

Vítám vás na kurzu

Motivace zaměstnanců v sociálních službách

Mgr. Jiří Sobek | adpontes.cz



Témata kurzu

- Motivace v práci: základní přístupy
- Základní pracovní motivátory a jak je využít
- Motivační profil pracovníka
- Stupně motivace
- 5 klíčových principů motivace v sociálních službách
- Jak posílit zapojení pracovníků (Q12)
- Pracovní cesta (cyklus) pracovníka
- Skryté motivy pomáhání



Představení

- Z jaké jste **organizace**? Jste vedoucí, ředitelka...?
- Co **očekáváte** od kurzu? Jaká **témata** vás zajímají?



Proč chodíte do práce?

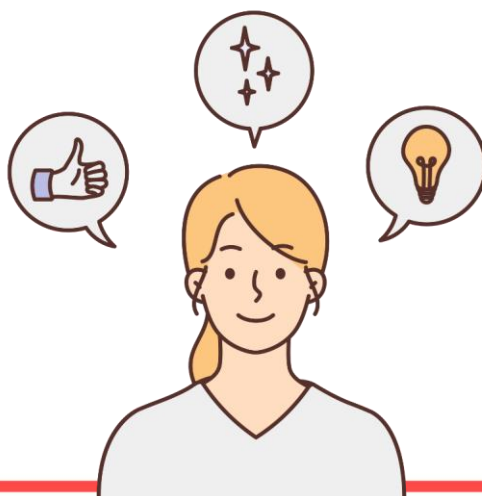
Napište 3 hlavní důvody, proč jste si vybrali svoji práci
a proč vás stále ještě baví, motivuje a uspokojuje.



Čím motivujete své pracovníky?



Co je to motivace?



Motivace

- Slovo **motivace** pochází z latinského slova "**movere**", které znamená "**pohybovat**".
- Odkazuje na to, co pohání nebo nutí člověka k činnosti, tedy na **vnitřní nebo vnější** síly, které ho vedou k dosažení určitého cíle.



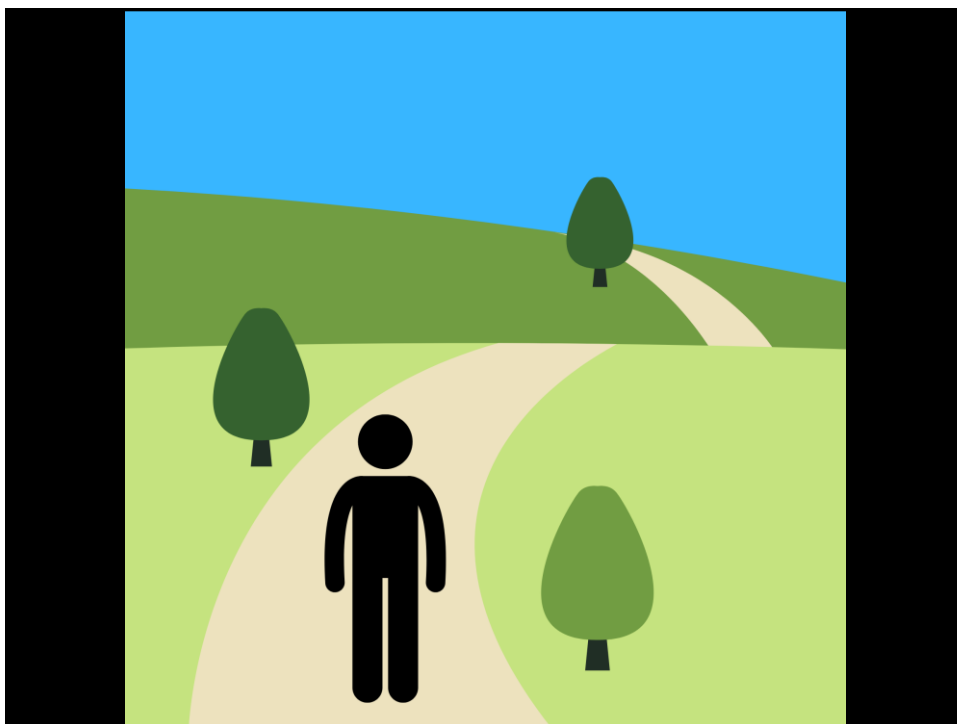
Vnější motivace

- Vnější motivace je řízena vnějšími faktory, jako jsou **odměny nebo tresty a sankce**.
- Člověk je motivován touhou **získat** odměnu nebo se **vyhnout** trestu.



Vnější motivace

- Odměnou za pozitivní chování se pozitivní chování **posiluje**.
- Trestem za negativní chování se negativní chování **oslabuje**.
- Pokud chybí odměna nebo trest, chování **vyhasíná**.





Vnitřní motivace

„Můžete někoho přinutit, aby něco vykonal, ale nikdy jej nepřinutíte k tomu, aby to **chtěl** vykonal.“

Touha chtít něco vykonal vychází z nás. **Motivace je vnitřní hnací silou**, jež způsobuje radost z práce.“

Gisela Hagemannová



Pracovní motivace

„Motivace spočívá v nalezení **harmonie** mezi tím, co konkrétní člověk pociťuje jako své **vnitřní potřeby**, a tím, co by měl pro organizaci vykonávat.“

Jiří Plamínek

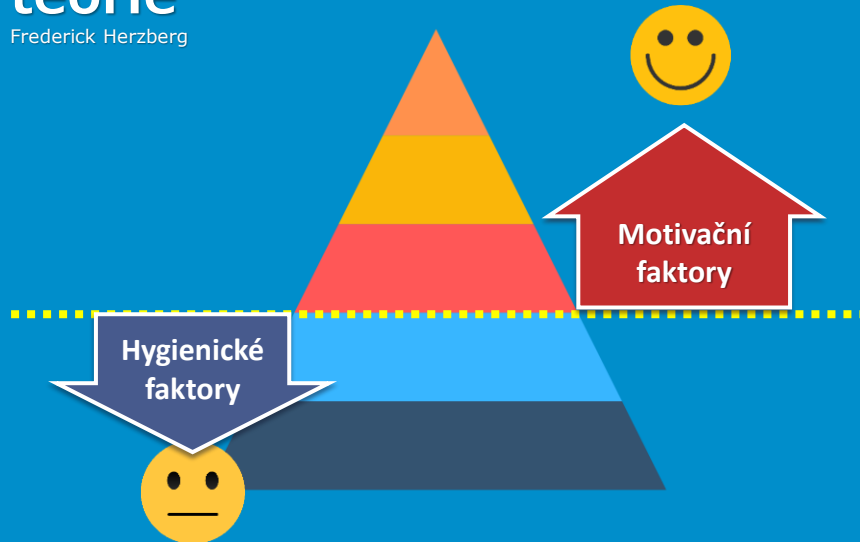


Pracovní pyramida potřeb



Dvoufaktorová teorie

Frederick Herzberg



Teorie X (Douglas McGregor)

