

Dobrý den milí přátelé SANEK Ponte,

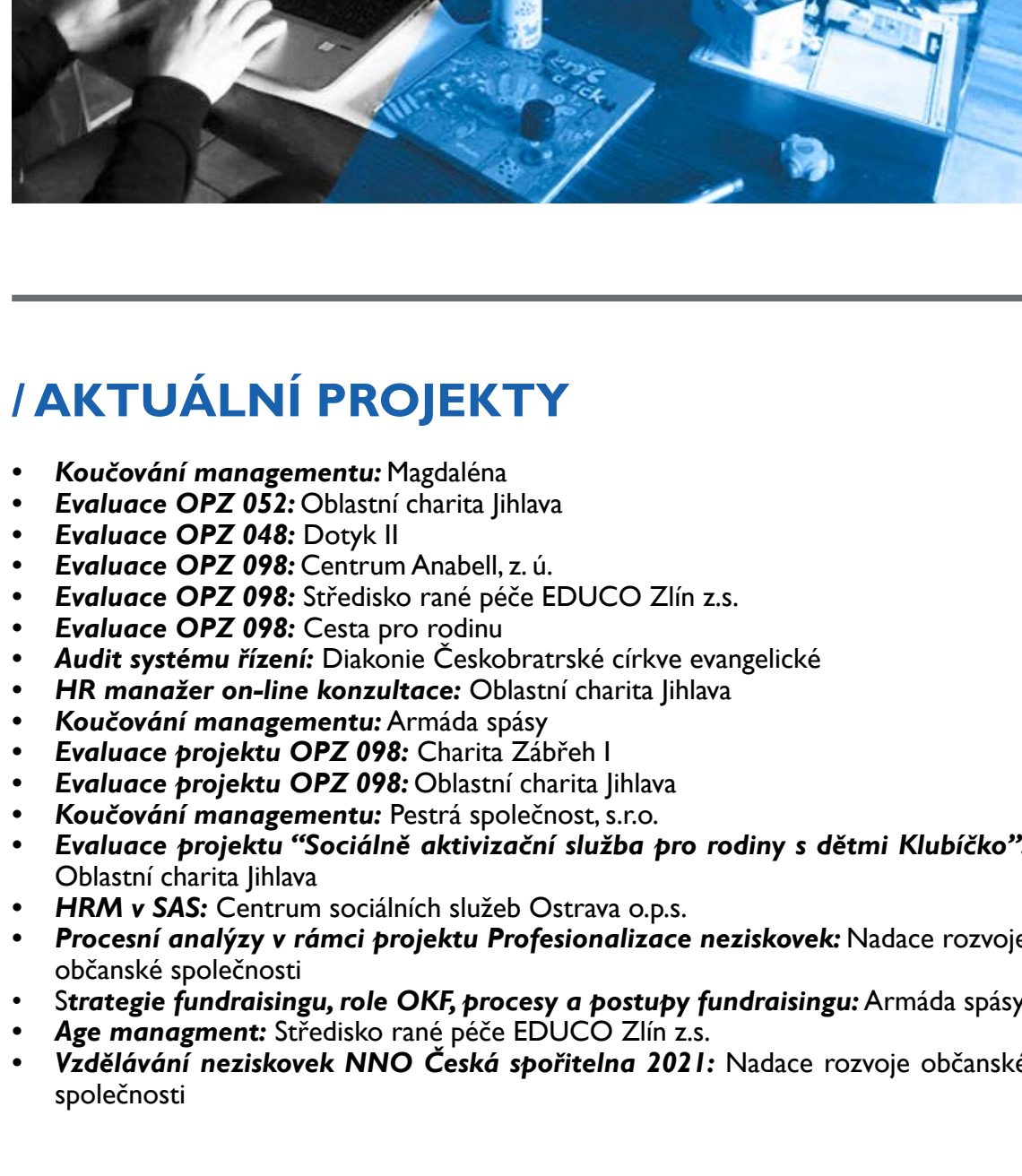
posíláme Vám nové číslo našeho čtvrtletníku. A jelikož velmi dobrě stagnovat, ale rozvíjet se, volíme novou formu. Právě v mailu si můžete rozkliknout, co Vás zajímá, co si zrovna chcete přečíst.



