

CHARITNÍ MRKNUTÍ

CHARITA FRÝDEK-MÍSTEK
...s námi nejste sami...

Milan

Dana

9.13-4.24

Adel
zde pomáhají andělé
♥ DĚKUJI

Katy

Jarka

ŘÍJEN - PROSINEC 2024

KATIE

Děkuji za Lásku
A NADEJÍ ♥

Slovo ředitele

Nedávno jsem slyšel větu jednoho zasloužilého, a taky oceňovaného pracovníka v sociálních službách – „ten, kdo očekává vděčnost v sociálních službách je pěkný blbec“. Konec citace. Snad byla přesná :) Takže tento úvodník bude o očekáváních a vděčnosti, nejen v oblasti sociálních služeb.

Poměrně často jsme v poslední době v práci nebo při koučinku otvírali právě téma očekávání. Je přirozené je mít. Je dobré je mít, už jen pro zachování stávající vnitřní rovnováhy transponované do budoucna. To, že máme očekávání vlastně ukazuje na to, že nám na dotyčné věci, člověku záleží, nejsme vůči budoucímu stavu indiferentní, že je zde osobní zainteresovanost.

Narážíme však na limity očekávání a těmi je naše sféra vlivu, na to, co jsme schopni opravdu ovlivnit. A to je bohužel žalostně málo. Jsme schopni ovlivnit, mít pod kontrolou sebe, a to vlastně ne vždy, ale téměř vůbec lidi a situace okolo nás. Můžeme ovlivnit to, co děláme, ale už ne tolik to, co si z toho vezme naše okolí. Ano, můžeme komunikovat, komentovat, vysvětlovat, co děláme, proč to děláme, co očekáváme, ale to ještě neznamená, že dojde k hladkému a úplnému přenosu mezi vysílačem a přijímačem. No a pak máme situace, kdy něco uděláme, ale nekomunikujeme to...a to se pak moc nemůžeme divit tomu, že je dopad často jiný než zamýšlený. A on tam vždy nějaký dopad je, protože akce vyvolává reakci. Je nám tedy vlastní očekávat, ale tím to končí, naplnění našich očekávání je mimo náš vliv.

Je tedy normální a přirozené, že když něco pro někoho uděláme, když něco hezkého uděláme, tak předpokládáme pozitivní reakci, poděkování, vděk. Vždyť jsme vyšli ze

sebe, něco pozitivního, dobře míněného (pro někoho) vykonali. Ale jak jsme si ukázali, nemusí to nastat, je to vlastně 50/50, že to nastane. Nebo vlastně ještě méně. Můžeme se dočkat vděku, nevďeku nebo taky ničeho. Takže vlastně je to 33/33/33. A to není věru mnoho. Očekávat tedy vděk je normální, dočkat se jej, je ale tak trochu loterie.

Vraťme se na začátek. Pořád ještě se setkávám s tím, že u výběrových řízení, zejména na pozice v přímé péči, lidé mluví na otázku po motivaci o tom, že chtějí pomáhat. Proč? zní doplňující otázka a často slyším něco o pozitivním zpětné vazbě, o vděku klientů apod. Když už pomínu naivitu s tím spojenou, je tato motivace podle mého nesprávná. Jsme tady přece proto, abychom dobře dělali svou práci. Nejsme dobrovolníci, ale profesionální pracovníci. Naší motivací by neměl být vděk klientů. Ten je vítaný, povzbuzující, motivující. Ale nemusí vždy přijít a bylo by bláhové jej očekávat. Když se pak totiž nedostaví, může to být demotivující až frustrující – tolik jsme pro klienty udělali a oni co? Nic, ani nepoděkovali, tvářili se jako že samozřejmost nebo byli dokonce nevďeční. Ale to už je přece jejich věc, to už je mimo naši sféru vlivu. My končíme na tom, že jsme udělali, co je v našich silách, že máme dobrý pocit z dobře vykonané práce.

Je tedy i v sociálních službách jaksi lidsky přirozené očekávat vděk, ale jako poučení jedinci bychom jej očekávat neměli. A tak řečeno lehce archaicky – nebudme stádovitými ovčisky, budme svébytnými baránky.