Lidé pracují neradi a snaží se práci vyhýbat. Jsou neodpovědní a je potřeba je důsledně kontrolovat a předcházet chybám. Motivace musí být založena na vnějších stimulech (odměny a tresty).

Jak moc souhlasíte s tímto výrokem:

- naprosto souhlasím
- spíše souhlasím
- spíše nesouhlasím
- naprosto nesouhlasím



Teorie Y (Douglas McGregor)

Pro lidi je práce stejně přirozenou aktivitou jako zábava nebo odpočinek. Lidé jsou tvořiví a umí si poradit s různými problémy. Vnitřní motivace a seberealizace je pro lidi důležitější než odměny a tresty.

Jak moc souhlasíte s tímto výrokem:

- naprosto souhlasím
- spíše souhlasím
- spíše nesouhlasím
- naprosto nesouhlasím



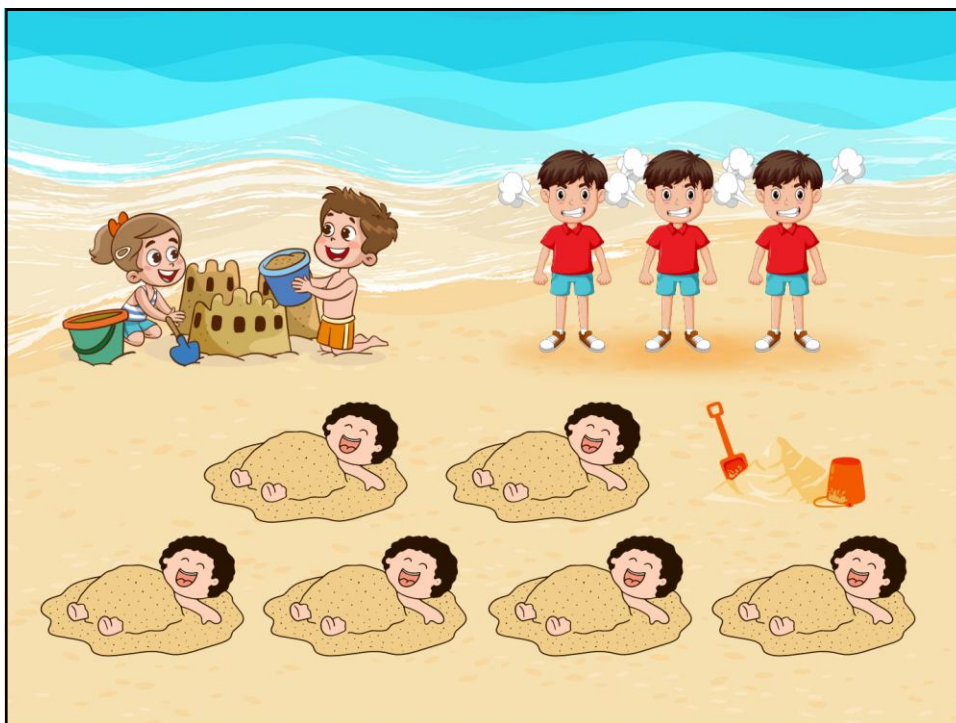
*„Nejdůležitější slovo
při vedení lidí zní:
důvěra.“*

Mike Krzyzewski



Úrovně motivace





Úrovně motivace



**Motivovaný
pracovník**

13 – 22%



**Stagnovaný
pracovník**

49 – 63%



**Frustrovaný
pracovník**

24 – 25%

Motivovaný pracovník

- **Vnitřní motivace**
- **Samostatnost**
- **Odpovědnost**
- **Iniciativa, nápady**, snaha věci zlepšovat
- **Týmový hráč**
- **Blízký vztah** ke klientům
- Chce se **rozvíjet a růst**



Stagnovaný pracovník

- **Zodpovědný profesionál**
- **Vyjeté koleje**, rutina, status quo
- **Odpor ke změnám** a novým nápadům
- **Formálnější přístup** ke klientům a k práci
- Přestává ve své práci vidět **smysl a naplnění**



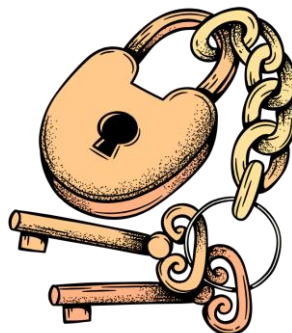
Frustrovaný pracovník

- **Vnější motivace** (odměny, tresty, nutnost kontroly)
- **Pasivita** a nedostatek zájmu
- Udělá jen to, co **musí**
- O klienty i o práci **nemá opravdový zájem**
- Často dává najevo **nespokojenost**
- Všude vidí **problémy**
- **Špatná spolupráce** s ostatními



5 klíčových principů

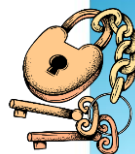
motivace zaměstnanců v sociálních službách



The Social Work Organisational Resilience Diagnostic (SWORD)
Dr. Louise Grant, Prof. Gail Kinman

5 klíčových principů

motivace zaměstnanců v sociálních službách



1. Bezpečné zázemí
a vztahy

2. Pocit uznání

3. Smysl práce

4. Učení se a rozvoj

5. Pohoda a zdraví

1. Bezpečné zázemí a vztahy

- Vzájemná **podpora** (od vedoucího i od týmu), **dobré vztahy**
- **Psychologické bezpečí** na pracovišti
- Kultura **otevřených dveří**
- **Vedoucí je s lidmi:** „walk the floor“, být na očích
- Všichni mají **jasno v očekáváních a povinnostech**



