

Péče o zaměstnance v Semiramis o.s.

Pavel Plaček

Semiramis o.s. – Nymburk /Mladá
Boleslav



Úvod

- 8 let na trhu sociálních služeb
- Hledání ideálního modelu podpory zaměstnanců
- Potřeba zakotvení péče do zaměstnance do standardních předpisů (organizační řád, personální předpis atd.)
- Experimenty s hodnocením
- Příklady dobré praxe, možné cesty

Determinanty péče o zaměstnance v Semiramis o.s.

- Nedostatek vhodného lidského potenciálu v „okrajových částech“ republiky, tj. mimo tradiční Centra
- Semiramis hledá chlapa - prevence těhotenského viru
- Zaměstnání pracovníků - matek
- Lesk a bída výběrových řízení
 - Kvantita
 - Profesionální kvalita
 - Lidská kvalita
- Potřeby zpětných vazeb a hodnocení pro management
- Finanční možnosti NNO versus finanční potřeby profesionála
- Vzdělaný zaměstnanec = nedostatkové zboží
- Realizace „nestandardních“ podpůrných a motivačních aktivit

Finanční ohodnocení

- Tabulka – třída – stupeň
- Příplatky – vedení, neuropsych. zátěž
- Osobní ohodnocení 15% tarifu
- 10% tarifu za každý odpracovaný rok pro organizaci (externisté – DPP, DPČ 5%)
- Čtvrtletní hodnocení zaměstnanců a 3000,- / osoba
- Průměrný plat v organizaci 2007 – 26.080,- brutto/měs.
- Dorovnání nad obvyklou úroveň provádíme z financí EU a vlastních zdrojů, nikoliv z veřejných prostředků
- Veškeré „volné zdroje“ investujeme do pracovníků

Čtvrtletní hodnocení

- Zaměřeno na zpětnou vazbu vedení organizace
- Dotazník vyplňovaný formou sezení zaměstnance s přímým nadřízeným
- Otázky zaměřené na sebereflexi a reflexi směrem k týmu, vedení týmu, vedení organizace, dotazník zpracovává vedení organizace
- Hodnocení středního managementu vedením organizace je závislé na kvalitě zpracování hodnocení které bylo provedeno s přímými podřízenými
- „Zajímají nás pracovníci schopní vlastní sebereflexe, reflexe vedení a procesů v organizaci. Zaměstnanci, kteří jsou ochotní se vzdělávat a nabyté poznatky poté aplikovat v praxi. Pouze při naplnění všech těchto podmínek jsme ochotni pracovníky finančně odměňovat“

Horizontální a vertikální kariéra

- Horizontální kariéra - Kariéerní řád – léta praxe, požadované vzdělání atd.
- Vertikální kariéra jako prevence burn-out syndromu
- Prostupnost mezi harm-reduction programy
- Prostupnost mezi primárně-preventivními – HR – poradenskými programy

Vzdělávání

- Hledisko pracovník – tým – organizace (klient)
- Neomezené finance a hodinová dotace na pracovníka / rok
- V roce 2007 – 16.155 Kč/pracovníka
- Soulad s IVP
- Vlastní interní vzdělávání v rámci programů i napříč programy organizace

Mimopracovní setkávání organizace

- „Výjezd organizace“ – 3 dny 1x ročně - pohybově-relaxačně-vzdělávací aktivity
- 2x ročně „Relaxační den“ – uzavřena celá organizace – bazén, bowling, squash atd.
- Zavedení „Fondu FKSP“. Proplácení 200 Kč/měs/pracovníka – kulturně-sportovní aktivity

Spokojený zaměstnanec

- Ví, kde je jeho místo v organizační struktuře
- Ví, co má a co nemá dělat – potřeba struktury
- Ví, že dostane pravidelně výplatu 😊
- Zná svůj možný platový a kariérní postup
- Důsledně využívá supervize, intervize a garance programu
- Cítí se dobře v týmu i v celé organizaci

Děkuji Pavel Blažek

Finanční ředitel Semiramis o.s.

placek@os-semiramis.cz

+420 606 936 212

<http://os-semiramis.cz>