Martin Hořínek
ředitel Charity Frýdek-Místek

BEZPEČNOST NA PRVNÍM MÍSTĚ

V pečovatelské službě docházíme do domácnosti klientů, kde pomáháme s péčí o jejich osobu nebo domácnost. V rámci služby se můžeme setkat s klienty, kteří v důsledku onemocnění mohou být agresivní, ale také s rodinnými příslušníky našich klientů, o kterých prakticky nic nevíme.

Z minulosti již máme zkušenost s agresivním chováním vůči paní pečovatelce, a to právě ze strany rodinného příslušníka. Stalo se, že v průběhu poskytování péče zastoupil otec naší klientky paní pečovatelce cestu a začal ji slovně napadat. Hrozilo i fyzické napadení. Paní pečovatelce se naštěstí z bytu podařilo dostat a vše dopadlo dobře. Nejen tato situace nás dovedla k rozhodnutí využít nabídky kurzu sebeobrany.

Krav maga, na jejíchž základech je celý kurz sebeobrany postavený, vychází z myšlenky obrany pomocí přirozených reakcí. Tento způsob obrany je tak vhodný pro každého bez ohledu na věk nebo fyzické dispozice. Vedle fyzické obrany je nedílnou součástí výuky trénink psychické odolnosti v okamžiku napadení. Pod vedením zkušených instruktorů jsme se naučili, jak

předcházet samotnému fyzickému napadení a jak situaci s rozvahou vyřešit. Seznámili jsme se s různými typy prevence, díky kterým nemusí ani k fyzickému napadení dojít. Pokud však již k samotnému útoku dojde existují prvky šetrné sebeobrany, díky kterým útočníkovi nemusíme ublížit, pouze jeho útok zarazit.

Za pečovatelskou službu se kurzu zúčastnilo celkem 10 pracovníc a všechny kurz úspěšně a ve zdraví absolvovaly. Pro naši praxi, ale i každodenní život byl kurz sebeobrany velmi přínosný i když náročný. Po čtyřech intenzivních dopoledních lekcích jsme cítily i svaly, o kterých jsme ani nevěděly, že je máme. Kurz byl velmi intenzivní a způsobů, jak zarazit útok bylo mnoho. Mnohdy jsme si říkaly, že pokud se dostaneme do dané situace určitě si nevzpomeneme na správný postup obrany. Ale praxe ukázala, že tomu tak není. Krátkou dobu po absolvování kurzu se jedna z paní pečovatelek ocitla v situaci, kdy do ní chtěla strčit klientka. Paní pečovatelka použila jeden z prvků šetrné sebeobrany a původně nebezpečná situace se obešla bez zranění.

Zuzana Lorková

CESTA ŘEDITELE HOVOR K SOBĚ

Hovory k sobě napsal před spoustou a spoustou let Marcus Aurelius. Je bezpředmětné se s ním srovnávat – nic jsem nedobyl, nic zásadního nenapsal, nezreformoval, ani nemám sochu v Říme. Název jeho díla jsem si ale vypůjčil, následující text totiž není itinerářem, cestopisem, detailním popisem či vyprávěním, je to sled myšlenek na dané téma, takže takový hovor k sobě.

Dostal jsem zadání, už před dlouhou dobou, ale projevil jsem (ne)čekanou rezistenci, na text s pracovním názvem „cesta ředitele“. První, co mě napadá – snad ještě ne skončená. Další myšlenky následovaly v rychlém sledu – dlouhá, hrbolatá, nejednoduchá...

Proč zrovna teď už jsem schopný požadovaný text napsat? Těch důvodů by se našlo více, ale jeden z nich bude zřejmě uvědomění, že jsem i jako ředitel nějaký kus cesty ušel. K tomu taky to, že mi došlo, že jsem už řečeno slovy jednoho kolegy charitní fosilie, inventář, a tak už asi můžu psát paměti a rozdávat moudra .

