

Standard č. 10 Profesní rozvoj zaměstnanců - tíšňová péče

Platnost: Od 1. 4. 2023

Určeno: Zaměstnancům dispečinku tíšňové péče a ředitelství organizace

Cílová skupina: Klienti systému tíšňové péče (dále jen TP), veřejnost

Osobní profesní rozvoj zaměstnanců je základem pro poskytování kvalitní sociální služby – tíšňové péče. Pro pracovníky je každoročně sestavován „Program vzdělávání organizace“, v rámci kterého se mohou vzdělávat.

Kritérium č. 10.1

Zařízení uplatňuje postup pro pravidelné hodnocení pracovníků. Ten zahrnuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů, úkolů a potřeby další odborné kvalifikace.

Zařízení má vypracovaný a uplatňovaný systém oceňování pracovníků, a to nejen finanční odměnou, ale i jinými způsoby (pochvala, zvyšování kvalifikace atd.).

Hodnocení pracovníků je důležitou součástí osobního a profesionálního rozvoje našich zaměstnanců. Zaměstnanci jsou pravidelně čtvrtletně hodnoceni svými bezprostředně nadřízenými a ředitelem organizace. Jejich výkony jsou oceňovány – finančně (odměny, pohyblivé složky mzdy dle vykonávané práce nad rámec pracovní náplně), i jinak (pochvaly, zadání odpovědné práce,...). Odměny nejsou veřejně sdělovány.

Kritérium č. 10.2

Zařízení pracovníkům umožňuje zapojit se do rozvoje a zkvalitňování poskytovaných sociálních služeb.

Zaměstnanec má právo zapojit se do procesu rozvoje zkvalitňování poskytovaných služeb vlastním námětem, návrhem, doporučením ke zlepšení stavu/pokud to odpovídá realitě, Pracovníci vědí, na koho se mohou obrátit se svými náměty a co se s jejich náměty stane.

Kritérium č. 10.3

V zařízení je uplatňován systém obousměrné komunikace mezi vedením a pracovníky.

V dispečinku TP jsou pravidelně konány provozní a námětové porady. Porad se účastní všichni zaměstnanci, problémy řeší společně.

Týmová spolupráce všech zaměstnanců TP je nezbytnou podmínkou pro kvalitní poskytování služeb TP. Vzájemná důvěra a pozitivní vztahy mezi pracovníky TP, ve službě i mimo ni, jsou základem pro rychlé a účinné řešení běžných i krizových situací u klientů TP.

Mezi vedením organizace, koordinátorkami jednotlivých okrsků a vedoucí TP se konají pravidelné porady vedení, 4x do roka. Porady jsou důležité pro výměnu informací a instrukcí mezi vedením a podřízenými. Termíny porad mohou být rušeny jen výjimečně.

Kritérium č. 10. 4

Je uplatňován program dalšího vzdělávání pracovníků, zejména těch, kteří se věnují přímé práci s uživatelem. Každý pracovník je s ním seznámen. Další vzdělávání pracovníků se odvíjí zejména od zjištěných potřeb uživatelů služeb a trendů v sociálních službách.

Zaměstnavatel zabezpečuje zaměstnancům v sociální oblasti další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci, v souladu se zákonem 108/2006 Sb., § 111, odst. 1, (v aktuálním znění z 1. 2. 2022).

Za tímto účelem je v organizace každý rok pravidelně zpracován hlavní koordinátorkou „Vzdělávací plán pro pracovníky v sociálních službách“, při jeho tvorbě se přihlíží k potřebám, námětům a podnětům pracovníků střediska. Součástí pravidelných školení je účast na školení k problematice BOZP a PO.

Zaměstnanci mají ve svých spisech záznamy o absolvovaných školeních ke zvyšování kvalifikace.

Kritérium č. 10.5

Pro pracovníky, kteří se věnují přímé práci s uživateli, zajišťuje zařízení podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka za účelem řešení problémů, jež jednotliví zaměstnanci nebo pracovní týmy zažívají při výkonu zaměstnání

Individuálně se vyskytující somatické nebo psychické problémy zaměstnanců TP vyplývající z dlouhodobé zátěže nepřetržité služby řeší závodní lékař, se kterým má organizace uzavřenou pracovní smlouvu. Závažnější pracovní problémy se řeší buď na poradách pracovníků TP nebo, v případě potřeby, na poradách svolaných vedením organizace.

Supervize je pravidelnou součástí rozvoje pracovníků a organizace. Supervizi v organizaci provádí vždy odborník zvenku (externí forma), na základě uzavřené smlouvy. Snahou organizace je, aby pracovníci věděli, proč se supervize zúčastňují, jaký má smysl a jak jim tento další druh komunikace může pomoci při řešení případných problémů mezi nimi, mezi klienty i vedením organizace.

Vedení organizace vnímá tento proces obdobně, jako další součást své praxe. Dobrá práce supervizora se zaměstnanci může přispět k vyjasnění některých nedorozumění a případného napětí mezi zaměstnanci organizace a vedením organizace.