

www.mila.je

VÝROČNÍ ZPRÁVA

2021



JSME MILA

Největší změnou roku 2021 pro nás byla změna názvu. Od roku 2018, kdy jsme vznikly, jsme pořádaly vzdělávací kurzy pro nevládní organizace. Témata fundraising, komunikace a leadership byla naší vlajkovou lodí a zisk z nich jsme využívaly na náš program D.O.M.A., který se snaží o to, aby bylo dobře seniorům i pečujícím.

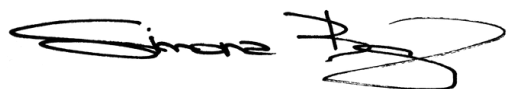
Program D.O.M.A. vyrostl a vyžaduje naši plnou pozornost. Proto jsme začaly vzdělávání utlumovat a s tím přišel i pocit, že už nejsme Management pro neziskovky.

Vybraly jsme si jméno MILA. Management i laskavost a nebo taky Míla, moje první srdcová klientka z prvního domova seniorů, ve kterém jsem působila a která mne k tématu lidskosti v péči přivedla.

Věříme, že právě kombinace dobrého managementu a otevřeného srdce je tou pravou pro to, aby bylo dobře seniorům i těm, kteří o ně pečují.

Děkujeme za vaši podporu

Za celý tým MILA



Simona Bagarová

zakladatelka Jsme MILA, z. s.



NAŠE KURZY

Lépe fundraisovat, lépe komunikovat a být lepším leaderem se v roce 2021 na kurzech MILA naučilo celkem 82 lidí a zisk z kurzovního podpořili rozvoj našeho programu D.O.M.A..



„Kurz se Simonou mi dal vnitřní svobodu, že člověk může věřit hodnotám, jako je vzájemný respekt, ohleduplnost a pravda, že je nemusí omlouvat, nemusí je ani obhajovat, ale může je žít a zrcadlit ve své práci a ve svém poslání, a že jsou to právě ony pilíře úspěšné a především důvěryhodné neziskové organizace.“

Michaela Plšková, Forum2000



„Srozumitelná komunikace znamená důslednost, strategii, odvahu se lišit a fantazii k tomu svou odlišnost sdělit.“

**Hana Žáčková,
THEIA – krizové centrum**



„Do kurzu jsem vstupovala s tím, že jsem hodně ztracená v tom, kde upevnit svou roli, jak naložit se svými schopnostmi. Nečekala jsem, že během jednoho dne můžu tolik pochopit a pokusit se to změnit.“

Zuzana Šrahůlková, Global partner péče

PROGRAM D.O.M.A.



**CHCEME,
ABY BYLO DOBŘE
SENIORŮM
I PEČOVATELŮM.**

Často dostáváme otázku, co znamenají ta čtyři písmena v názvu. Tak tedy Důstojnost Otevřenost Management Atmosféra. Tyhle důležité pilíře jsme v roce 2021 posilovaly ve třech zařízeních pro seniory.

„Přeji si, aby se u nás lidi, cítili jako lidi.“ napsala nám paní doktorka Dizonová z oddělení paliativní péče, které se transformovalo z bývalého

Centra následné péče v kutnohorské nemocnici. Karolína Puttová, která nás program D.O.M.A. vede, se věnovala osobnostní podpoře lékařky, která se poprvé v životě ocitla v manažerské roli. Simona Bagarová zase jezdila za personálem a pacienty. I když byla spolupráce z organizačních důvodů na straně nemocnice ukončena předčasně, něco málo se i tak podařilo.

„Vlastně mě pořád překvapuje, jak je role kouče, nebo spíš průvodce užitečná. Cítím se daleko jistější ve své pozici.“ řekla na závěr spolupráce, která probíhala od února do června 2021, MUDr. Šárka Dizonová.

V roce 2021 jsme také působily v organizaci RUAH, která se věnuje poskytování terénních sociálně-zdravotních služeb na Benešovsku. Od dubna do prosince jsme se věnovaly hlavně osobnostní podpoře paní ředitelky a zakladatelky RUAH v jedné osobě, Martě Vackové. Na místo jezdila naše kolegyně Petra Lazáková a první úkol byl jasný. Podpora po náročné první vlně covidu.