Letos jsem mimo jiné absolvoval koučovací výcvik a od té doby se koučování sem tam věnuji a takhle oblast mě dále zajímá. Na začátku kurzu nás varovali, že se naučíme pracovat s klienty, vést je, nebo správněji doprovázet na jejich cestách, ale že koučování jako proces proměny nejen klienty, ale i nás jako kouče. A to se asi stalo.

Stejně jako klienty vedeme k tomu, aby si uvědomili sami sebe i svůj progres, tak si jej uvědomujeme i my kouči. A možná i proto uvědomění si „cesty ředitele“, toho, že jsem za těch téměř 15 let ředitelování ušel kus cesty.

Když si vzpomenu, na toho mladíka před mnoha lety, který měl vizi a chuť a elán si ji prosadit...úsměvné. Proč to zmiňuji? Dva týdny zpět jsem v Charitě sv. Alexandra, která je také nově mým působištěm, vyklízel po předchůdcích ředitelnu. Jak v Alexandru, tak v Třinci to byl jeden z prvních kroků - nechci velkou místnost plnou skříní, šanonů apod. Stačí mi něco menšího a z nábytku jednací stůl, malý stůl a židle. Největší místnost ať využijí ti, kdo potřebují více místa na své věci. Navíc má stěhování ředitelny symbolický význam. No a našel jsem tam jednoho ranných Trubačů Charity Český Těšín s datem přelom 2012, tedy jeden z „projektů“, které jsem si vymyslel a z ničeho psal a dával dohromady já. Silná nostalgie a uvědomění si cesty.

Ano, tam v Českém Těšíně v roce 2010 začala má cesta ředitele. Mladé „ucho“ s kratičkým sestřihem, co mělo velký elán, energii a chuť ukázat, že Charita může být moderní, funkční, progresivní, dynamická organizace, a ne skanzen milosrdné lásky. Jsou věci, co se mění a věci, které zůstávají. Už dávno to není to mladé vitální ucho, ono se to někde porouchalo a sešlo, jak někdy trefně poznamenává mé okolí, ale snaha

mít Charitu jako funkční organizaci v 21.století je tady stále. A byla vlastně všude, kde jsem působil.

Začátky v Charitě Český Těšín byly retrospektivně viděno, tehdy mi to tak nepřišlo, hodně zajímavé. Organizace měla dluhy v řádech přes šest nul a z dálky hrozila exekuce, neměla téměř žádné zázemí, nefungovaly procesy. Ale byla vůle to změnit. A tak se „čistilo“ a budovalo; a za pár let se toho stihlo hodně – srovnat, nastavit, vymyslet, vybudovat. A po 6 letech nastal čas jít dál. A to je vlastně něco, co tu mou cestu jako ředitele lemuje – nějak jsem se asi vyprofiloval do podoby „krizového manažera“. Spíše mi jde nastavování, boření, aby se mohlo znovu stavět, vylepšování, posouvání, progres, hledání cest a cestiček, jak to jde a mohlo by jít než udržování rovnovážného stavu. On je vlastně ten rovnovážný stav životně důležitý a přirozeně k němu tíhneme, ale je taky možné hledat nové podoby, formy a úrovně rovnovážného stavu.

Po zhruba 5 letech jsem vnímal, že moje



mise, úloha v Charitě Český Těšín skončila, a i když to třeba lidé tam nečekali, já to věděl, že odejdu spíš dříve než později. A vlastně o pár let později se situace opakovala ve



Frýdku-Místku. Kdyby nepřišla nabídka/možnost jít paralelně „postavit na nohy“ Charitu Třinec, asi bych už dneska v Charitě Frýdek-Místek nebyl. A po dvou letech v Třinci přišla výzva v podobě Charity sv. Alexandra.

Každá z Charit, ve které jsem „řediteloval“, mě nějakým způsobem ovlivnila a dneska si už troufám říct, že i já ji. Každá z těchto epoch nějak poznamenala, proměnila mou cestu ředitele, stejně jako ji ovlivnily komplexnější vzdělávací aktivity – MBA, koučovací výcvik, psychosociální kurzy v poslední době, stejně jako ji ovlivňují má další působiště a další rozšiřování obzorů.