/ ROZHOVOR

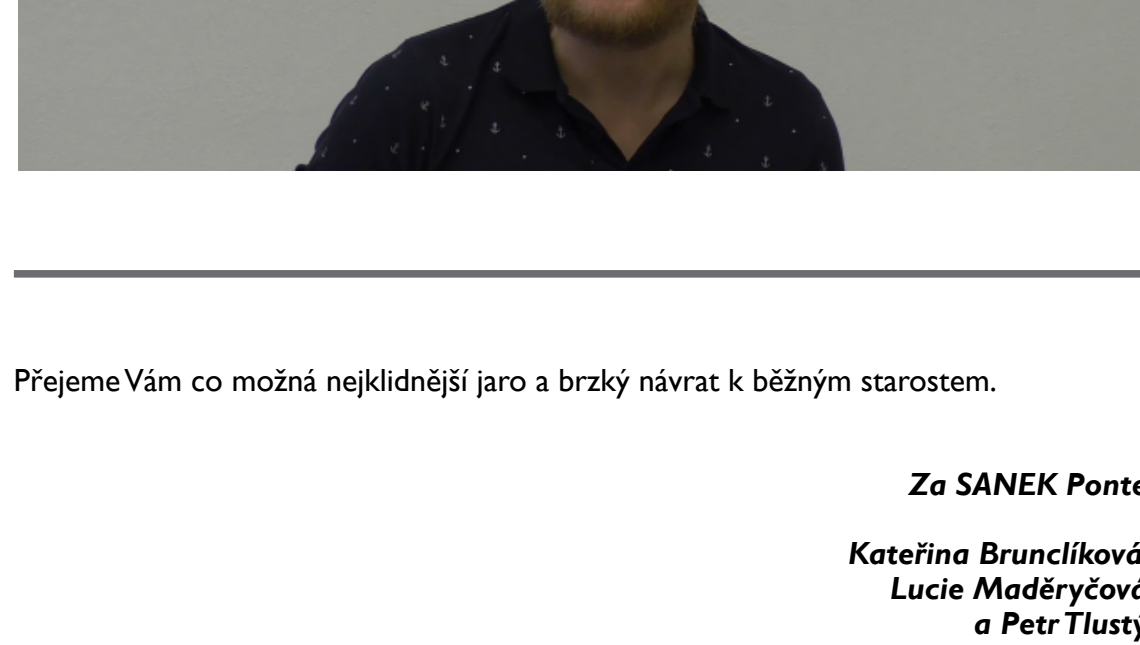
V jarním čísle se budeme věnovat tomu, co v posledním roce vtrhlo do zavedených pracovních pořádků jako hurikán. A totiž home office. Rozebrali jsme tuto formu práce s psychologem, který se zabývá mimo jiné psychologicky poradenstvím v oblasti pracovní seberealizace, spokojenosti a produktivity.

Rozhovor s **Daliborem Špokem** si můžete přečíst **ZDE**.



/ ANKETA

Jak se pracuje na **home office**? Zeptali jsme se několika lidí z neziskového sektoru, co jim dává na home office nejvíce zabrat a jaká jsou naopak pozitiva. Podívejte se na anketu **ZDE**.

