Slezská diakonie

ČERVEN 2024

PERSONÁLNÍ NOVINY

Můj Bůh vám dá všechno, co potřebujete, podle svého bohatství v slávě v Kristu Ježíši.
Filipským 4,19

AI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

VÁŠ NÁZOR NÁS ZAJÍMÁ

NOVÁ RUBRIKA

OBSAH

2 EDITORIAL
3 OTÁZKY NA PANÍ ŘEDITELKU
4 ŽIVOT VE SLEZSKÉ DIAKONII V OBLASTI KVALITY, PROJEKTŮ
5 POHLED EKONOMA
6 JAK SE DAŘÍ ZAMĚSTNANCŮM V NOVÝCH PROSTORÁCH NEDÁVNO OTEVŘENÉHO KOMUNITNÍHO CENTRA PRO DUŠEVNÍ ZDRAVÍ?
7 PŘEDSTAVUJEME VÁM RADKA HOTU
8 JSOU LEPŠÍ A HORŠÍ DNY ANEB UKONČENÍ PROJEKTU PRIMÁRNÍ PREVENCE
10 VYUŽITÍ AI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH
11 PERSONALISTIKA A VZDĚLÁVÁNÍ LIDÍ V NORSKU, MÁME SE CO UČIT?
12 ZA ROK MĚ MÁTE ZPÁTKY
14 LEGISLATIVNÍ OKÉNKO
15 AKTUALITY ZE SVĚTA HR - NEOMEZENÁ DOVOLENÁ
16 A PAK, ŽE PORODNOST KLESÁ... VE SLEZSKÉ DIAKONII NE!
17 NEVÍM, CO TO BUDE, ALE JDU DO TOHO
17 VÁŠ NÁZOR NÁS ZAJÍMÁ
17 CO SE CHYSTÁ?
18 VAŘÍME S KLÁROU

EDITORIÁL

Milí spolupracovníci,

zdravím Vás na prahu letních dovolených.

Při vydávání tohoto čísla Personálních novin jsme šli, jak se říká, do sebe. Chceme Vám nabídnout revidované Personální noviny. Po průzkumu, který provedla Míša Vrbovská, jsme usoudili, že uzrál čas na změnu. Přiblíží Vám, jak a o čem přemýšlíme, aby pro Vás Personální noviny byly zajímavé a čtivé. Velmi nám na tom záleží, proto budeme rádi i za zpětnou vazbu.

Z tohoto čísla se chci zmínit o projektu Primární prevence, který řešil problematiku prevence patologických jevů na školách a který ukončil svou činnost k 31. květnu 2024 pro absenci financí z MŠMT.

Projekt úspěšně fungoval osm let díky úžasným lidem, kteří ho rozvíjeli, ale největší uznání a poděkování patří koordinátorce Mgr. Šárce Klusové. V její práci se zrcadlí spojení odbornosti a velkého srdce dělat správné věci správně. Působit na školách, oslovovat mladou generaci, zaujmout mladé lidi (a nejen jen je, ale i výchovné poradce, pedagogy) je zrovna to, co společnost, ale zejména sociální služby, potřebují.

Velkým tématem v naší organizaci je také AI (artificial intelligence, tj. umělá inteligence), ale i změna Zákoníku práce nebo také nová akce Týden dobrých skutků. To vše najdete v tomto čísle Personálních novin.
Krásné čtení a pohodové a požehnané léto se svými blízkými a přáteli Vám přeje

Lenka Waszutová
vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů Slezské diakonie

OTÁZKY NA PANÍ ŘEDITELKU

Jak vnímáte využití umělé inteligence v sociálních službách, může být pro Slezskou diakonii přínosem?

Mí kolegové vědí, že mám velice ráda změny a že každou novinku vítám s nadšením. Pokrok nezastavíme a také ve Slezské diakonii jdeme vstříc moderním technologiím a inovacím.
Využívání umělé inteligence je momentálně ve společnosti velké téma a zabýváme se jím také v naší organizaci. Nejdříve je ovšem potřeba nastavit pravidla, postupy a mantinely pro používání umělé inteligence konkrétně ve Slezské diakonii. Aktuálně vzniká pracovní skupina, která se bude tématu využívání AI v našich sociálních službách věnovat. Já osobně věřím, že využívání umělé inteligence pro naši práci bude přínosem, otevře nám nové obzory, a už teď se velice těším na aplikaci.

A jakými významnými momenty si Slezská diakonie prošla od začátku roku?

První polovina letošního roku, který je pro Slezskou diakonii Rokem modlitby a naděje, je úspěšně za námi. Proběhlo mnoho významných událostí, byli jsme svědky jedinečných momentů, za které jsem velmi vděčná a ráda bych zmínila některé z nich. Podařilo se nám například dokončit rekonstrukci objektu a následně otevřít Komunitní centrum pro duševní zdraví v Třinci.

Započali jsme také zatím největší projekt Slezské diakonie, celkovou rekonstrukci Domova pro seniory SAREPTA v Komorní Lhotce. Naději a povzbuzení do našich životů vnesl vojenský kaplan, pan Petr Fiala, který byl hostem Jarní duchovní konference na téma “Modlitba a naděje nejen v době krize”. Usilovně pracujeme také na revizi a digitalizaci našich interních ekonomických procesů a těšíme se, že nám přinesou větší efektivitu, zrychlení a ulehčení naší práce.

Vážení a milí čtenáři Personálních novin, chtěla bych Vám ze srdce popřát krásné letní dny. Ať Vás v období dovolených a prázdnin provází Boží požehnání, ať máte prostor na odpočinek a relax, na aktivity, které Vám dělají radost.

S úctou a poděkováním za Vaši dosavadní práci

Zuzana Filipková
ředitelka Slezské diakonie

Slezská diakonie

ŽIVOT VE SLEZSKÉ DIAKONII V OBLASTI KVALITY, PROJEKTŮ

V letošním roce jsou v oblasti řízení kvality našich sociálních služeb realizovány některé nové prvky.