„Organizace s „rodinným přístupem“ vykazují vyšší míru zapojení pracovníků. Vedoucí **znají své lidi osobně** – ví, kdo má děti, kdo řeší těžkou situaci doma apod. Když někdo potřebuje volno kvůli rodině, tým mu pomůže. Když má někdo narozeniny, uspořádá se malé posezení. **Empatické a blízké vztahy posilují angažovanost pracovníků.**“

Karmacharya et al. (2023)



„V zařízeních s nízkou fluktuací jsou běžné **přátelské vztahy mezi zaměstnanci** i mezi zaměstnanci a vedením. Je zde více **vzájemné pomoci**, oslavy narozenin, společné aktivity.“

Susan C. Eaton (2002)



Psychologické bezpečí na pracovišti

„Psychologické bezpečí je společné přesvědčení, že v týmu je **bezpečné vyjadřovat se a chovat se otevřeně i v citlivých nebo náročných situacích.**“

Amy Edmondson



Psychologické bezpečí na pracovišti

V prostředí bez psychologického bezpečí mají zaměstnanci tendenci **zamlčovat chyby** a vyhýbat se náročnějším tématům.



Jak může vedoucí podporovat dobré vztahy a pocit bezpečí na pracovišti?



Jak posilovat psychologické bezpečí

- Zajímejte se o názory pracovníků.
- Dávejte najevo, že **všechny názory jsou vítány**.
- Podporujte členy týmu, aby **otevřeně diskutovali** také o náročných tématech.
- Berte **chyby jako příležitost** k reflexi a učení.
- Otevřeně **přiznávejte i vlastní chyby**.
- Poskytujte pracovníkům dostatek **pozitivního ocenění** jejich práce.



Kultura otevřených dveří

- Vysvětlíte svému týmu, o co se jedná
- Nastavte **hranice a pravidla**:
 - kdy mohou přijít a kdy ne
 - s čím mohou přijít a s čím ne
 - domluvte si „znamení“



Mají všichni jasno?

- Jen **každý druhý** zaměstnanec rozhodně souhlasí s tím, že ví, co se od něj v práci očekává.
- Jasná očekávání jsou **nejzákladnější a nejpodstatnější potřebou** zaměstnanců.



Zdroj: Gallup



2. Pocit uznání

- Pracovníci se cítí **ceněni a respektováni** (od vedoucích, od klientů a jejich rodin, od místní komunity)
- V týmu vládne **oceňující atmosféra** (více vzájemného ocenění než kritiky)
- Samostatnost a **zapojení do rozhodování**:
 - jak bude probíhat péče o klienty
 - o chodu pracoviště
 - co a kdy budu dělat



„Pečovatelé zůstávají tam, kde se k nim vedení chová
s úctou a respektem, kde mají pocit, že jejich práce má
smysl a že nejsou jen „levná pracovní síla“.

Susan C. Eaton (2002)



„Pouze **jeden ze čtyř** zaměstnanců rozhodně souhlasí
s tím, že se mu v posledním týdnu dostalo uznání
nebo ocenění za dobře odvedenou práci.“

Zdroj: Gallup



**Vzpomeňte si na 5 věcí z poslední doby,
které by zasloužily ocenění.**



7 tipů k ocenění (zářivé momenty)

- Oceňujte **člověka** (ne práci a výkon).
- Buďte **konkrétní** (ne obecné fráze).
- Oceňujte **kdykoliv to jde** (i malé věci zaslouží ocenění).
- **Nečekejte** (ocenění je nejúčinnější hned po činu).
- Buďte **upřímní**, musíte to myslet vážně.
- Oceňujte i to, co je „**samozřejmé**“
(nic není samozřejmé).
- Dejte si oceňování na **seznam úkolů**.



„V organizacích s nízkou fluktuací jsou pracovníci **zapojováni do rozhodování** ohledně péče i provozních záležitostí. Mají pocit **kontroly nad svou prací**, což podporuje motivaci.“

Susan C. Eaton (2002)



**O čem mohou řadoví pracovníci
(spolu)rozhodovat?**

Jak je více zapojit do rozhodování?



3. Smysl, poslání a hodnoty jako zdroj motivace

- Moje práce má **smysl** a odpovídá mým **hodnotám**.
- Dělán něco **prospěšného**, na co můžu být **hrdý**.
- Moje práce má **pozitivní dopad** na životy klientů.
- Většinu času trávím v práci **smysluplnou činností**.

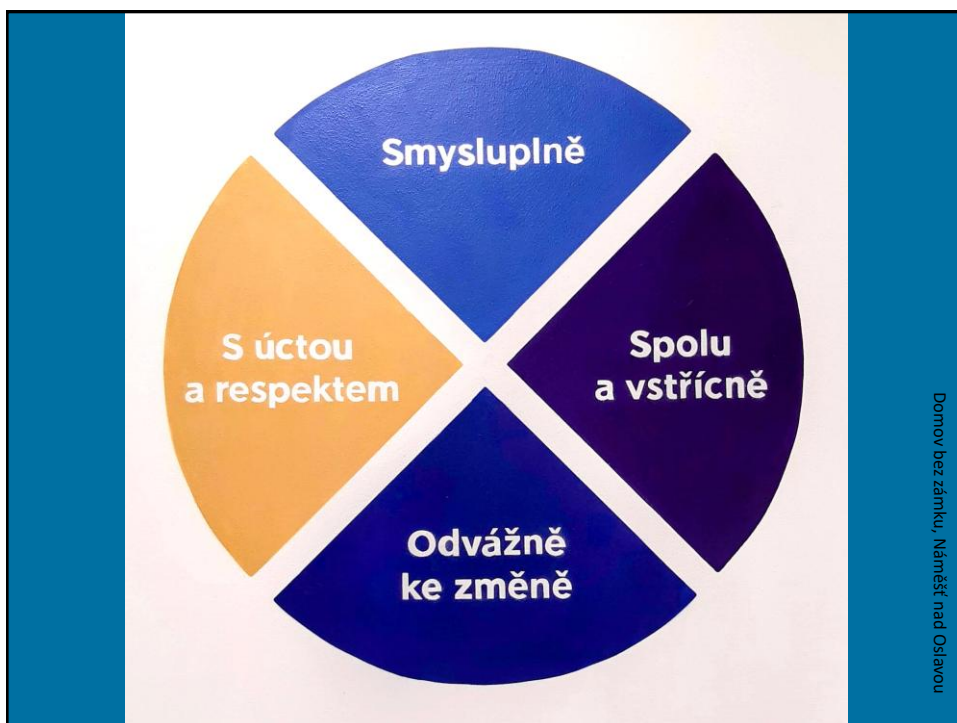


Osobní hodnoty

Co je pro vás v životě **důležité**?

