištěná i online média, podcasty nebo destigmatizační kampaně. Jeho hlavním posláním je šířit osvětu, aktivně bourat předsudky spojené s duševním onemocněním a předávat zprávu, že zotavení je možné. Vzhledem k tomu, že některá média mohou mít tendenci vyhledávat spíše senzace a šokující detaily, je pro ambasadora důležitá příprava. Peer ambasador by měl při veřejném vystupování postupovat obezřetně, aby jeho sdílení bylo bezpečné a nevedlo např. k nechtěné návodnosti u citlivých témat.

Peer pracovník jako koordinátor peer pracovníků

V některých psychiatrických nemocnicích a v některých sociálních službách působí tzv. koordinátor peer pracovníků. Jde o člověka se zkušeností, který vede a koordinuje tým peer pracovníků působících v zařízení. Tato činnost je náročná na organizační schopnosti, schopnost vedení lidí i komunikaci s ostatními členy týmu (např. zdravotníky, terapeuty, vedením zařízení). Peer koordinátor zajišťuje nejen praktické fungování peerské práce v zařízení, ale často se podílí i na jejím zavádění, proškolení týmu, nastavování metodik a pravidel spolupráce. Zkušenost s duševním onemocněním zde hraje důležitou roli při vedení peerů a udržování kvalitní podpory poskytované lidem se zkušeností.

Peer pracovník jako sociální pracovník

Pokud má člověk se zkušeností potřebnou kvalifikaci sociálního pracovníka (nezaměňujte s pracovníkem v sociálních službách), může uplatnit svou zkušenost s duševním onemocněním např. v oblasti odborného sociálního poradenství, při podpoře lidí se zkušeností v bydlení, agendě veřejného opatrovnictví, sociálně-právní ochrany dětí nebo v jiné přímé práci s lidmi se zkušeností v rámci sociálních služeb nebo i na úřadě. Peer sociální pracovník přináší porozumění specifickým potřebám lidí se zkušeností, empatii a schopnost navázat důvěryhodný vztah. Jeho zkušenost může přispět ke kvalitnějšímu poskytování sociálních služeb, které více respektují potřeby lidí se zkušeností.

Peer pracovník jako supervizor

V některých případech může být peer pracovník zapojen i do supervizní práce – samostatně nebo jako peer pracovník ve dvojici s odborným supervizorem. Tento model se osvědčuje zejména v týmech, kde působí více peer pracovníků a kde je třeba reflektovat jejich specifickou úlohu, hranice, přetížení nebo otázky spojené s prací se zkušeností. Peer supervizor může nabídnout porozumění specifikům peerské práce, vytvořit bezpečný prostor pro sdílení a přispět k udržitelnosti a profesionalizaci peer podpory. Práce peer supervizora vyžaduje zkušenost s peerskou prací a sebereflexi, je důležité mít supervizní výcvik. Pokud působí peer pracovník v tandemu s jiným supervizorem, může být absolvování supervizního výcviku výhodou.

Peer pracovník jako výzkumník

Peer pracovníci mohou být zapojeni i do výzkumných projektů. Tito pracovníci se podílejí na plánování, realizaci a vyhodnocování výzkumů, které se týkají duševního zdraví, poskytovaných sociálních a zdravotních služeb nebo systému péče. Díky své zkušenosti s duševním onemocněním a systémem péče přinášejí do výzkumu cennou perspektivu, která pomáhá formulovat otázky blíže realitě lidí se zkušeností, lépe interpretovat data a vést rozhovory či fokusní skupiny citlivým a respektujícím způsobem. Účast peer výzkumníků tak zvyšuje kvalitu i dopad výzkumných zjištění.



Peer pečující

Chcete poskytovat pomoc, která vychází z vlastní zkušenosti?

Pečující je člověk, který poskytuje podporu, pomoc a péči člověku se zkušeností: podílí se na zajištění fyzické, materiální, emocionální a psychické pohody blízkého. Podporuje při každodenních činnostech (včetně studia, zaměstnání a léčebného procesu), vytváří bezpečné a podpůrné prostředí, přispívá k udržování přirozených sociálních kontaktů, motivuje a doprovází svého blízkého k zotavení. Jedná se většinou o blízkého člověka (partnera, rodiče, sourozence...).

Peer pečující vychází ze své vlastní zkušenosti (současné či minulé) s péčí. Zná realitu života s nemocí „z druhé strany“. Peer pečující proto může podpořit požadavky lidí se zkušeností, zároveň ale přináší vlastní perspektivu a sdílí potřeby pečujících, protože pečovat o blízkého je velmi odlišné od toho, projít si duševním onemocněním sám. Svou zkušenost může sdílet otevřeně, ale nemusí – záleží na konkrétní situaci a druhu peerské práce. Největší sílu peer pečující čerpá ze své vlastní životní cesty a ochoty ji smysluplně nabídnout druhým.

Přímá podpora ze strany peer pečujících probíhá nejčastěji prostřednictvím individuálních konzultací nebo skupinových setkání s lidmi se zkušeností nebo pečujícími. Peer pečující je oporou pro ty, kdo právě procházejí podobnou cestou – naslouchá a provází v nelehké situaci. Díky své vlastní zkušenosti má porozumění, protože v obdobné situaci též byl. Přináší naději, protože ukazuje, že zotavení blízkého je možné. Někdy stačí pouhá přítomnost – třeba při volnočasové aktivitě s lidmi se zkušeností – jindy aktivní sdílení, podpora nebo hledání řešení.

Nepřímá podpora peer pečujících směřuje k ovlivňování systému péče – ke zlepšování kvality a dostupnosti sociálních a zdravotních služeb a jejich přizpůsobení potřebám rodin. Peer pečující svou účastí v pracovních skupinách přináší hlas, který stojí po boku člověka se zkušeností. Hluboce rozumí náročné realitě života svého blízkého. Často má velkou zodpovědnost a obavu ohledně budoucnosti. Peer pečující se tak podílí na vytváření systému, který lépe odpovídá skutečným situacím rodin a usnadňuje zotavení jejich blízkých.

