



Červenec 2024

SANKOviny

- Program týmového růstu – zpětná vazba
- Skupina vs. tým
- Novela zákona o sociálních službách
- Syndrom vyhoření v 21. stol.



Vážení ředitelé, vážené ředitelky,
tématem předprázdninového vydání SANKOvin jsou naše programy osobního a týmového růstu. Programy, které mají mnoho cílů, a přitom všechny tyto cíle mají jednoho společného jmenovatele, kterým je růst: růst jednotlivce, růst týmu, růst celé organizace. Uvnitř SANKOvin tak najdete několik oblastí, kterým se v programech podrobně věnujeme, ale také novinky z oblasti sociální práce včetně pozvánky do Virtuální kavárny PONTE: Okna sociální práce.

Využívám zároveň tuto možnost také proto, abych vám popřála pohodové prožití léta a prázdnin a dovolím si malý apel, abychom si všichni dokázali dostatečně odpočinout a načerpat síly na zář, které bývá pro ředitele neziskových organizací měsícem tvrdé práce.

Máte-li zájem o další informace k Programu osobního či týmového růstu (CS34) nebo vás zajímá Program strategického řízení, ráda vám je osobně sdělím.

SANEK Ponte je tu pro vás,

Kateřina Brunclíková

Kateřina Brunclíková, ředitelka

Telefon: +420 733 755 817, E-mail: katerina.brunclikova@sanek.cz

Program týmového růstu

Je to jako puzzle. Nejprve si vybereš dílek, což jsi ty, ředitel, a pak ho postupně doplňuješ podle toho co potřebuješ, co ti chybí.

Každá nezisková organizace se skládá z jednotlivce, tedy zaměstnanců, kteří jsou jedineční a mají unikátní soubor vlastností. Aby tito zaměstnanci mohli odvádět co nejlepší práci, je nutné, aby si byli vědomi toho, jaké jsou jejich silné stránky a v čem jsou skutečně dobří. Díky tomu si členové týmů lépe rozumí, protože ví, co mohou od kolegů čekat.

Kombinovaný program osobního a týmového růstu vychází z metodiky Gallup® CliftonStrengths®, která preferuje pozitivní přístup.

Východiskem programu je vstupní **on-line test**, který se zaměřuje na 34 talentů/témat, která tvoří osobnost každého z nás. Výstupem testu je **zpráva**, kde je uvedených 34 talentů/témat rozděleno do 4 kategorií (strategické, ovlivňovací, vztahové, realizační). Pořadí a vztah mezi jednotlivými talenty tvoří charakteristický profil konkrétního účastníka, který je unikátní.

Samotný test ale nestačí, proto je východiskem pro navazující **individuální konzultace**, kde jsou s účastníkem probrány jeho nejsilnější talenty (silné stránky), talenty doplňkové, a naopak talenty nejslabší. Účelem konzultací je pomoci účastníkovi najít cestu, jak co nejsnáze dosahovat vytýčených cílů – a to jak s použitím silných talentů, tak s použitím kompenzovaných slabých talentů.

Na konzultace následně mohou navazovat **týmové workshopy**. V rámci workshopů jsou sdíleny talentové profily účastníků, doplněn týmový profil a společně jsou nastavena pravidla a zásady komunikace, rozdělení práce a rychlé stavby nových týmů.

Nutnou součástí programu je **aktivní samostatná práce účastníků** mezi všemi jeho částmi, kterou je podmíněn hlavní dopad programu: osobní růst každého jednotlivého účastníka.



bylo to pro mne obohacující, dělal jsem si spoustu poznámek, ke kterým se budu rád vracet

získal jsem nový vhled do toho, proč některé věci dělám tak jak je dělám, proč je mám

díky talentům mohupochopit proč ten druhý dělá to co dělá

posunulo se mi vnímání slova talent – jsou to pro mne jakési mentální pochody uvnitř člověka, které nás ovlivňují

je to pro mě jakési DNA – barevný obrázek, který vypichuje jedinečnost a zároveň ukazuje, že s dobrým používáním talentů roste okolí a tým

Skupina, tým

– znáte význam těchto slov?

A rozlišujete mezi skupinou a týmem i ve vaší neziskové organizaci?