Věnujeme se stále široké škále podpůrných aktivit ve kvalitě, kdy služby mohou konzultovat, vzdělávat se a rozvíjet svůj odborný potenciál uvnitř i vně organizace. Do systému řízení kvality jsme včlenili také nové prvky, které pomohou lépe monitorovat směr, jakým se naše služby ubírají, a reagovat na trendy, jež podpoří jejich kvalitu. Je to jak benchmarking a reporting, které sledují efektivitu poskytování služeb a jejich zacílení, tak v prvním pololetí roku probíhala kontrolní šetření v sedmi pobytových službách, jako jsou domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory a domovy se zvláštním režimem ve vztahu k ochraně práv a důstojnosti klientů našich služeb. Oblast práv a důstojnosti našich klientů a individualizace přístupu je jedním z klíčových pilířů kvalitního poskytování našich služeb, proto se tomu budeme tematicky věnovat i nadále a stane se to součástí systému řízení kvality ve Slezské diakonii.

Dovolte mi pár postřehů z realizovaných kontrolních šetření.

Předně bych velmi ráda poděkovala našim pracovníkům i vedoucím zaměstnancům za výborné zvládnutí našich kontrolních vstupů a za vytvoření atmosféry přijetí a otevřenosti. Do pobytových služeb jsme vstupovali neohlášeně ve složení zástupce oddělení kvality a externího odborníka, v rámci pozorování a stínování jsme ve službě strávili 3 hodiny času.

Výstupem tohoto stínování pak je záznam z kontrolního šetření, který popisuje to, co jsme ve službě viděli, bez nároku na to hodnotit naše pozorování. Zaměřovali jsme se také na identifikaci dobré praxe, která může být inspirací pro ostatní a kterou chceme podporovat při rozvoji kvality.

Mám velkou radost, že kontrolní šetření v dosud navštívených službách ukázala mnoho dobré praxe v přístupu k našim klientům, k jejich právům a důstojnosti i možnosti rozhodovat o svých životech. Celá řada situací nebyla snadných, přesto se jich pracovníci v přímé práci zhostili profesionálně a také se srdcem a vstřícností vůči klientům. Velmi si tohoto osobního přístupu vážím a oceňuji, že neděláme svou práci jako rutinu běžícího pásu, ale věnujeme pozornost konkrétním situacím a potřebám našich klientů.

Zjištění, která jsme identifikovali v rámci stínování pracovníků v přímé práci, pak slouží službě jako vodítko pro směřování další diskuse a nastavování opatření, která přispějí k eliminaci případných institucionálních prvků a posílí individualizaci péče i podpory včetně principů normality života.

Z realizovaných šetření proběhne společné metodické setkání zapojených služeb s kontrolním týmem, kde se budeme zamýšlet nad hlavními oblastmi naší praxe. Protože se kontrolní šetření formou stínování přímé práce osvědčila, budeme v nich pokračovat i v dalších službách a uplatníme je jako jeden z nástrojů systému řízení kvality ve Slezské diakonii.

Ještě jednou chci vyjádřit velké poděkování pracovníkům zapojených služeb za spolupráci a vstřícný přístup při sdílení své žité kvality a těším se na setkání v dalších službách. Přeji do Vaší krásné, ale také náročné práce jen to nejlepší a hodně radosti a inspirace pro další cestu.

Romana Bélová, náměstkyně ředitelky SD

POHLED EKONOMA

Procesy jsou zlo. Nebo ne?

Klišé, byrokracie, nuda, práce navíc, zbytečnosti – nastavování pravidel se asi v žádné organizaci či firmě nesetkává s potleskem ve stoje a nastavování procesů je obvykle vnímáno jako nutné zlo. Od určitého počtu lidí v organizaci se bez nich ale neobejdeme, a tak jsme k nim postupně dospěli i my.

Co je to vlastně proces?

Je to tok vzájemně propojených činností, které na sebe vzájemně navazují a tvoří nějaký výstup, produkt – výrobek nebo službu. Tolik definice. Procesy v organizaci jsou systematické aktivity, které v podstatě nikdy nekončí a neustále se opakují. A protože se firemní procesy opakují, nechcete nad nimi příliš přemýšlet a svoji práci si snažíte tak trochu zautomatizovat.
A tady je první výhoda: nemusíte přemýšlet, co kdy máte udělat – proces Vás tím úkolem provede a určitě na nic nezapomenete.
Další výhodou je snadné delegování. V procesu jsou totiž jasně definovány zodpovědnosti a povinnosti jednotlivých zaměstnanců.
Třetí výhodou je šetření času. Když nemusím přemýšlet, co dřív a co potom, kdo má co udělat, ušetřím spoustu času.

Díky procesům je snadnější zaškolování nových zaměstnanců, kteří tak mohou rychleji pochopit své povinnosti a začít produktivně pracovat. Procesy díky snadnému monitorování a kontrole umožňují vedení organizace identifikovat oblasti, které vyžadují zlepšení, a rychle reagovat na problémy.
To jsou jenom některé výhody, které nastavením procesů organizace získá.

Od minulého roku jsme se začali v organizaci zabývat nastavováním procesů v ekonomické sekci, aby ekonomika v SD fungovala srozumitelně a logicky pro všechny, kteří s údaji z ekonomiky pracují. Vytvořili jsme mini tým, začali jsme se pravidelně scházet. Vnímali jsme, že je nutné nejdříve „narovnat“ a pojmenovat všechny hlavní činnosti = povinnosti, a než jsme našli ideální postup, nesčetněkrát jsme jej konzultovali s kolegy. Vyčlenili jsme v ekonomice tři hlavní procesy, na jejichž fungování se podílí všichni vedoucí zaměstnanci, a to jsou:
Proces oběhu smluv, Proces nakupování s podprocesy, Nákup IT techniky, Nákup IT služeb a Proces oběhu faktur.

V současné době jsou procesy popsány a postupně do konce srpna budou probíhat školení, budou zapracovávány připomínky a poté budou spuštěny jednotlivé agendy systému Sofa, ve kterém budou procesy spravovány.