Peer pečující se mohou zapojit i do vzdělávacích aktivit – mohou přednášet pečujícím, lidem se zkušeností, odborníkům i veřejnosti. Sdílejí informace, osobní postřehy i naději. Připomínají, že zotavení je možné, že cesta k němu nemusí být přímá, ale že se dá zvládnout – zvláště pokud člověk ví, že na ni není sám. Vzdělávání se tak stává dalším nástrojem, jak měnit postoje a posilovat porozumění mezi odborníky, pečujícími a lidmi se zkušeností.

Zkušenost pečujících je jedinečná a nenahraditelná. Bez podpory od okolí je zotavení člověka se zkušeností mnohem složitější. Pečující nejsou pouze „doprovod“ nebo „pomocná ruka“, ale plnohodnotní partneři v péči a důležití aktéři při rozhodování o ní. Zapojení peer pečujících proto přispívá nejen k podpoře ostatních pečujících, ale také ke kvalitnější a dostupnější péči o lidi se zkušeností.



Příklady činností

- podpora rodinných příslušníků, partnerů a blízkých lidí se zkušeností
- vedení a moderování svépomocných skupin pečujících
- vedení volnočasových aktivit
- vytváření strategií a ovlivňování směřování podpory pro pečující o lidi se zkušeností prostřednictvím členství v různých pracovních skupinách
- prosazování nových návrhů k zákonům a vyhláškám
- přednášení o tématu podpory člověka se zkušeností
- příprava prezentací nebo jiných vzdělávacích materiálů
- podílení se na přípravě vzdělávací akce (např. pozvánky, výběr místa školení)

Vhodné dovednosti, vlastnosti a znalosti

- ochota otevřeně sdílet svoje osobní zkušenosti ze společného života s člověkem se zkušeností
- vhled do fungování institucí (krajských a obecních úřadů, psychiatrických lůžkových zařízení, škol, komunitních služeb)
- povědomí o systému sociálních a zdravotních služeb
- zájem o legislativu (např. [Úmluva o právech osob se zdravotním postižením](#))
- soulad s myšlenkou deinstitucionalizace služeb
- prezentační dovednosti
- samostatnost i týmová spolupráce

Potenciální zaměstnavatelé

Peer pečující může být přínosem na krajských úřadech a ministerstvech (zejména Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo práce a sociálních věcí), popřípadě též na úřadech větších obcí. Může též pracovat přímo u poskytovatelů sociálních a zdravotních služeb a dalších organizací působících v oblasti duševního zdraví.



Doporučení a tipy pro peer pečující



- Vzdělávejte se průběžně k tématům potřebným pro vaši peerskou činnost. Může být pro vás využitelné i specifické vzdělání pro peer pracovníky.
- Zúčastněte se školení zaměřeného na komunikaci – usnadní vám to práci s lidmi se zkušeností i s širokou a odbornou veřejností.
- Seznamte se s Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením. Dokument vám poskytne oporu při prosazování změn.
- Nebojte se učit nové věci: pomůže vám to růst nejen profesně, ale i osobně.



- Připojte se ke krajskému fóru lidí se zkušeností, staňte se členem neziskové organizace, která podporuje lidi se zkušeností či pečující. Pomůže to lépe pochopit potřeby ostatních a nezůstat jen u vlastního pohledu.
- Buďte při sdílení svého příběhu ohleduplní a respektujte soukromí člověka, o kterého pečujete. Ne všechno, co víte nebo jste s ním prožili, je určeno k veřejnému sdílení – vždy zvažte, co je opravdu vhodné a co by si váš blízký přál zachovat jako soukromé.



- Nebojte se konzultací s kolegy v zaměstnání – i když jste při péči o blízkého zvyklí na časté velmi náročné samostatné rozhodování, v práci to tak být nemusí. Můžete s kolegy konzultovat pracovní postup či společně hledat řešení složitějších situací.



- Spojte se s ostatními pečujícími a peer pečujícími, připojte se k svépomocným skupinám a online fórum. Sdílení zkušeností zmírňuje pocit osamění a přináší podporu.



- Využijte pravidelně supervizi – sdílení zkušeností s kolegy nebo peer pečujícími z jiných organizací pod vedením odborníka udržuje nadhled a předchází vyčerpání.
- Sledujte, zda vám nastavená forma úvazku vyhovuje ať už z hlediska vaší pohody, nebo péče o vašeho blízkého. Pokud cítíte přetížení nebo časový tlak, neváhejte se svým zaměstnavatelem jednat o možných úpravách.
- Pečujte o sebe stejně pečlivě, jako pečujete o ostatní, a dovolte si požádat o podporu. Inspiraci, jak o sebe pečovat, najdete v příloze Sebepéče.
- Dopřejte si pravidelný čas na odpočinek a vědomou péči o sebe – nejen proto, abyste načerpali síly, ale také proto, že dlouhodobá podpora blízkého může být psychicky i fyzicky velmi náročná. V rámci sebepéče je důležité postupné předávání kompetencí nutných pro samostatný život do rukou člověka se zkušeností. Postupné osamostatňování vašeho blízkého vám přinese společnou radost.



Má cesta k peerství

Cesta k peerské činnosti vedla přes roky osobní zkušenosti s péčí o mého syna, který vážně onemocněl. Náhle se celý život změnil. Ze dne na den jsem se musela naučit orientovat v systému péče, hledat odborníky a přitom být tím, kdo drží rodinu pohromadě. Nikdy jsem si nemyslela, že to, co mě kdysi bolelo a vyčerpávalo, se jednou stane mým největším nástrojem pomoci ostatním pečujícím. Byla to kombinace vyčerpání, naděje a hledání cest, která mne nakonec přivedla k myšlence, že bych své zkušenosti mohla nabídnout i jiným lidem. Cítila jsem, že moje prožitá zkušenost může být pro někoho jiného nadějí, že se dá znovu postavit na nohy. Když jsem poprvé slyšela o peerské práci, došlo mi, že vlastně už roky dělám něco podobného, jen ne profesionálně.

