

Martin Karas

O ORGANIZACI

Vedu 4 zařízení – jedno je dětské centrum, což je vlastně zařízení, které je pro tu nejmladší klientelu. Je to pro děti od 0 do osmnácti let a je to zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc. S tím souvisí sociální rehabilitace, což je pobytová služba pro maminky s dětmi. Další zařízení je domov pro osoby se zdravotním postižením, pro klienty s mentálním postižením a poslední zařízení je domov se zvláštním režimem. Ten máme rozdělený na dvě cílové skupiny – lidi s různými typy demencí, druhá část jsou osoby v krizi, osoby, které nejsou schopny žít normálním způsobem. Jsou to lidé například lidé bez domova, lidé, kteří jsou třeba bývalí nebo aktuální uživatelé návykových látek.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Já se snažím, abych zaměstnával rovnocenně jak muže, tak ženy. Je pravda to, že do sociálních služeb dnes přichází z větší části právě ženské pohlaví, nicméně sem tam už se objeví i nějaký mužský, který vždycky nějakým způsobem kolektiv posílí. Samozřejmě ideální by bylo, kdyby to bylo půl na půl i s ohledem na klienty, protože samozřejmě máme klienty jak muže, tak ženy. Ti, kteří v sociálních službách pracují, jsou tak nějak na finanční hodnocení nastavení a přijímají ho. U mladší generace, která samozřejmě má úplně jiné nároky a chce si život užít, chce rodinu a potřebuje ji užít, tak tam samozřejmě vždycky roli právě finanční ohodnocení, a ne vždy je úplně příznivé.

FLEXIBILITA PRÁCE

Zaměstnanců máme poměrně dost a troufám si tvrdit, že kolektiv už je tady tak vyladěný, že je k sobě hodně tolerantní. To souvisí i s úvazky. My jsme pracovní dobu nastavili podle toho, jak zaměstnanci potřebují a chtějí. Domluvili jsme se na tom, že budou dělat dvanáctihodinové směny – krátké, dlouhé týdny.. To znamená pondělí, úterý, pátek, sobota, neděle, další týden pak středa, čtvrtek. Je možné to, že maminky, které mají malé děti a vodí je do školky nebo do školy, mohou mít odstupňovaný nástup. Například že nepřijdou na půl sedmou, ale přijdou třeba na sedmou, přijdou od půl osmé. Máme tady kolegyně, který dělají třeba na třičtvrté úvazku, máme tady kolegyně, který dělají na půl úvazku.

Je fajn, když máte pro svoje zaměstnance benefity, že jim nabídnete třeba lepší finanční ohodnocení nad rámec mzdy, že jim poskytnete třeba týdenní pobyt někde v lázních, že můžou třeba pravidelně navštěvovat fitness centrum, plavecký bazén, masáže a podobně. Ale já mám zkušenost takovou, že pro ně největším benefitem je to, jak se zaměstnavatel k nim chová. Když bude spokojený zaměstnanec, tak vždycky bude spokojený klient.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI NAD RÁMEC ZAKONNÝCH POVINNOSTÍ

Začnu tím násilím na pracovišti. Pokud se nějaká konfliktní situace objeví, tak samozřejmě my se snažíme to vždycky řešit prvotně v rámci našeho zařízení, v rámci našich zaměstnanců, tak, že si sedneme a nějak se tu situaci snažíme rozebrat. Pokud je to komplikovanější situace, nebo situace, která se opakuje častěji, a zaměstnanec s tím neumí úplně pracovat, tak se snažíme v rámci supervizí jednotlivé případy řešit, aby nám nezávislý odborník dokázal objektivně ukázat, co třeba děláme špatně, anebo co děláme dobře a jak bychom mohli postupovat. Bývá to často i třeba rodina vs klient, kdy my vnímáme to, že příbuzný se ne úplně adekvátně chová k tomu svému příbuznému. Někdy to kolegyně trápí, takže pak se to řeší v rámci supervizí, případně v rámci školení. Ale školení jsou spíše teoretické věci, pro kolegyně ne úplně dobře uchopitelné, než když si to vyjasní s člověkem, který s tím má zkušenost.