„Když se v týmu dosáhne skutečné pohody, lidé jsou pak v práci obvykle rádi. Dělají tu práci s klienty rádi. A to se logicky musí promítnout i do kvality péče. Věřím, že spokojenost vedení, zaměstnanců a klientů spolu souvisí.“ říká ke spolupráci Marta Vacková.

Jaké to je, když jako klient sedíte na vozíku a bez varování k vám přijde pečující a beze slova vás odveze na jiné místo. I to se zkoušeli pečující v domově seniorů Novovysočanská. Zážitkové workshopy,

kteřé pomohou pečujícímu vcítit se do pocitů klienta, byly tím prvním, s čím Karolína Puttová v domově začínala. Stejně jako s workshopy zaměřenými na specifika stáří a jeho potřeby a demenci a její projevy a vliv na péči. V naší spolupráci jsme se později věnovaly také koučování vedoucí pracovníce s cílem dodat jí větší jistotu, pomáhali jsme hledat cesty jak zlepšit náladu v týmu i k tomu, jak hledat ty správné zaměstnance. Vrcholem spolupráce pak byl workshop s pečujícími zaměřený na pojmenování hodnot, na kterých stojí jejich práce.

„Řekla bych, že to, co spolupráce s vámi podpořila nejvíc, je naladění pečovatelských na další práci a jejich zapojení do chodu organizace.“ řekla k naší spolupráci paní ředitelka Michaela Žáčková.

JAK VÍME, ŽE TO FUNGUJE? MĚŘÍME.

*Hodnoticí zprávy
na str. 6 a 7*



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 VYNALOŽILI

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 parťáka, se kterým můžu všechno probrat, pomáhá tomu, aby se to nestalo.“

vedoucí péče

Změnil se způsob náboru 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.

RUAH

Mobilní hospic



PROJEKT
D.O.M.A.

OBLAST
Benešov

OBDOBÍ
duben–prosinec 2021

S KÝM JSME SPOLUPRACOVALY
zakladatelka a ředitelka RUAH
provozní ředitelka
vedoucí zdravotních služeb

„Někdy se bojíme věci jasně pojmenovat, něco si přiznat. A když máme podporu zvenku, díky které to nevyřčené konečně vyřkneme, tak si dění kolem nás více uvědomíme. A pak se můžeme lépe a snadněji rozhodnout, jak dál, jak a co komunikovat s týmem.“

ředitelka

JAK JSME POSTUPOVALY

Konzultace

Individuální konzultace
v oblasti startegického řízení.
Osobně, online i telefonicky.

CO SE NÁM SPOLEČNĚ PODAŘILO

Vyjasnění pozice ředitelky

Ředitelka Marta se po deseti letech ve funkci rozhodla, že v RUAH zůstane především jako statutární zástupce organizace a také bude i nadále RUAH reprezentovat na veřejnosti. Některé své činnosti předa-
la vedoucím sociální a zdravotnické služby a na post ředitelky vybrala vhodnější kandidátku.

Posílit tým pečovatelů

Zdravotnický tým má nového vedoucího, je doplněný a částečně zkonsolidovaný. Jeho šéf převzal některé činnosti ředitelky Marty.

KOLIK ČASU JSME VYNALOŽILI

45 hodin

Hlavní benefity podpory v rámci D.O.M.A., které uvádějí koučování z RUAH:

Získání kvalitního času pro přemýšlení o sobě, o svých reálných možnostech, svém nastavení, svém časovém harmonogramu, svých rozhodnutích, o komunikaci s týmem, o atmosféře v týmu, o jakýchkoli potížích v zařízení a o další strategii i zcela konkrétních krocích.

Získání potřebného nadhledu nebo odstupu pro snazší rozhodování.

Získání větší jistoty ve své pozici – platí hlavně pro nové zaměstnance.

Zlepšení komunikace s týmem.

Podpora při řešení krizových situací v týmu a celém zařízení.

Osobní podpora při adaptaci – pocit bezpečného vypovídání třetí straně, možnost srovnání si všeho v hlavě, získání větší jistoty v rámci nové pozice.

Sociální tým (dříve nejvíce nespokojený) je momentálně nejvíce spokojený a jeho šéfka také převzala některé činnosti ředitelky Marty. Prolomily se komunikační bariéry mezi vedoucí týmu a ředitelkou.