Už několik let se tudíž věnuji jako dobrovolnice činnostem v různých organizacích, které pomáhají lidem zotavujícím se z duševního onemocnění. Moje aktivity jsou různorodé, od individuálních rozhovorů až po skupinová setkání, včetně setkávání se svépomocnou skupinou, kde sdílíme zkušenosti a učíme se praktickým dovednostem. Pomáhám také plánovat různé osvětové akce. Snažím se ukazovat, že pečující nejsou jen ti, kdo stojí v pozadí, ale že jsou to lidé, kteří často bojují vlastní bitvy, zatímco podporují někoho jiného. A právě proto si zaslouží, aby jejich hlas a zkušenost byly slyšet.

Nejtěžší bylo odložit rodičovský instinkt a neřešit všechno za druhé. Jako peer dnes vím, že i nepohodlí může být součástí růstu. Učím se vnímat hranice, že nemůžu být všude a pro všechny stoprocentní, a též nezapomínat na vlastní potřeby. Peer pečující snadno vyhoří, pokud si neumí odpočinout. A naopak – největší odměnou jsou pro mne malé, ale viditelné pokroky u druhých pečujících. Okamžiky, kdy druhý sám řekne, že díky tomu, co jsme spolu probrali, to zvládl, jsou pro mě obrovským potvrzením, že moje činnost má smysl. Být peer pro mě znamená být autentická, naslouchající a rovnocenná. Být s někým jako někdo, kdo rozumí, protože to sám prožil. Být tu pro druhého bez souzení, stát vedle něj, ne před ním. Znamená to sdílet zkušenost tak, aby druhému pomohla, a přitom mu nebrala jeho vlastní cestu. Zjistila jsem, že sdílení mezi pečujícími je obrovská úleva, najednou víte, že v tom nejste sami. *(Jitka)*

Chvilé studu, úzkosti, výčitek, strachu a beznaděje, které jsem prožívala na schodišti resuscitačního oddělení nemocnice, mne dovedly do podpůrné skupiny pro pečující o lidi se zkušeností. Zakrátko jsem dostala nabídku tuto skupinu moderovat. K aktivní účasti mně motivovala především vlastní negativní zkušenost v počátku onemocnění mé dcery – situace, ve kterých mi opravdu nebylo dobře, kde mi chyběly informace a též pochopení. Uvědomila jsem si, že to tak být nemusí. To mne přivedlo k osobní podpoře těch, kteří prožívají obdobnou zátěž jako tenkrát já. Na náročné okolnosti nemusíme být sami, můžeme je sdílet s osobou, která nám naslouchá, rozumí, pomáhá nám je přijímat – je tu pro nás.

Mé zapojení se postupně rozšiřovalo. Začala jsem poskytovat individuální podporu pro jednotlivce i celé rodiny, organizovat volnočasové aktivity. Stala jsem se aktivní členkou organizace pomáhající pečujícím – pořádáme besedy a také je lektoruji. Díky tomu jsem byla oslovena ke spolupráci na projektu Ministerstva zdravotnictví k tématu peerství. Dále jsem v regionu navazovala kontakt s organizacemi v oblasti duševního zdraví, představovala jim svépomocnou skupinu i sebe jako peer pracovníka. Následně mi bylo nabídnuto členství ve výkonném výboru městské akční skupiny pro oblast pečujících a péče o rodinu.

V začátcích jsem mnohdy čelila silnému stigma spojenému s duševní nemocí: že nesmím hovořit o péči a onemocnění dcery veřejně a otevřeně, že tím poškozují ji, sebe i celou rodinu. Častou překážkou stále je nedůvěra odborníků ve význam vlastní zkušenosti pečujících a jejich přínosu pro celý systém péče. Nejvíce mi pomohlo sebevzdělávání, které mě posílilo v argumentaci a postavení se důsledkům stigma. A dále pohled dcery na cestu zotavení jako na naši společnou cestu, kde každá z nás má svůj díl odpovědnosti. Mé peerství tak pomáhá zotavení nejen ostatním, ale celé naší rodině. Na peerské práci mě také těší, když pečující pochopí, že to, co je dobré pro jejich blízkého, nemusí být vždy srozumitelné pro ně, a že i náročné situace mohou být ozdravné. Jsem ráda, že díky své vlastní zkušenosti pečující matky mohou posilovat empatii a úctu v systému péče o duševní zdraví. Peerství je má práce, můj příběh, můj život. *(Hana)*

Kroky k peerské práci

Cesta k tomu stát se peer pracovníkem je velmi individuální a je přirozené mít otázky a obavy. Tato kapitola proto nabízí orientační přehled kroků a podnětů k zamyšlení, které vám mohou být při hledání peerské práce nápomocné. Některé z nich můžete přeskóčit, jiné proběhnou dříve a další naopak později. Vzájemně se mohou prolínat nebo probíhat souběžně. Vaše cesta bude specifická – a možná i dost jiná než cesta někoho dalšího.

Je vhodné si na internetu najít články k hledání práce – je jich mnoho a poradí vám podrobněji, jak napsat životopis, sestavit motivační dopis, či poskytnou konkrétní tipy na pohovor, včetně otázek, na které se zaměstnavatelé uchazečů často ptají. Též vysvětlí různé možnosti práce (druhy pracovních poměrů a dohod, živnostenské oprávnění) včetně zákonných povinností (např. zkušební doba, podmínky pro získání živnostenského oprávnění). Také můžete zvážit spolupráci s organizacemi, které pomáhají lidem s návratem do práce – např. s hledáním vhodné práce, přípravou životopisu, nácvikem pohovoru nebo vyjednáváním pracovních podmínek. Úřad práce ve vašem bydlišti vás na tyto organizace může nasměrovat.

