



1/2023
1. ročník

Užijte si výhled na HR Libereckého kraje. Měníme pohled na zaměstnávání lidí, proto cílem tohoto nového zpravodaje je propojovat regionální zaměstnavatele napříč obory, sdílet dobré praxe a tipy pro rozvoj zdravé firemní kultury. Téma vydání jsme zaměřili na **oblast péče o pracovní týmy**, která je ve firemním prostoru obtížněji uchopitelná. Přesto stojí v centru každodenních procesů i činů, je součástí vytváření zdravých pracovních vztahů. S ohledem na komplikovanou dobu, která doléhá na zaměstnavatele i zaměstnané, stává se potřeba péče o lidi ještě naléhavější.

Ivana Sulovská



Ještěd spol. s.r.o.

Rozhovor se uskutečnil uprostřed Jizerských hor v kouzelné atmosféře Prezidentské chaty, která společně s Hotelem Ještěd spadá pod jednoho provozovatele už 31 let. Pan David Jiráček oba podniky vede a přímo s Prezidentskou chatou je spojen už 17 let. Zkušenosti z provozu, ale i z oblasti péče o své kolegy a kolegyně, má bohaté. Jak sám říká: „Za tu dobu už víme, jak specifický je provoz hotelu a restaurace na horách.“ Zakládají si na kvalitě služeb pro své hosty i kvalitním vedení svých zaměstnanců. Klíčovými hodnotami směrem k zákazníkům i ke kolegům jsou férovost a stabilita.

Na otázky odpovídal pan **David Jiráček, ředitel společnosti Ještěd, spol. s.r.o.**

Co všechno řadíte k péči o vaše zaměstnané?

Usilujeme o to, aby lidé měli dobře nastavené podmínky.

Správně stanovená mzda je důležitá – ta většinou lidi zajímá jako první – ale víme, že stejně důležité je, aby se lidé v práci cítili dobře.

K tomu přispívá velkou měrou dobrý kolektiv, zázemí a kvalitní vedení. Už bylo mnohokrát napsáno – a v naší firmě to můžeme jen podtrhnout – že vzájemnou spokojenost přináší, pokud se lidem věnujeme a zajímáme se o ně. Pokud současně zaměstnanec chce dělat svou práci dobře a naše úsilí je tedy společné, roste i motivace.

Péče o lidi začíná od prvního okamžiku a její hlavní součástí je komunikace.

Nového zaměstnance seznámíme s historií firmy, aby si nováček udělal obrázek o tom, pro koho bude pracovat. Myslím, že je pro zaměstnance důležité vědět, kdo ho zaměstnává a pozitivně vnímá sílu stabilní firmy. Navíc jsme firma místní, žádný cizí investor nebo hotelový řetězec, který by sem dosazoval manažery z jiných koutů země. Ti, co firmu založili, pro ni stále pracují – věřím, že i tento fakt má vliv na atmosféru ve firmě.

Pro nového kolegu může být důležité vědět, jak jsme se v minulosti popasovali s překážkami – zvládli jsme hospodářskou krizi, kdy spousta podobných podniků skončila, překonali jsme covid, který znamenal obrovskou dlouhou nejistotu, ale nám se podařilo o naše lidi se postarat a po dvou problémových letech vrátit zpět do práce v plné síle.

Věříme, že díky historii a těmto zkušenostem má naše firma sílu, o kterou se zaměstnanec může opřít.

Dalším bodem v procesu uvedení nového zaměstnance je jeho seznámení s kolektivem a provedení po provozu. I kuchař by měl vědět, jaké vybavení hosté na pokojích používají nebo jaké jsou podmínky na parkovišti. Pak se ho ujmu vedoucí, kteří zaškolují, ukazují, vysvětlí náplň práce. O naše lidi dále pečujeme volbou vzdělávání a školení. Zrovna v nedávné době jsme byli na velkém kuchařském sympoziu a veletrhu v Praze. Provozní a recepční zase jezdí na zkušenostní pobyty, kde poznávají, jak hotely fungují jinde. Přináší tak nové poznatky, kterými se můžeme inspirovat.