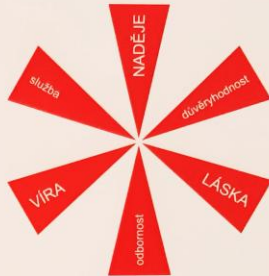


- Úspěch
- Dobrodružství
- Odvaha
- Tvořivost
- Spolehlivost
- Svoboda
- Přátelství a dobré vztahy
- Zdraví
- Bezpečí
- Jistota
- Pořádek
- Poctivost
- Pravdivost
- Krása
- Nezávislost
- Tolerance
- Spravedlnost
- Osobní rozvoj a učení se
- Láska
- Klid
- Harmonie
- Spontánnost
- Porozumění
- Materiální zabezpečení
- Bohatství
-





HODNOTY * NADĚJE



NAŠE HODNOTY STOJÍ NA TŘECH ZÁKLADNÍCH PILÍŘÍCH – **VÍRA, LÁSKA, NADĚJE**. NADĚJE JE HODNOTOU, K NIŽ OSTATNÍ SMĚŘUJÍ. PROSTŘEDKEM K PRAKTICKÉMU NAPLŇOVÁNÍ TĚCHTO ZÁKLADNÍCH HODNOT JSOU ODBORNOST, DŮVĚRYHODNOST A SLUŽBA.

NADĚJE

Naděje umožňuje nežít jen přítomností, ale dívat se do budoucnosti. Pomáhá překonávat překážky a neklesat na mysli.

DŮVĚRYHODNOST

Důvěryhodností rozumíme poctivost a pravdivost v jednání k sobě navzájem, ke klientům, navenek, dodržování zákonů a pravidel, budování přátelského prostředí na pracovištích, vzájemnou spolupráci v týmu, vstřícnost ke kolegům, ochotu ke komunikaci, důvěryhodnost k jiným organizacím, ke státní správě, donátorům.

SLUŽBA

Služba stojí na všech předchozích hodnotách. Službu poskytujeme s respektem k člověku, ke svobodě jeho svědomí a přesvědčení. Chápeme ji jako nabídku pomoci, kterou může klient využít.

LÁSKA

Láska pomáhá udržovat vztahy s klienty i mezi pracovníky a určuje způsob jednání. Zohledňujeme osobnost každého člověka, vnímáme ho jako jedinečnou bytost, která je Bohem milována. Je zakotvena v poslání organizace.

VÍRA

Víra zakladatelů a dalších spolupracovníků se stala základem vzniku NADĚJE. Víra pomáhá pracovníkům i klientům k zvládnutí životních situací, určuje směřování lidí i organizace.

ODBORNOST

Odbornost znamená poskytovat služby profesionálně na vysoké odborné i lidské úrovni, respektovat potřeby konkrétního člověka, pracovat na svém osobním rozvoji, předcházet vyčerpání, předávat zkušenosti i dovednosti, přinášet nové myšlenky.

Smyslem naší práce je...

Posláním naší organizace je...



4. Učení se a rozvoj

- Organizace dává **prostor pro učení**, reflexi a zlepšování
- Dobré **zaškolení** je základ
- Lidé mají **perspektivu** pracovního/kariérního **rozvoje**
- **Chyba jako příležitost** k učení (i vedoucí přiznává chybu)
- **Učící se organizace** – opakovaná reflexe úspěchů i neúspěchů
- Stálé **zlepšování praxe a služeb**



„Pokud jsou pečovatelé hned od počátku **hození do vody** bez potřebné průpravy, snadno dochází k jejich frustraci, stresu a brzkému odchodu. **Nedostatečné vstupní školení** přispívá k odchodu pracovníků.

V provedené studii **pouze 55 % pečovatelů** uvedlo, že je úvodní zaškolení dobře připravilo na realitu práce v domově. Téměř polovina cítila opak.“

Farida K. Ejaz, Ph.D. a kol.



Jak mohou řadoví pracovníci ve vašem týmu ve své práci růst?



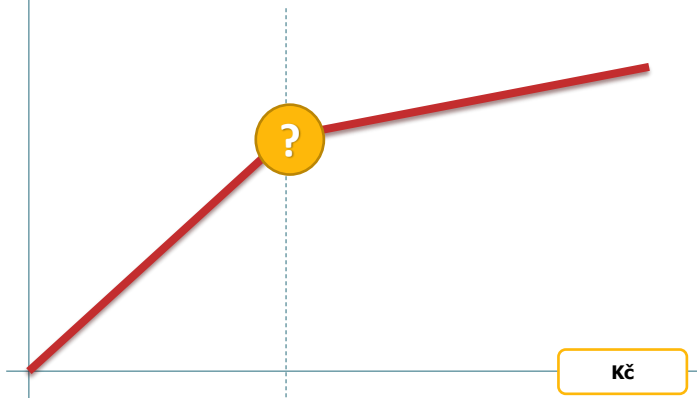
5. Pohoda a zdraví pracovníků

- Pracovníci nejsou **přetěžováni**
- Máme **dostatek pracovníků** pro zajištění služby
- Pracovníci mají potřebné **vybavení a pomůcky**
- Vedoucí dbá na **dodržování hranic** mezi prací a osobní životem
- Probíhá **užitečná supervize**
- **Slušná výplata**



Motivace

Limity finanční motivace



Pečující leadership

„Klienti nejsou na prvním místě.