Roli hraje i štěstí – potkat správné lidi nebo být v pravý čas na správném místě. Mnohdy je právě osobní doporučení, náhodné setkání nebo vstřícnost někoho zkušenějšího tím impulsem, který otevře dveře k prvnímu zaměstnání. Proto je důležité být otevřený příležitostem a nebát se je přijmout.

Zamyšlení nad vnitřní motivací: Popřemýšlejte nad tím, co vás k peerské práci přitahuje – vnitřní motivace je klíčovým prvním krokem na cestě stát se dobrým peer pracovníkem. Představuje hluboké zamyšlení nad tím, co vás k peerské práci přivádí a jakou hodnotu v ní spatřujete. Touha pomáhat druhým je přirozená, ale peerská činnost zahrnuje i sdílení vlastní zkušenosti s duševním onemocněním, což často není jednoduché. Je vhodné proto dobře zvážit, zda jste připraveni tuto zkušenost využít k podpoře ostatních, ať již v přímé práci s lidmi se zkušeností, ke zlepšování sociálních a zdravotních služeb, změně systému péče o duševní zdraví jako celku či osvětě. Uvědomte si také, že vstupem do peerského světa odhalíte skutečnost, že jste člověk se zkušeností. Vystupujete tak z anonymity, která je někdy velice příjemná. Už nebudete pro mnoho lidí „bezejmenný“ člověk. To s sebou přinese situace, které budete vítat (setkání s lidmi se stejnou zkušeností, vzájemné porozumění). Na druhou stranu se můžete dostat do prostředí, které bude stigmatizovat a lidi se zkušeností ne úplně chápat. Přítomnost v takovém prostředí je a bude výzvou.

Zvážení vlastního zotavení: Je důležité být v dostatečně stabilní fázi svého zotavení. Pokud si nejste jisti, může být užitečné promluvit si s terapeutem, psychiatrem nebo blízkým člověkem. Je však vhodné jim obsah peerské práce vysvětlit, ne všichni s ní budou mít totiž zkušenosti a může se i stát, že o vás budou mít obavy. Vzájemné porozumění usnadní, když jim dáte k přečtení i tuto příručku. Pokud znáte ve svém okolí někoho, kdo již peerskou práci vykonává, můžete s ním toto téma také prodiskutovat. Též zkuste se svými blízkými probrat, jak vám mohou při hledání práce pomoci a následně v ní podporovat. V peerské práci budete muset rozhodovat nejenom o sobě. Je to kompetence, kterou v peerství postupně získáte a je známkou vlastního zplnomocnění.

Zmapování svých silných i slabých stránek: Popřemýšlejte, jaké máte zkušenosti, vlastnosti, dovednosti a znalosti, co vás baví a v čem jste dobří. Zkuste využít přílohu [Silné stránky](#). V inzerátu budou podstatné požadavky zaměstnavatele zpravidla uvedené. Nenechte se odradit, pokud některé podmínky v inzerátu nesplňujete. Je to běžná situace, kterou řeší všichni. Stejně důležité je znát i své limity a slabá místa – ty má každý člověk. Jejich uvědomění dává možnost s nimi pracovat a je předpokladem bezpečné peerské práce. Postupem času lze získat určitou odolnost a slabých stránek a citlivých míst bude ubývat.

Volba konkrétní peerské práce: Peerská práce má mnoho podob. Zamyslete se nad tím, která činnost vás nejvíce oslovuje, co by vás mohlo bavit, jak by vypadala vaše ideální práce. Je možné, že již máte zkušenosti z předchozích zaměstnání v podobných oblastech a mohla by vám být některá peerská činnost bližší než jiná. Na druhou stranu můžete mít zájem začít úplně v jiném oboru. Zkuste navázat kontakty s již zkušenými peer pracovníky, kteří vám mohou zodpovědět vaše otázky a zmírnit případné obavy. Uvidíte, že i oni nějakým způsobem začínali. Informace poskytně i online [Platforma peer pracovníků](#), která sdružuje aktivní lidi se zkušeností. Též zvažte, jaká forma práce vám vyhovuje i v návaznosti na sociální systém (např. dávky, nemocenská, evidence na Úřadě práce). Pokud pobíráte invalidní důchod, ověřte si, na jakou výši úvazku můžete být zaměstnáni. Zaměstnání na plný úvazek by mohlo znamenat riziko ztráty nároku na důchod či snížení stupně invalidity.

Vzdělávací kurzy a kvalifikace: Specifické kurzy, které budou pro vaši budoucí práci nutné, vám sdělí zaměstnavatel. Již při hledání práce se můžete účastnit kurzů zaměřených na výkon peerské práce nebo k tématům, jako je komunikace, duševní zdraví, zotavení apod. Pokud jste již delší dobu nebyli v hlubším kontaktu se systémem péče (např. nebyli hospitalizováni), je vhodné zjistit, jestli se něco změnilo – třeba jaké existují konkrétní sociální a zdravotní služby, projekty, iniciativy ve vašem kraji. I tak ale stále platí: vaše osobní zkušenost je důležitá a cenná.

Životopis, motivační dopis a příběh: Vytvořte si strukturovaný životopis, na jednu, maximálně dvě stránky. Na internetu je mnoho vzorů, které vám mohou být inspirací; také existují programy a aplikace, které dokážou vytvořit vizuálně pěkné životopisy. Je praktické si připravit krátký průvodní e-mail a motivační dopis. Nebojte se v motivačním dopise napsat, proč vás pozice zajímá a jakým přínosem pro zaměstnavatele můžete být. Mnozí zaměstnavatelé také chtějí vědět, jak jste svou zkušenost prožili, je proto dobré si sepsat na jednu stránku svůj příběh, který ukazuje, co jste překonali a proč chcete jako peer pracovník pracovat. Pro sdílení příběhu je důležité vědět, že máte právo v něm zmínit jen ty události, které sdílet chcete. Sdílení příběhu pro vás musí být bezpečné. V tvorbě životopisu i vašeho příběhu vás mohou podpořit některé neziskové organizace nebo zkušenější peer pracovníci.