Jedna věc je kudy ta cesta ředitele vedla a vede a druhá věc je její dynamika. Ta je jako řeka, což je jedna z mých oblíbených metafor. Někdy je to horská bystřina skákající z kamenu na kámen, jindy líný rozvážný proud s velmi silnými spodními proudy. Za mě je ale důležité, že se tam stále něco děje, že tam je ta nemalá dynamika, že tam je život. A jak to bude dále? No uvidíme. :)

Martin Hořínek

RITUÁL UKONČENÍ KLIENTŮ

Říká se: „Když se jedny dveře zavřou, další se otevrou.“ My lidé obecně vnímáme konce ve svých životech spíše jako něco negativního a smutného. Jsou konce, ztráty, kde se pozitiva a naděje hledá velmi těžko. Někdy jsme natolik zaslepeni, že přes smutek, bolest a křivdu nejsme schopni spatřit otevírající se nové dveře a s nimi přicházející naději a víru.

Klienty do našeho Beskydského centra duševního zdraví přijímáme již čtvrtým rokem. Čtyři roky provázíme klienty jejich cestou Zotavení. Pomocí technik CARE a Motivačních rozhovorů pracujeme se silnými stránkami klientů a jejich přáním. Klienty podporujeme v potřebné životní oblasti, hledáme vhodné cesty, otevíráme dveře nových možností. Po určité době však přichází čas dveře směřující do BCDZ zavřít.

V počátcích vzniku našeho centra jsme se tématu ukončování nijak významně nevěnovali. Velmi zjednodušeně řečeno, když nadešel čas, byla naplněna zakázka klienta, naše cesty se rozdělily a klient byl v centru ukončen. V době, kdy začaly vznikat otázky jak na straně pracovníků, tak na straně samotných klientů, jsme se myšlence ukončování začali věnovat více. Začali jsme si všimnout negativních postojů, pocitů smutku i beznaděje na straně klientů. Není výjimkou, že podobnými pocity si prochází i samotný pracovník. Místo ukončení s nádechem naděje a lásky jsme byli konfrontováni se vztekem a výčitkami klienta. Rozhodli jsme se s ukončením

pracovat jinak.

Mezi pracovníky jsme začali diskutovat, co pro nás ukončení znamená. Na základě brainstormingu se nám utvořila mozaika



potřeb, na základě, které vznikla brožura. Tato brožura představuje jakéhosi průvodce klienta Beskydského centra duševního zdraví. Klientovi v rámci tohoto průvodce přibližujeme, jak spolupráce s naším centrem vypadá, ale velmi citlivě a podrobně se věnujeme právě otázkám ukončování.

V samotné praxi to vypadá následovně. Klient je o ukončení informován s předstihem, aby byl schopen si případně zajistit svého psychiatra, psychologa, v případě potřeby je v doprovodu našich pracovníků navázán na jinou sociální službu. Pokud má klient zajištěno potřebné,

domlouváme si společný termín setkání. Účastníky tohoto setkání je dále i lékař, psycholog, hlavní pracovníci z řad sociálních pracovníků a všeobecných sester, kteří s klientem spolupracovali nejvíce a dle potřeby také peer konzultant.

V rámci posledního setkání se věnujeme rituálu ukončení, který nepřesáhne 30 min. Na tomto setkání společně hodnotíme spolupráci, kroky, které klient v rámci Beskydského centra duševního zdraví uskutečnil. Pracujeme s úspěchy, ale čerpáme i z chyb, které nám mají možnost klienti sdělit a jsou pro nás inspirací pro spolupráci s klienty dalšími.

Následně klienty žádáme, aby spolupráci s námi charakterizovali pomocí tří slov. Vybavím si slova z posledního rituálu ukončení: naděje, bezpečí, opora. Většina klientů jmenuje slova vyzařující pozitivní zkušenost s našimi službami a pro nás pracovníky představují jakousi satisfakci, že děláme svou práci dobře.