Naproti tomu číšníci se mohou podívat do vinných sklípků, aby se přiučili, jak správně podat a prodat víno. Nedáváme tím jen zážitek našim zaměstnancům, ale současně zvyšujeme servis, který pak oni poskytují našim hostům. Usilujeme o to, abychom propojovali příjemné



foto: foto.qak.cz

s užitečným. K péči o zaměstnané řadíme také vstřícnost k dílčím úpravám pracovní doby. Je to vždy otázka ochoty domluvit se a pokud možno hledat řešení. Pokud to provoz zrovna umožňuje, dokážeme kombinovat pružný začátek nebo konec pracovní doby s pevně stanoveným časem přítomnosti na provozovně. Častým příkladem je problém skloubit pracovní čas s vyzvedáváním dětí ze školky. Pokud to jde, vždy se domluvíme.

V neposlední řadě do péče o zaměstnance řadíme naše zaměstnanecké výhody. Zatímco možnost ubytování a výhodných cen stravování se v našem provozu dají očekávat, my k nim ještě řadíme pomoc s dopravou na pracoviště a kvalitní pracovní oblečení.

Nakolik se daří komunikovat v rámci firmy, co pro zaměstnané děláte?

Péči o naše lidi vnímáme jako součást naší firemní kultury, a ta se zase odráží ve způsobu komunikace. Snažíme se o ni u každého člověka od prvního okamžiku nástupu do práce až po případné ukončení našeho vztahu. Nejintenzivnější je během procesu přijetí a dále v období úvodního zaškolení.



Samozřejmě k našim lidem posouváme recenze od zákazníků. Sytíme motivaci okamžitou pozitivní zpětnou vazbou z venku a kombinujeme ji s feedbackem od nás, od vedení.

Důležitou součástí komunikace ve firmě jsou pravidelné pracovní rozhovory. Je to prostor, kde si v bezpečné atmosféře poskytneme vzájemnou zpětnou vazbu. Krom jiného se zaměřujeme na pracovní podmínky, protože je důležité, jak se lidé při práci cítí, jestli mají pro svou práci ty vhodné nástroje, technologie a vybavení. Výsledkům rozhovorů pak uzpůsobíme například výběr nového zařízení a typu pracovních pomůcek.

Jak u vás péče o zaměstnané ovlivňuje jejich motivaci?

Už tu zaznělo, že je důležité, aby lidé chodili do práce rádi. Naše zkušenost říká že tento pocit podporuje vzájemná důvěra a pracovní svoboda. Vše navíc opíráme o naši historii, tradici a dobré jméno. Dalším zásadním prvkem je pravidelnost směn – neboli, vedle práce i prostor pro odpočinek, rodinný a osobní život každého člověka. To není dnes v gastronomii úplně samozřejmé. Lidí je obecně málo, musí se dělat přesčasy, což ale často vede k ukončení pracovního vztahu. U nás se snažíme jít jinou cestou – usilujeme pro naše zaměstnance o nastavení takových podmínek, aby byli spokojeni. Tedy jak už zaznělo – vedle dobré mzdy tu musí být i prostor na odpočinek, čas pro osobní život a rodinu.

Co se v oblasti péče o zaměstnané u vás nejvíce osvědčuje?

Bezpodmínečně musí fungovat základní prvky dohody mezi firmou a zaměstnancem – tedy vždy včas dohodnutá mzda včetně odměn nebo příplatků na účtu zaměstnance, dále pravidelná pracovní doba. Fungují také zmíněné zaměstnanecké benefity a oblečení. To je základ. Nejzásadnější je ale často zmíněná komunikace, ke které bych ještě připojil individuální přístup k lidem. To vše vnímáme jako základ naší firemní DNA.

Snažíme se být lidem v práci oporou, tedy pomoci jim, aby mohli dělat svou práci dobře, učit je novým věcem a podpořit, když je to potřeba. Pak stoupá motivace, což se odráží ve spokojenosti na obou stranách.

