



**Charita
Jeseník**

OKÉNKO

Úvodní slovo

Milí přátelé,

Jaro je tady a s ním přichází nejen první teplé sluneční paprsky, ale také nové nádechy, který v nás probouzí energii a naději. Příroda v tomto období ožívá – stromy se začínají zelenat, objevují se první květiny a vzduch je čerstvý a prosycený novým životem. Ale jaro není jen o přírodě. Jaro je také o nás, o nás všech, kteří tento čas využíváme k tomu, abychom si odpočinuli, načerpali sílu nebo se jen na chvíli zastavili a přemýšleli.

A zatímco si většina z nás užívá příchod jara, mnoho žen, které pracují v sociálních službách, nachází sílu ve své každodenní péči o druhé. Tyto ženy neustále rozdávají svou energii, a to i v době, kdy si ostatní hledají chvíli klidu. Jaro je totiž také o nich. O těch, kdo zůstávají v pozadí, ale jejich práce je nezbytná pro to, aby náš svět fungoval. 8. března, na Mezinárodní den žen, si připomeneme jejich neocenitelnou práci. A nezapomeňme ani na Světový den sociální práce, který připadá na třetí úterý v březnu, letos 18. března. Tento den je věnován oslavě a uznání práce sociálních pracovníků po celém světě. Dává nám příležitost poděkovat všem těm, kteří se starají o naše nejzranitelnější. Jejich práce je často neviditelná, ale pro naši společnost nezbytná. V těchto chvílích si můžeme opět vzít příklad z přírody – dávat, ale také si na chvíli odpočinout, načerpat novou sílu a pokračovat v práci, která nás přes všechny nástrahy života naplňuje a posouvá dál.

Marta NOSKOVÁ
vedoucí Denního
stacionáře Šimon



Pomáhat je důležité

Ani půl roku od ničivých povodní, které 14. září loňského roku vtrhly na Jesenícko, nepřestává Charita Jeseník se svou pomocí lidem, kterým velká voda obrátila život naruby. V současné době se připravuje další forma individualizované pomoci.

Při Centru pomoci sv. Martina vznikl nový tým Povodňové pomoci, který postupně kontaktuje přes 300 zaplavených domácností lidí z obcí podél toku řeky Vidnavky. Jedná se o obce Vápennou, Žulovou, Kobylou nad Vidnavkou, Velkou Kraš, Vidnavu. Dále Černou Vodu, Starou Červenou Vodu a osadu Buková patří pod Bernartice. Další části regionu mají v gesci organizace Člověk v tísni a Diakonie Českobratrské církve evangelické. „Připravuje se další forma individualizované pomoci. Proto nyní probíhá šetření, kde zjišťujeme aktuální situaci, v jakém stavu je nemovitost, jestli lidé potřebují potravinovou, materiální nebo psychosociální pomoc. Také se ptáme, jestli rodiny, které ještě vysouší své nemovitosti, nepotřebují pomoci s výdaji na elektřinu, zda jim v domech již funguje otopný systém, zda mají pitnou

vodu,“ uvedla ředitelka Charity Jeseník Helena Paschkeová.

A jak to vypadá v reálu? Pracovníci Povodňové pomoci obvolávají zasažené domácnosti, které obdržely od neziskových organizací finanční pomoc v loňském roce. Pracovníci mají k dispozici speciálně připravené dotazníky, jejichž vyplnění by v ideálním případě mělo zabrat zhruba třicet minut času. Realita je ale jiná a nejsou výjimkou ani hodinové telefonáty. „Lidé mají často chuť probrat některé detaily. Zeptat se na spoustu věcí. Zejména starší lidé se potřebují vypovídat a svěřit se svými obavami,“ uvedla koordinátorka Povodňové pomoci Mária Pazourková. Jakmile dokončí pracovníci dotazníkové šetření, odešlou získaná data do Olomouce, kde na Arcidiecézní charitě Olomouc zasedne povodňová komise a ta rozhodne o další výplatě v rámci druhé vlny finanční pomoci. Pracovníci „povodňového týmu“ budou pokračovat v poradenství, nyní aktuálně s dotačním titulem Živel 3. Od povodní stále trvá nabídka Charity Jeseník na poskytnutí pomoci. Kromě vysoušečů jsou lidem k dispozici čisticí prostředky, nářadí a další materiál.

Co nás čeká v březnu...

- **Kouzelník zavítá** do Denního stacionáře Šimon
- **Mezinárodní den žen** oslaví ve všech našich službách
- **V Domově pokojného stáří sv. Hedviky** věnují březen mláďatům
- **První výpěstky** ochutnají v Domově pokojného stáří sv. Františka
- **Do přesazování květin** se pustí v Charitním domě sv. Anežky

Čtěte dál...