Hledání pracovních příležitostí: Mnozí zaměstnavatelé hledají pracovníky prostřednictvím současných zaměstnanců, teprve až poté inzerují pracovní pozice. Proto je vhodné sdílet, že hledáte práci – s přáteli, na sociálních sítích, v online komunitách a svépomocných skupinách apod. Může se pak stát, že s nabídkou práce přijde váš kamarád či známý nebo že zaměstnavatelem budete dokonce osloveni přímo. Někteří zaměstnavatelé inzerují volné pracovní pozice jen na svých stránkách, proto je vhodné sledovat stránky těch organizací a úřadů, kde byste chtěli pracovat. Praktické je sledovat portály inzerující pracovní nabídky (nejznámější je www.jobs.cz, ale existují i jiné). U některých pozic může být zohledňována konkrétní diagnóza.

Příprava na pohovor: Je běžné mít z pohovoru obavy, sníží se, pokud si o tomto tématu více přečtete a připravíte si odpovědi na nejčastější otázky, na které by se vás mohli na pohovoru ptát. Znáte-li zkušenější peer pracovníky, prodiskutujte s nimi, jaký byl jejich pohovor, co bylo příjemné a co naopak stresující. Zkušený peer pracovník vám může také ukázat, jak se on vyrovnal s trémou a nervozitou před a během pohovoru. Je užitečné si projít webové stránky zaměstnavatele a mít o jeho činnosti přehled. Také zvažte, na co se na pohovoru chcete zeptat vy a jaké specifické podmínky pro práci potřebujete. Vodítka, jak by měl vypadat „dobrý zaměstnavatel“, a zároveň inspirace pro možné otázky na zaměstnavatele naleznete v kapitole [Dobrý zaměstnavatel](#).

Dobrovolnictví: Získání praktických zkušeností prostřednictvím dobrovolnictví nebo stáže může být cenným předstupněm placené práce. Zorientujete se v pracovním prostředí, získáte zkušenosti a navážete kontakty. Můžete se např. zapojit do komunitního plánování, do organizování svépomocné skupiny nebo si jako dobrovolník vyzkoušet peerskou práci přímo s lidmi se zkušeností. Lze se také stát členem neziskové organizace působící v oblasti duševního zdraví a prostřednictvím této organizace se podílet na peerské práci.

Vytrvalost a odvaha začít: Je přirozené, že se během hledání práce objeví chvíle nejistoty nebo zklamání. Ne každý pohovor vyjde podle očekávání a ne každá odpověď bude pozitivní. Důležité je však nevzdávat se. Každý pohovor, i ten neúspěšný, přináší nové zkušenosti a umožňuje vám lépe porozumět tomu, co je od konkrétní peerské práce očekáváno a jak se lépe prezentovat. I když cesta může být někdy náročná, věřte, že vaše úsilí má smysl, a pamatujte, že každý zkušený peer pracovník byl kdysi na začátku své cesty.

Dobrý zaměstnavatel

Výběr dobrého zaměstnavatele je důležitým krokem na cestě peer pracovníka. Vhodné pracovní prostředí a podmínky výrazně ovlivňují, jak dlouhodobě budete chtít svou peerskou práci vykonávat. I když je často volba zaměstnavatele otázkou štěstí a v některých regionech jsou možnosti peerské práce omezené, vyplatí se poptat ve svém okolí, mezi lidmi se zkušeností nebo u jiných pracovníků, jaké mají s konkrétní organizací zkušenosti.

Níže uvedené oblasti vám mohou sloužit jako orientační vodítko, že u zaměstnavatele budete mít podpůrné zázemí k výkonu práce. Některé z nich jsou více využitelné při přímé práci s lidmi se zkušeností než na úřadě. Tyto body vám mohou zároveň posloužit jako inspirace k otázkám, které si můžete připravit na pohovor.

- Má zkušenost se zapojením peer pracovníků.
- Má jasnou představu o náplni práce peer pracovníka, zároveň je ji možné ale přizpůsobit vašim reálným možnostem.
- Zajistí vám při nástupu do zaměstnání mentora, tj. člověka, který vás provede počátečním obdobím v pracovním procesu.
- Umožňuje stáže a průběžné vzdělávání.
- Podporuje setkávání s dalšími peer pracovníky – uvnitř i vně organizace.
- Působí u něho více peer pracovníků – i když třeba na různých pozicích.
- Umožňuje vám účast na pravidelných poradách týmu, i když budete pracovat na zkrácený úvazek.
- Podporuje pravidelné individuální porady mezi vámi a vedoucím – prostor pro zpětnou vazbu, vyjádření potřeb a obav.
- Poskytuje flexibilní pracovní podmínky – je možná kombinace práce na místě a z domova, práce na částečný úvazek; respektuje potřebu klidného pracovního prostředí.
- Umožňuje při zhoršení zdravotního stavu sick days namísto nutnosti nastoupit na pracovní neschopnost.
- Zajišťuje pravidelné supervize týmu, případně i individuální nebo peerské supervize.

Přílohy

Pojmy.....	42
Silné stránky.....	44
Sebepéče.....	46
Webové stránky.....	46
Zdroje.....	48

Pojmy

Advokační činnost (advocacy)

Advokační činnost, kterou vykonává peer obhájce, označuje aktivní hájení a prosazování práv, potřeb a zájmů jednotlivců či skupin v různých kontextech. V případě oblasti duševního zdraví, a tedy lidí se zkušeností, se zaměřuje zejména na rozhodování o systému duševního zdraví, tak aby sociální a zdravotní služby poskytované lidem se zkušeností byly dostupné, kvalitní a efektivní, tedy aby vedly k jejich zotavení a zplnomocnění. Mezi další zájmy, které zkušení peer obhájci prosazují, jsou i rovný přístup lidí se zkušeností na otevřený trh práce, k bydlení, ke vzdělávání a k rovnosti před zákonem.