S čím si v této oblasti dlouhodobě nevíte rady?

Stále se samozřejmě objevují nové situace, se kterými se musíme popasovat. Ale že bychom si dlouhodobě nevěděli rady s konkrétní věcí, to naštěstí neřešíme. Pokud se vyskytne něco nového zásadního, mimo naši zkušenost, máme kolem spoustu firem, které se na danou problematiku specializují. Neváháme se pak na ně obrátit a problém vyřešit s pomocí zvenčí.

Co byste doporučil ostatním regionálním zaměstnavatelům?

Každá firma, a tedy každý zaměstnavatel je jiný. Věřím také, že podmínky firmy ovlivňuje její historie a dlouhodobá zkušenost. Jádro je ale ve slušném a férovém přístupu k zaměstnaným. Pokud se chováme slušně, můžeme slušné jednání očekávat i z druhé strany.



foto: ondraholas.cz

jested.cz
prezidentska.cz



Dům dětí a mládeže Větrník, Liberec, p.o.

Dům dětí a mládeže Větrník je otevřené centrum pro volný čas, které nabízí tradiční i trendy aktivity a prostor pro všechny. Vede mládež cestou zájmového vzdělávání, zážitků a zábavy k hodnotám a dovednostem pro život. Nabízí pestrý program pro návštěvníky všech věkových kategorií.

V DDM Větrník najdou návštěvníci zkušené pedagogy a obětavé externí spolupracovníky, kteří chtějí nabídnout co nejatraktivnější program ve všech aktivitách. Snaží se něco nového naučit, ale také prostřednictvím partnerského přístupu poskytnout prostor pro seberealizaci.

Na otázky odpovídala paní ředitelka Mgr. Marta Kultová.



Co všechno u vás řadíte do péče o vaše zaměstnané?

Protože jsem si v životě prošla mnoha zaměstnáními a provozovatelně práce v nemocnici, uvědomila jsem si, že člověk může být kapacita s tituly, ale když onemocní a nemá rodinu či přátele, leží sám na oddělení a najednou není vůbec nic. Díky, tomu jsem získala pokoru a uvědomění, že osobní kontakt je nejdůležitější. Máme pravidelné porady, ale když někoho potkám třeba na chodbě, tak si s ním popovídám, ptám se na práci, ale i na rodinu. Myslím, že vedoucí pracovník by měl s lidmi být i v osobním kontaktu. Pak víte, proč se lidé chovají, jak se chovají. Když mají lidé v pohodě osobní život, mají v pohodě i ten pracovní. Někdo to zvládá oddělit, v našem ženském kolektivu to jde někdy hůře, ženy, častěji než muži, pracují s emocemi. A také jsou věci, které se říkají lépe individuálně než na poradě.

**Snažím se věci nenařizovat.
Raději kolegy a kolegyně vtáhnou do řešení.**

Nebo dávám nabídku možností a nechám je vybrat a udělat společné rozhodnutí. Direktiva by u nás nefungovala. Důležitý je respekt a zásady slušnosti. Když chci, aby se lidé nějak chovali, musím se tak chovat nejprve já sama. Nemám mezi svými zaměstnanci takové, kteří by nebyli ochotní na slušné chování reagovat slušným chováním. Snažím se být lidská, ale neznamená to, že bych po lidech nic nechtěla. Někdy musím být hodně trpělivá, ale většinou dosáhnou potřebného. Upustili jsme od řešení důležitých věcí na společných akcích typu teambuilding. Nemělo to úspěch. Individuální cestou jsme mnohem efektivnější. Myslím, že se tu lidé nebojí říci, co potřebují, doufám, že tu je bezpečné prostředí.