Na prvním místě jsou zaměstnanci.

Když se dobře staráte o své zaměstnance,
oni se budou dobře starat o klienty.“

Richard Branson



**Podle čeho vaši zaměstnanci poznají,
že o ně dobře pečujete?**

Co dalšího byste pro ně mohli udělat?

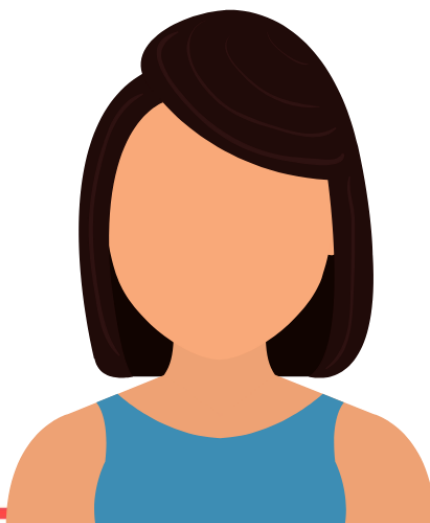


„Většina změn, které vedou ke zvýšení motivace,
nevyžaduje velké finanční investice, ale **vyžaduje**
změnu přístupu a kultury řízení.“

Susan C. Eaton (2002)



Motivační profil



Motivace v práci

Smysluplnost,
užitečnost

Možnost učit se

Možnost
uplatnit své
schopnosti

Možnost něco
tvořit

Možnost zapojit
se do
rozhodování

Samostatnost,
odpovědnost,
důvěra

Možnost
uplatňovat své
nápady

Možnost
povýšení

Dobrý kolektiv

Mít svou
ceněnou roli,
status

Pochvala
a ocenění

Výplata
a odměny

Benefity

Dobré pracovní
prostředí

Zaměstnanecké
jistoty a výhody

Vyberte si konkrétního pracovníka:

1) Které tři věci ho nejvíce motivují?

2) Co ho nejvíce demotivuje?



Jak zvýšit zapojení pracovníků



1. Víím, co se ode mě v práci **očekává**.
2. Mám k dispozici **pomůcky, vybavení** a další zdroje, které potřebuji ke své práci.
3. V práci mám možnost každý den dělat to, **co umím nejlépe**.
4. V posledních sedmi dnech se mi dostalo **uznání nebo pochvaly** za dobře odvedenou práci.
5. Mám pocit, že mému nadřízenému nebo někomu v práci na mně jako **na člověku záleží**.
6. V práci je někdo, kdo podporuje můj **rozvoj**.
7. Mám pocit, že na mých **názorech** v práci záleží.
8. Poslání naší organizace mi dává pocit, že moje práce je **důležitá**.
9. Moji spolupracovníci se snaží odvádět **kvalitní práci**.
10. V práci mám dobrého **přítele**.
11. V posledních šesti měsících se mnou někdo v práci mluvil o mých **pokrocích**.
12. V posledním roce jsme měl/a v práci příležitost **učit se a růst**.

Q12

Zdroj: Gallup



1. Ví, co se ode mě v práci očekává.

- Jasná očekávání jsou **nejzákladnější a nejpodstatnější potřebou** zaměstnanců.
- Jen **každý druhý** zaměstnanec rozhodně souhlasí s tím, že ví, co se od něj v práci očekává.
- Zaměstnanci potřebují pochopit **základy** své práce, které se neomezují pouze na jejich pracovní náplň. Potřebují znát **smysl a souvislosti**.

Q12

Zdroj: Gallup

2. Mám k dispozici pomůcky, vybavení a další zdroje, které potřebuji ke své práci.

- Jde o hmotné i nehmotné zdroje, které zaměstnanci potřebují k práci. Např. i dostatek **informací** či **pravomocí**.
- Pouze **jeden ze tří** zaměstnanců rozhodně souhlasí s tím, že má k dispozici vše, co potřebuje ke své práci.
- Nedostatek v této oblasti je výrazným zdrojem **stresu** a naznačuje potenciální **bariéry** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Q12

Zdroj: Gallup

3. V práci mám možnost každý den dělat to, co umím nejlépe.

- Nemožnost uplatnit v práci své silné stránky a schopnosti bývá jednou z hlavních **příčin odchodu**.
- Jen **každý třetí** zaměstnanec rozhodně souhlasí s tím, že má každý den možnost dělat to, co umí nejlépe.
- Dobří vedoucí poznávají své zaměstnance jako osobnosti a dávají jim příležitosti **uplatnit to nejlepší** z jejich přirozeného já - jejich talent.

Q12

Zdroj: Gallup

4. V posledních sedmi dnech se mi dostalo uznání nebo ocenění za dobře odvedenou práci.

Q12

- Uznání na pracovišti **motivuje**, poskytuje pocit úspěchu a dává zaměstnancům pocit, že si jejich práce někdo váží.
- Pouze **jeden ze čtyř** zaměstnanců rozhodně souhlasí s tím, že se mu v posledním týdnu dostalo uznání nebo ocenění za dobře odvedenou práci.
- Zaměstnanci, kteří se necítí dostatečně oceněni, dvakrát častěji uvádějí, že v příštím roce dají **výpověď**.

Zdroj: Gallup

5. Mám pocit, že mému nadřízenému nebo někomu v práci na mně jako na člověku záleží.

Q12

- Zaměstnanci potřebují vědět, že se o ně někdo zajímá **především jako o lidi** a až poté jako o zaměstnance.
- Pouze **čtyři z deseti** zaměstnanců rozhodně souhlasí s tím, že se jejich nadřízený o ně zajímá jako o člověka.
- Dobří vedoucí vytváří pracovní prostředí, ve kterém se zaměstnanci cítí **bezpečně**, nebojí se otevřeně komunikovat a vzájemně se podporují v pracovním i osobním životě.