Skupina a tým tu přitom sehrávají klíčovou roli. Na otázku "Jste skupina nebo tým?" řada ředitelů jednoznačně odpoví: "Tým", jako kdyby slovo "skupina" bylo méněcenné. Přitom v některých situacích je dobré pracovat jako skupina a někdy jako tým.

Zatímco skupina hodnoty respektuje, tým je vyznačen sdílením těchto hodnot. Rozhodnutí o tom, zda v organizaci pracovat spíše se skupinou nebo tým, nezávisí pouze na možnostech, ale také na stylu vedení. Ředitel organizace by měl umět odlišit skupinu a tým a vědět, jak s nimi pracovat.

V případě, že se bude pracovat na rozvoji organizace jako skupina, je třeba mít na paměti, že úkoly budou přidělovány a následně ředitelem organizace spojovány dohromady. Tímto způsobem vzniká obraz organizace z perspektivy ředitele. Naopak, při práci na rozvoji organizace v týmu se obraz vytváří kolektivně, kdy každý člen týmu přispívá k celkovému vnímání a rozvoji.

V závislosti na zvoleném přístupu se tak formuje dynamika v organizaci a způsob, jakým jsou definovány a naplňovány hodnoty.

skupina	vs	tým
proces		projekt
sdílený kontext		sdílený cíl
volná struktura		organizovaný do rolí
stabilní		dočasný
manažer		leader
provozní management		projektový/agilní
víceméně volné interakce		nutná spolupráce
obyčejný pojem		módní pojem („povinnost“)

Virtuální kavárna PONTE

– okno sociální práce

Pozvánka

Srpen 2024

Sociální práce z pohledu SQSS nestačí

Změna vyhlášky č. 505/2006 Sb., která reaguje na předpokládané schválení poslanecké novely zákona o sociálních službách (ST č. 650)

V účinnost by měla vejít od 1.7.2024

- doplnění činností do vyhlášky, z níž vyplývá, že základní sociální poradenství může být poskytováno také pečujícím osobám, za součást základního sociálního poradenství se považuje také poskytnutí podpory pečujícím osobám v dovednostech potřebných pro zvládnání úkonů péče o osobu závislé na jejich pomoci
- navrhuje upravit přílohu č. 4, která v současné době obsahuje neplatné kódy a názvy sociálních, pečovatelských a výchovně pečujících vzdělávacích oborů vzdělávání, při jejichž absolvování se nevyžaduje absolvování kvalifikačního kurzu pro pracovníky v SS, navrhovaným řešením je místo kódů a názvů oborů uvést v příloze č. 4 uznatelné oblasti zaměření oborů, které opravňují pracovníka v SS k výkonu činnosti
- u pečovatelské služby a odlehčovací služby se přidává základní činnost „pomoc při zajištění bezpečí a možnosti setrvání v přirozeném sociálním prostředí“
- pečovatelská služba se dále rozšiřuje o novou základní činnost „pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a pomoc při obstarávání osobních záležitostí“
- u azylových domů je přidána nová základní činnost „sociálně terapeutické činnosti“
- novelizace vyhlášky spočívá rovněž v doplnění způsobu stanovení úhrad za základní činnosti služby denní stacionář, kdy návrh umožní stanovení úhrady za čas, po který je poskytována služba jako komplex, tedy za dobu, kdy uživatel pobývá a využívá služeb denní stacionář, úhrada se stanovuje bez ohledu na objem poskytnutých úkonů
- zvyšují se maximální denní částky úhrady za hodinu poskytnutí úkonu péče, a to u pečovatelské služby, osobní asistence, průvodcovských a předčitatelských služeb, služeb podpory samostatného bydlení, odlehčovacích služeb, center denních služeb, denních stacionářů, chráněného bydlení a sociální rehabilitace
- rozsah péče nepřevyšující 80 hodin měsíčně se zvyšuje ze 155,- Kč na 165,- Kč
- rozsah péče vyšší než 80 hodin měsíčně se zvyšuje ze 135,- Kč na 150,- Kč