Potěšilo mě, když na jedné z prvních porad po mém nástupu se mnou jeden kolega s něčím nesouhlasil, hodně mi oponoval a pak se mi přišel omluvit. Já jsem mu řekla, že není nutné se omlouvat, že respektuji jeho názor. Každý tady je expert na svoji oblast a já jejich názory a zkušenosti respektuji. Musím lidem věřit, máme nastavená pravidla, ale je to hodně založené

na důvěře. Velkou oporu mám ve své zástupkyni, jsme hodně sebrané, a to i navzdory tomu, že jsme úplně rozdílné. Je velmi spolehlivá. Vzhledem k tomu, že má na starosti personalistiku, větší měrou se podílí i na sdělování nepříjemných upozornění zaměstnancům. Mně to pak dává prostor pro eventuální osobní rozhovor a ladění problému. Za její ochotu vzít na sebe toto břímě jsem jí vděčná.

Nakolik se daří komunikovat v rámci organizace, co pro zaměstnané děláte?

Nepojímáme to tak, že bychom škatulkovali, co patří do péče. Lidé to vycítí. Myslím, že je to vidět na jejich chování. Nebojí za mnou přijít a říci svůj názor, fungujeme tu na partnerské úrovni. Někdy řešíme konflikty s rodiči. Zaměstnanci vědí, že za nimi vždycky budu stát. Přesto ukazují, že nic nebývá černobílé. Je to tu žité, protože mám možnost, a hlavně chci být s lidmi v osobním kontaktu. **Jak u vás péče o zaměstnance ovlivňuje jejich motivaci?**

Vždy potěší odměny, snažím se na ně hledat zdroje. Snažím se vycházet vstříc s pracovní dobou. Máme elektronickou docházku, která je u nás vnímána velice pozitivně. Lidé mají hodně napracovaných hodin a mohou si vybírat náhradní volna. U nás prakticky neexistují nemocenské. Lidé taky vědí, že když mají problém a volno potřebují, vždy se jim snažím vyjít vstříc. Výhodou také bylo, že jsem nastupovala do fungující organizace, přebírala jsem ji v dobrém stavu, se skvělým kolektivem, nenastupovala jsem do žádné rozvířené atmosféry a problémů.

Co se v oblasti péče o zaměstnance ve Vaší organizaci nejvíce osvědčuje?

Nejdůležitější je lidskost, slušné chování, respekt a vyváženost. Já budu respektovat, chovat se lidsky, ale to samé vyžadují od druhé strany, stejně tak jako plnění povinností.



S čím si v této oblasti dlouhodobě nevíte rady?

Není to až tak otázka, že bych si nevěděla rady, ale u některých opakujících se nepříjemných problémů se mi snižuje motivace je řešit a odsouvám je. Pak musím přijít na řadu sebereflexe a trochu osobní disciplíny zlepšit svůj přístup. Rovněž, když jsem hodně zahlcena prací, tak mi péče o zaměstnance občas uniká. Musím si pak hlídat, abych věnovala pozornost i těm, se kterými se moc nepotkávám, a tudíž jim nevěnuji v tu dobu žádný čas. Vnímám, že nejsem moc pohotová, někdy potřebuji čas na rozmyšlenou, rozmyslet si neoptimálnější řešení.

Je něco, co byste v oblasti péče o lidi doporučila ostatním zaměstnavatelům?

Je to ten vztah s lidmi, mluvit s nimi, a aby to byl dialog a ne monolog. Abychom uměli nacházet i kompromisy a přijmout relevantnější názor zaměstnance. Zkušenosti jsou velmi cenné, baví mě poslouchat názory druhých. Za svoji kariéru jsem prošla více oblastmi a hodně těžím ze zkušeností z odlišných kolektivů, prostředí a situací.

ddmliberec.cz



foto: archiv zaměstnavatele



Družstvo TEXman

Společnost Texman sídlí v Krásné Studánce u Liberce. Firma klade důraz na kvalitní produkty a služby, u kterých zákazníci ocení i finanční dostupnost či širší portfolia. Firma už dávno nevyrábí jen bytový textil a lůžkoviny. E-shopům nabízí služby fulfillmentu, tedy komplexní logistický servis od převzetí zboží až po dopravu ke koncovému zákazníkovi. V produktech společnosti se odráží její filosofie – Texman funguje jako sociální podnik, který se vědomě zaměřuje na zaměstnávání osob s různými typy zdravotních a sociálních hendikepů. Firemní a personální politika firmy Texman tak vyrůstá na hodnotě respektu a rovných příležitosti k rozvoji i těm, kteří zpravidla na otevřeném trhu práce uplatnění nezískávají. Aktuálně v Texmanu pracuje více než 60 lidí.

