

Daniela Lusková

O ORGANIZACI

Domov U Biřičky v Hradci Králové je pobytová služba pro seniory - takže domov pro seniory, domov se zvláštním režimem. Zřizovatelem je Královéhradecký kraj. Kapacita je 334 lůžek, zaměstnanců téměř 250. Každý boží den to nese něco krásného, něco, co se řeší s lidmi, nějaké problémy, které provoz přináší. Je to velmi pestré, ať už je to kolem jídla, kolem úklidu, kolem samotné péče o klienty, kolem zdravotní péče. Pracují tam báječní lidé – skupina lidí, kteří tam chodí rádi. Řekla bych, že atmosféra je příznivá a to se samozřejmě potom odráží i v péči. Je to moc hezké zařízení, kde se krásně staráme o lidi. Domov U Biřičky - absolutní srdeční záležitost. Pracuji tam jako ředitelka.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Když vypisuji nějakou volnou pozici, nějaké výběrové řízení, tak se do něj může přihlásit muž, žena, jakéhokoli náboženského vyznání, sexuální orientace. Já řeším to, jaké kvality si nese člověk ve vztahu k tomu povolání, které u nás má vykonávat. Pokud bychom chtěli uvažovat např. o kvótách, a chtěla jsem mít 50 % mužů a 50 % žen, tak zrovna v segmentu sociálních služeb je takový stav v podstatě nedosažitelný. Jsou jistá povolání, kam se odjakživa generují ženy. Jsou to pečovatelské profese, to znamená sociální služby, je to třeba zdravotnictví, je to třeba školství, kde samozřejmě muži také mají své příležitosti. Do výběrových řízení se mohou přihlásit stejně jako ženy, ale automaticky je charakter té práce bližší spíše ženám. Sociální služby pravděpodobně ještě nějakou hodně dlouhou dobu budou založené na tom, že tam pracují ženy. I v té pečovatelské profesi se nám muži vyskytují, v našem zařízení možná nějakých deset procent. Mužská síla je v tom kolektivu nezastupitelná, protože prostě mají sílu, a dokážou si pomoci snadněji než ženy. A mají také svůj vliv na kolektiv, protože když jsou kolektivy smíšené, funguje to lépe.

FLEXIBILITA PRÁCE

Populární home-office je v sociálních službách samozřejmě vhodný pouze pro administrativní pozice. Jinak lze uvažovat o zkrácených úvazcích nebo sdílených pracovních místech. To určitě ty ženy v mém zařízení využívají a já se snažím vyjít vstříc tam, kde to rodinná situace potřebuje, kde je zrovna péče o děti. Nebo umožňujeme třeba jiný specifický nástup do směny, než je obvyklé pro tu danou pozici, protože je prostě potřeba odvést dítě do školky.

Co se týká sdílených míst, tak to je potřeba vždycky tak, aby to třeba bylo jako půl úvazek a půl úvazek. A to je už složitější na organizování. Protože když toto ženy požadují, tak je to zpravidla vždycky ten půl úvazek, který je v dopolední době a ten protiúvazek – ten, co by byl v té druhé denní době - ten se jako složitěji obsazuje. Takže to je to je trošku problematické. My jsme trochu přeorganizovali činnosti tak, aby bylo více pracovních míst na dopolední směny, nebo aby to nebyly dvanáctky, ale osmičky. Takže více práce se udělá tam, kde je ta tzv. příslužba - ta osmička. Tím pádem více pozic je pro ženy, které mají děti a mohou pracovat jenom tu klasickou osmičhodinovou pracovní dobu.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI NAD RÁMEC ZAKONNÝCH POVINNOSTÍ

