

Preventivní opatření pro snížení rizika rozšíření COVID-19 v pobytových službách sociální péče s dopadem kolapsu služby

Řada poskytovatelů se na nás obrací s otázkami, jak zabránit rozšíření nákazy po jejím zavlečení do pobytové sociální služby. Někteří politici či odborníci doporučují střídání pracovníků na pracovišti, home office atd.

Státní zdravotní ústav na svých stránkách apeluje na včasná opatření omezující shromažďování osob, a mimo jiné uvádí, že je nutno symptomatické osoby se suspektní, nebo potvrzenou infekcí COVID-19 izolovat, zajistit opatření k omezení sociálních kontaktů na pracovištích a také zajistit „Cordonsanitaire“ (místní karanténu) obytných oblastí s vysokým stupněm přenosu infekce v komunitě.¹ Tato doporučení lze chápat v obecné rovině i v měřítku jednotlivé sociální služby, kde dochází k přirozené kumulaci osob.

Nutno si připomenout, jaké jsou parametry poskytování sociální služby a parametry epidemie:

- Většina klientů pobytových sociálních služeb jsou senioři s průměrným věkem 85 let, tedy ve vztahu ke COVID-19 prokazatelně nejrizikovější skupina, smrtnost dosahuje 15 %.
- Aktuálně se jedná o skupinu 69 000 osob žijících v 1 070 registrovaných sociálních službách (domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, domovy pro osoby se zdravotním postižením).
- Ve výše jmenovaných zařízeních pracuje více než 65 000 osob.
- Ve vztahu k onemocnění COVID-19 se jedná o 134 000 úzce propojených osob v dennodenním kontaktu.²
- Klienty těchto zařízení není možné „propustit“ do domácí péče či izolace.
- Personálně, a to jak v oblasti přímé péče (sociální a zdravotní složka), tak v obslužných a zcela nepostradatelných provozech zajišťujících rovněž základní činnosti sociální služby (úklid, prádelna, kuchyň, údržba, ekonomika), jsou sociální služby dlouhodobě poddimenzovány.
- V rámci opatření vlády a možnosti dlouhodobě čerpat OČR klesá počet zaměstnanců z důvodu péče o děti.
- Stoupá počet zaměstnanců na pracovní neschopnosti, a to jak z důvodu suspektních příznaků nákazy, kontaktu s rizikovými skupinami, tak z důvodu jiných onemocnění a snahy eliminovat riziko nákazy.
- Doposud vládní opatření související s nouzovým stavem neupravilo zákoník práce a možnosti využití pracovních sil.

¹<http://www.szju.cz/tema/prevence/pandemie-onemocneni-vyvolaneho-novym-koronavirem-covid-19>

²https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_sociálních_věcí_2018+%28%29.pdf/d16a5977-62d8-0ce2-bfd4-15d6118a9700



Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

Vančurova 2904, 390 01 Tábor • IČ: 60445831 • DIČ: CZ60445831

e-mail: apsscr@apsscr.cz • www.apsscr.cz

tel./fax: 381 213 332 • datová schránka: 6c63cgd

- Provoz sociální služby je zajišťován jednosměrným pracovním režimem i nepřetržitým pracovním režimem.
- Není možné pracovat fyzicky ani dle práva více než 12 hodin.
- Sociální služby nedisponují standardními ubytovacími kapacitami pro personál.
- Inkubační doba onemocnění COVID-19 je 1–14 dnů.
- Je zde 30–40x vyšší pravděpodobnost úmrtí než při chřipce.³

Z výše uvedeného souhrnu faktů vyplývá, že většina sociálních služeb jsou nanejvýš rizikovými organizacemi, které nemohou poskytovat služby bez alespoň minimálního počtu zaměstnanců, nemohou odeslat klienty domů, kolektivy lze pouze s obtížemi oddělit a nelze zamezit kontaktu mezi lidmi. Kolaps organizace může mít dopad na zdraví a životy lidí. Organizace nemohou realizovat běžná opatření jiných typů zaměstnavatelů.