Důvodem pro zavedení procesů v ekonomice, kromě již výše zmiňovaných, je, že najdete dokument do několika sekund. Dokumenty mohou být snadno vyhledávány dle nejrůznějších kritérií – společnosti, autora, typu dokumentu, štítku, kategorie atp. I po několika letech používání systému a velkém množství dokumentů budeme stále schopni najít velice rychle přesně ten dokument, který potřebujeme.

Usnadníme si komunikaci v organizaci, jak to jen půjde. Dostanete přehled všech úkolů, které se kolem Vaší práce odehrávají. Všichni zúčastnění se o každé změně dozví díky připomínkám do e-mailu… a další.

A ačkoliv slovo „proces“ se i u nás ze začátku netěšilo zrovna popularitě, je jedna věc, kterou si myslím, že všichni máme rádi ještě míň, a to jsou chyby. Ne to, že se dějí. Vadí nám, když se opakují. A procesy? Pomáhají předcházet opakování chyb.

Halina Klusová,
vedoucí Sekce ekonomiky a provozu SD

JAK SE DAŘÍ ZAMĚSTNANCŮM

v nových prostorách nedávno otevřeného Komunitního centra pro duševní zdraví?

Přinášíme rozhovor s paní Markétou Kawulokovou, sociálním pracovníkem střediska RÚT Třinec.

Jak nové prostory ovlivnily Vaši práci, jak se změnilo Vaše pracovní prostředí a jaký to má dopad na vaši každodenní činnost?

Nově vzniklé Komunitní centrum pro duševní zdraví ovlivnilo každodenní práci velmi. Nyní jsme v jedné budově hned 3 služby. Velký benefit vidím ve větší propojenosti těchto služeb, zároveň více lidí na jednom prostoru je i velkou výzvou 🙂 Myslím však, že slavnostní otevření prokázalo, že jako jeden velký tým fungujeme víc než dobře.
Příjemnou změnou je možnost vzít si notebook a psát zápisy na sluníčkem vyhřáté terase 🙂

Jaký je ohlas od klientů na tuto velkou změnu?

Uživatelé tuto změnu vnímají veskrze pozitivně. Líbí se jim naše nové prostory. Zejména relaxační místnost a terasa. Oceňují i společné prostory, kde mohou trávit společný čas, vzájemně se sdílet a podporovat. Je však i určitá část uživatelů, pro které jsme nyní méně dostupní. Zde však využíváme terénosti naší služby.

Co Vás na Vaší práci nejvíce motivuje? Kde nacházíte inspiraci a co vás žene kupředu ve vašem každodenním úsilí?

Velkou motivací je pro mě náš pracovní kolektiv. Každý z nás má velkou touhu vzdělávat se, posouvat se a dělat svou práci, jak nejlépe umí. Mám pocit, že každý z nás svou prací „žije". Inspiraci nacházím v knihách a přednáškách. Oblíbila jsem si také pracovní sešit "Jak posilovat psychickou odolnost" od jedné české psychoterapeutky. Ten je pro mě inspirací a zároveň i materiálem, který mohu používat při práci s našimi uživateli. Jsou i dny, kdy člověk v práci zažívá těžké chvíle. Pracujeme s lidmi, kteří prožívají těžkosti, trápení. Stává se, že mi dojdou slova. V těchto chvílích jednoznačně hledám „inspiraci" u Boha. Modlím se a prosím o moudrost a správná slova.

Co Vás přivedlo k práci sociální pracovnice? Můžete sdílet něco o své cestě k této profesi a co Vás na ní nejvíce baví?

Myslím, že sociální práci mám tak trochu v genech. 🙂 Mnoho žen v mé rodině se také vydalo tímto směrem. Vyrůstala jsem tedy v prostředí, kde pomoc druhým byla normou. Proto rozhodování o mé profesní budoucnosti nebylo úplně složité. Aktuálně pracuji s lidmi s duševním onemocněním a toto mě velmi baví a naplňuje. Uvědomuji si, jak je duše každého z nás křehká.

Nějaký Váš koníček, zajímavá zkušenost nebo něco, co Vás charakterizuje mimo práci?

Právě jsem v období, kdy mě nejvíce charakterizuje má oblíbená mikina, na které je vyšitý nápis „MAMA taxi". Mám 2 stálé klienty svých taxi služeb a jsem za ně nesmírně vděčná. Být dobrou mámou a manželkou je pro mě tou nejdůležitější prací a výzvou zároveň.
Mým velkým koníčkem a zároveň i relaxem je zvelebování zahrady. Miluji květiny. Obcházet své květinové záhony vydržím velmi dlouho.

Slezská diakonie

PŘEDSTAVUJEME VÁM RADKA HOTU

Radku, na Ústředí pracuješ jako vedoucí Oddělení správy majetku a BOZP, mohl bys nám trochu přiblížit, co všechno Tvoje práce obnáší?

Můj pracovní popis je poměrně rozsáhlý, takže se pokusím vypíchnout to nejdůležitější. V první řadě se věnuji přípravě zadávacích podkladů pro výběrová řízení a následné administraci a koordinaci zakázek, hlavně pro Ústředí diakonie. Rád také poradím kolegům z jiných středisek, pokud potřebují. V oblasti BOZP a PO úzce spolupracuji s firmou NewEltom, která nám poskytuje služby v těchto oblastech. Vystavuji také různá pověření a školím nové zaměstnance. Kromě toho řeším spoustu dalších úkolů, jako je připojení nových odběrných míst k energiím, roční inventury, revize směrnic a interních předpisů, příprava smluv a implementace nových procesů.

Je to něco, čemu jsi se věnoval vždy, nebo je to pro Tebe úplně nový rybníček?

Vzhledem k tomu, že jsem dříve pracoval v oboru IT, je to pro mě naprosto nový obor. Nicméně zkušenosti z práce programátora mi velmi pomáhají, zejména při detailních analýzách pro přípravu výběrových řízení nebo při implementaci nových procesů. Navíc, Slezská diakonie plánuje pořízení a zavedení ERP systému, což je oblast, které jsem se věnoval poslední roky, takže se těším, že zde budu moci využít své znalosti.