Jeden z návrhů, který je po připomínkovém řízení (připomínky nebyly vypořádány) je návrh, který navrhuje **sjednotit všechny pojistné a nepojistné sociální dávky podmíněné dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a průkaz osoby se zdravotním postižením pod Českou správu sociálního zabezpečení, kdy dojde k odbřemnění Úřadu práce.**

Účinnost návrhu od 1.4.2025

- **hlavní princip – kompetenční změny:** zařazení agendy nepojistných sociálních dávek podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdrav. stavem pod hlavičku ČSSZ a jejich vnitřních organizačních jednotek (vedení správního řízení včetně posuzování zdravotního stavu, vyplácení dávek, vydávání průkazu a kontrolní a metodická činnost)
- zefektivnění dokládání lékařských nálezů – navrhuje se, aby posuzovaná osoba mohla na první instanci předložit podklady pro posouzení zdravotního stavu k žádosti nebo do 15 dnů ode dne jejího podání
- upuštění od přerušování správního řízení – nově v gesci pod řídicí a kontrolní působností ČSSZ by lhůty pro vydání rozhodnutí neběžely z důvodu posuzování zdravotního stavu
- upuštění od zasílání vyrozumění o možnosti seznámení se s podklady před vydáním rozhodnutí – posudek bude posuzovaným osobám zasílán nejpozději následující pracovní den po jeho vydání na základě úpravy v zákoně č. 108/2006 Sb. a v zákoně č. 329/2011, přičemž ustanovení § 36 odst. 1. a 2 správního řádu tímto nebude dotčeno
- zjednodušené řízení ve věci PnP u osob v inkurabilním stavu - nově se navrhuje při splnění dalších zákonem stanovených podmínek přiznat osobám v inkurabilním stavu nárok na dávku ve výši odpovídající stupni závislosti III po dobu 12 kalendářních měsíců bez provádění sociálního šetření
- jedna žádost o průkaz a příspěvek na mobilitu – navrhuje se žádat o průkaz a příspěvek na mobilitu prostřednictvím jedné žádosti, povede se jedno právní řízení, které bude ukončeno dvouvýrokovým rozhodnutím
- speciální úprava lhůt pro předání odvolání spisu – nově se navrhuje lhůta 15 dnů pro správní orgán, který vede řízení, k předání řádného odvolání a spisu, a stejná lhůta i pro orgán, který posuzuje zdravotní stav, pro účely předání předání posudkového spisu
- možnost provést záznam o sociálním šetření u dávky PnP elektronicky – sociální šetření by mělo být zahájeno ve lhůtě do 5 pracovních dnů od zahájení řízení a provedeno (včetně vyhotovení písemného/elektronického záznamu) ve lhůtě 20 dnů od zahájení řízení (doposud až 30 dnů v souladu se SŘ
- rozšíření zastupování u PnP o člena domácnosti – jedná se o člena domácnosti, který je k tomu oprávněn podle OZ, obdobná úprava je zavedena v oblasti dávek pro OZP

Syndrom vyhoření v 21. století: Týká se nás všech

V dnešní hektické době se syndrom vyhoření stal stále naléhavějším jevem. Zvláštní pozornost si v tomto ohledu zaslouží pracovníci v náročných oblastech, jako jsou zdravotnictví, vzdělávání a sociální služby. Týká se dokonce i studentů. Tomuto problému lze však účinně předcházet, a pokud k němu přesto dojde, lze jej léčit. Chceme-li si udržet duševní zdraví, je nezbytné o něj pečovat a proti syndromu vyhoření posilovat sebe i celý pracovní tým.

O čem se tu bavíme?

Syndrom vyhoření je složitý stav charakterizovaný chronickým stresem, fyzickým a emocionálním vyčerpáním, cynismem a odloučením od práce i osobního života. Jeho symptomy mohou postupně narůstat a vést k vážným následkům, pokud nejsou včas rozpoznány a řešeny. Příznaky syndromu vyhoření lze rozdělit do několika kategorií.

První je fyzické a emocionální vyčerpání. Projevují se chronickou únavou a vyčerpáním, nespavostí a poruchami spánku, zhoršenou koncentrací a pamětí, tělesnými příznaky, jako jsou bolesti hlavy nebo gastrointestinální potíže, častější nemoci a snížená imunita.