Základní premisou je, že nejhorší je neudělat nic. Základní premisou je pokusit se najít všechny cesty, zamyslet se, jak udělat malé skupiny, jak se nepotkávat, střídat, omezit pohyb po objektech s cílem eliminovat riziko zavlečení nákazy. Každé opatření se počítá, i když je dílčí a nezaručuje 100% ochranu. Ovšem každý ochráněný zaměstnanec má obrovský význam. Nečekejte však univerzální řešení snadné pro všechny.

Níže uvedené možnosti je možné realizovat za předpokladu, že vám počet personálu neklesne pod 70 % plného stavu. A velmi pravděpodobně budete potřebovat využít brigády a studenty s pracovní povinností. Neváhejte to udělat. Pokles počtu personálu, pokud ještě nenastal, nastane s rozšiřováním nákazy. Nečekejte do poslední chvíle, každý potřebuje alespoň základní zácvik. Pozitivem je šance, že část personálu před nákazou uchráníte a provoz služby nezkolabuje. Negativem je možnost, že přetížíme personál, nedodržíme fond pracovní doby, budou přesčasy, nedodržíme 14denní lhůtu pro oznámení plánu směn.

Základem je, že management je v plné pohotovosti neustále, je-li možné jeho střídání, udělejte to, aby v žádném okamžiku služba nezůstala bez vedení. Zpravidla však dojde na to, že management bude muset být na místě prakticky neustále. Nutno říct, že předpokládáme, že v managementu jsou vysoce loajální a rozumní lidé, kteří v aktuálním nouzovém stavu sahají a budou sahat na hranice svých možností. Ovšem také proto jsou vedoucími pracovníky.

Home office

Z logiky přímé péče o člověka není možné odeslat zaměstnance sociální služby na home office. V krajním případě tak lze učinit u pracovníků ekonomických úseků, avšak jde o zanedbatelnou skupinu, přičemž mají natolik kumulované náplně práce, že jejich několikadenní nepřítomnost omezuje základní výkon služeb. Tohoto opatření lze využít pouze nárazově, nejedná se o systematické řešení.

³ <http://www.szqu.cz/tema/prevence/chripka-versus-koronavirus-podobnosti-a-zasadni-rozdily-k-18>



Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

Vančurova 2904, 390 01 Tábor • IČ: 60445831 • DIČ: CZ60445831

e-mail: apsscr@apsscr.cz • www.apsscr.cz

tel./fax: 381 213 332 • datová schránka: 6c63cgd

Střídání skupin zaměstnanců v určitém intervalu

Například orgány státní správy uplatňují střídání zaměstnanců na pracovišti. Pracuje polovina úředníků v jednom týdnu, druhá skupina je doma apod. Vzájemně se nepotkají a vystřídají se. Nutno ale zdůraznit, že na úřadu jde o papíry, nikoli o člověka závislého na pomoci.

Toto řešení lze částečně zavést i v sociálních službách, ačkoli to vyžaduje značnou míru organizačních manévrů a není to řešení vhodné pro všechny služby a všechny úseky, neboť všechny nemají stejné podmínky. Management každé služby musí zvážit, jestli takové opatření zavést, jestli negativa a zátěž nejsou větší než klady a ochrana lidí.

Střídání směn lze při určitém počtu personálu (v malých službách s nízkým počtem personálu takové opatření prakticky udělat nelze) použít v provozech kuchyně a prádelny. Může to znamenat snížení komfortu. Například nebude zajištěno stravování pro personál, nebude výběr jídla, ale pouze jedna varianta, nebudou se péct dezerty apod.

V provozech prádelny je nutno zvážit, zvládne-li poloviční personál prádelny denní nápor prádla s tím, že se 8hodinová pracovní směna změní na 12hodinovou, a rozvrh směn se rozšíří i na víkend.

Maximální interval pro střídání je 6 dnů. Podmínkou je, že se skupiny nesmí promíchat, ani potkat. Vždy všichni zaměstnanci musejí odejít a nesmí se potkat s druhou nastoupivší skupinou. Tedy odchod a příchod jiným vchodem, nebo časování příchodu a odchodu, je-li k dispozici pouze jeden vchod.