SPECIFIKA PRÁCE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Hodně se pletou sociální služby a zdravotnictví. Pobytové služby mají v podstatě nahradit důstojné bydlení nebo ubytování seniorům nebo obecně lidem se zdravotním postižením, ale měly by jim nahradit domov s tím, že by měla být zachována všechna pravidla intimity, úcty, soukromí. Prostě tak, jak jsme běžně zvyklí doma. Přestože tady poskytujeme zdravotní služby, jsou nějakým způsobem limitovány. Jedná se spíš o ošetrovatelskou péči. Často sociálních službách vidíme, že zaměstnanci, když jsou zdravotní pracovníci, sklouzávají k tomu, že klient není klient, ale pacient. V podstatě je třeba péči koukat tak, jak já bych chtěl, aby mně někdo poskytoval sociální službu. A tak ji měl poskytovat klientovi.

Martin Karas

ABOUT THE ORGANISATION

I run 4 facilities - one is a children's centre, which is actually a facility that is for the youngest clientele. It's for children from 0 to 18 years old and it's a facility for children who need immediate help. Linked to that is social rehabilitation, which is a residential service for mothers with children. The next facility is a home for people with disabilities, for clients with intellectual disabilities, and the last facility is a home with special regime. We have this divided into two target groups - people with different types of dementia, the other part is people in crisis, people who are unable to live in a normal way. These are people who are homeless, for example, people who are former or current substance users.

EQUAL OPPORTUNITIES

I try to employ both men and women equally. It's true that it's mostly the female gender that comes into social services nowadays, but every now and then there's a male who always strengthens the team in some way. Of course, it would be ideal if it were half and half with regard to the clients, because of course we have both male and female clients. Those who work in social services are sort of set up for the financial evaluation and accept it. For the younger generation, who of course have completely different demands and want to enjoy life, want a family and need to support it, then of course there is always a role for financial evaluation, and it is not always completely favourable.

FLEXIBILITY OF WORK

We have quite a lot of employees and I dare to say that the team is already so fine-tuned here that it is very tolerant of each other. This is also related to the hours. We set our working hours according to what the employees need and want. We have agreed that they will work 12-hour shifts - short weeks, long weeks... That means Monday, Tuesday, Friday, Saturday, Sunday, and the next week Wednesday, Thursday. It's possible that moms who have young children and bring them to daycare or school can have staggered starts. For example, they don't come at 6:30, but they come at 7:30. We have colleagues here who work maybe three-quarters time, we have colleagues here who work half-time.

It's good if you have benefits for your employees, if you offer them better financial compensation beyond their salary, if you give them a week's stay in a spa somewhere, if they can regularly visit a fitness centre, a swimming pool, massages and so on. But my experience is that the biggest benefit for them is how their employer treats them. If the employee is happy, the client will always be happy.

HEALTH AND SAFETY AT WORK BEYOND THE LEGAL OBLIGATIONS

I'll start with workplace violence. If a conflict situation arises, of course we always try to resolve it initially within our facility, within our employees, by sitting down and trying to work out the situation somehow. If it's a more complicated situation, or a situation that is repeated more often, and the employee doesn't know how to handle it completely, we try to resolve the individual cases in supervision so that an independent expert can objectively show us what we are doing wrong or right and how we could proceed. Often it is also a case of family vs. client, where we perceive that the relative is not behaving adequately towards the relative. Sometimes colleagues are concerned about this, so then it is addressed in supervision or training. But the training sessions are more theoretical things, not really easy for the colleague to grasp, than if she clarifies it with a person who has experience of it.

THE SPECIFICS OF WORKING IN SOCIAL SERVICES

There is a lot of confusion between social services and health. Residential services are basically meant to replace decent housing or accommodation for seniors or people with disabilities in general, but they should replace the home, with all the rules of intimacy, respect, privacy. Just as we are normally used to at home. Although we provide health services here, they are limited in some way. It's more like nursing care. Often in social services, we see that staff, when they are health workers, slip into the idea that the client is not the client, but the patient. Basically, the care needs to be looked at as I would want someone to provide me with a social service. And that's how they should provide it to the client.

Martin Karas

OM ORGANISASJONEN

Jeg driver fire sentre - det ene er et barnesenter, som egentlig er et senter for de aller yngste. Det er for barn fra 0 til 18 år, og det er et senter for barn som trenger øyeblikkelig hjelp. I tilknytning til dette har vi sosial rehabilitering, som er et botilbud for mødre med barn. Det neste tilbudet er et hjem for funksjonshemmede, for klienter med utviklingshemming, og det siste tilbudet er et hjem med spesialregime. Vi har delt dette inn i to målgrupper - mennesker med ulike typer demens, den andre delen er mennesker i krise, mennesker som ikke er i stand til å leve på en normal måte. Dette er mennesker som er hjemløse, for eksempel tidligere eller nåværende rusmisbrukere.