Tým teď ještě potřebuje znovuobnovit jednotnou vizi a více hlídat praktikování společných hodnot.

„Díky té podpoře to můžeš dostat z emocí do rozumové roviny. Jsi tedy schopná s tím odstupem rozhodovat jinak, kvalitněji. A teď byla jedna vyčerpávající krizová situace za druhou...A to celé dva roky! Taková podpora může zamezit velkým chybám.“

ředitelka

„Pracovníci v přímé péči těžší především z benefitu, že manažeři jsou na ně laskaví, jednají s nimi s respektem...Třeba právě díky tomu, že sami procházejí koučinkem. Prostě když rostou manažeři, tak tím obvykle ovlivňují i ty lidi pod nimi.“

ředitelka

KNIHA HOŘÍM



„Já nikdy neřeknu, že jsem na to zvyklá. Já prostě hořím, a když hoříš, tak tě to občas i pálí, ale v ohni jsou taky jiskry, teplo a světlo a to se snažíš tomu člověku předat. A to jsou zároveň okamžiky, kdy cítím, že má moje práce největší smysl.“ říká Saša, jedna z pěti hrdinů a hrdinek knihy Hořím.

Napsala ji Simona Bagarová a v nákladu 1500 kusů ji vydalo Nakladatelství Archa. Do prosince byla téměř vyprodaná a Simoně začaly chodit spousty pozitivních reakcí, které nás přesvědčily, že utlumování vzdělávání a větší zaměření na rozvoj programu D.O.M.A., jsou tou správnou cestou pro MILU.

Pěti nejlepším pečujícím, které Simona při své práci se seniory potkala, a kteří souhlasili s rozhovorem, patří velké poděkování. Jsou to Dagmar Martinová, Alexandra Čubová, Jana Rottová, František Kotil a Dominik Havránek.

Neméně velké poděkování patří také Anně Issa Šotolové za grafiku a Janě Bergerové za doprovodné fotografie. Korekturu si vzala na starost Pavlína Woodhams. Editorem a také autorem posledního rozhovoru se Simonou je Michael Třeštík. I jemu patří velké poděkování.

TÝM MILA



SIMONA
BAGAROVÁ



KAROLÍNA
PUTTOVÁ



PETRA
LAZÁKOVÁ



ALŽBĚTA
DOLEŽALOVÁ



DAGMAR
MARTINKOVÁ



PETRA
WATTELLE



BLANKA
OPEKAROVÁ



LUCIE
KENDRICKOVÁ

Simona založila a vede MILU. **Karolína** vede program D.O.M.A. a poskytuje osobnostní podporu vedení zařízení pro seniory. **Petra** je koučka a metodička programu D.O.M.A. **Alžběta** působí v programu D.O.M.A. jako HR konzultantka. **Dagmar** je mentorka programu D.O.M.A. **Petra W.** nastavuje naši komunikační strategii a dělá naše sociální síť. **Blanka** drží v rukou naši vizuální identitu, tvoří web a newsletter. **Lucie** se stará o nás všechny a hladký chod MILY.

MILA V MÉDIÍCH



V lednu jsme otevřeli podcastovou sérii **Českého rozhlasu VIZE Z KRIZE** příspěvkem o tom, že i jedno dobré kafe může vést k lepšímu životu seniorů v domovech.

Objevili jsme se i v magazínech **What, Harper's Bazaar, Vogue a Marianne.**

Do podcastu si nás pozvala společnost **Miton**, do **Českého rozhlasu Lucie Výborná** a do **Prostoru X Čestmír Strakatý.**

Velký rozhovor s námi vyšel v **Deníku N** a o něco menší povídání o MILE se objevilo v **Pravém domácím časopise.**

Všechny naše mediální výstupy jsou dostupné na:

www.mila.je/napsali-o-nas



PODPORUJÍ NÁS

| Nadace OSF



Studio Najbrt



STAŠKO.
VINOHRADY • VINÁŘSTVÍ



PITRA • PÝCHA
— ADVOKÁTNÍ KANCELAR —

APIS CANDELA

HUBHUB



Lenka Míková
Architekti



DĚKUJEME

Za pravidelnou podporu děkujeme Leovi Pavlátovi, Kateřině Hipské a také holkám z Design Friendly.