Participace (participation)

Participací je míněno aktivní vyjadřování názorů, poskytování zpětné vazby a ovlivňování rozhodnutí. V oblasti péče o duševní zdraví se peer pracovníci a peer pečující podílí na poskytování přímé péče lidem se zkušeností, na rozhodování o systému a rozvoji péče o duševní zdraví, na zvyšování kvality a dostupnosti poskytovaných sociálních a zdravotních služeb a jejich hodnocení, na osvětě a destigmatizačních aktivitách apod. Lidé se zkušeností se přímo podílejí na rozhodování o své léčbě. Participace umožňuje ovlivnit stávající procesy v oblasti duševního zdraví, zatímco spolutvorba vede k vytváření zcela nových řešení již od počátku.

Peer

Anglické slovo „peer“ (vyslovujeme „pír“), které je odvozeno z latiny, se vztahuje na jednotlivce, který je na stejné úrovni v profesním či osobním kontextu s ostatními. Může se jednat o člověka podobné zkušenosti, obdobného věku, schopností či vzdělání apod. V systému péče o duševní zdraví se jedná o člověka ve smyslu zkušenosti s vlastním duševním onemocněním nebo s péčí o blízkého člověka se zkušeností. A právě tato osobní zkušenost je tím, čím se peer pracovník či peer pečující odlišuje od jiného zaměstnance v sociálních a zdravotních službách, na úřadě nebo jiné organizaci.

Pracovník v sociálních službách

Pracovník v sociálních službách pomáhá lidem zvládat běžné denní činnosti a podporuje jejich soběstačnost. Může docházet pravidelně nebo dle potřeby do domácnosti člověka se zkušeností nebo pracovat v zařízení sociálních služeb. K výkonu tohoto povolání je většinou potřebný akreditovaný kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách – existují i takové, které se zaměřují na oblast duševního zdraví. Kurz je obvykle v délce 150 hodin a jeho součástí je praxe. Podrobnosti najdete v zákoně o sociálních službách.

Sebestigma (self-stigma)

Sebestigma je výsledkem promítání negativních názorů většinové společnosti na lidi se zkušeností do vnímání sebe sama. Sebestigmatizace vychází ze stigmatizujících postojů veřejnosti a ovlivňuje život lidí se zkušeností. Lidé se zkušeností se tak vnímají jako neužiteční, nespolehliví, nebezpeční, neschopní pracovat, cítí stud za sebe a hanbu za svoje „selhání“ v podobě duševního onemocnění. Vážným důsledkem sebestigmatizace je velmi nízké sebevědomí a velmi nízká pocítovaná sebehodnota člověka se zkušeností. Sebestigma může přinášet i přesvědčení, že nemá cenu se snažit o změnu nebo zkoušet nové cesty („Why try effect“).

Sociální pracovník

Sociální pracovník je odborník, který pomáhá lidem v obtížných životních situacích – pomáhá řešit jejich sociálně právní problémy (např. s bydlením, rodinou nebo financemi) a spolupracuje při tom s různými institucemi. K výkonu tohoto povolání je nutná vyšší odborná škola nebo vysoká škola zaměřená na sociální práci apod. Podrobnosti najdete v zákoně o sociálních službách.

Spolutvorba (co-creation)

Spolutvorba je přístup, při němž se všichni zúčastnění, v případě oblasti duševního zdraví lidé se zkušeností, pečující, zástupci ministerstev, krajů a obcí, poskytovatelé sociálních a zdravotních služeb, profesionálové v oblasti duševního zdraví a širší veřejnost, zapojují rovnocenně již do navrhování a následně do zavádění a vyhodnocování politik a služeb. Spolutvorba staví na principu partnerství a vzájemného respektu a jejím cílem je, aby výsledná podoba systému péče o duševní zdraví skutečně odpovídala potřebám těch, kterých se týká.

Stigmatizace a destigmatizace (stigmatisation, destigmatisation)

Stigmatizace označuje nálepkování a negativní vnímání lidí se zkušeností ze strany společnosti (široká veřejnost, zaměstnavatelé, úřady, odborná veřejnost, zaměstnanci sociálních a zdravotních služeb, rodina, přátelé...), které často pramení z neznalosti, předsudků či nedostatečného pochopení a odráží se v chování a jednání společnosti vůči lidem se zkušeností. Stigmatizace může vést k sociální izolaci lidí se zkušeností, nedostatečným sociálním a zdravotním službám, nižší zaměstnanosti lidí se zkušeností, horšímu přístupu ke vzdělání. Destigmatizace je soubor aktivit, které mají za cíl snížit míru stigmatizace lidí se zkušeností.

Supervize (supervision)

Supervize je odborně vedený nástroj, při kterém se pracovník z pomáhající profese setkává se supervizorem – zkušeným odborníkem. Hlavními cíli supervize jsou: reflexe vlastní práce, podpora při zvládání obtížných situací a stresu, prevence vyhoření, zlepšování kvality práce zvyšováním profesionality a etického standardu, rozvoj kompetencí tím, že supervize umožňuje učit se z vlastních chyb a získávat nové pohledy, prevence chyb předcházením neetickému nebo neefektivnímu jednání, osobní rozvoj pracovníka. Supervize může probíhat individuálně nebo skupinově/týmově, bývá často pravidelná a je důležitou součástí profesionálního růstu i udržitelné praxe.

Zotavení (recovery)

Zotavení v kontextu duševního onemocnění je stav, kdy člověk se zkušeností dokáže vést naplněný život i přes obtíže plynoucí z duševního onemocnění. Nemusí se jednat o úplné vymizení příznaků onemocnění (Anthony, W. A., 1993). Mezi oblasti zotavení patří zejména propojenost (udržování a budování vztahů), naděje, že bude den ode dne lépe, znovuvybudování vlastní identity (nalezení životních hodnot, přesvědčení a názorů, za kterými si člověk se zkušeností umí stát), objevení smyslu v životě a zplnomocnění (Leamy, M. et al., 2011). Zotavení může pro každého znamenat něco jiného – pro někoho je to touha po návratu k životu, jaký vedl před onemocněním s vědomím toho, že mnoho věcí už nikdy jako dřív nebude, pro jiného nalezení zcela nového plnohodnotného života.