A co Tvé dětské sny, splnily se? Nebo jsi jako spousta malých kluků chtěl být popelářem nebo policistou?

Přesně si nepamatuji, čím jsem chtěl být jako malý, ale vzpomínám si, že jsem trávil hodně času v kuchyni. Možná jsem chtěl být kuchařem. Otázkou je, zda bych byl dobrý kuchař, protože moje žena často kroutí hlavou, když v kuchyni vážím každou ingredienci na gram přesně – asi profesní deformace programátora.

Je něco, co do dalších let při své práci vidíš jako výzvu?

Mojí výzvou je stát se skutečným odborníkem v oblastech, za které zodpovídám. Když se pouštím do něčeho nového, chci to pochopit do hloubky. Rád se učím novým věcem a pracovat ve Slezské diakonii mě teď učí porozumět rozdílům mezi neziskovým a soukromým sektorem, což je pro mě aktuálně velká výzva, protože těch nuancí je opravdu hodně.

Jestli můžu prozradit, tak pracuješ v čistě ženském kolektivu, má to nějaké výhody? Třeba čerstvá bábovka ke snídani nebo tak? :)

Práce v ženském kolektivu je pro mě velká změna, protože jsem předtím pracoval 12 let téměř výhradně s muži. Holky z účtárny mě ale rychle přijaly mezi sebe, takže to byla bezbolestná změna. Výhody práce s nimi jsou nesporné – hned jsem se dozvěděl, kde v okolí dobře vaří, kde jsou slevy v obchodech, a dokonce i tipy na pěstování zeleniny nebo květin. A co se jejich pohostinnosti týče, raději to ani nebudu zmiňovat, protože by tu chtěl pracovat každý.

Máš nějaký tip na relax po fakt náročném pracovním dni? Co Tobě pomáhá?

Relaxace je pro mě těžká otázka, protože často nedokážu vypnout mysl, dokud úkol nedokončím. Nejlépe si ale vyčistím hlavu v přírodě. Mám pár míst na horách, kam se vydám, když potřebuji mentální hygienu. Dokonce i Ježíš praktikoval něco podobného – během dne učil v chrámu a večer odcházel na Olivetskou horu, kde měl čas na modlitby (Lukáš 21, 37).

JSOU LEPŠÍ A HORŠÍ DNY

aneb ukončení projektu Primární prevence

„Něco končí, snad něco jinýho zas začne“... v textu písničky Marka Ztraceného to zní jednoduše, ale když se člověk musí rozloučit s projektem, který paní Šárka vybudovala od základu a který má skvělé ohlasy, už to tak jednoduché není.

Společně s paní Šárkou Klusovou, která stála u zrodu projektu, jsme trochu zavzpomínali, jak se projekt vyvíjel až do dnešních dní.

Šárko, kdy vlastně projekt Primární prevence vznikl?

Bylo to už v roce 2016, kdy jsem nastoupila do Slezské diakonie. S nabídkou mě oslovil tehdejší vedoucí oblasti Petr Wiselka s tím, že je tady možnost věnovat se primární prevenci na školách. Kdo Petra zná, ví, že je to vizionář, a tak jsem se snažila pomoci mu přetvořit jeho vizi v realitu 🙂 Začala jsem se v této oblasti vzdělávat a postupně tak pracovat na vzniku projektu a poté i jednotlivých preventivních programů. V začátcích nám byla velkou pomocí lektorská organizace Acet, která nás vzala pod svá křídla a pomohla nám práci nastartovat.

Kolik preventivních programů máte dnes?

Dnes už je jich celkem 26, ale vznikaly postupně. Když jsem byla na jejich přípravu sama, bylo to složitější, v posledních letech se ke mně přidala kolegyně Gabka, a to mi hodně pomohlo. Mohly jsme programy tvořit spolu a přemýšlet nad tím, co by se dalo ještě zlepšit. Vytvořit takový program není vůbec jednoduché, vzniká třeba i rok, a i pak se ještě pracuje na jeho úpravách. Je za tím hodně práce, studia, hledání na internetu...ale baví nás to.

Šárko, jsou nějaké programy, které jsou lepší, než ty ostatní?

To se asi úplně nedá říct, který je lepší. Jsou takové, které nás více baví nebo je máme už takové „vymazlené“. V nižších třídách je to třeba program „Být dobrým kamarádem“, pro starší žáky pak program „Jiný neznamená divný“, který je o předsudcích. Ale taky hodně záleží na třídě, ve které zrovna jsme, a jak se s ní pracuje.

Je něco, co se za ty roky, kdy se primární prevenci na školách věnuješ, změnilo? Jací jsou žáci?

Vnímám, že je dneska děti mnohem těžší zaujmout. Často bývají znuděné, apatické nebo neukázněné. To dříve až tak nebylo. Ale samozřejmě to tak není vždycky. Je to něco, co vychází už z rodin, velká část dětí je z rozvedených rodin, často mají špatně nastavené hranice. Vliv mají určitě i počítačové hry nebo sociální sítě. Práce s dětmi nás ale moc baví, naše programy vedeme interaktivně, využíváme zážitkové aktivity, po kterých vždy následuje reflexe. Snažíme se žáky motivovat k otevřené diskuzi a sdílení názorů. A taky je podpořit v tom, aby sami hledali odpovědi na své otázky.