Jankovi Hradilkovi děkujeme za skvělé zázemí pro křest knihy Hořím a za vína na něj Patrikovi Staškovi. Jirkovi Hájkovi děkujeme za hudbu ke spotům Hořím, které pro nás připravil David Chvátal. I jemu patří dík.

PŘÁLY BYCHOM SI, ABYSTE VĚDĚLI, ŽE...

PEČOVATELSTVÍ JE NEJVĚTŠÍ SLUŽBA, KTEROU MŮŽE
ČLOVĚK ČLOVĚKU DÁT. PEČOVATELÉ NEMAJÍ BÝT
ANDĚLÉ NA ZEMI A NEJSOU ANI TĚMI, KTEŘÍ JEN
PŘEBALUJÍ STARÉ LIDI. MAJÍ BÝT RESPEKTOVANÍ
A ADEKVÁTNĚ OHODNOCENÍ PROFESIONÁLOVÉ.
PEČOVATEL, JE NĚKDO, KDO SI ZASLOUŽÍ STEJNOU
PRESTIŽ JAKO LÉKAŘ.

TO JE NÁŠ CÍL.
TO JE NAŠE PRÁCE.
TO JE NAŠE MILA.



VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁT

K 31. 12. 2021

ČINNOST	HLAVNÍ	HOSPODÁŘSKÁ	CELKEM
NÁKLADY			
Spotřebované náklady a nakupované služby celkem	+451		+451
Spotřeba materiálu, energie a ostatních neskladových dodávek	+14		+14
Náklady na cestovné	+18		+18
Ostatní služby	+419		+419
Osobní náklady	+41		+41
Mzdové náklady	+41		+41
Daně a poplatky	+1		+1
Daně a poplatky (účty 531, 531, 538)	+1		+1
Ostatní náklady	+23		+23
Dary	+23		+23
Náklady celkem	+516		+516
VÝNOSY			
Přijaté příspěvky	+6		+6
Přijaté příspěvky (dary)	+6		+6
Tržby za vlastní výkony a za zboží	+297		+297
Ostatní výnosy celkem	+523		+523
Zúčtování fondů	+523		+523
Výnosy celkem	+826		+826
Výsledek hospodaření před zdaněním	+310		+310
Výsledek hospodaření po zdanění	+310		+310

VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ

ROZVAHA - AKTIVA

AKTIVA	STAV K PRVNÍMU DNI ÚČETNÍHO OBDOBÍ (v tis. Kč)	STAV K POSLED. DNI ÚČETNÍHO OBDOBÍ (v tis. Kč)
Krátkodobý majetek celkem	+861	+2 019
Zásoby celkem	+20	+0
Materiál na skladě	+20	+0
Krátkodobý fin. majetek celkem	+841	+2015
Peněžní prostředky v pokladně	+4	+10
Peněžní prostředky na účtech	+837	+2005
Jiná aktiva celkem	+0	+4
Náklady příštích období	+0	+4
AKTIVA CELKEM	+861	+2 019

VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ

ROZVAHA - PASIVA

PASIVA	STAV K PRVNÍMU DNI ÚČETNÍHO OBDOBÍ (v tis. Kč)	STAV K POSLED. DNI ÚČETNÍHO OBDOBÍ (v tis. Kč)
Vlastní zdroje celkem	+440	+1 898
Jmění celkem	+0	+1 149
Fondy	+0	+1 149
Výsledek hospodaření celkem	+440	+749
Účet výsledku hospodaření		+310
Výsledek hosp. ve schval. řízení	+0	
Nerozděl. zisk/ztráta z min. let	+440	+439
Cizí zdroje celkem	+421	+121
Krátkodobé závazky celkem	+121	+1
Dodavatelé	+90	+0
Ostatní přímé daně	+0	+1
Závazky ke společníkům sdruženým ve společnosti	+35	+0
Dohadné účty pasivní	-4	+0
Jiná pasiva celkem	+300	+120
Výnosy příštích období	+300	+120
PASIVA CELKEM	+861	+2 019



Název: Jsme MILA, z. s. L70981
vedená u Městského soudu v Praze
Sídlo: Wüchterlova 362/11, 160 00 Praha 6
IČO: 075 43 654
DIČ: CZ075 43 654
WEB: www.mila.je