Zplnomocnění (empowerment)

Zplnomocnění znamená, že člověk se zkušeností má možnost a schopnost rozhodovat o svém životě, včetně zdravotní péče, i když se potýká s duševním onemocněním. Zplnomocnění zahrnuje také obnovení sociálních rolí, každodenní péči o domácnost, o sebe (viz příloha [Sebepéče](#)) a o rodinu, pracovní činnost. Člověk se zkušeností má kontrolu nad svými rozhodnutími a je sám za sebe zodpovědný. V oblasti duševního zdraví se stává, že okolí nebo systém, někdy záměrně, jindy bez záměru, ochraňuje člověka natolik, že postupně ztrácí své schopnosti, dovednosti, znalosti a kompetence. Zplnomocnění je cesta k samostatnosti a aktivnímu ovlivňování svého života. Zplnomocnění je jeden z prvků [zotavení](#).

Silné stránky

Zvažujete-li práci peer pracovníka, může vám následující seznam pomoci uvědomit si vaše silné stránky, tedy to, co umíte, znáte a co jste zažili – vaše dovednosti, schopnosti, znalosti, zkušenosti, ale též vaše osobní vlastnosti, zájmy a vlohy – vše, co můžete v peerské práci uplatnit a rozvíjet.

Tyto oblasti vám pomohou nasměrovat, jaká konkrétní peerská pozice by vám mohla nejlépe vyhovovat. Některé jsou pro určitou peerskou práci vhodnější než jiné; mnohé se dají rozvíjet v průběhu činnosti peer pracovníka.

Popřemýšlejte též, co jste studovali, jakou práci jste vykonávali, čím jste se zabývali ve volném čase – a co z toho by bylo využitelné pro peerskou práci. Zkuste si vzpomenout na konkrétní situace ze života, kdy jste dané silné stránky využili – tyto příklady můžete využít při psaní motivačního dopisu nebo při pracovním pohovoru.

Zkušenosti

- s vlastním duševním onemocněním
- s péčí o druhé
- s péčí o blízkého se zkušeností s duševním onemocněním
- s dobrovolnictvím
- s péčí o sebe během náročných období
- s vyhořením a jeho zvládnutím
- se supervizí
- se svépomocnou skupinou
- se zapojením v pracovních skupinách
- se sociálními nebo zdravotními službami

Dovednosti

- komunikační dovednosti
- aktivní naslouchání
- udržování rovnováhy práce a odpočinku
- dodržování pravidelného režimu
- počítačové dovednosti (Word, Excel, Outlook, Powerpoint, jiné kancelářské programy, e-mail, umělá inteligence, vyhledávání na internetu)
- organizační schopnosti
- schopnost vystupovat před lidmi
- schopnost přizpůsobit sdělení různému publiku
- ochota sdílet části svého příběhu
- naslouchání bez hodnocení
- udržování si vlastních hranic
- facilitace skupin
- prezentační dovednosti
- psací dovednosti (např. tvorba dokumentů, zpráv, článků)
- tvorba letáků, plakátů, pozvánek
- aktivita na sociálních sítích
- sebereflexe
- improvizace
- plánování a řízení času (time management)
- grafické dovednosti (např. Canva)
- psaní všemi deseti
- vedení týmu

Vlastnosti

- autenticita
- kritické myšlení
- schopnost jasně vyjádřit své názory
- empatie
- odvaha
- ochota vzdělávat se
- trpělivost
- vytrvalost
- vyrovnanost
- schopnost zaujmout, občas i s humorem a nadhledem
- odolnost vůči selhání
- odolnost vůči odmítnutí
- schopnost týmové práce
- schopnost práce pod tlakem
- samostatnost
- motivace pomáhat druhým
- respekt k odlišnostem
- diskrétnost a respekt k soukromí
- sebereflexe
- spolehlivost
- otevřenost
- flexibilita
- pečlivost
- iniciativa
- přiměřená loajalita
- profesionalita
- kreativita
- zodpovědnost
- optimismus
- citlivost vůči stigmatizaci a stereotypům
- analytické myšlení

Znalosti

- orientace v legislativě
- povědomí o standardech kvality péče a o způsobech jejich hodnocení
- základní administrativa – psaní e-mailů, dopisů
- vhled do fungování institucí (např. úřady, školy) a sociálních a zdravotních služeb
- povědomí o procesu schvalování zákonů a vyhlášek

Zájmy

- koníčky
- sportovní aktivity
- cestování, ochota cestovat po ČR
- zájem o lokální aktivity (např. komunitní zahrady, charitativní akce)
- osobní rozvoj (e-learning, knihy, workshopy)
- zájem o veřejné dění, o politiku
- turistika
- společenské aktivity (divadlo, kino)

Sebepéče

Pro peer pracovníka je zásadní věnovat péči sám sobě – a to pravidelně, vědomě a bez pocitu viny. Peerská práce je často hluboce osobní a emocionálně náročná. Právě proto je důležité, aby peer pracovník nezapomínal pečovat také o svou vlastní duševní a tělesnou pohodu. Tato péče může mít různé podoby – od každodenních drobností až po dlouhodobé pravidelné podpůrné aktivity. Včasná a vědomá péče o sebe přispívá nejen k osobnímu zdraví, ale pomáhá předcházet vyčerpání či vyhoření a umožňuje tak vykonávat kvalitní a udržitelnou peerskou práci.

Sebepéče není univerzální – každému může vyhovovat něco jiného. Důležité je, aby si každý peer pracovník našel svůj vlastní způsob, jak se zastavit, zregenerovat a udržovat si vnitřní rovnováhu. Též je praktické uvědomit si a umět vnímat vlastní varovné signály. Následující tipy nabízejí inspiraci, jak se sebepéči věnovat – slouží jako podněty k zamyšlení nad svým vlastním „plánem péče“, který můžete přizpůsobit sobě i své aktuální životní situaci.