Vždy vyvažujeme nějaké prostředky, které jsou z veřejných peněz, využíváme určité prostředků fondu FKSP. Takže různé masáže, sportovní aktivity, prostě takové aktivity, při kterých člověk aktivně odpočívá. Co se týká tématu násilí, to řešíme prostřednictvím supervizí. Zaměstnavatel je v podstatě povinen to zabezpečit a zaměstnanec může nebo nemusí využít. Máme takovou dohodu, že když by se někde v kolektivu takové prvky objevily, tak supervizor, jehož činnost mě v běžném čase nijak nezajímá, mě upozorní a já už potom jinými cestami dohlédám, kde se to děje. Takže to nám i v minulosti po dobu toho mého působení na tomto pracovišti, tak to nám i takto v minulosti zafungovalo. To, co je důležité k násilí a vůbec celkové psychické pohodě v kolektivu, je vlastně ta základní organizační věc. Máme velké kolektivy, takže jeden vedoucí řídí poměrně velký počet lidí. To je trend, který bychom určitě měli zvrátit, protože tak, jak nám nastupují nové generace, tak ty nové generace mají jiné požadavky ve vztahu k tomu svému vedoucímu. A to, že to musí být člověk, který je odborníkem v té oblasti, že to musí být laskavý člověk a žádný hlupák a tak, aby ho uznávali, tak to je jedna věc. Ale další věc je, že musí mít dostatek času na to, aby s těmi lidmi byl a aby poskytoval adekvátní a dobrou zpětnou vazbu, aby oni se tam cítili dobře. Tak nemůžete mít prostě dvacet pět lidí pod sebou, protože uděláte jen rutinní nejnutnější personální práci, ale vlastně nejdete s těmi lidmi do hloubky. A když nejdete do hloubky, nemůžete ani detekovat, že se tam někde násilí projevuje. Takže tou základní metodou, jak řešit a odhalovat tyhle věci, je dostatek času vedoucího. Tak toto i vnímáme. Snažím se kolektivy zmenšovat. Ne, že by se to dařilo úplně všude, ale jdeme tímto směrem.

SPECIFIKA PRÁCE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Je to práce lidí proti lidem, o péči o skupinu lidí, kteří nějakým způsobem na něco nestačí. Je to pomáhající profese, klasická, která má velkou zátěž a velká rizika v tom, že ti lidé se mohou brzo unavit. Řada z nich je ohrožena syndromem vyhoření. Řada z nich se realizuje, protože má nějaké svoje sekundární důvody. Možná chybně není společností tak hodnocena, jak si zaslouží. Ale to není problém jenom těchto profesí. Je to práce, která má má obrovský smysl, stejně jako vlastně všechny pomáhající profese.

Daniela Lusková

ABOUT THE ORGANISATION

Home U Bírčiky in Hradec Kralove is a residential service for the elderly - so a home for the elderly, a home with special regime. The founder is the Hradec Králové Region. The capacity is 334 beds, almost 250 employees. Every God's day it brings something beautiful, something that is solved with people, some problems that the operation brings. It's very varied, whether it's around food, around cleaning, around the actual care of the clients, around health care. There are wonderful people working there - a group of people who love going there. I would say that the atmosphere is positive, and of course that is then reflected in the care. It's a very nice facility where we take beautiful care of people. The home at Birička - an absolute heart thing. I work there as a director.

EQUAL OPPORTUNITIES

When I post a vacancy, a selection procedure, a man, a woman, any religion, any sexual orientation can apply. I deal with what qualities a person carries in relation to the job he or she has to do. If we wanted to think about quotas, for example, and I wanted to have 50% men and 50% women, then in the social services segment in particular, such a situation is basically unattainable. There are certain professions that have always generated women. There are the caring professions, that is, social services, there is health care, there is education, where, of course, men also have their opportunities. They can apply for tenders just as much as women, but automatically the nature of the work is more likely to be female. Social services are probably going to be based on women working there for a very long time. Even in the care profession we have men, maybe some ten per cent in our facilities. Male power is irreplaceable in that collective because they just have the power, and they can help themselves more easily than women. And they also have their influence on the collective, because when collectives are mixed, it works better.

FLEXIBILITY OF WORK

The popular home-office is, of course, only suitable for administrative positions in social services. Otherwise, part-time or job-sharing positions can be considered. That's certainly what the women in my facility use, and I try to accommodate where the family situation needs it, where there is childcare right now. Or maybe we allow for a different specific shift start than what's normal for that position, because you just need to take the child to daycare.