Šárko, moc děkujeme za Tvé sdílení. O tom, že měl projekt Primární prevence velký smysl a zanechal stopu na mnohých školách, svědčí i recenze některých z nich. Přidám alespoň jednu z posledních:

„Velice oceňuji zájem o třídu a jejich potřeby. Lektoři Slezské diakonie Třinec jsou velice profesionální a přistupují k programům s naprostou zodpovědností a skvělým přístupem k žákům. Programy jsou dělány jazykem, kterému žáci dobře rozumí, kde nejsou využívány žádné zbytečné odborné názvy, kterým by žáci nerozuměli. U programů žáci zažijí spoustu dobrodružství, jelikož lektoři umí dokonale vtáhnout do dané problematiky. Z ohlasů žáku ze všech tříd hodnotíme programy jako velice zdařilé.“

Ještě jednou velké poděkování Tobě i kolegům za obrovskou míru trpělivosti, profesionality a za váš přístup, se kterým jste dokázali dělat velké věci. Věříme, že se myšlenka projektu bude šířit dál a že Pán Bůh otevře další dveře pro její pokračování i pro vaši další cestu.

pozn. redakce:
Projekt primární prevence začal v roce 2016 a skončil k 31. květnu 2024 z důvodu absence finančních prostředků z Ministerstva školství.

Michaela Vrbovská,
personální partner

VYUŽITÍ AI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

AI v sociálních službách

O umělé inteligenci (AI) se teď hodně mluví. Mnoho organizací hledá možnosti, jak AI co nejlépe využít. A vypadá to, že se tato novinka nevyhne ani oblasti sociálních služeb. AI totiž nejenže zvládá zpracovávat velké množství informací a nabízet okamžité odpovědi, ale také otevírá dveře k novým způsobům, jak zefektivnit práci v našem odvětví. Možná si brzy budeme muset zvykat na nového kolegu – digitálního asistenta.

Co AI přinese?

AI umožňuje pracovníkům věnovat se náročnějším a kreativnějším úkolům. Představte si, že byste měli více času na osobní přístup ke klientům díky tomu, že o rutinu a administrativu se stará AI. Tím se otevírá prostor pro rozvoj dovedností, které AI nedokáže (zatím) nahradit.

Příklady využití AI:

- Práce na jakémkoliv textu: Potřebujete napsat email, reagovat na stížnost nebo vytvořit kreativní příspěvek na FB? AI to zvládne.
- Zjednodušení administrativy: AI může vytvořit dotazníky pro klienty, automaticky sbírat statistické údaje nebo psát skripty pro automatizaci různých procesů.
- Vzdělávání: Mít osobního vzdělávacího asistenta, který pomáhá novým pracovníkům a ověřuje jejich znalosti, je obrovská výhoda.
- Generování kreativních nápadů: AI vám může pomoct s brainstormingem nebo kvalitní diskuzí o nových trendech.
- Tvorba grafického materiálu: Potřebujete obrázek na FB, prezentaci nebo nový leták? AI vám pomůže i s tímhle.
- Analýza dat: AI může rychle a efektivně vyhodnocovat dotazníky spokojenosti.

Budoucnost AI v našich službách

Vypadá to, že v budoucnu (a teď myslím maximálně 3 roky) se dovednosti dnešních chatbotů jako je ChatGPT nebo Gemini budou víc a víc blížit lidské komunikaci. Představte si, že budete mluvit s AI jako s kolegou. Můžete si zvolit tón hlasu, úroveň humoru, styl komunikace. AI bude umět vnímat váš tón hlasu a emocionální stav. Bude zvládat text, hlas i obraz v reálném čase. Ukážete jí obrázek a ona vám hned odpoví a napíše relevantní informací.

Přínosy a rizika AI

Přínosy AI jsou zřejmé - zvýšení efektivity, dostupnost pomoci kdykoliv, personalizace služeb a možnost soustředit se na složitější úkoly. Ale jsou tu i rizika – otázky etiky, soukromí a potenciální závislost na této technologii. Také je třeba umět se přizpůsobit stále rychlejším změnám.

Jak začít?

Pokud jste na začátku své cesty s AI, zkuste to pomalu. Aktuálně nejpopulárnější je ChatGPT od OpenAI, Copilot od Microsoftu nebo Gemini od Googlu. Na YouTube najdete spoustu videí, která vám ukážou, jak to funguje. Hrajte si s tím a buďte trpěliví, i když se to zpočátku může zdát složité.

AI má potenciál zásadně proměnit sociální služby, ať už se jedná o zlepšení přístupu, efektivity nebo personalizace služeb. Věřím, že AI nám pomůže poskytnout lepší podporu těm, kteří ji potřebují nejvíce. Pro digitální nadšence je to vzrušující období, ale chápu, že to tak nemají všichni. Jako každá novinka, i AI vzbuzuje hodně emocí. Osobně jsem ale přesvědčen, že pokud tomu dáme šanci a nebudeme přehlížet možná rizika, tak to zvládneme podobně dobře jako jsme v minulosti zvládli jiné inovace, které nám změnily život.
Tento článek byl konzultován s AI. 🙂

Jan Savický,
vedoucí střediska BETHEL Frýdek-Místek

PERSONALISTIKA A VZDĚLÁVÁNÍ LIDÍ V NORSKU, MÁME SE CO UČIT?

Funded by the European Union

Když hovoříme o Norsku, mnohým se vybaví fjordy a nádherná příroda. My díky podpoře z Erasmu+ v rámci projektu Dobrá praxe v HR and PR pro posilování atraktivity profesí v sociálních službách jsme navštívili partnerskou organizaci Diakonhjemmet.

SLEZSKÁ DIAKONIE

Sdíleli jsme zkušenosti a inspirace z oblasti personální práce a práce s veřejností.

Diakonhjemmet a Slezská diakonie mají co nabídnout jedná druhé, a tak se můžeme od sebe navzájem učit. Naše organizace má inspirativní personální politiku včetně již velmi dobře digitalizované personální agendy. Našimi společnými tématy jsou prestiž profesí v sociálních službách a získání mladé generace pro oblast sociálních služeb, ale také udržení a rozvoj stávajících pracovníků.

A čím jsme se inspirovali my od kolegů z Norska?