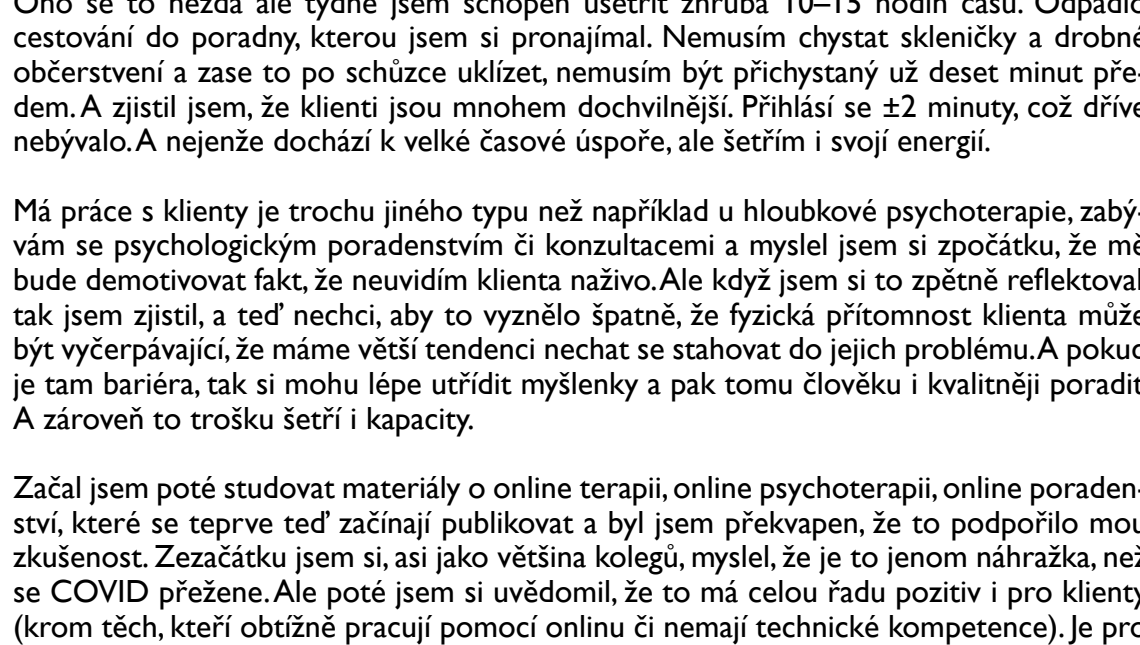


/ AKTUÁLNÍ PROJEKTY

- **Koučování managementu**: Magdaléna
- **Evaluace OPZ 052**: Oblastní charita Jihlava
- **Evaluace OPZ 048**: Dotyk II
- **Evaluace OPZ 098**: Centrum Anabell, z. ú.
- **Evaluace OPZ 098**: Středisko rané péče EDUCO Zlín z.s.
- **Evaluace OPZ 098**: Cesta pro rodinu
- **Audit systému řízení**: Diakonie Českobratrské církve evangelické
- **HR manažer on-line**: Konzultace: Oblastní charita Jihlava
- **Koučování managementu**: Armáda spásy
- **Evaluace projektu OPZ 098**: Charita Zábřeh I
- **Evaluace projektu OPZ 098**: Oblastní charita Jihlava
- **Koučování managementu**: Peštra společnost, s.r.o.
- **Evaluace projektu "Sociální aktivizační služba pro rodiny s dětmi Klubičko"**: Oblastní charita Jihlava
- **HRM v SAS**: Centrum sociálních služeb Ostrava o.p.s.
- **Procesní analýzy a rámci projektu** **Profesionalizace neziskovek**: Nadace rozvoje občanské společnosti
- **Strategie fundraisingu, role OKF** **procesu a postupy fundraisingu**: Armáda spásy
- **Age management**: Středisko rané péče EDUCO Zlín z.s.
- **Vzdělávání neziskovek NNO Česká spořitelna 2021**: Nadace rozvoje občanské společnosti

/ FUNDRAISER JE OBCHODNÍK

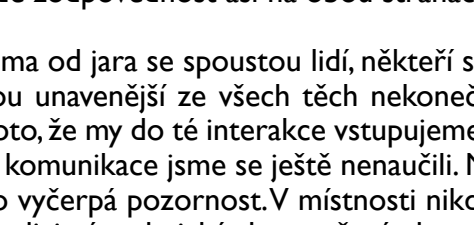
Důležité je nezůstat v náročných časech závislý na jednom zdroji financování. Proto jsme připravili projekt Fundraiser je obchodník. Abychom se trochu pobavili, natáčeli jsme k němu propagační video. Treba pobaví i Vás.



Přejeme Vám co možná nejklidnější jaro a brzký návrat k běžným starostem.

Za SANEK Ponte

**Kateřina Brunclíková,
Lucie Maděříčková
a Petr Tlustý**



/ ROZHOVOR

Mgr. Dalibor Špok, PhD.

/ psycholog a publicista

Jako psycholog poskytuje psychologické poradenství v oblasti osobní změny, psychických problémů, hledání vlastního povolání, produktivity, pracovní spokojenosti a seberealizace. Organizuje přednášky a kurzy na psychologická témata. Je zakladatelem webu o kariérním poradenství Etlabora.cz. Zabývá se také poradenstvím nadaným dospělým (gifted adults).