- **Stanovení hranic:** Jasné vymezení prostoru a času mezi pracovním a osobním životem včetně odmítnutí nadměrných požadavků chrání vaši energii a zdraví.
- **Vybudování podpůrné sítě:** Pravidelné kontakty s kolegy, přáteli nebo rodinou, kde můžete sdílet své zkušenosti a čerpat oporu, jsou cenným zdrojem síly.
- **Zajištění pracovní podpory:** Supervize (individuální či skupinová) nebo setkávání s dalšími peer pracovníky mohou být účinným nástrojem podpory.
- **Pečování o tělesnou pohodu:** Dostatek spánku, pestrá strava, pitný režim a pravidelný pohyb pozitivně ovlivňují duševní stabilitu i celkovou odolnost.
- **Vytvoření prostoru pro odpočinek:** V klidném prostředí bez rušivých vlivů, kde se nemusíte zabývat problémy, každodenními povinnostmi ani plánováním budoucnosti, se uvolníte a skutečně si odpočnete.
- **Pěstování zájmů:** Koníčky, tvořivost nebo jiné volnočasové aktivity přinášejí radost, uvolnění a vyvažují náročné momenty.
- **Využití psychoterapie:** Psychoterapie nabízí bezpečný prostor, kde je možné otevřeně sdílet své pocity a zpracovávat náročné situace, čímž lépe porozumíte nejen sobě, ale i náročným životním situacím, do kterých se v rámci své existence dostáváte. Psychoterapie tak podporuje vnitřní stabilitu a rozvíjí odolnost.

Je důležité být k sobě vlídní a přijmout fakt, že každý má své limity, občas chybuje, cítí únavu nebo nejistotu – a že je to v pořádku. Uvědomit si, že ne všechno je stejně důležité a je možné některé věci řešit později. Laskavý přístup k sobě samému tak umožní dlouhodobě udržovat vlastní duševní a tělesnou pohodu.

Webové stránky

Národní registr poskytovatelů zdravotních služeb

- <https://nrpzs.uzis.cz/>
- Vyhledávač zdravotní služby – podle oboru péče (např. psychiatrie), místa, druhu služby atd.

Národní zdravotnický informační portál

- <https://www.nzip.cz/>
- Mapa zdravotní péče: vyhledání zdravotní služby v okolí konkrétního místa. Další základní informace k zdravotní péči, prevenci apod.

Portál pro pacienty a patientské organizace

- <https://patientskeorganizace.mzcr.cz/>
- Rozcestník organizací, které pomáhají pacientům a jejich blízkým s možností vyhledání též pro oblast duševního zdraví. Dále seznam patientských organizací.

Reforma péče o duševní zdraví

- <https://www.reformapsychiatrie.cz/>
- Informace o reformě psychiatrické péče a o minulých a aktuálních projektech realizovaných v rámci reformy. Dále též dokumenty ke Standardům kvality a bezpečí a metodiky hodnocení a odkaz na [Platformu peer pracovníků](#) a [krajská fóra](#).

Registr poskytovatelů sociálních služeb

- <https://www.mpsv.cz/registr-poskytovatelu-sluzeb>
- Vyhledávač sociální služby – podle druhu služby, místa, cílové skupiny (např. duševní onemocnění) atd.

Poznámky, odkazy a kontakty:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zdroje

České zdroje

- Jak se stát peer konzultantem: krok za krokem, PhDr. Světlana Soldánová, 2023
- Manuál zapojení peer konzultantů do komunitní a lůžkové péče o duševní zdraví, kolektiv autorů, Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, 2016 a dále další publikace od Centra pro rozvoj péče o duševní zdraví
- Příručka jazyka zotavení, Ministerstvo zdravotnictví, 2020
- Standardy kvality a bezpečí a metodiky hodnocení, Ministerstvo zdravotnictví, 2022
- Stručná příručka „Jak se stát peer pracovníkem“, Ministerstvo zdravotnictví, 2026
- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, OSN, 2006
- Všeobecná deklarace lidských práv, OSN, 1948

Zahraniční zdroje

- Anthony, W. A. (1993). Recovery from mental illness: The guiding vision of the mental health service system in the 1990s. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 16(4), 11–23.
- Corrigan, P. W., Bink, A. B., Schmidt, A., Jones, N., & Rüsch, N. (2016). What is the impact of self-stigma? Loss of self-respect and the “why try” effect. *Journal of Mental Health*, 25(1), 10-15.
- Leamy, M., Bird, V., Le Boutillier, C., Williams, J., & Slade, M. (2011). Conceptual framework for personal recovery in mental health: systematic review and narrative synthesis. *The British journal of psychiatry*, 199(6), 445-452.
- Transforming mental health through lived experience: roadmap for integrating lived and living experience practitioners into policy, services and community. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2025. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

Čtenáři příručky

Lidé se zkušeností s duševním onemocněním, kteří zvažují své vlastní uplatnění jako peer pracovníci. Příručka informuje o různých peerských činnostech a obsahuje konkrétní kroky, jak se peer pracovníkem stát.

Pečující o lidi se zkušeností s duševním onemocněním, kterým poskytne informace o peerské práci s cílem podpořit jejich blízké, ale i je samotné, na cestě k peerství.

Odborná veřejnost a profesionálové z nejrůznějších organizací (krajské a obecní úřady, poskytovatelé sociálních a zdravotních služeb, ministerstva, neziskové organizace apod.), kterým sdělí konkrétní možnosti zapojení peer pracovníků do jejich činnosti a jejich přínos ke zkvalitnění péče o lidi se zkušeností s duševním onemocněním.

Široká veřejnost, které poskytne informace o přínosech peerské práce a různých činnostech peer pracovníků.



Příručka „Jak se stát peer pracovníkem“