Ve tvorbě a realizaci **Komunikačních kampaní** a měření jejich úspěšnosti. **Simulační vyúkou**, která umožňuje studentům i zaměstnancům lépe se připravit na různé situace při práci s klientem (mnohem lépe než jen v rámci teorie nebo i praxe na pracovištích). Zajímavé bylo rovněž využívání **asistivních technologií**, které usnadňují život klientům, ale i zaměstnancům. **Risk management** je označení pro popis situací nejen s klienty, ale i v rámci provozu, které se mohou stát a nejsou snadné pro zvládnutí. Na tyto situace se nastaví způsob jednání zaměstnanců, které vede ke zvýšení bezpečí a jistoty při jejich řešení.
Spolupráce se školami je v norské diakonii propracována. **Mají svou vlastní vyšší odbornou školu,** která velmi dobře připravuje

studenty pro práci v diakonii, ale také díky propojení na akademickou půdu jsou studenti i absolventi zapojování do různých výzkumů, což je motivuje studium dokončit a u zaměstnavatele zůstat. Velmi dobře umí pracovat s příběhy zaměstnanců a jsou otevření hovořit o tématech, která nejsou úplně běžná. Velmi dobře pracují s komunikací s veřejností. Veřejnost představuje potenciální klienty, zaměstnance, spolupracující subjekty, ale také dárce.

Rovněž stojí za to upozornit, že ve svých střediscích jsou velmi otevření komunitnímu životu. Sociální služba je otevřena návštěvám, protože nabízí příjemné posezení a občerstvení, tedy i příležitost pro setkávání s klienty. A tak sociální služba velmi dobře zapadá do života dané lokality.

Oba studijní pobyty nám přinesly nejednu inspiraci do naší práce. Můžete se dozvědět spoustu dalších a konkrétních informací v rámci našich podcastů, které najdete na našich webových stránkách odkazu Kariéra (v kontaktech) a také na Spotify. Zveme k poslechu. Jsme vděčni Erasmu+ za podporu projektu!

Lenka Waszutová
vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů Slezské diakonie

ZA ROK MĚ MÁTE ZPÁTKY

I letos jsme se koncem května opět setkali s našimi maminkami, které jsou momentálně na mateřské a rodičovské dovolené, a samozřejmě, že nechyběly ani jejich roztomilé děti. Naše setkání, které se konalo v prostorném sále církve na Ústředí budovy A, bylo plné dětského smíchu a štěbetání. Už při příchodu byla cítit atmosféra plná očekávání a nadšení, kdy maminky vyměňovaly zkušenosti, zatímco jejich děti zkoumaly každý kout místnosti. Pozdravit maminky přišla také paní ředitelka s náměstkyní pro sociální práci.

Na programu byla přednáška výživové poradkyně, paní Šinclové, která přinesla maminkám skutečnou dávku inspirace, tipů a rad ohledně výživy dětí. Abychom celý program ještě více zpestřili, připravili jsme pro maminky a jejich ratolesti náš oblíbený fotokoutek, kde si mohly vytvořit krásnou vzpomínku. Maminky s dětmi měly možnost udělat si krásné společné foto s různými rekvizitami, které dodaly fotkám náležitý šmrnc.

Vy si teď můžete přečíst rozhovor s jednou naší maminkou, která je momentálně na rodičovské dovolené a za rok se vrací zpět do práce. Tato zpráva nás donutila přemýšlet o tom, jak rychle ten čas letí, když se bavíme, že se bude již zanedlouho opět potkávat se svými kolegy na pracovišti. Jde o paní Sabinu Bogoczovou. Když jsme se dozvěděli, že se za rok vrátí, rozhodli jsme se neváhat ani minutu a zeptali se jí na pár otázek, které nám měly poodhalit, jak tráví svůj čas doma se svým synem Danečkem a co všechno plánuje do budoucna.

Co Tě zaujalo na přednášce paní Šinclové? Plánuješ něco z toho vyzkoušet v jídelníčku u vás doma?

Celkově byla přednáška velmi inspirativní a poskytla mnoho užitečných informací a tipů hlavně pro čerstvé maminky. Já taky určitě využiji tipy při plánování rodinných jídel, chci zkusit více zařadit vlákninu – tam mě zaujalo zelí, a to má syn zatím překvapivě docela rád.

Jaký je nejoblíbenější pokrm vaší rodiny?

Dany, když se zeptám, vždy odpoví: “masíčkorýži”, to má asi po tatínkovi – je sportovec a dovedl by to jíst celý rok v kuse, takže tohle dělám nejčastěji na různé způsoby. Jinak já mám ráda skoro všechno a nejvíc, když to nemusím připravovat já :-)

Když se řekne rodičovská a mateřská, co si vybavíš Ty? Prozraďte nám něco z toho, jak jsi si tuto dobu se svým synem užila?

Vybaví se mi, že na to je tak málo času (měla jsem při tom 2x dohodu na vyúčtování). Dany byl docela pohodové miminko (když jsem někde v dosahu), hezky spí a baští od začátku, zvládá i prázdniny u babiček a od té doby, co už sám chodí a mluví – je to parťák. Často si říkám, jak rychle to uteklo, tak mi je až líto, že bude za chvíli konec.

Máte s Danečkem nějakou oblíbenou společnou aktivitu?

Ono se to každou chvíli mění, momentálně nejvíce čteme knížky s Albi tužkou a snažím se ho brát na různá hřiště, objíždíme herničky, bazény, aquaparky v okolí, všude, kde jsou hlavně skluzavky a houpačky. Tam se aspoň unaví a mě baví, jak si to užívá, zkoumá, a pak už chce sám, tak i já mám chvíli oddych :-) Doma na zahradě, to je už nuda, chce více ven nebo aspoň za kamarádem sousedem vedle. Jinak je to milovník všelijakých autíček, s tím si sám vyhraje nejvíc a autíčka musí všude s námi.

Těšíš se nebo máš nějaké obavy při návratu do práce po tak dlouhé pauze?

Zatím spíše obavy, vypadla jsem z nějakého pravidelného režimu. Ne ani tak kvůli sobě, ale kvůli synovi. Nevím, jestli se dostane do školky, jak to tam bude zvládat v cizím prostředí beze mě atd., atd., ale myslím, že to jsou běžné maminkovské obavy a bojujeme s tím každá. Ještě možná, kdybych nepracovala vůbec, tak se i těším.