Další specifickou oblastí projevů jsou cynismus a odloučení, které můžeme pocítovat jako ztrátu radosti z práce a zájmu o činnost, pesimismus a nedůvěru vůči ostatním, izolaci a odmítání sociálních interakcí či pocit odloučení od pracovního i osobního prostředí.

Se syndromem vyhoření se vážou také pocity méněcennosti a nedostatku úspěchu, na které nasedá nedostatečná produktivita a špatný výkon, příznakem jsou i pocity apatie a beznaděje, zvýšená podrážděnost a nespokojenost i nedostatečná seberealizace a pocit neúspěchu.

Co se to tu děje aneb proč zrovna dnes?

Může se jevit poněkud zvláštní, že se syndrom vyhoření objevuje čím dál častěji, a to napříč různými profesními oblastmi. Podílí se na tom hned několik faktorů.

Zásadní vliv má samotný technologický pokrok. Nepřetržitá dostupnost e-mailů a komunikačních platforem může znamenat, že pracovníci jsou v práci i mimo ni. Avšak i neustálá přítomnost na sociálních sítích může vést k tomu, že člověk přestává žít život skutečný, který s sebou přináší radost, prožití okamžiku tady a teď, buduje kritické myšlení, vnímání emocí..., ale žije spíše život virtuální, ve kterém často neví, kdo je, nebo se stylizuje do toho, jak chce, aby ho ostatní vnímali. Zejména u mladých lidí, kteří v tomto prostředí vyrůstají, to může mít za následek i neadekvátní reakce na zpětnou vazbu. Při kritických slovech vyučujícího (např. "zde by to mohlo být lepší, je vidět, že jste tomu moc nedal...") pak takový mladý člověk neví, jak s danou situací naložit, a bohužel nejsou zcela ojedinělé případy, kdy myšlenky takového studenta vedou k sebevraždě. Také s narůstajícím očekáváním zaměstnavatelů i klientů bývají pracovníci vystaveni tlaku na výkon, dochází tím k neadekvátnímu nárůstu pracovních nároků.

V neposlední řadě jsou tu i faktory sociální. Současné změny ve společnosti vedoucí k rostoucí ekonomické nejistotě či sociální nestabilitě směřují k neustálému tlaku, který se projevuje ve formě stresu, a to pochopitelně nejen v práci samotné.

Prevence? Ano, ale jak?

Prevence syndromu vyhoření je pro udržení duševního zdraví jednotlivců i efektivitu pracovního prostředí zcela zásadní.

Klíčové prvky prevence zahrnují především:

- budování zdravých pracovních vztahů,
- dobrou organizaci práce,
- stanovení vlastních hranic,
- podporu zájmů mimo pracovní prostředí.

Syndrom vyhoření není v dnešní době ojedinělým jevem, a proto je nezbytné, aby byli pracovníci odborně podporováni a chráněni před jeho negativními důsledky. Tím spíše pak pracovníci v pomáhajících profesích. Klíčová je podpora pro pracovní či lépe řečeno lidské zdroje. Vytvoření otevřeného a podpůrného prostředí v rámci pracovního týmu umožňuje pracovníkům vyjádřit své obavy, sdílet zátěž a hledat podporu od svých kolegů a nadřízených. Cestou může být i zajištění koučování a mentorství. Jeho poskytnutí managementu i zaměstnancům může pomoci identifikovat příznaky vyhoření, zlepšit dovednosti ve zvládnání stresu a vyvážení pracovního a osobního života.



Manažer ve 21. století

Pan Tomáš je 38letý manažer v mezinárodní IT společnosti se sídlem v Praze. Má za sebou úspěšnou kariéru a je známý pro svou schopnost řešit problémy a vedení týmu. Nicméně, v poslední době začaly vznikat obavy ohledně jeho zdraví a výkonu v práci.

Příznaky:

Chronická únava: Tomáš si stěžuje, že je neustále unavený, i když spí dostatečně dlouhou dobu. Stále se cítí vyčerpaný a bez energie, což negativně ovlivňuje jeho schopnost soustředit se a plnit pracovní úkoly.

