

# Domov seniorů

## Sociální služby Praha 9, z.ú.



PROJEKT  
**D.O.M.A.**

OBLAST  
Praha

OBDOBÍ  
červen–prosinec 2021

### S KÝM JSME SPOLUPRACOVALY

ředitelka Domova  
vedoucí péče  
11 pečovatelek

### JAK JSME POSTUPOVALY

#### Konzultace

Individuální a skupinové konzultace v oblasti startegického řízení.

#### Workshopy

Zážitkové a participativní workshopy pro pečovatelky v malých skupinách.

#### Koučink

Trénink manažerských dovedností pro vedoucí péče.

### KOLIK ČASU JSME VYNALOŽILY

**65 hodin**

„Řekla bych, že to, co spolupráce s vámi podpořila nejvíc, je naladění pečovatelů na další práci a jejich zapojení do chodu organizace. Oni totiž měli velmi silný pocit, že si jich někdo všímá, že se jich někdo ptá, že někoho zajímá to, co si myslí a jak se cítí... To je z mého pohledu to nejdůležitější, co jsme potřebovali udělat.“

ředitelka

### CO SE NÁM SPOLEČNĚ PODAŘILO

#### Zvýšit manažerské kompetence vedoucí péče

Vedoucí péče získala jistotu ohledně své role v týmu. Vyjasnila si své kompetence. Uvědomila si, že má na starosti primárně pečovatelky a ne klienty.

Snaží se vytvářet příležitosti k ocenění a posílit participaci pečovatelek.

Vedoucí péče dostala možnost se zastavit a reflektovat svoji situaci. Díky projektu získala partnera pro diskuzi a reflexi. Necítila se ve své roli osamocená.

„Jedna moje bývalá šéfová říkala, že když je člověk zapřažený jako vůl, tak začne postupně jako vůl i myslet. A mít partáka, se kterým můžu všechno probrat, pomáhá tomu, aby se to nestalo.“

vedoucí péče

Změnil se způsob nábory nových pečovatelů. Nábor dělá výhradně vedoucí péče a vedoucí směny, tedy ty, které s vybranými pečovateli později spolupracují/řídí je.

#### Posílit tým pečovatelek

Změnilo se složení týmu – dvě pečovatelky, které demotivovaly ostatní v týmu, z domova odešly.

Vznikla nová pozice vedoucí směny, která má na starost podporu pečovatelů, rozděluje a kontroluje práci, koordinuje zacvičování, komunikuje s navazujícími profesemi, je na místě k dispozici pro řešení aktuálních provozních problémů.

Pečovatelky dostaly prostor k reflexi své práce a možnost sdílet zkušenosti a pocity v malých skupinách. Získaly pocit, že se můžou zapojit do chodu organizace.

Podílely se na tvorbě klíčových dokumentů, což posílilo jejich možnosti ovlivňovat chod domova.

Ustavil se nový způsob zaučování/adaptace zaměstnanců. Vznikl promyšlený, strukturovaný postup s pevným rámcem a delší časovou dotací. Je zakotvený ve formě dvou interních dokumentů.