Sleduje a komentuje společenské a politické dění, účastní se debat a rozhovorů. V této oblasti je především zájem propejení psychologie a změn v obzohledění práce, jako jsou občerstvení a zaxe to po schůzce uklízet, nemusím být přichystaný už deset minut předem. A zjistil jsem, že klienti jsou mnohem dochvilnější. Přihlásil se až 22 minut, což dříve nebyvalo. A nejenže dochází k velké úspoře, ale šetřím i svůj energii.

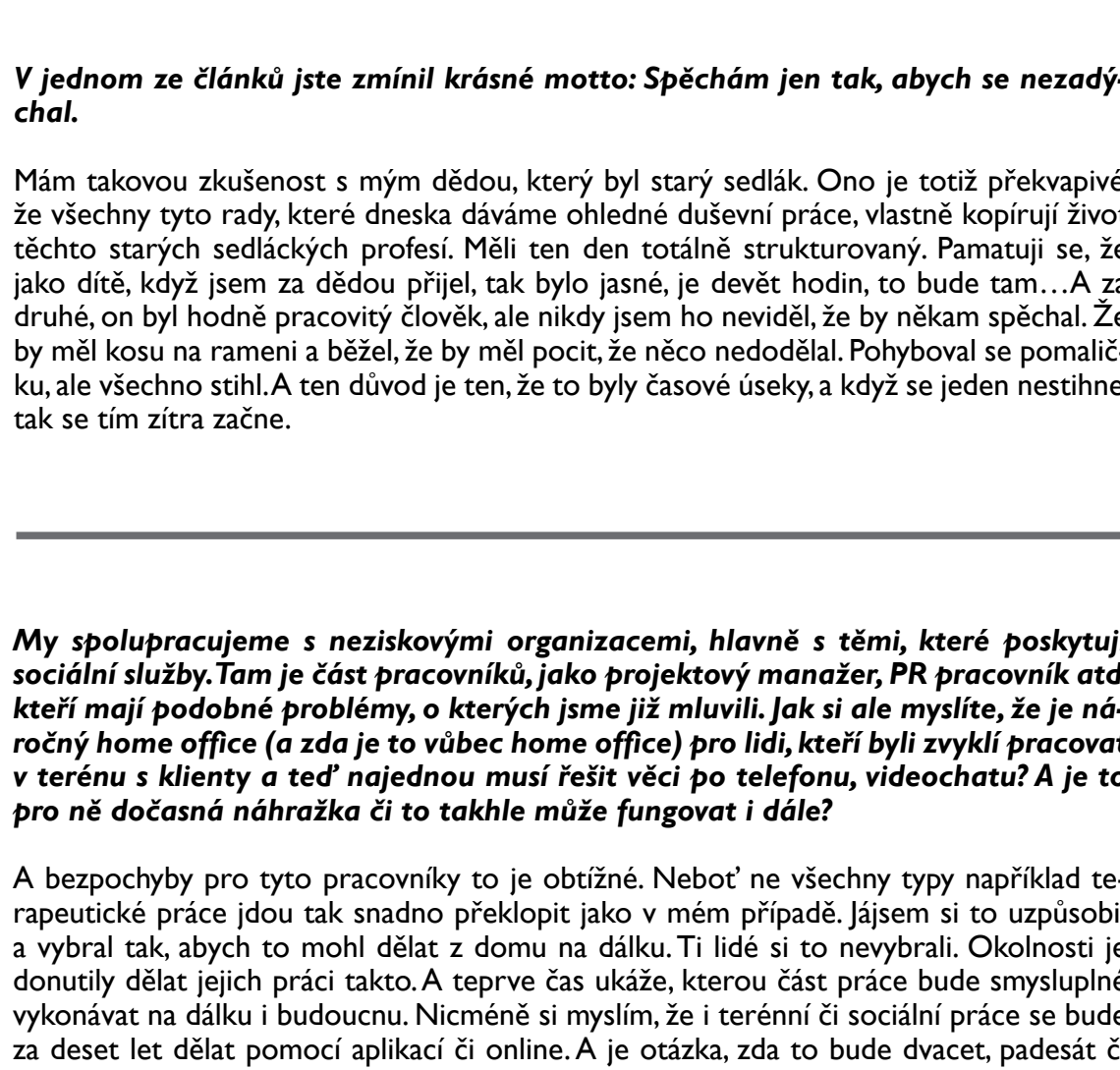
Má práce s klienty je trochu jiného typu než například u hloubkové psychoterapie, zabývá se psychologickým poradenstvím a od dětí, prodírbeme kolegy, někdy jsem si tam upravuje sebedovědomí, protože si srovnává, jestli je obléčen lépe než kolegyně. Máme zkrátka strašnou spoustu dalších potřeb, které dohromady pak vytvoří to, že nás práce naplňuje. A pokud jsem pět dnů v týdnu na home office, tak si musím klást otázky, kde tyto potřeby uspokojím. A ne nadarmo se používá spojení „chodit do práce“. Dojdou do práce, vyjdou schody, skočím si dlouhou chodbou pro kávu. Takže si musím přimít a pak tuhou.