Zdroj: Gallup

6. V práci je někdo, kdo podporuje můj rozvoj.

Q12

- Rozvoj je proces pochopení jedinečných talentů a silných stránek každého člověka a **hledání rolí, pozic a projektů**, které lidem umožňují jejich uplatnění.
- Údaje společnosti Gallup ukazují, že nedostatečný rozvoj a profesní růst je **důvodem číslo 1**, proč zaměstnanci **opouštějí zaměstnání**.
- Jen **tři z deseti** zaměstnanců rozhodně souhlasí s tím, že je někdo v práci podporuje v jejich rozvoji.

Zdroj: Gallup

7. Mám pocit, že na mých názorech v práci záleží.

Q12

- Pocit, že mé názory nejsou brány v potaz, je silným zdrojem **stresu a demotivace**.
- Jen **každý čtvrtý** zaměstnanec rozhodně souhlasí s tím, že na jeho názorech v práci záleží.
- Dobří vedoucí se zajímají o **názory** ostatních, podporují dobré **nápady** a **zapojují ostatní** do rozhodovacích procesů.

Zdroj: Gallup

8. Poslání naší organizace mi dává pocit, že moje práce je důležitá.

Q12

- Zaměstnanci potřebují vidět, že jejich práce má **skutečný smysl**. U mileniálů je smysl jedním z nejsilnějších faktorů, které vedou k **setrvání v zaměstnání**.
- Jen **každý třetí** zaměstnanec rozhodně souhlasí s tím, že díky poslání nebo účelu své organizace cítí, že je jeho práce důležitá.
- Zaměstnanci potřebují pochopit, jak jejich role a každodenní úkoly **přispívají k poslání** organizace.

Zdroj: Gallup

9. Moji spolupracovníci se snaží odvádět kvalitní práci.

Q12

- Důvěra v to, že se spolupracovníci snaží odvádět kvalitní práci, je zásadní pro **vynikající výkonnost** týmu.
- Jen **každý třetí** zaměstnanec rozhodně souhlasí s tím, že jeho spolupracovníci jsou odhodláni odvádět kvalitní práci.
- Dobří vedoucí se nespokojí s polovičatými výkony, **nastavuje** jasná očekávání a **oceňuje a sdílí** příklady dobré práce.

Zdroj: Gallup

10. V práci mám dobrého přítele.

Q12

- Výzkum ukazuje, že když mají zaměstnanci hluboký **pocit sounáležitosti** se členy svého týmu, jsou ochotni udělat mnoho věcí, o kterých by jinak možná ani neuvažovali.
- **Tři z deseti** zaměstnanců rozhodně souhlasí s tím, že mají v práci dobrého přítele.
- Dobří vedoucí **vytváří situace**, ve kterých se lidé mohou vzájemně poznávat. Hledají příležitosti, jak dát svůj tým dohromady na společných akcích, plánují **čas na setkávání** v práci i mimo práci.

Zdroj: Gallup

11. V posledních šesti měsících se mnou někdo v práci mluvil o mých pokrocích.

Q12

- Pro zaměstnance je důležité, aby **věděli, jak si vedou**, jak je jejich práce vnímána a co je čeká v budoucnu. Nemusí se jednat o formální hodnocení.
- Jen **každý třetí** zaměstnanec rozhodně souhlasí s tím, že s ním někdo v práci v posledních šesti měsících hovořil o jeho pokroku.
- Dobří vedoucí vedou se zaměstnanci **časté rozhovory** - formální i neformální - o tom, jak se jim v práci daří.

Zdroj: Gallup

12. V posledním roce jsme měl/a v práci příležitost učit se a růst.

Q12

- Když musí zaměstnanci **každý den dělat to samé** bez možnosti naučit se něco nového, málokdy zůstanou motivovaní a nadšení pro svou práci.
- Pouze **jeden ze tří** zaměstnanců rozhodně souhlasí s tím, že má v práci příležitost učit se a růst.
- Dobří vedoucí povzbuzují zaměstnance, aby se učili novým **dovednostem** nebo hledali nové způsoby, jak vykonávat svoji práci. Jsou otevření tomu, aby jejich zaměstnanci mohli přebírat **nové povinnosti a role**.

Zdroj: Gallup

Hnací síly zapojení zaměstnanců



Smysl



Rozvoj



Starostlivý vedoucí



Průběžné
rozhovory



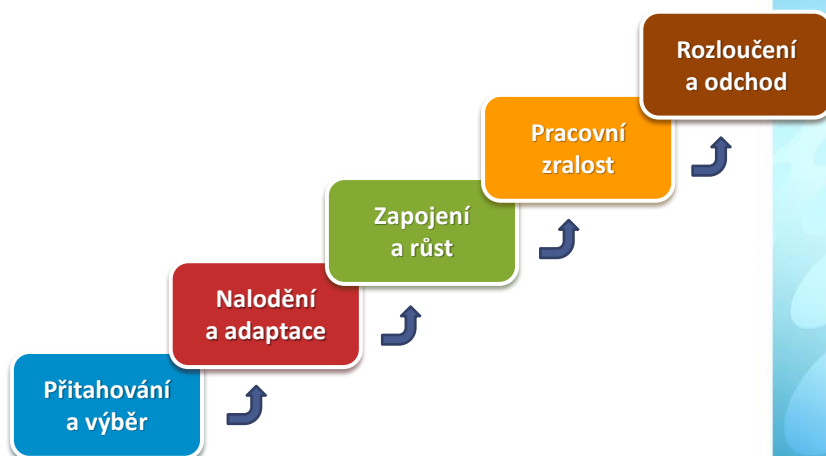
Zaměření
na silné stránky

Zdroj: Gallup

Pracovní cesta zaměstnance



Cesta zaměstnance (Pracovní cyklus zaměstnance)



Otázky

1. Jak **přitáhnout a vybrat** motivované lidi?
2. Co je potřeba k úspěšnému **nalodění**?
3. Jak motivovat pracovníky ve fázi **růstu**?
4. Jak motivovat pracovníky ve fázi **zralosti**?
5. Jak se dobře **rozloučit**?