Nelze doporučit střídání skupin v sociálně zdravotní péči, pokud zařízení nemá možnost oddělit nejen okruh pečujícího personálu, ale i klientů (např. samostatné budovy).

Smysl má střídání po 6 dnech, aby došlo k dostatečnému časovému odstupu pro případné zjištění nákazy, ale i toto je relativní. Ovšem taková změna v obvyklých plánech směn okamžitě vyvolá nevoli personálu, neboť ten avizuje, že zvládne maximálně 2–3denní 12hodinové směny po sobě z důvodu vysoké pracovní zátěže. Dalším aspektem je, že většina personálu jsou ženy pečující v tuto dobu o děti nebo rodiče a potřebují zajišťovat domácnosti. Praktická nepřítomnost v domácnosti po dobu 6 dnů je extrémně zátěžová pro všechny členy rodiny. Vzrůstá riziko psychického vypětí, averze vůči klientům, ztráty imunity, snaha vyřešit tuto situaci pracovní neschopností nebo ošetřováním člena rodiny. Nezanedbatelným aspektem je ztráta loajality.

A dále je nutné mít na paměti, že vyhlášení nouzového stavu nezbavuje zaměstnavatele povinnosti dodržovat zákoník práce a související pracovněprávní předpisy. O nouzovém režimu v daném zařízení, tedy i o opatřeních pro zaměstnance, která jsou v rozporu se zákoníkem práce, může rozhodnout jen krizový orgán, v tomto případě tedy kraj, resp. hejtman daného kraje.

Oddělení provozů

Další možností eliminace vzájemného kontaktu personálu je oddělení provozů. A to i v kombinaci s výše uvedeným opatřením střídání skupin zaměstnanců. Opatření nelze generalizovat na všechny zařízení, a to zejména vzhledem ke konstrukci budov.

Je-li to možné, oddělte například jednotlivá patra, oddělení nebo budovy. Využijte veškerých vchodů do budovy. Udělejte „bezkontaktní zóny“ k předávce věcí, které je nutno předávat. Pokud může personál přímé péče přicházet například po únikových schodištích, nouzovými vchody apod.,



Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

Vančurova 2904, 390 01 Tábor • IČ: 60445831 • DIČ: CZ60445831

e-mail: apsscr@apsscr.cz • www.apsscr.cz

tel./fax: 381 213 332 • datová schránka: 6c63cgd

umožněte to. Hledejte jakékoliv možnosti. Ovšem v tuto chvíli nelze s jistotou tvrdit, že orgány veřejného zdraví budou v případě celkového uvalení karantény na zařízení toto vůbec akceptovat.

Například v provozu kuchyně, je-li možný vstup „přes rampu“, nechť veškerý personál z kuchyně chodí tudy, ačkoli neprojde „čtečkou“ docházky. Docházku dočasně povede vedoucí alternativně. Při výdeji jídla se nesmí potkat s jinými zaměstnanci. Upřesňování záležitostí kolem jídla je nutno vést elektronicky či telefonicky. Kuchaři kompletně vydají porce, naloží do vozíků a nechají v „bezkontaktní zóně“, tedy někde, kde si to na druhé straně vezme personál přímé péče, aniž by se potkali blíže než na 2 metry. Stejně může fungovat prádelna. Vozíky s prádlem ponechají např. před prádelnou, vydesinfikují madla a poté je převezme jiný personál tak, aby se s prádelenským personálem nepotkali. Přijmeme, že může docházet k chybám. Ale to je nyní zástupné. Pokud může personál přímé péče přicházet například po únikových schodištích, nouzovými vchody apod., umožněte to. Hledejte jakékoliv možnosti.

Dobrovolné uzavření do karantény

Většina služeb je v tuto chvíli teoreticky připravena na možnou karanténu. Klíčovými pro zajištění bazálního chodu služby v době karantény je dostatečný počet personálu a zajištění služeb pro personál, tedy ubytování, prádlo a stravování. V tuto chvíli nevíme, jestli taková karanténa bude trvat 14 dnů nebo déle. Zkušenosti nemáme my ani krajské hygienické stanice.