Začal jsem potvrdit studovat materiály o online terapii, online psychoterapii, online poradenství, které se terpe také začínají publikovat a byl jsem překvapen, že to podpořilo moji zkušenosti. Ze začátku jsem si, asi jako většina kolegů, myslel, že je to jenom náhražka, než se COVID přezene. Ale poté jsem si uvědomil, že to má celou řadu pozitiv i pro klienty (krom těch, které obtížně pracují pomocí onlinu či nemají technické kompetence). Pro ně mnohem snazší se do takové terapie přihlásit, nemusí překonatv ostych. Prostě se přihlásí z pokoje, kde má jistotu, kde to zná a když to bude špatné, tak se může odpojit. Což znamená, že to zahrne do poradenské interakce mnohé klienty, kteří nemají odvahu či mají sociální fóbiu nebo úzkost. Pod vlivem všech těchto benefitů jsem se rozhodl, že už u toho zůstanu.

Pakud se bavíme o terapii, nehrozí, že část lidí bude mít problém s pozorností? Že se hůl soustředí na monitor a hůl vstřebávají informace, než když jsou přítomni v jedné místnosti s terapeutem?

Sto procentně to tak je. Ale myslím si, že je to problém spíše přednášek nebo dlouhých monologů, protože ty nemají formu dialogu, který pozornost udrží snadněji. V terapeutické situaci je to samozřejmě zodpovědnost terapeuta či poradce. Musí se o pozornost starat. Je to jen odlišný způsob komunikace. V online výuce je to zodpovědnost pedagoga a ve firemní interakci bude zodpovědnost asi na obou stranách.

Konzultoval jsem toto téma od jara se spoustou lidí, někteří si to velice pochvalovali, ale mnozí si stěžovali, že jsou unavenější ze všech těch nekonvenčních miteků. Na to jsem namítl, že to je často proto, že my do té interakce vstupujeme se zvyky z běžné komunikace a tento typ digitální komunikace je v místě nenašili. Například at' nevidím dvacet hlav budou i explicitní technická doporučení, aby se pozornosti pomohlo, ale i implicitní dovednosti. Což vyžaduje čas. Ale já jsem v tomto optimista. Naše zkušenost z online prostředí je vznikající, bude se to zlepšovat a my budeme přicházet na to, jak to udělat lépe.



Vy jste byl na home office mnohem lépe připravený než většina lidí, kteří ho měli buď jako obsasný benefit anebo se s ním nesetkali vůbec. Jaké jsou hlavní nepřijemnosti a nebezpečí pro člověka, co by měl provádět na ukolch na pracovišti například s pěti lidmi?

Je potřeba si uvědomit, že fyzická práce na pracovištích nám uspokojuje i mnohé další potřeby než jenom pracovní výkon. Vypadáme třeba z domu, kde je ponorka s manžetkou, oddechme si od dětí, prodírbeme kolegy, někdo si tam upravuje sebedovědomí, protože si srovnává, jestli je obléčen lépe než kolegyně. Máme zkrátka strašnou spoustu dalších potřeb, které dohromady pak vytvoří to, že nás práce naplňuje. A pokud jsem pět dnů v týdnu na home office, tak si musím klást otázky, kde tyto potřeby uspokojím. A ne nadarmo se používá spojení „chodit do práce“. Dojdou do práce, vyjdou schody, skočím si dlouhou chodbou pro kávu. Takže si musím přimít a pak tuhou.