Jaká je Tvá strategie pro udržení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem? Mohlo by Ti něco pomoci pro lepší skloubení?

Pro lepší skloubení si myslím, že by mi pomohl menší úvazek, alespoň na začátek, ale uvidíme, jak to všechno okolnosti dovolí. Pro rovnováhu mě napadá, jak manžel říká, že až budu normálně pracovat, můžeme zase častěji cestovat – to je pro mě velká motivace, ale zase už to nebude tak jednoduché s plánováním volna jako teď.

Vrátit bys ses měla do práce v dubnu příštího roku, pokud se nepletu. Co uděláš jako první, až přijdeš zpět do práce?

Upřímně si to neumím vůbec představit. Asi přinesu něco dobrého na mlsání a pozvu, kdo bude kolem, na společný oběd.... ale stejně, jak se říká, člověk míní, pán Bůh mění. Taky jsem na sebe za ten rok zvědavá.

Myslíš si, že budou věci v práci stejné nebo jinak?

Vím už teď, že je vše jinak. Nový nejbližší kolektiv – to ale nevadí, těším se. Dále jiné pracovní místo, tam už to mám pro mě osobně horší, budu více dojíždět. Ústředí jsem měla prostě ráda :-) A potom, co jsem slyšela, tak přibyla určitě další administrativní zátěž, ale s tím se popereme jako vždy.

Co bys vzkázala ostatním maminkám, které si ještě nějaký čas budou užívat rodičovskou dovolenou?

Maminky, pokud to není nezbytně nutné, nikam nespěchejte. Práce počká a čas s dětmi se Vám už nevrátí, menší už nikdy nebudou. UŽÍVEJTE!

LEGISLATIVNÍ OKÉNKO

Flexibilita, kam se podíváte… aneb Chystaná novela Zákoníku práce v roce 2025

Teprve se sžíváme s poměrně podstatnými novinkami novely zákoníku práce z října loňského roku (připomeňme si zásadní krok v digitalizaci pracovněprávních dokumentů či zpřísnění pro zaměstnávání na dohody mimo pracovní poměr, tj. DPP a DPČ), a už se na nás smějí další „překvapení“.

Nutno však říct, že ne všechna připravená „překvapení“ nám musí nutně přidělat vrásky, jak tomu bývalo dříve. Podívejme se na ty pozitivnější změny😉

Jednoznačně maminky (tatínkové) i zaměstnavatel ocení možnost uzavírat DPP a DPČ během mateřské a rodičovské dovolené na stejnou činnost, kterou mají uvedenou v pracovní smlouvě. Možnost přivýdělku tedy bude nyní mnohem přístupnější.

Povinnost zaměstnavatele tzv. **„držet židli“** zaměstnankyni po dobu mateřské dovolené se prodlouží na lhůtu do dvou let věku dítěte. Do tří let věku dítěte pak bude mít maminka nárok vrátit se na stejnou pracovní pozici a stejné pracoviště dle pracovní smlouvy. **Co to v praxi znamená?** Pokud maminka pracovala např. na středisku, které poskytuje více služeb, nově bude mít právo vrátit se na stejnou službu do dvou let věku dítěte. Do tří let věku pak bude mít nárok vrátit se na stejné středisko, ale už může být přidělena na jinou službu.

Dále bude nově možné sjednat **zkušební dobu v délce až 4 měsíců, u vedoucích zaměstnanců až v délce 8 měsíců**. Přitom je další novinkou, že zkušební doba se bude moci (samozřejmě po oboustranné dohodě) dodatečně prodlužovat do výše uvedeného limitu.
Např. pokud bude mít zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednanou zkušební dobu v délce 2 měsíců, může být dodatkem (tedy se souhlasem obou stran) prodloužena o další měsíc, max. dva (u vedoucích pozic max. do 8 měsíců). Nebude však možné zkušební dobu prodlužovat zpětně (!)

Víte-li o šikovném mladém člověku, který by u Vás našel uplatnění, ale nemůžete mu momentálně nabídnout jakoukoli formu pracovněprávního vztahu, protože ještě nemá dovršených 15 let a/nebo nemá ukončenou povinnou školní docházku, pak vězte, že od ledna 2025 se vám zaměstnávání mladistvých více zpřístupní. Nově budou moci být zaměstnáni mladí lidé ve věku 14 let i při nedokončené školní docházce (samozřejmě s nějakými limity pro denní a týdenní výkon práce).

A nyní sladká tečka na závěr (na první pohled sladká pro personalistu, ale věřím, že se ušetří práce a čas všem zúčastněným), a tou je možnost **zasílat mzdový výměr elektronicky na e-mail či do datové schránky zaměstnance**, aniž by byl k tomu nutný jeho souhlas. Doposud je možné zasílat tento dokument elektronicky pouze se souhlasem zaměstnance, a pokud souhlas není udělen, připravuje se mzdový výměr v papírové formě. V praxi se však ukazuje, že digitální verze je mnohem úspornější na čas i komfortnější stran distribuce nežli klasický papír. Ráda bych povzbudila všechny kolegy, aby se digitalizace mzdových výměrů nebáli. :-)

Halina Mihulková, hlavní personalista

AKTUALITY ZE SVĚTA HR

neomezená dovolená

Pravděpodobně jste již o tomto tématu z nějakého zdroje slyšeli. Možná jste si dokonce pomysleli: **„Kéž by to zavedli i u nás!“** Ano, mluvím o tom báječném konceptu neomezené dovolené, který zní jako sen každého pracujícího člověka. Představte si to – žádné počítání dnů, žádné stresy, zda vám zbudou dva dny na Vánoce nebo aspoň prodloužený víkend na jaře. **Prostě si vezmete, kolik chcete!**

Ale jak to tak bývá, realita je trochu složitější. Některé firmy se rozhodly, že zruší pevný počet dnů dovolené a umožní svým zaměstnancům, aby si toto číslo zvolili samostatně. Tato myšlenka je u nás stále poměrně nová a spousta lidí při zmínce o ní jen nevěřícně kroutí hlavou. První firmy, které se u nás odvážily zavést tento výjimečný benefit, se objevily v roce 2017.