Po krátké diskusi nad cestou Zotavení daného klienta, přichází na řadu poslední část rituálu. Spočívá v možnosti otisku dlaní klienta na zdech v našem středisku. Tento otisk představuje klientovu stopu, že tady byl, ale zároveň je pomyslnou tečkou. Klient si vybírá barvu a také si volí, zda se chce pod otisk podepsat, vepsat pár slov, nebo otisk ponechá jen samostatně.

Cesta k této podobě rituálu ukončení byla dlouhá. Občas se i přes veškerou snahu, pocitům křivdy a smutku nevyhneme. Nezbyvá nám než věřit, že klienti přijmou uzavřené dveře jako naději a víru, že se jim další dveře otevřou.

Helena Cvoligová



U VZDĚLÁNÍ NEJDE O NUTNOST

Význam vzdělávání v obecné rovině je značný. Vzděláním člověk získává schopnosti k výkonu profese, vytváří si dispozice pro další vzdělávání, sebezdokonalování a poznávání nových odborných poznatků. Vzdělávání poskytuje člověku schopnost vyrovnávat se s budoucími změnami, zejména s těmi, které přináší modernizace společnosti. Vzdělání je důležitým zdrojem inovací a změn v kvalitě pracovní síly (Krebs, 2002, s 416).

Stejně jako v mnoha jiných profesích i v sociálních službách hraje vzdělávání pracovníků velkou roli. A to nejen z hlediska nabývání dalších znalostí či zkušeností, ale také z hlediska zákonné povinnosti. Zákon o sociálních službách totiž přímo stanovuje zaměstnavateli povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníkovi a pracovníkovi v sociálních službách další vzdělávání.

Nabídka kurzů a vzdělávacích akcí je v sociálních službách poměrně široká. Největší zájem bývá zpravidla o specializované kurzy zaměřené na specifickou problematiku, např. paliativní péče. Velký význam má také vzdělávání v oblasti měkkých dovedností.

Proč se ale tímto tématem zabývám? Často se setkáváme s tvrzením, že další vzdělávání zaměstnanců není přeci nutné.

V Charitě Frýdek-Místek je však vzdělávání zaměstnanců jednou z priorit, kdy jim je umožněno, dle vlastního výběru, zúčastnit se různých kurzů, školení, stáží apod. Vzdělávací potřeby na jednotlivých pozicích

jsou různé, tudíž má každý zaměstnanec sestaven svůj individuální vzdělávací plán a podle toho jsou mu vzdělávací aktivity také nabízeny.

V příštím roce bude zahájen již 6. ročník interního vzdělávacího projektu s názvem „Charita sobě“. Jeho cílem je zejména předávání zkušeností, znalostí a informací mezi kolegy. Zaměstnanec, který seminář vede, si sám zvolí téma, které je mu blízké a s tím potom seznámí své kolegy. Témata jsou opravdu velmi rozmanitá a o jednotlivé semináře je veliký zájem.

Vzdělávání v sociálních službách není tedy jen otázkou zákonné povinnosti, ale i nezbytným nástrojem pro zajištění kvality péče a profesionálního růstu zaměstnanců. Charita Frýdek-Místek ukazuje, jak se i v náročném a často podceňovaném sektoru dá vytvořit prostor pro kontinuální vzdělávání, které obohacuje pracovníky nejen o nové odborné dovednosti, ale i o osobní zkušenosti a motivaci. Důraz na individuální přístup a sdílení znalostí mezi kolegy se ukazuje jako klíčový pro zajištění kvalitní a flexibilní péče, která dokáže reagovat na měnící se potřeby klientů.

Jana Doubravová

STŘEDISKA POD VNITROSKOPEM

ZOOM

Marie Vysloužilová

Jaké služby poskytujete a pro koho?

Naše služba ZOOM je službou pro lidi s duševním onemocněním. Poskytujeme jak služby ambulantní, tzn. že nás najdete ve Frýdku-Místku na Sadové 604, ve 4. patře, tak i služby terénní, tzn. že můžeme dojet za zájemci nejčastěji do místa jejich bydliště v rozsahu působnosti Charita Frýdek-Místek. A jakou službu naše středisko nabízí? Rozdělila bych ji do takových 4 oblastí:

Poskytování informací, např. z oblasti bydlení, zaměstnání, soc. dávkám, důchodům, trávení volného času, režimu dne apod.