Na otázky odpovídá paní **Lenka Dražilová Svačinová, HR manažerka podniku.**

Co všechno u vás řadíte do péče o vaše zaměstnané?

U nás je péče o zaměstnance doslova každodenní a vysoce individuální záležitostí. Stojí na kvalitní a respektující komunikaci s lidmi, které zaměstnáváme. U nás to nefunguje tak, že člověku řekneme, co má dělat a on začne pracovat.

Při vstupu člověka do naší firmy se snažíme dobře porozumět jeho celkové situaci, včetně ne zcela viditelných znevýhodnění, udělat si představu o jeho sociálním zázemí. Tomu pak uzpůsobujeme celé jeho pracovní místo.

Od nastavení pracovní doby, rytmu pracovní doby, pracovního zařazení přes různé pracovní či kompenzační pomůcky až po začlenění daného člověka do konkrétního týmu. Máme zde ve firmě střediska, z nichž každé má svého vedoucího pracovníka, který se kromě výsledků práce samotné zaměřuje detailně také na to, v jaké aktuální pohodě pracují naši lidé. Pokud cokoli nastane, jsme připraveni člověku v rámci našich možností poskytnout lidskou, sociální, morální a někdy též materiální podporu.

Nakolik se daří komunikovat v rámci organizace, co pro zaměstnané děláte?

Nejsme chráněná dílna, musíme fungovat především jako firma a udržet ji ekonomicky. To je potřeba, aby naši lidé věděli. Současně ovšem nastavujeme vstřícný systém tak, aby zde

texman

každý mohl zúročit svůj potenciál. Lidé jsou zvyklí za námi otevřeně přicházet, věříme, že tu podporu cítí. Komunikujeme náš způsob práce již od prvního setkání se zaměstnancem.

Chováme se k lidem korektně. Udržujeme příjemné lidské vztahy, ale dbáme také na dodržování pravidel.

Obojí vyžadujeme i od našich zaměstnanců. Pro naše zaměstnané pořádáme třeba narozeninové oslavy. Někdy je to tak, že nemají příbuzné ani nikoho, kdo by jim popřál, je to tedy pro ně společensky velmi důležité. Organizujeme firemní výlety, kde vidíme, že to zaměstnanec těší, že má radost. Občas zaznamenáme i slovní pochvalu.

Jak u vás péče o zaměstnance ovlivňuje jejich motivaci?

Myslíme, že tento typ manažerské péče se nám osvědčuje. Skutečně nemáme velkou fluktuaci, vlastně jen tu přirozenou danou životním cyklem. Nedávno jsme si prováděli statistiku: 65 zaměstnanců k nám nastoupilo přes úřad práce, z toho se do jeho evidence vrátili pouze 4.

Lidé, kteří jsou si schopni říci o pomoc, za vedením přijdou, někdy ta nabídka přichází z naší strany. Teď jsme například pomáhali s příspěvkem na bydlení. Často situaci řešíme v rámci rodiny, využíváme i spolupráce neziskovek a dalších organizací.



Šéfová, chtěli bychom vám závěrem roku poděkovat.



Do budoucna plánujeme zajistit lidem příspěvek na oběd, to bych si přála. Nevyužijí to všichni, ale konkrétním lidem to velmi pomůže. Rádi bychom navázali na řešení jejich volného času – dříve jsme organizovali pravidelná setkávání, exkurze či výlety. Rádi bychom v tomto formátu pokračovali.



foto: archiv zaměstnavatele

Co se v oblasti péče o zaměstnance ve vaší organizaci nejvíce osvědčuje?