As far as shared positions, that's always needed so that maybe it's like half-time and half-time. And that's more complicated to organise. Because when women request this, it's usually always the half-time that's in the afternoon and the counterpart - the one that would be in the other time of the day - that's like more difficult to fill. So that's what makes it a little bit problematic. We've rearranged the activities a little bit so that there are more morning shift jobs, or so that they're not 12s, they're 8s. So more work gets done where the so-called assignment is - the eight. So more positions are for women who have children and can only work that traditional eight-hour day.

HEALTH AND SAFETY AT WORK BEYOND THE LEGAL OBLIGATIONS

We are always balancing some of the resources that are public money, we are definitely using the FKSP fund. So different massages, sports activities, just activities where you are actively relaxing. On the subject of violence, we deal with that through supervision. The employer is basically obliged to provide that and the employee may or may not take advantage of it. We have an agreement that if there are such elements somewhere in the collective, the supervisor, whose activities do not interest me in normal time, will alert me and I will then find out through other channels where it is happening. So that has worked for us in the past as well during my time at this workplace. The thing that's important to violence and overall psychological well-being in the collective is actually the basic organizational thing. We have large collectives, so one manager manages quite a large number of people. That is a trend that we should definitely reverse, because as we have new generations coming in, the new generations have different requirements in relation to that leader. And the fact that it has to be a person who is an expert in that area, that it has to be a kind person and not a fool and so to be respected, that's one thing. But the other thing is that he has to have enough time to be with those people and to give adequate and good feedback so that they feel comfortable there. So you can't just have twenty-five people under you because you're just doing the routine most necessary staff work, but you're not actually going in depth with those people. And if you don't go deep, you can't even detect that there's violence going on somewhere. So the basic method of dealing with and detecting these things is to have enough supervisor time. That's how we see it. I'm trying to make the collectives smaller. Not that it's working everywhere, but we're moving in that direction.

THE SPECIFICS OF WORKING IN SOCIAL SERVICES

It's about working people against people, about caring for a group of people who are somehow not up to something. It's a helping profession, a classic one, that has a heavy workload and big risks in that those people can soon tire. Many of them are at risk of burnout. Many of them are realising because they have some secondary reasons. Perhaps erroneously, they are not as valued by society as they deserve. But this is not just a problem for these professions. It's a job that has tremendous meaning, just like all helping professions, actually.

Daniela Lusková

OM ORGANISASJONEN

Hjemmet U Biříčky i Hradec Kralove er et botilbud for eldre - altså et hjem for eldre, et hjem med en spesiell ordning. Grunnleggeren er Hradec Králové-regionen. Kapasiteten er 334 senger, nesten 250 ansatte. Hver Guds dag bringer det noe vakkert, noe som er løst med mennesker, noen problemer som driften bringer. Det er veldig variert, enten det dreier seg om mat, rengjøring, selve pleien av klientene eller helsetjenester. Det er fantastiske mennesker som jobber der - en gruppe mennesker som elsker å gå dit. Jeg vil si at atmosfæren er positiv, og det gjenspeiles selvfølgelig i pleien. Det er et veldig fint sted der vi tar godt vare på folk. Hjemmet på Birička - en absolutt hjertesak. Jeg jobber der som direktør.

LIKE MULIGHETER

Når jeg utlyser en ledig stilling, en utvelgelsesprosedyre, kan en mann, en kvinne, en hvilken som helst religion, en hvilken som helst seksuell legning søke. Jeg forholder meg til hvilke egenskaper en person har i forhold til den jobben han eller hun skal gjøre. Hvis vi for eksempel skulle tenke på kvotering, og jeg for eksempel ville ha 50 % menn og 50 % kvinner, så er en slik situasjon i utgangspunktet uoppnåelig, spesielt i sosialtjenesten. Det er visse yrker som alltid har generert kvinner. Det er omsorgsyrkene, det vil si sosiale tjenester, det er helsevesenet, det er utdanning, der menn selvfølgelig også har sine muligheter. De kan søke på anbud i like stor grad som kvinner, men det er automatisk mer sannsynlig at det er kvinner som utfører arbeidet. Sosialtjenesten kommer sannsynligvis til å være basert på at kvinner jobber der i svært lang tid. Selv i omsorgsyrkene har vi menn, kanskje rundt ti prosent i våre institusjoner. Den mannlige kraften er uerstattelig i det kollektivet, for de har rett og slett makt, og de kan lettere hjelpe seg selv enn kvinner. Og de har også innflytelse på kollektivet, for når kollektivene er blandet, fungerer det bedre.