Nácviky dovedností – vlivem onemocnění často dochází k poklesu schopností a dovedností u nemocného. Právě proto docházíme do domácností klientů, kdy ve svém přirozeném prostředí mohou znovu klienti obnovit své dovednosti v péči o sebe a svou domácnost. Učí se např. znovu uklízet, vařit, pečovat o sebe, obnovovat své hygienické návyky apod.

Doprovody klientů na úřady, k lékařům, k soudu apod.

„Podpůrné rozhovory“ – máme odporováno, že klienty nejvíc posiluje to, co u nich funguje, co je zdravé, dobré a silné – tj. jejich silné stránky. V rozhovoru s námi je klienti postupně objevují, posilují a s pomocí silných stránek poté mohou měnit v životě to, co se nedaří a nefunguje. Objevují své zdroje, které mají a na kterých mohou stavět...

Samozřejmě tyto čtyři oblasti se různě prolínají, doplňují, navazují na sebe. Jsou klienti, kteří využívají celou šíři našich služeb, jsou však klienti, kteří např. využijí jen určitý úsek. Záleží, na čem se s klienty dohodneme.

Kdo se u Vás o klienty stará?

Tak u nás je to jednoduché¹². Všechny tři jsme sociální pracovnice, splňujeme odbornou způsobilost dle zákona č. 108/2006. Dvě z nás jsou na plný úvazek, jedna na úvazek 0,6.

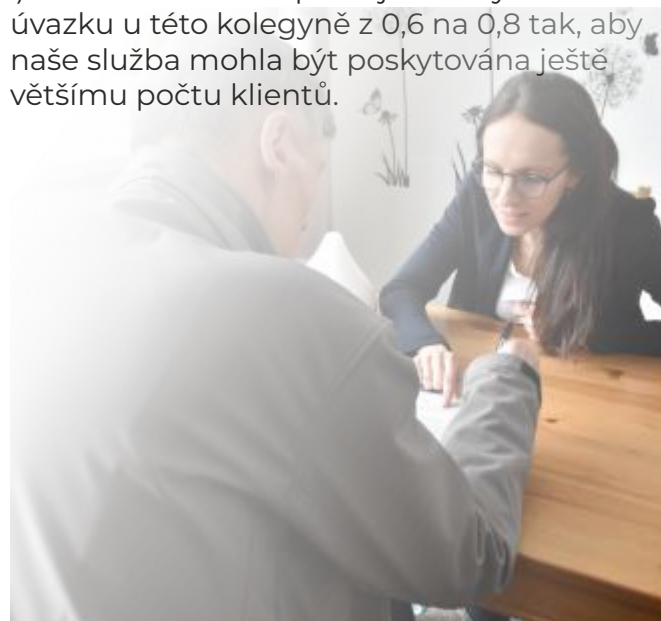
Čím si myslíte, že jste výjimeční?

Nekonvenčním, laskavým a lidským přístupem :) Už v názvu naší služby ZOOM, což by se dalo přeložit jako „přiblížení se“, je ukázáno to, co je nám v našem přístupu ke klientům blízké. Přiblížit se k nim, být jim průvodci na jejich cestě k zotavení se, na cestě ke smysluplnějšímu a spokojenějšímu prožívání života. A myslím, že se nám to z velké části daří :).

Plánujete v blízké době nějaké změny? Ať už v poskytování služeb či nějaké rekonstrukce střediska?

Přijde mi, že už od začátku, co jsem tady nastoupila se pořád něco děje. Nestagnujeme, jsme stále v pohybu :) Teď jsme dokončily „zútulnění“ naší konzultační místnosti tak, aby se u nás klienti cítili fajn a „bezpečně“.