Přitahování a výběr

- Čím vaše organizace může **přitahovat** vhodné kandidáty?
Čím je **zajímavá**? Proč by měl člověk chtít pracovat **právě u vás**?
- Máte vytvořený **okruh sympatizantů**? (Studenti, příznivci, dobrovolníci, sousedé, bývalí zaměstnanci, sociální sítě.)
- Má vaše organizace jasně definované své **hodnoty a poslání**? Zajímáte se o osobní hodnoty uchazeče?
- Je do výběrového řízení zapojený **přímý vedoucí**, popř. někdo další z týmu?
- Máte zavedený **den na zkoušku**?



Je to práce, která dává smysl.

Můžu sladit práci a rodinu.

Našími výsledky nejsou JEN čísla, ale HLAVNĚ změny v životě lidí.

Každý den přinese něco jiného.

Zažívám tu podporu a spolupráci.

Můžu být hrdá na to, CO a JAK děláme.

Šlape nám to (už 20 let!)

PROČ?

rytmus-sc.cz

Milí studenti, absolventi a uchazeči o zaměstnání,
hledáte zajímavou práci, staž či brigádu?
Chcete pomáhat a zvyšovat kvalitu života potřebných lidí?
Pokud ano, pak máte ve Slezské diakonii dveře vždy otevřené!

V naší organizaci získáte skvělou příležitost uplatnit se a dále se rozvíjet. V rámci Vaší práce se seznámíte s kvalifikovanými a zkušenými pracovníky v oblasti sociální práce, kteří Vám rádi předají své bohaté zkušenosti.

**SLEZSKÁ
DIAKONIE**

Bc. Halina Mihulková
558 764 312, 734 521 451
h.mihulkova@slezskadiakonie.cz
Veronika Nyberová
558 764 312, 731 120 262
v.nyberova@slezskadiakonie.cz

Slezská diakonie, personální oddělení
Na Nivách 7, Český Tešín

NASTARTUJTE SVOU KARIÉRU U NÁS!

Pracujeme v malých přátelských týmech, ale jinak nás je přes 700 nadšenců do sociální práce a víme, že v jednotě je síla.

Patří k nám také tuzemští i zahraniční dobrovolníci, kdy se máme možnost vzájemně učit.

Inovujeme, měníme se, hledáme cesty ne důvody.

Spolupracujeme se zahraničím, učíme se, získáváme zkušenosti a rosteme.

SI LOE Ostrava

Slezská diakonie poskytuje širokou paletu kvalitních sociálních a jiných služeb již více než 27 let, ale v souladu s moderními trendy na trhu sociálních služeb. Našími klíčovými hodnotami jsou: pomoc bližnímu, odpovědnost, osobní růst, láskyplné vztahy, týmová orientace, transparentnost a respekt.

Pakliže jsou to i Vaše hodnoty, hledáme právě Vás.

Vytvořeno v rámci projektu Zefektivnění chodu Slezské diakonie (reg.č. CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_023/000907), který je spolufinancován z Operačního programu zaměstnanost.

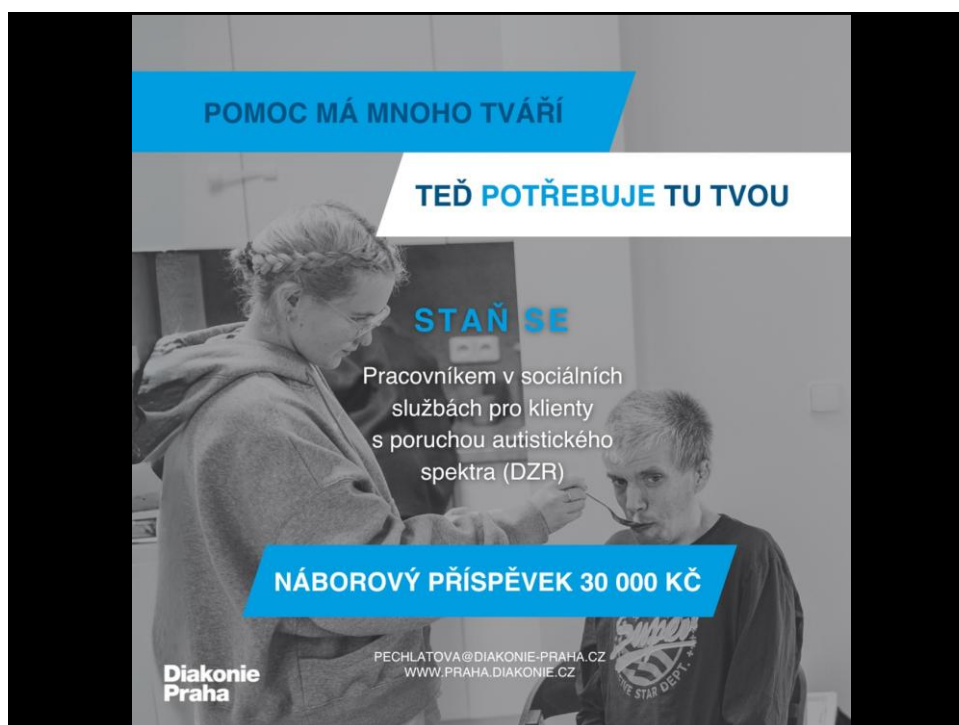
Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZECHO

Slezská diakonie www.slezskadiakonie.cz

YouTube <https://www.youtube.com>

f <https://facebook.com/slezska.diakonie>



POMOC MÁ MNOHO TVÁŘÍ

TEĎ POTŘEBUJE TU TVOU

STAŇ SE

Pracovníkem v sociálních službách pro klienty s poruchou autistického spektra (DZR)

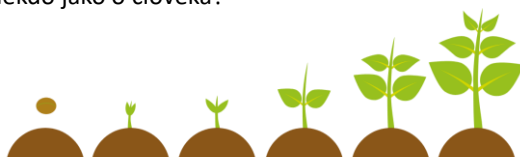
NÁBOROVÝ PŘÍSPĚVEK 30 000 Kč

Diakonie Praha

PECHLATOVA@DIAKONIE-PRAHA.CZ
WWW.PRAHA.DIAKONIE.CZ

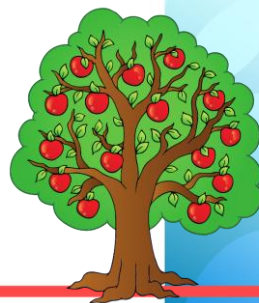
Zapojení a růst

- Může pracovník přispět svým **názorem a nápady**?
- Má pracovník podporu v pracovním **růstu** (kurzy, školení, stáže)?
- Má před sebou **nové úkoly a výzvy**?
- Může v práci uplatňovat své **schopnosti a silné stránky**?
Baví ho to, co dělá?
- Dostává **pozitivní odezvu** ke své práci?
- Cítí **podporu a přijetí** od ostatních členů týmu?
Zajímá se o něj někdo jako o člověka?