LIKE MULIGHETER

Jeg prøver å ansette både menn og kvinner på lik linje. Det er riktignok flest kvinner som jobber i sosialtjenesten i dag, men innimellom er det alltid en mann som styrer teamet på en eller annen måte. Det ideelle hadde selvfølgelig vært om det var halvt om halvt når det gjelder klientene, for vi har jo både mannlige og kvinnelige klienter. De som jobber i sosialtjenesten, er på en måte innstilt på den økonomiske vurderingen og aksepterer den. Når det gjelder den yngre generasjonen, som jo har helt andre krav og ønsker å nyte livet, vil ha familie og må forsørge den, så er det selvfølgelig alltid en rolle for den økonomiske vurderingen, og den er ikke alltid like gunstig.

FLEKSIBILITET I ARBEIDET

Vi har ganske mange ansatte, og jeg tør påstå at teamet her allerede er så sammensveiset at det er veldig tolerant overfor hverandre. Dette henger også sammen med arbeidstiden. Vi legger opp arbeidstiden etter de ansattes behov og ønsker. Vi har avtalt at de skal jobbe 12-timers skift - korte uker, lange uker... Det betyr mandag, tirsdag, fredag, lørdag, søndag, og neste uke onsdag, torsdag. Det er mulig at mødre som har små barn og har dem i barnehagen eller på skolen, kan ha forskjøvet arbeidstid. De kommer for eksempel ikke kl. 18.30, men kl. 19.30. Vi har kolleger her som jobber kanskje tre fjerdedels stilling, og vi har kolleger her som jobber halv stilling.

Det er bra hvis du har goder for de ansatte, hvis du tilbyr dem bedre økonomisk kompensasjon utover lønnen, hvis du gir dem en ukes opphold på et spa et sted, hvis de regelmessig kan besøke et treningssenter, et svømmebasseng, massasje og så videre. Men min erfaring er at den største fordel for dem er hvordan arbeidsgiveren behandler dem. Hvis den ansatte er fornøyd, vil kunden alltid være fornøyd.

HELSE OG SIKKERHET PÅ ARBEIDSPLASSEN UTOVER DE JURIDISKE FORPLIKTELSENE

Jeg begynner med vold på arbeidsplassen. Hvis det oppstår en konfliktsituasjon, prøver vi selvfølgelig alltid å løse den i første omgang internt på anlegget, blant de ansatte, ved å sette oss ned og prøve å løse situasjonen på en eller annen måte. Hvis det er en mer komplisert situasjon, eller en situasjon som gjentar seg oftere, og den ansatte ikke helt vet hvordan han eller hun skal håndtere den, prøver vi å løse de enkelte sakene under tilsyn, slik at en uavhengig ekspert objektivt kan vise oss hva vi gjør feil eller riktig og hvordan vi kan gå frem. Ofte handler det også om familie vs. klient, der vi oppfatter at den pårørende ikke oppfører seg adekvat overfor den pårørende. Noen ganger er kolleger opptatt av dette, og da blir det tatt opp i veiledning eller opplæring. Men opplæringsøkter er mer teoretiske, og det er ikke så lett for kollegaen å forstå, enn hvis hun avklarer det med en person som har erfaring med det.

DET SPESIFIKKE VED Å JOBBE I SOSIALTJENESTEN

Det hersker stor forvirring mellom sosialtjenesten og helsevesenet. Boligtjenester er i utgangspunktet ment å erstatte en anstendig bolig eller et sted å bo for eldre eller mennesker med funksjonsnedsettelse generelt, men de skal erstatte hjemmet, med alle regler for intimitet, respekt og privatliv. Akkurat slik vi er vant til hjemme. Selv om vi tilbyr helsetjenester her, er de begrenset på en eller annen måte. Det er mer som pleie og omsorg. I sosialtjenesten ser vi ofte at personalet, når de er helsearbeidere, glir inn i tanken om at klienten ikke er klienten, men pasienten. I bunn og grunn må omsorgen ses på som om jeg ville ønske at noen ga meg en sosial tjeneste. Og det er slik de skal gi den til klienten.