Nadměrný stres: Je náchylný k nadměrnému stresu. Má pocit, že má na starosti příliš mnoho věcí a že je stále vystaven tlaku splnit očekávání společnosti i svých nadřízených.

Závislost na technologiích: Pan Tomáš je neustále připojen k mobilnímu telefonu a e-mailům. I když je doma, často kontroluje pracovní e-maily a reaguje na pracovní zprávy i v noci. Tento nadměrný zájem o technologie mu zabraňuje odpočívat a odreagovat se.

Sociální izolace: I když má mnoho kolegů a přátel, stále se cítí osamělý a izolovaný. Nedokáže si najít čas na sociální interakce mimo pracovní prostředí, což negativně ovlivňuje jeho duševní zdraví.

Nedostatek rovnováhy mezi prací a soukromým životem: Pan Tomáš má pocit, že pracuje nepřiměřeně dlouhou dobu a nemá dostatek času na své koníčky a rodinu. To vede k dalšímu zhoršení jeho celkového stavu.

O to jde? Syndrom 21. století

Tomáš trpí komplexem příznaků, které jsou typické pro syndrom 21. století. Jeho životní styl spojený s nadměrným stresem, nedostatkem odpočinku a sociální izolací je charakteristickým rysem tohoto syndromu. Jeho závislost na technologiích dále zvyšuje jeho úroveň stresu a snižuje kvalitu jeho spánku, což má negativní dopad na jeho fyzické a duševní zdraví.

Cestou ven je říct si o pomoc

Syndromu vyhoření lze předcházet tím, že se budeme ve své práci orientovat na využívání svých silných stránek, svých talentů. Proto v Programu osobního a týmového růstu klademe důraz i na tento cíl, tedy na prevenci syndromu vyhoření.

Pokud už však vnímáme, že se nás tento syndrom týká, je třeba mít na paměti, že v případě jeho výskytu je důležité vyhledat odbornou pomoc a podrobit se terapii zaměřené na zvládnání stresu a posílení emoční stability. Vyžádání pomoci je v tomto ohledu zcela zásadní pro další uplatnění na pracovním trhu, ale především pro duševní pohodu nás samotných. Velice často si totiž ani neuvědomujeme, jak velkou a negativní roli v našem životě hraje právě onen neblahý syndrom vyhoření. Nekončí zavřením dveří naší kanceláře, školy, firmy či instituce. Nosíme si jej s sebou i domů. Terapie nám pak může pomoci k rychlejšímu návratu pocitu pohody a spokojenosti nejen v práci, ale právě také doma.

Učitel ve 21. století

Příkladem nám může být paní Ludmila, 35letá učitelka na základní škole, která se dlouhodobě potýká se symptomy syndromu vyhoření. Její práce vyžaduje nejen výuku, ale také komunikaci s rodiči, plánování hodin, sledování pokroku žáků a administrativní úkony. S nástupem moderních technologií se však její pracovní doba zdá být nekonečná. Paní Ludmila dostává e-maily od rodičů i ve večerních hodinách a je neustále připojena k diskusním fórům ve školním systému.

Příznaky:

Chronická únava: Její fyzické a emocionální vyčerpání je stále patrnější. Trpí chronickou únavou a nespavostí, což ovlivňuje jak její pracovní výkon, tak i soukromý život.

Nedostatek rovnováhy mezi prací a soukromým životem: Ztrácí radost z práce, začíná být cynická vůči rodičům a kolegům a izoluje se od společenských aktivit.

Závislost na technologiích: Ačkoli se snaží bránit vůči nadměrným pracovním požadavkům, cítí se nucena odpovídat na e-maily okamžitě a tráví večery přípravou výukových materiálů.

Nadměrný stres: Její pocit méněcennosti a nedostatku úspěchu se prohlubuje, když si uvědomuje, že i přes veškerou svou snahu nedokáže splnit očekávání vedení školy ani potřeby svých žáků.

V této situaci je nezbytné, aby paní Ludmila vyhledala odbornou pomoc a podrobovala se terapii zaměřené na zvládnání stresu a posílení emoční stability. Je také důležité, aby škola poskytla podporu a zavedla opatření ke snížení pracovního zatížení učitelů, aby se zabránilo dalšímu prohlubování syndromu vyhoření.