

Potřebné změny v péči o zaměstnance a vedení služeb pro seniory

Funkční systém péče o profesionální pečující vyžaduje stabilní finanční rámec, důstojné odměňování a pracovní podmínky, prostor pro seberozvoj a dostupnou psychosociální podporu. Ta je klíčová pro prevenci fluktuace zaměstnanců a zejména udržitelnost i kvalitu služeb.

Dobrou péči chápeme jako hodnotu, pracovníky v sociálních službách pro seniory jako strategický pilíř systému. Je nezbytné jim zajistit lepší podmínky pro psychicky i fyzicky náročnou práci, protože jejich osobní nasazení a odbornost jsou pro společnost nenahraditelné.

Zlepšení podmínek pro výkon profesí ve službách pro seniory posílí stabilitu týmů, zvýší zájem o práci v oboru a sníží fluktuaci personálu. Investice do zaměstnanců je proto zároveň investicí do dlouhodobě udržitelné péče o seniory.

Kroky doporučené pro jednotlivé skupiny

Stát (a kraje v roli správce sítě)

- 1. Zajišťuje důstojné, transparentní a rovné odměňování zaměstnanců.** Upraví podmínky pro odměňování tak, aby platy a mzdy reflektovaly vývoj trhu práce a zaměstnavatelé byli s nabídkami práce konkurenceschopní. Odrazí to v nastavení dotací. U platů zruší zohledňování délky praxe a zajistí funkční flexibilní prémiovou složku.
- 2. Cíleně finančně podporuje oblast psychosociální podpory a wellbeingu zaměstnanců.**
 - a. Zavede **dotační titul MPSV na psychosociální podporu** zaměstnanců a vedení služeb (mentoring, supervize, koučink, poradenství, krizová intervence, peer podpora nebo týmová práce). **Podporuje vzdělávání v oblasti duševního zdraví.**
 - b. **Rozšíří FKSP.**
- 3. Zviditelňuje profesi pečujících jako klíčovou pro společnost.** Provádí **osvětu**, podporuje informační **kampaně a rozvíjí vzdělávání** pečujících profesí.

Zřizovatelé (kraje, obce, církve, NNO, aj.)

- 4. Pravidelně se setkávají s vedením služeb péče o seniory k věcné diskuzi.** Vytváří kulturu podpory, nikoli jen kontroly.

5. **Začlenění systematickou podporu zaměstnanců do strategického plánování služeb.**
6. **Zajišťují či pomáhají zajistit poskytovateli podmínky pro adekvátní finanční odměnu** za práci zaměstnancům i vedení služeb. Podporují poskytovatele ve fundraisingu (sdílení, školení, propojování s regionálními firmami apod.).
7. **Zprostředkovávají kontakty službám (v území i mimo region) pro sdílení zdrojů podpory** (např. společné peer skupiny, supervize pro více zařízení v regionu) a zajišťují setkávání dalších typů pracovníků (např. sociální pracovníci, zdravotní sestry, ekonomové) k výměně zkušeností.

Ředitelky a ředitelé služeb (poskytovatelé)

8. **Podporují otevřenou komunikaci a kulturu péče o zaměstnance.** Vedou dialog o potřebách pracovníků a vytvářejí bezpečný prostor pro sdílení psychické zátěže.
9. **Investují do prevence vyhoření a duševního zdraví.** Za tím účelem mají podmínky k zajištění pozice **HR specialisty**. Prezентují (zřizovateli, dárcům,...) péči o zaměstnance jako podstatný předpoklad kvalitní služby.
10. **Jsou zodpovědní za svůj profesní seberozvoj, vyhradí si čas na osobní rozvoj a domluví si v rámci pracovní doby pravidelné konzultace s ostatními řediteli.** Svým kolegyním a kolegům jdou příkladem.
11. **Domluví si pravidelná pracovní jednání se zřizovatelem** či donátorem a sdělují své potřeby a současný stav služby.

Zaměstnanci ve službách pro seniory (pečovatelé, střední management, další personál)

12. Jsou si vědomi, že kvalita poskytované péče úzce souvisí s pohodou zaměstnanců, **přijímají svůj díl odpovědnosti za svůj osobní i profesní rozvoj a říkají si vedení o podporu** tak, aby koučink, mentoring, podpora psychologa či vedení zařízení apod. byly integrální součástí systémové péče o zaměstnance.
13. **Praktikují vzájemnou týmovou oporu, kolegiální, otevřenou komunikaci** a schopnost vnímat rizika vyhoření u sebe i ostatních.
14. **Vytváří si prostor pro peer sdílení.**

Veřejnost

15. **Rozumí přínosu péče o seniory,** chápe její význam pro společnost a uznává její důležitost a náročnost.
16. **Je empatickým partnerem.** Respektující komunikace s pracovníky služeb omezuje předsudky, zbytečný tlak nebo obviňování a může být klíčem ke kvalitnější péči.
17. **Žádá po politické reprezentaci,** aby systematicky rozvíjela péči o seniory a jejich pečující. Obrací se zejména na vedení sociálního odboru krajského úřadu, příp. na odbor sociálních služeb MPSV.
18. **Zapojuje se do komunitní podpory služeb.** Dobrovolnictvím, dary, aktivním zapojením v komunitě posiluje psychickou pohodu zaměstnanců i klientů.