Pracovní dobu vytváříme v podstatě na míru každému člověku. Lidé sem již nastupují na flexibilní pracovní dobu, a když nastane jakákoli změna životní, rodinné či zdravotní situace, jsme schopni ji znovu přenastavit, provoz se přeorganizuje, úvazek se upraví. V rámci středisek probíhá domluva, aby byl zajištěn provoz. Máme tady několik zaměstnaných žen, které mají v péči děti, ty mají přizpůsobenou pracovní dobu. Je tu ale i nezanedbatelný počet žen, které mají v péči svá vnoučata. Přitom stále platí, že jde o lidi s více typy hendikepů současně.



Domov důchodců Rokytnice nad Jizerou

Domov důchodců sídlí v horském prostředí Rokytnice nad Jizerou. Poskytuje celoroční pobyt seniorům a seniorkám, kteří potřebují pravidelnou pomoc druhé osoby. Smyslem práce týmu kvalifikovaného personálu je nahradit klientům a klientkám domov, respektovat jejich přání a vůli, podporovat je v aktivním životě, udržet soběstačnost a zajistit prožití konce života v důstojných podmínkách uprostřed lidského společenství, které je vstřícné k potřebám jednotlivce.

Na otázky odpovídala **paní ředitelka Mgr. Helena Housová.**



**Domov
důchodců**
ROKYTNICE NAD JIZEROU

Jelikož se snažíme opravdu o maximální individuální vstřícnost a flexibilitu, musíme na druhé straně také odpovědně plánovat.

Máme třeba stálou nemocnost kolem 15 %, dlouhodobě nemocných i několik lidí, s tím musíme v rámci provozu počítat. Na skladě si proto vytváříme rezervu na to nejnáročnější období, což je u nás listopad a prosinec. Normální firma má tolik zaměstnanců, kolik skutečně potřebuje, u nás to tak nejde, musíme mít mírnou přezaměstnanost.

S čím si v této oblasti dlouhodobě nevíte rady?

Nemohu říci, že bychom si nevěděli rady, ale je teď před námi jedna výzva. Coby zástupce nejvyššího vedení aktuálně ještě pořád všechny zaměstnance známe, ten vztah je osobní. Ale firma poměrně rychle roste a my již cítíme nutnost vychovat střední management, který převeze některé naše odpovědnosti. Ideální je, když vyroste někdo zespoda. Tam bychom potřebovali pomoc, abychom konkrétní jednotlivce, kteří mají předpoklady, mohli poslat třeba na stáž, aby se naučili, jak vést kolektiv, jak jej motivovat. Potřebují si osvojit praktické principy leadershipu. Hodil by se nám krátký cyklus přednášek na téma manažerských dovedností, ale velmi konkrétně zaměřen na naše podmínky.

Je něco, co byste v oblasti péče o lidi doporučila ostatním zaměstnavatelům?

Zásadní při řízení lidí je zpětná vazba, je potřeba komunikovat. Pokud je to nutné, scházíme se se zaměstnanci a řešíme problémy ještě před tím, než nám vyrostou nad hlavu. Vždy je cílem, aby zaměstnanec i zaměstnavatel byl spokojený.

texman.cz



Co všechno u vás řadíte do péče o vaše zaměstnance/zaměstnankyně?

Jedná se především o možnost čerpání benefitů v rámci FKSP, které máme hodně rozšířené. Jsou to například obědy, půjčky, masáže, příspěvky na penzijní připojištění a lázeňské pobyty. Dále vitamíny, v době covidu pleťové vody a parafínové zábaly pro ošetření rukou. Nakoupili jsme masážní křeslo, zaměstnanci/kyně si mohou i v průběhu zaměstnání zaskočit na masáž nebo pokud má někdo akutní problém využít rehabilitační pracovnice. Pořádáme také 2x do roka společná setkání.