Na začátku roku došlo u nás i k personálním změnám. Nastoupila k nám kolegyně, která se vrátila z rodičovské dovolené a zapadla do našeho mini týmu naprosto skvěle. Doplnila svou osobností to, co tady chybělo :) V budoucnu také plánujeme zvýšení úvazku u této kolegyně z 0,6 na 0,8 tak, aby naše služba mohla být poskytována ještě většímu počtu klientů.



VYTRVALÍ

Jiří Ondřej

Od kterého roku pro Charitu Frýdek-Místek pracujete a na jaké pozici?

Pozice se nazývá pracovník údržby, na které pracuji už od dubna roku 2008 na středisku „Domov pokojného stáří“.

Jste na této pozici po celou dobu svého působení? Pokud ano, můžete srovnat své začátky s nynějším působením?

Ano, po celou dobu působím na stejné pozici. Začátky nebyly zrovna jednoduché. Tehdy ještě k nám patřilo středisko Oázy pokoje. Byl jsem tehdy jediným údržbářem, pro obě střediska, takže jsem měl práce, jak pro pět chlapů. Kolegové mi dávali 2-3 měsíce, že déle nevydržím. A vidíte, jsem tu již 16 let.

Myslíte, že je dobré zůstat na jednom místě tak dlouho?

Výhodou mé práce je její různorodost, tudíž člověku jen tak nezevšední. Klienti mě dobře znají a já znám dobře zase je. Vím, jak jim vyhovět, a jak jim udělat radost byť jen maličkostí. Stejně tak znám budovy středisek jak své staré kosti, takže vím, kde můžu vrtat více a kde naopak méně, abych neprolezl sousedovi do pokoje. Zkrátka už mám za ty roky přehled, takže vím, kde co a jak udělat, a to mi vyhovuje.

Prozradíte čtenářům recept na to, jak docílit takové dlouholetosti?

Práce vás musí bavit, to je základ. Mi hodně pomáhá hlavně zpětná vazba klientů. Když jim opravíte skříňku nebo věc, na které jim záleží a mají k ní dlouholetý vztah, třeba ještě z domova... To poděkování, úsměv, rozzářené oči... To vše mi pomáhá odolávat černému mraku, kterému se říká syndrom vyhoření :)

Jistě došlo také k větším celoorganizačním změnám?

Jistě, změn tady bylo za celou dobu dost. Nicméně, já jakožto řadový zaměstnanec na ně nemám vliv, tudíž to až tak neřeším a беру to tak, jak to je.

Je to už řádka let, kdy se toho událo opravdu hodně. Na co ráda vzpomínáte a na co naopak vzpomínáte nerad?

Rád vzpomínám na začátky, kdy sice práce bylo více než hodně, ale přesto se dokázali všichni domluvit a vyrazit na celodenní výlet i s klienty. Také opékání buřtů nebo vaječiny na naší zahradě. Je to taková příjemná změna pro klienty a mnozí si to opravdu užívají.

Je něco, co byste chtěla popřát Charitě Frýdek-Místek do dalších let?

Hlavně vydržet. Za sebe bych si taky přál větší podporu od státu, hlavně finanční, abychom ty naše staré budovy dali trochu do pořádku.



Iva Kiková



Jiří Ondřej

Iva Kiková

Od kterého roku pro Charitu Frýdek-Místek pracujete a na jaké pozici?

V Charitě Frýdek-Místek pracuji od listopadu 2003. Několik prvních měsíců jsem pracovala jako ošetřovatelka a poté jsem se začala věnovat volnému času klientů na stanici CH 3 a tuto práci dělám dodnes. Oficiální název mé funkce zní – pracovník v sociálních službách – pracovník základní výchovné nepedagogické činnosti.

Jste na této pozici po celou dobu svého působení? Pokud ano, můžete srovnat své začátky s nynějším působením?