A na pracovišti se o mě někdo postará. Mám tam kypující monitor, dobrou židli, kvalitní osvětlení, nic mě tam neruší. Doma to tak není, musím si to vytvořit. Jsou napsané tlusté knihy o hygijé práce, podle kterých se kanceláře zařizují. Doma tyhle pravidla neznáme, podceníme to a nedokážeme se soustředit. Nemáme dedikovaný pracovní prostor, kde jenom pracujeme

Některé komunikační platformy myslím mají i takovou možnost dát si jako kafe s kolegy, což by pomohlo nahradit onu drbání v kuchyni. Protože na neformální komunikaci s kolegy zapomináme na home office a nevíme.

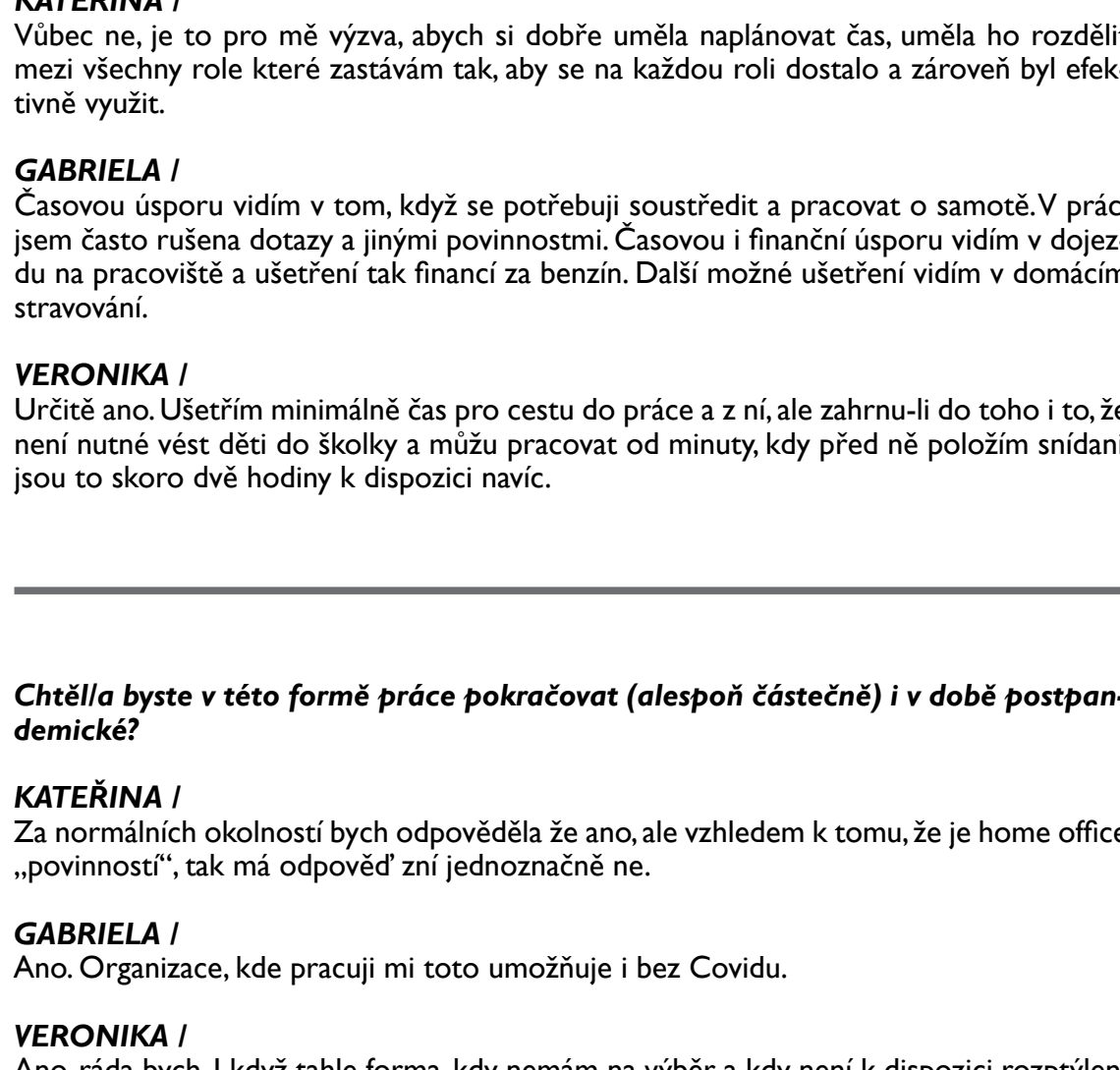
A druhá velká skupina odpovědí by byla o strukturování dne. Není možné tu svobodu chápat ve smyslu, že každý den si to budu dělat jinak, budu se rozhodovat z minuty na minutu, kdy se chce pracovat a kdy se chce odpočívat. Toto rozhodování i přepínání je hrozně náročné na mozek a já jsem za chvilku vyčerpaní. Takže já jsem si vytvořil strukturu, která je itoálně stejná každý den. Nebo si i mění, ale pondělky jsou stejné, úterky jsou stejné a také opakující se strukturu dodržuji. Pokud by nebyla, bylo by to náročné na kapacitu.