Rádi podporujeme i mimopracovní aktivity našich lidí. Například máme v týmu šikovnou masérku, které jsme poskytli bezplatně prostory. Ostatní z týmu si u ní mohou objednat i nějaké speciální druhy masáží.



foto: archiv zaměstnavatele

Nakolik se daří komunikovat v rámci organizace, co pro zaměstnané děláte?

Všichni znají benefity z FKSP, využívají je. Máme pravidelné porady, nastavený systém, postupy přenosu informací v organizaci. Jezdíme na třídní supervize, zde hodně probíráme spolupráci, komunikaci. Například minule jsme dostali za úkol vytvořit z přírodnin symbol spolupráce organizace. Celý tým se chopil práce a vzniklo naprosto úžasné dílo, všichni fungovali, jak se říká „na myšlenku“.

Snažím se podporovat všechny pozice. Sama ráda navštěvuji všechna oddělení, zaskočím do prádelny, popovídáme si o tom, jak jde život. Často opakuji, že všichni u nás mají své místo, jeden bez druhého by tu nefungoval. Když nebude čisto a vypráno, nebude péče a tak dále.

Snažím se kolektiv spojovat, všechny pozice jsou důležité.

Osvědčuje se mi, že na pozicích například pečujících jsou i ti, kteří si prošli i nižší pozicí, mají představu o té konkrétní práci.

Budeme rádi, pokud nám dáte vědět, jak se nám zpravodaj povedl. Děkujeme.

V dalším květnovém vydání se můžete těšit na téma nových trendů v procesu nábory a výběru nováčků v důsledku změn ve společnosti ovlivněných aktuálními krizemi.

Nemám ráda hru na tichou poštu, je lepší se přijít hned zeptat, vyjasnit si vše hned. Je pak zbytečné, aby šla jiná informace, než je realita. Osvědčilo se mi i umístění mé kanceláře přímo na oddělení. Nejsem odříznutá od provozu, mám otevřené dveře, vidím, slyším, když se něco děje, mohu zasáhnout.

Jak u vás péče o zaměstnance ovlivňuje jejich motivaci?

Hlavně možnosti různých výhod, pro rodiče zkrácené úvazky, možnost přehodit si služby, administrativní pozice home office, sdílená místa. Hledáme možnosti, abychom zaměstnancům vyšli vstříc. Motivací jsou samozřejmě i odměny. Máme systém odměňování, vedoucí pracovníci si sednou s lidmi, hovoří o odměnách, kalibrují spolu výši odměn. Motivující jsou jistě pracovní vztahy, prostředí i různé pomůcky, které pomáhají při práci, manipulaci s klienty. Dobré slovo, pochvala. Máme spoustu ocenění, tři národní pečovatelky, dvě pečovatelky oceněné cenou sympatie.

Motivující jsou i vzdělávací programy, zaměřené také na osobnostní rozvoj.

Co se v oblasti péče o zaměstnance ve vaší organizaci nejvíce osvědčuje?

Ze všeho, co jsem již zmínila, bych vypíchla pochvaly a odměny.

S čím si v této oblasti dlouhodobě nevíte rady?

Občas se i u nás vyskytují nejrůznější klepy či pomluvy. S tím maličko bojujeme. Pomáhají nám skupinové koučinky. Naše povolání je poslání, práce vás musí bavit. Pokud ne, je to na lidech vidět a samozřejmě se to odráží v péči o naše klienty/ky. Všichni jsme nějací, musíme se tolerovat a společně spolupracovat, jinak to nejde.

ddrokytnice.cz



Největší benefit? Mám srovnání, takže jednoznačně lidský přístup.

Zpravodaj vydává Centrum Kašpar, z.s. Kašparova 73, 463 12 Liberec 25

Redakční rada zpravodaje:

Mgr. Jana Benešová, PhD., Petra Hottmarová, Bc. Zuzana Rengerová, Ivana Sulovská, DiS.

Kontakt: ivana.sulovska@centrum-kaspar.cz

www.centrum-kaspar.cz
ivana.sulovska@centrum-kaspar.cz

Centrum Kašpar
Měníme pohled na zaměstnávání lidí.