FLEKSIBILITET I ARBEIDET

Det populære hjemmekontoret egner seg selvsagt bare for administrative stillinger i sosialtjenesten. Ellers kan deltidsstillinger eller arbeidsdeling vurderes. Det er i hvert fall det kvinnene i min virksomhet benytter seg av, og jeg prøver å tilrettelegge der familiesituasjonen krever det, der det er barnepass akkurat nå. Eller kanskje vi åpner for en annen skiftstart enn det som er normalt for den stillingen, fordi du bare må levere barnet i barnehagen.

Når det gjelder delte stillinger, er det alltid behov for det, slik at det kanskje er en halvtidsstilling og en halvtidsstilling. Og det er mer komplisert å organisere. For når kvinner ber om dette, er det som regel alltid halvtidsstillingen på ettermiddagen og motstykket - den som er på den andre tiden av dagen - som er vanskeligere å fylle. Så det er det som gjør det litt problematisk. Vi har omorganisert aktivitetene litt, slik at det er flere morgenskijobb, eller slik at det ikke er 12-tallsjobber, men 8-tallsjobber. Så mer arbeid blir gjort der det såkalte oppdraget er - de åtte. Så flere stillinger er for kvinner som har barn og bare kan jobbe den tradisjonelle åttetimersdagen.

HELSE OG SIKKERHET PÅ ARBEIDSPLASSEN UTOVER DE JURIDISKE FORPLIKTELSENE

Vi balanserer alltid noen av ressursene som er offentlige midler, vi bruker definitivt FKSP-fondet. Så forskjellige massasjer, sportsaktiviteter, bare aktiviteter der du slapper av aktivt. Når det gjelder vold, håndterer vi det gjennom tilsyn. Arbeidsgiveren er i utgangspunktet forpliktet til å sørge for det, og den ansatte kan benytte seg av det eller ikke. Vi har en avtale om at hvis det er slike elementer et eller annet sted i kollektivet, skal arbeidslederen, som jeg ikke er interessert i til vanlig, varsle meg, og så skal jeg gjennom andre kanaler finne ut hvor det skjer. Så det har fungert for oss også tidligere i min tid på denne arbeidsplassen. Det som er viktig for volden og den generelle psykologiske trivselen i kollektivet, er faktisk det grunnleggende organisatoriske. Vi har store kollektiver, så én leder leder ganske mange mennesker. Det er en trend som vi definitivt bør snu, for etter hvert som nye generasjoner kommer inn, stiller de nye generasjonene andre krav til lederen. Én ting er at det må være en person som er ekspert på området, at det må være en snill person og ikke en idiot, og at han eller hun må bli respektert. Men den andre tingen er at vedkommende må ha nok tid til å være sammen med disse menneskene og gi tilstrekkelig og god tilbakemelding slik at de føler seg komfortable. Du kan ikke bare ha tjuefem personer under deg fordi du bare gjør det rutinemessige, mest nødvendige personalarbeidet, men du går ikke i dybden med dem. Og hvis du ikke går i dybden, kan du ikke engang oppdage at det foregår vold et sted. Så den grunnleggende metoden for å håndtere og oppdage slike ting er å ha nok tid til veiledning. Det er slik vi ser det. Jeg prøver å gjøre kollektivene mindre. Ikke at det fungerer overalt, men vi beveger oss i den retningen.

DET SPEIELLE VED Å JOBBE I SOSIALTJENESTEN

Det handler om å jobbe mennesker mot mennesker, om å ta vare på en gruppe mennesker som på en eller annen måte ikke duger til noe. Det er et klassisk hjelpeyrke med stor arbeidsbelastning og stor risiko fordi disse menneskene fort kan bli slitne. Mange av dem står i fare for å bli utbrent. Mange av dem innser det fordi de har noen sekundære årsaker. De blir kanskje feilaktig ikke verdsatt av samfunnet slik de fortjener. Men dette er ikke bare et problem for disse yrkene. Det er en jobb som har en enorm betydning, akkurat som alle andre hjelpeyrker, faktisk.