Dalibore, vy publikujete spoustu článků na téma home office. A často v nich zdůrazňujete, že trvalá udržitelnost je důležitější než maximální výkon. Jak člověk pozná tu hranici? Máte pocit, že často musíte sklouznout ke dvěma extrémům. Velké prokstratinaci či naopak workoholismu.

I na toto si mnoho lidí stěžovalo. Ale spíše na ten druhý extrém. Na to, že jsou oni těchto z práce víc, než byvali. A když to potom analyzovali, tak byli unavenější proto, že oni toho udělali mnohem víc v tom zápalu. Odpadlo tam řešení od kolegů, kteří by se stále na něco ptali, byli stále v tom zápalu. A také si říkali, aby šel neměl dojem, že doma úlevu využívám, tak raději udělám trochu víc a též neměli měřítka, kdy skončit. Moje řešení je experimentovat, zkoušet různé metody a způsoby, být k sobě trochu tolerantní a používat objektivní měřítka. A tím nejovšednějším je čas. Tak jako mám vytvořenou pracovní dobu v kanceláři, tak si mohu vytvořit pracovní dobu doma. Řeknu si od půl osmé do jedenácti, od jedné do čtyř.

Hodně se v současné době diskutuje v souvislosti s duševní prací, že je asi nerealné, aby pracovní doba byla osmihodinová. Špičkový výkon můžu podat tak maximálně během šesti hodin. U hodně exponovaných profesí ještě méně. Těžko si můžu představit, že budeme po dirigentovi chtít, aby dirigoval osm hodin denně. To by za dva dny umřel.

A i u jiných profesí je tou osmihodinovou pracovní dobou zaděláno na vyhoření. Proto doporučuji si dělat přestávky, natáhnout si minutku a na chvilku zavřít oči či se protáhnout. A dodržovat předem stanovenou pracovní dobu. Někdy může mít člověk hledisko, že napíše deset stránek, ale třeba zrovna nemá den, tak není dobré přepínat kapacitu nad rámec dříve stanovené pracovní doby.