Podle různých zdrojů se přístup firem k neomezené dovolené lehce odlišuje, ale základ zůstává stejný. Dovolenou si můžete, po předchozí dohodě se svým nadřízeným, vzít kdykoli a na jak dlouho chcete, pokud to nenaruší chod týmu nebo neohrozí probíhající projekt. Dovolená zároveň nikdy nenahrazuje sick days (které se nemusí předem schvalovat) ani dlouhodobou nemocenskou. Takže pokud se vám zrovna rozpadly mandle nebo máte nohu v sádře, žádné obavy, to se do neomezené dovolené nepočítá.

Na první pohled se zdá tento benefit extrémně výhodný pro zaměstnance a méně pro zaměstnavatele. **Ale pozor!** Někteří kritici varují, že to může být i naopak. Hlavními důvody pro zavedení neomezené dovolené totiž není jen snaha udělat zaměstnancům radost.

Rozmazanost pracovní doby je jedním z důvodů. Mnoho zaměstnanců si nenárokuje přesčasy, které vznikají prací doma při čtení e-mailů nebo během běžných dovolených. **Hlavní nosnou myšlenkou je tedy fakt, že pokud nehlídáme striktně pracovní dobu, neměli bychom hlídat ani osobní volno.** Je to taková spravedlivá výměna – když máme práci pořád s sebou, můžeme mít dovolenou taky kdykoli.

A tak, milí čtenáři, i když se neomezená dovolená může zdát jako splněný sen, je dobré si uvědomit, že vše má své klady i zápory. Ale kdo ví, možná jednou přijde den, kdy se probudíme a zjistíme, že neomezená dovolená se stala normou i v našich končinách. Do té doby si budeme muset vystačit s klasickými dny řádné dovolené a snít o tom, co by mohlo být.

Veronika Sasynová,
personální partner

A PAK, ŽE PORODNOST KLESÁ...

ve Slezské diakonii ne!

Představujeme Vám naše letošní diakonická miminka

maminka Zuzana Holinková

Matěj Hnyluch
2. 5. 2024 ve 14:15, 52 cm, 3 840 g

maminka Helena Bělasová

Adina Kaločová
28. 4. 2024, v 7:00, 51 cm, 3 300 g

maminka Radka Durčáková

Jonáš Durčák
8. 1. 2024, ve 3:03, 48 cm, 3 660 g

maminka Marta Gajanová

Alex Gajan
8. 2. 2024, ve 12:20, 51cm, 3 520 g

maminka Stanislava Szkwarová

Robert Porembski
24. 3. 2024, v 10:24, 52 cm, 3 720 g

maminka Sylvie Niemiecová

Sebastian Niemiec
6. 5. 2024, ve 12:31, 48 cm, 3 470 g

maminka Věra Machulová

Lillien Machulová,
25. 5. 2024, v 17:32, 42 cm, 2 070 g

maminka Kristýna Svobodová

Jonáš Svoboda
12. 5. 2024, v 1:05 , 47 cm, 2 770 g

NEVÍM, CO TO BUDE, ALE JDU DO TOHO

V říjnu proběhne Týden dobrých skutků 🙂

Studenti ze základních a středních škol budou moci přicházet do sociálních služeb a svými dobrými skutky zpestřit den klientům.

Naši klienti v EFFATHA Kopřivnice, sociálně terapeutické dílny, si přejí, aby je studenti potěšili svou návštěvou a společně něco vytvořili. Výstupem by měl být rukodělný výrobek. Klienti by rádi uvítali divadelní představení nebo hudební vystoupení. "Jsme rádi, když k nám do dílen přichází noví lidé, kteří chtějí činit dobro. Těšíme se, že budeme potěšeni ."🙂

VÁŠ NÁZOR NÁS ZAJÍMÁ

Milé kolegyně, milí kolegové, co právě čtete?

Nemyslím teď naše Personální noviny. Ale jinak, ve svém volném čase? Je to idnes.cz, Novinky na Seznamu nebo nějaká zajímavá knížka? A co vás na ní zajímá, že se k ní vracíte?

I při tvorbě Personálních novin si pravidelně klademe otázku, co je to, co Vás doopravdy zajímá, a proto společně s červnovým číslem přinášíme kratičký dotazník, který by nám s tím mohl trochu pomoci. Nebojte se být otevření, je opravdu anonymní a věřím, že i díky němu se nám podaří zapracovat na změnách tak, abyste naše noviny otevřeli skoro tak často, jako ty na Seznamu.

CO SE CHYSTÁ?

Týden dobrých skutků (7. – 11. říjen 2024)

Setkání s životními jubilanty roku 2024 (30. říjen 2024)

Pracovní jubilea (28. listopad 2024)

Personální noviny (prosinec 2024)

VAŘÍME S KLÁROU

A protože léto je v plném proudu, sdílíme s Vámi recept na osvěžující drink od paní Klárky, který si společně se svými kolegy připravili v rámci aktivit v oblasti age managementu s názvem Vaříme s Klárou.

Jahodové Mojito nealkoholické

Ingredience na 1 sklenici:

2 – 3 jahody + 1 jahodu na ozdobu
½ limetky
5 lístků máty
2 lžičky třtinového cukru
led
perlivá voda, nebo kdo má, dá kapku Mojito sirupu do perlivé vody (toto používám já).

Postup:
Jahody a limetu nakrájíme na kostičky a společně s mátou a cukrem vložíme do sklenice. Tloučkem (drtítkem) rozdrtíme, přidáme led a dolijeme perlivou vodou. Ozdobíme jahodou, mátou, limetou. Opravdu vynikající osvěžující nápoj na letní dny. 😊

Přejeme Vám krásnou a odpočinkovou dovolenou. Doufáme, že si užijete každý moment a načerpáte nové síly a zažijete mnoho krásných okamžiků.

Slezská diakonie

Šéfredaktor: Michaela Vrbovská Korekce textů: Halina Mihulková Grafické zpracování: Veronika Nyberová