Doporučujeme projít seznam personálu, který se v tuto chvíli přihlásil k dobrovolné krizové službě v zařízení. **Počítejte, že obecně nesmí počet personálu klesnout pod 50 %, jinak není možné chod služby zajistit ani bazálně. Počítejte, že z vašeho seznamu ještě 20 % zaměstnanců ubude po vzniku takové situace.** Zkuste namodelovat služby z lidí na seznamu. Pokud služby nepokryjete tak, aby jeden zaměstnanec měl tři denní služby a jeden den volna, je nutno se seznamem pracovat dál. Znamená to přesvědčovat a motivovat personál, aby dobrovolně přistoupil na karanténu. Zároveň mějte dost lůžek a míst, kde patřičný počet personálu uložíte tak, aby byl schopen si odpočinout. Dále počítejte s plánem, jak si zaměstnanci v karanténě vyperou osobní prádlo, kde si ho usuší. A mějte plán, jak budete zaměstnance celodenně stravovat a zkalkulovanou cenu. Může se stát, že krizový provoz nepokryjete z dobrovolného seznamu zaměstnanců pro krizovou službu, ani když snížíte komfort klientů, omezíte základní činnosti, což nyní můžeme dle usnesení vlády ČR čl. 239. V praxi pobytové sociální služby to znamená omezení služby například v aktivizaci klientů, provádění záznamů péče apod. V takové situaci vyjednejte s hejtmanem aplikaci postupu dle zák. č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení, dle § 14 odst. 4 písm. a) a § 31 odst. 3 písm. a) a využití nařízení pracovní povinnosti pro zaměstnance, kteří nejsou na dobrovolném seznamu pro krizovou službu. V tuto chvíli však doporučujeme pracovat s volným trhem práce, zajistit si brigádníky, včas je zacvičit, nebo povolát k výkonu práce studenty, tak jak uložila vláda. Nutno organizovat s předstihem v principu opatrnosti. Informujte průběžně zřizovatele, případně krizový štáb místně příslušný, nepodléhejte domněnce, že jsou lidé v krizovém štábu informováni o každé organizaci. V situaci karantény musí krizový štáb, případně zřizovatel, poskytovat součinnost. Nelze tuto situaci zvládnout vlastními silami.

Dobrovolné uzavření do karantény z rozhodnutí ředitele nebo hejtmana nelze doporučit ve chvíli, kdy v zařízení nákaza není prokázána. Jeví se to jako snadné a neúčinnější preventivní řešení. Avšak v tomto případě zcela vyčerpáte a naštmete personál a jejich rodiny. Nevíte, jak dlouho by personál byl v zařízení zavřený, v tuto chvíli nejde o dva týdny, ale řadu týdnů, kdy riziko průniku



Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

Vančurova 2904, 390 01 Tábor • IČ: 60445831 • DIČ: CZ60445831

e-mail: apsscr@apsscr.cz • www.apsscr.cz

tel./fax: 381 213 332 • datová schránka: 6c63cgd

nákazy do zařízení potrvá. Nutno zdůraznit, že žádné vládní usnesení neulevilo parametrům zákoníku práce, a my i v této nestandardní situaci musíme zákony dodržovat. V případě dobrovolného uzavření do karantény jsme zcela mimo hranice zákoníku práce a dalších zákonů.

Přijměme skutečnost, že se může kritická situace stát, že služba zcela zkolabuje. Na takové situace nejsme připraveni ani my, ani kraj, ani stát.

Udělejme nyní, co je smysluplné, tedy chraňme především personál, prostřednictvím toho chráníme klienty. **Neustávejte v provádění zdravotních kontrol se změřením teploty, edukaci a kontrole personálu v používání základní ochrany, kterou jsou roušky a rukavice, stále hledejte dodávky zdravotnického materiálu. A když to nastane, řešte věc operativně v součinnosti, s kým to jen bude možné.**

Všem s úctou

Ing. Daniela Lusková, MPA
viceprezidentka APSS ČR
ředitelka Domova U Biřičky