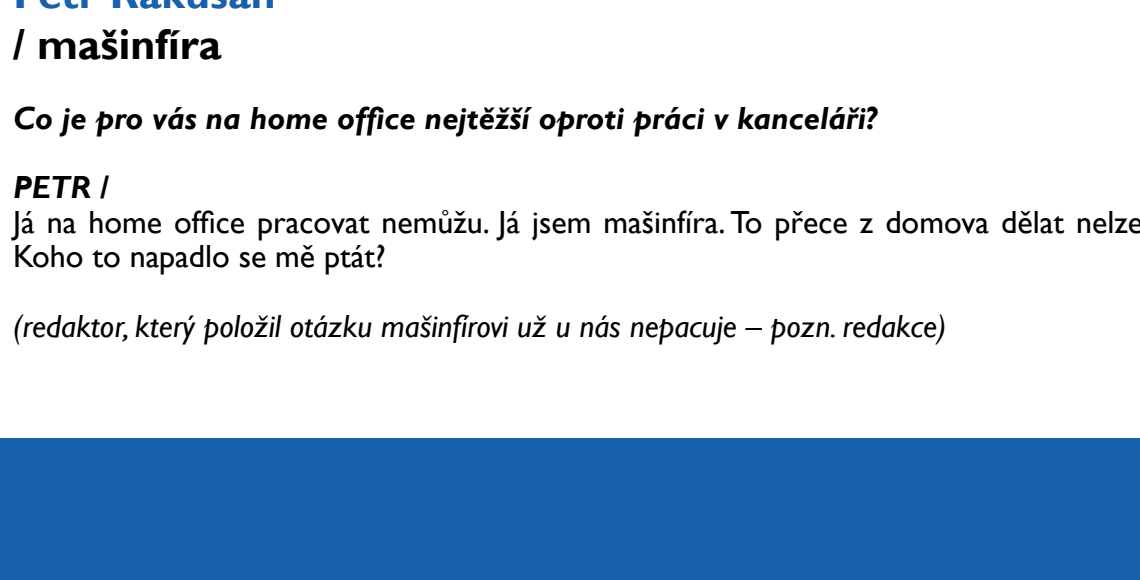
/ ANKETA

Na otázky odpovídá:

Kateřina Brunclíková
/ ředitelka SANEK Ponte, z. s.

Gabriela
/ sociální pracovnice

Veronika
/ vedoucí odborných služeb pro rodiny



Co je pro vás na home office nejtěžší oproti práci v kanceláři?

KATEŘINA / Umět v krátký okamžik zastávat více rolí najednou, umět z nich plynule vystupovat a zároveň je plnit naplno. Plním roli maminky, pani učitelky, osoby, která uklízí, vytváří teplo domova, podporuje a zaxe to po schůzce uklízet, nemusím být přichystaný už deset minut předem, naslouchá jí a je jí oporou, vede svůj tým apod.

GABRIELA / Nejtěžší pro mě je hlídat si čas, abych efektivně pracovala. Nejhorší momentálně je, pokud jsem na home office a mám doma dítě z důvodu uzavření MŠ. Velkou část úkolů zbývá na noční režim.

Práce pouze na home office je z dlouhodobého hlediska nevyhovující. Chybí zde osobní interakce s kolegy a pracovní prostředí.

VERONIKA / Asi nemožnost okamžité konzultace s kolegy, čímž se protahují i úkoly, které by se jinak daly vyřídit bleskově. Teď teda s tou situací to je vlastně spíš minimum sociálního kontaktu obecně, o to víc mi pak možnost osobní komunikace s kolegy mění chybí. A pak udržení si pracovní morálky. Čím dál častěji se najdu sedět u práce v noci nebo o víkendy, i když to není nutné a pro daný den týden mám už odpracováno.

Je pro vás home office časovou úsporou?

KATEŘINA / Vůbec ne, je to pro mě výzva, abych si dobře uměla naplánovat čas, uměla ho rozdělit mezi všechny role které zastávám tak, aby se na každou roli dostalo a zároveň byl efektivně využit.

GABRIELA / Časovou úsporu vidím v tom, když se potřebuji soustředit a pracovat o samotě. V práci jsem často rušena dotazy a jinými povinnostmi. Časovou i finanční úsporu vidím v dojezdů na pracoviště a úšetření tak financí za benzín. Další možné úšetření vidím v domácím stravování.

VERONIKA / Určitě ano. Ušetřím minimálně čas pro cestu do práce a z ní, ale zahrnu-li do toho i to, že není nutné vést děti do školky a můžu pracovat od minuty, kdy předně položím sniდან, jsou to skutečně dvě hodiny k dispozici navíc.

Čtělba byste v této formě práce pokračovat (alespoň částečně) i v době postpandemické?

KATEŘINA / Za normálních okolností bych odpověděla že ano, ale vzhledem k tomu, že je home office „povinnost“, tak má odpověď zní jednoznačně ne.

GABRIELA / Ano. Organizace, kde pracuji mi toto umožňuje i bez Covidu.

VERONIKA / Ano, ráda bych. I když tahle forma, kdy nemám na výběr a kdy není k dispozici rozptýlení spojené s cestou do práce a pobytém v kanceláři, není úplně ideální, možnost home office rozhodně skýtá řadu výhod.

Petr Rakušan
/ mašinfira

Co je pro vás na home office nejtěžší oproti práci v kanceláři?

PETR / Já na home office pracovat nemůžu. Já jsem mašinfira. To přece z domova dělat nelze. Koho to napadlo se mě ptát?

(redaktor, který položil otázku mašinfirovi už u nás nepauze – pozn. redakce)