V březnu 2004 byla v prostorách bývalých jeslí na ulici K Hájkův vybudována Oáza pokoje, kde se přestěhovali klienti z CH3 z DPS a s nimi i já. V počátcích jsme prováděli rukodělné práce v místnosti, kde se zároveň podávalo jídlo, nákupy pro 30 klientů jsme prováděli pěšky s velkými taškami na kolečkách, za sociálním pracovníkem museli klienti na DPS1 a vzhledem k tomu, že bylo k dispozici málo aut, pořádala jsem pobytové zájezdy s dopravou pronajatými autobusy a na místě s dopravou v MHD. Přesto jsme s klienty navštívili místa nejen na Moravě, ale podívali jsme se i na Slovensko, do Polska a v Rakousku jsme s cestovní kanceláří navštívili vánoční Vídeň, několikrát vlakem Prahu a jednou vlakem Bratislavu. Dnes je už situace jiná. Máme svou dílnu v pronajatých prostorách, čtyři auta, sociální pracovníce jsou klientům stále k dispozici, na výlety jezdíme vícemístnými auty.

Myslíte, že je dobré zůstat na jednom místě tak dlouho?

Za mou pracovní kariéru je Charita můj třetí zaměstnavatel. Pokud bych dobu, po kterou jsem v Charitě, trávila nějakou jednotvárnou prací, určitě bych potřebovala změnu, ale náplň mé práce, kterou provádím, je tak různorodá, jak já jsem kreativní, každý den je výzva a to mě baví.

Prozradíte čtenářům recept na to, jak docílit takové dlouholetosti?

Myslím, že jasný recept nelze dát, záleží na souhrě mnoha okolností. Základem je, že vás práce baví, ale důležité také je, jak se vyvíjí vztahy na pracovišti, v rodině atd. Chci tím říct, že vydržet dlouhodobě na jednom místě není plně v mé moci, záleží i na souhrě vnějších okolností.

Jistě došlo také k větším celoorganizačním změnám?

Za dobu mého působení v Charitě k různým organizačním změnám docházelo. Jednou z důležitých změn pro volnočasové pracovníky byl přesun dílny do pronajatých prostor. Přínosem je změna prostředí pro klienty, lepší prostory pro výtvarné činnosti, lepší organizace práce.

Je to už řádka let, kdy se toho událo opravdu hodně. Na co ráda vzpomínáte a na co naopak vzpomínáte nerada?

Nerada vzpomínám na dobu covidu. Byla to zcela nová situace, do které jsme byli postaveni a kterou jsme nikdo nezažili. Zvláště první týdny byly těžké. A na co vzpomínám ráda? Například organizace pobytových zájezdů je poměrně náročná. Veškeré plánování a dění na pobytu je nutno přizpůsobit fyzickým a mentálním možnostem klientů, od výběru vhodného ubytování až po výběr možných aktivit. Když pak vidíte, že klienti na pobytu najednou ožijí a jsou schopni pro ně nevídaných aktivit a jsou spokojeni, tak to je pro vás krásnou odměnou.

Je něco, co byste chtěla popřát Charitě Frýdek-Místek do dalších let?

I když se nám pracovníkům může zdát, že vždy slunce nesvítí, přicházejí bouře a zemětřesení, přesto vnímám, že Charita Frýdek-Místek stále plní svůj úkol pomáhat potřebným. Přeji Charitě, aby tomu tak bylo i nadále, aby nezůstávala na místě, ale stále se rozvíjela.

Terka

26.6.23-27.6.24

Děkuji celému týmu za
podporu ♥

VER

Aneta
Simčková

23.2.2023-16.4.2024

Děkuji za pomoc ♥

Kája

17.7.23-3.6.24

RADIM

16.5.24

DĚKUJI ZA POMOČ



11.4.2024

CHARITA FRÝDEK-MÍSTEK
...s námi nejste sami...

CHARITNÍ MRKNUTÍ říjen - prosinec 2024,
vydává Charita Frýdek-Místek pro potřeby
interní a externí komunikace, redakce:
Martin Hořínek, Tereza Staroščáková

14.10.
2024

Charita Frýdek-Místek, Příborská 602, 738 01
Frýdek-Místek, IČ: 45235201, č.ú.: UniCredit
Bank 2112858051/2700, www.charitafm.cz,
e-mail: info@charitafm.cz, tel.: 731 688 521, ID
DS: qwum9f2

Moc si vážím práce, zapálení