Pracovní zralost

- Má pracovník možnost přebírat **více odpovědnosti**? Dostává odpovědnější úkoly?
- Může více mluvit do **rozhodování**? Má větší **kompetence**?
- Má možnost **předávat své zkušenosti**? Jak a komu?
- Má možnost **pracovního postupu**?
- Cítí, že jeho práce je **ceněna**?
- Čím ho **motivujete**, aby neodešel?



Rozloučení

- **Kdy** je ta správná chvíle se rozloučit?
- Jak probíhá rozloučení, **poděkování**?
- Jakou **podporu** má pracovník při opuštění organizace?
- Jaký **kontakt** probíhá s bývalými pracovníky?



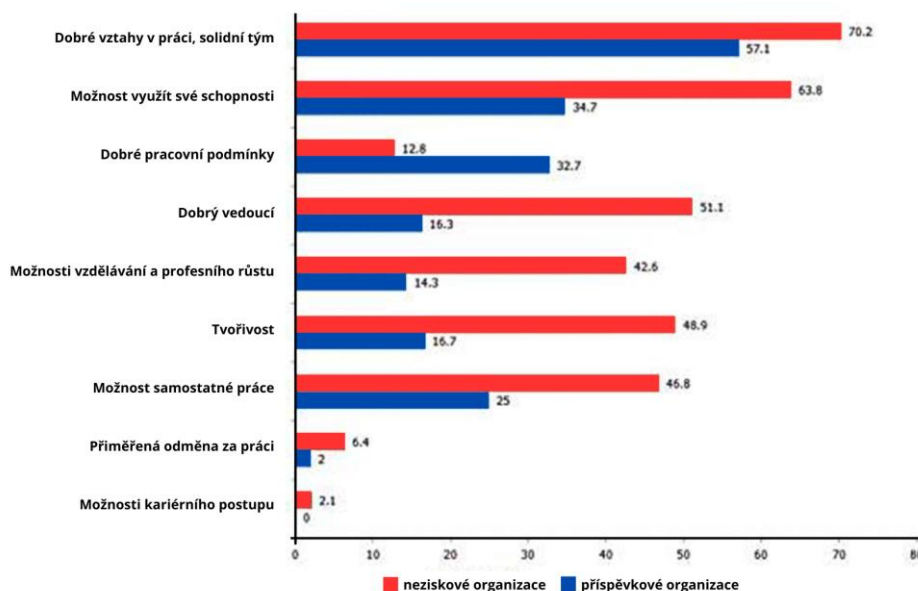
Motivace sociálních pracovníků

Šinkūnienė and Katkonienė (Litva, 2010)



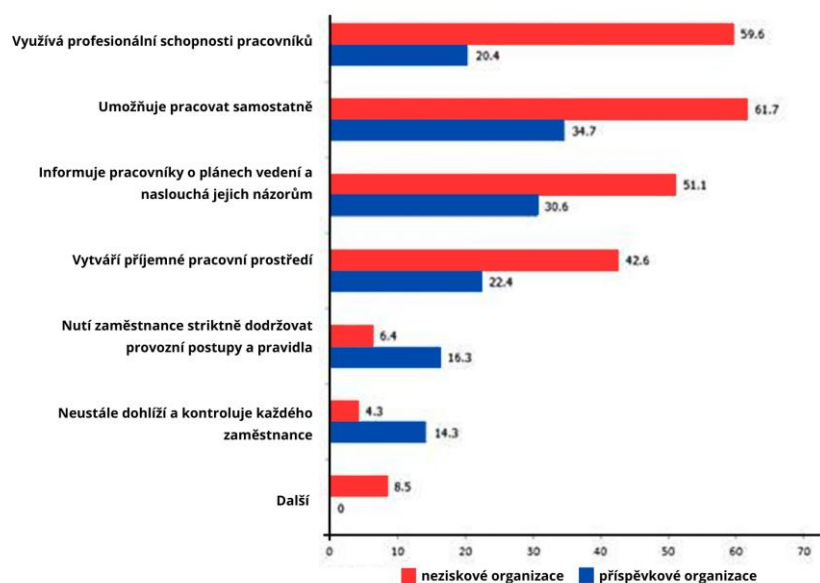
Motivace sociálních pracovníků

Šinkūnienė and Katkonienė (2010)



Jak hodnotí pracovníci vedení

Šinkūnienė and Katkonienė (2010)



Skryté motivy pomáhání



Syndrom pomocníka

- Wolfgang Schmidbauer: Pomáhání může sloužit jako **obrana** proti vlastním nevyřešeným konfliktům a problémům. Je snadnější **řešit problémy ostatních**, než své vlastní (syndrom pomáhajícího).



Náhradní uspokojování potřeb

- Alice Millerová: Prostřednictvím náhradních osob **uspokojujeme své potřeby**, jež zůstaly v dětství nenaplněny. To, co sami potřebujeme, dopřáváme druhým, ale sobě ne.



Potřeba moci a kontroly

- Adolf Guggenbühl-Craig: Pomáhání může naplňovat potřebu **moci a kontroly**. Je lákavé obklopit se lidmi, kteří jsou na tom hůř, než já. Je lákavé **být silný a nepostradatelný**, cítit, že mě někdo potřebuje.



Závěrečná reflexe

Co mi v oblasti
motivace **funguje**,
co **dělám dobře**:

Co chci v oblasti motivace
vylepšit, co nového chci
vyzkoušet:



Materiály ke stažení

adpontes.cz/mo123



Děkuji za pozornost!

Mgr. Jiří Sobek

adpontes.cz

sobek@adpontes.cz