- **Oběd vlastními silami** (str. 2)
- **MDŽ ve znamení hýčkáni** (str. 3)
- **Rozhovor** (str. 4–5)
- **Z mého pohledu** (str. 7)
- **Duchovní zamyšlení** (str. 8)

Oběd vlastními silami



V Charitním domě sv. Anežky se pustili do experimentu, který zde nemá obdoby. Přestože se klienti v rámci aktivitací pouští do příprav různých dobrot, tak na vaření plnohodnotného obědu si doposud netroufli. Nyní zvládli polévku i guláš.

Ráno probíhalo v domově klasicky. Po hygieně přišla na řadu snídaně a když se aktivizační pracovnice Anna Strýčková zeptala klientů: „Pomohli byste mi, prosím, nakrájet cibuli?“ šlo už vše jako na másle. Jedna seniorka si vzala na starost cibuli, druhá začala krájet maso na guláš. „To až budu vyprávět doma, tak mi neuvěří,“ usmála se paní Jaroslava Ivanová,

která do domova, který pečuje o seniory s Alzheimerovou chorobou a dalšími typy demencí, nastoupila teprve nedávno. Pak už se společně vrhli do vaření guláše a zeleninové polévky s vločkami. Pustit se do tohoto projektu byla podle Anny Strýčkové výzva. „Netušili jsme, jestli to klienti zvládnou. Mají různé zdravotní problémy, které respektujeme. Nevydrží

dlouho stát. Jedna paní nám řekla, že už jí je 80 let a má odpracováno, což je pravda. Přesto jsme věřili, že alespoň dvě paní se nám zapojí. Jsou u nás poměrně krátce, hodně si povídají a povedlo se,“ uvedla s úlevou aktivizační pracovnice. Jinak by totiž zůstalo vše na pečovatelkách, protože oběd z kuchyně odhlásili. Vývařovna AVE dodala pouze své vyhlášené knedlíky. I když se to možná někomu nezdá, tak příprava obědu nebyla jen o vaření. Při krájení surovin si klienti procvičili svaly a jemnou motoriku. Žádné jídlo neuvaříte bez ochutnávání. Při rozpoznávání koření byl prostor pro smyslovou aktivizaci. Všichni spolu museli spolupracovat, hovořit, takže si klienti přirozeně procvičili své mentální schopnosti. „Paní Ivanová, co myslíte, je potřeba polévku dochutit?“ ptala se Anna Strýčková. „Něco jí chybí. Je taková planá. Přidala bych sůl a česnek,“ reagovala po ochutnání klientka a hrdě dodala, že vaření jí nikdy nedělalo problém. „Jsem dcera statkáře. Byly jsme čtyři holky a musely jsme umět všechno,“ uvedla paní a vzpomínala i na své speciality. Ráda pekla svým blízkým kuře a králíka plněné nádivkou z jater. Výsledkem dopoledního snažení bylo výborné menu, na kterém si všichni klienti pochutnali u krásně prostřeného stolu. Oběd chutnal i seniorům, kteří potřebují větší podporu pečovatelek.

Masopust ovládla zaměstnání

V Denním stacionáři Šimon zažili nezvyklý masopust. Při reji masek neskotačili na parketu medvědi ani klauni. Tématem letošního ročníku byla povolání.

Stacionář na svou masopustní veselici pozval spřátelený Denní stacionář Centra sociálních služeb Jeseník. Senioři nepřijeli v maskách, ale nechali uživatele hádat, co bývalo jejich zaměstnáním. „To jsem zvědavá, jestli na to přijdete. Já jsem celý život nic nedělala, jen jsem si hrála a smála se a to celých 40 let,“ uvedla paní Hanka a ostatní správně poznali,

že bývala učitelkou v mateřské škole. To uživatelé DSS se rádi ve svých kostýmech předvedli. Nechyběl tu redaktor, zahradník, fotbalista, ale ani uklízečka nebo hasička. Pozadu s maskami nezůstaly ani pracovnice stacionáře. A jaký by to byl masopust bez dobrého jídla a hudby? Při diskotéce se dal do tance i host, kterému bude příští rok už devadesát let.



Kalendárium

- **2021** – V Domově pokojného stáří sv. Hedviky si ženy užily oslavu MDŽ. Vedoucí domova upekla každé klientce linecké srdíčko. Nechyběla hudba, zpěv, ani přípitek vaječným koňakem.
- **2022** – V březnu se klienti Domova pokojného stáří sv. Františka konečně mohli pustit do zahradničení. Někteří si vzali motyky a hrábě a vypravili se na záhonky. Jiní začali osívat truhlíky a květináče.

Stalo se ...

I v domovech slavili 14. 2.

Svatý Valentýn se dá slavit v každém věku. Důkazem toho jsou aktivity, které pro své klienty připravili pracovníci našich domovů. Například v Domově pokojného stáří sv. Františka se Jana Hruzková postarala o tematickou výzdobu společenské místnosti. Pro klienty nakoupila zákusky, svařila víno a společně si při dobré náladě povídali o tradicích a prvních láskách.



Jídlo umí lidi sbližovat



Jídlo má úžasnou schopnost spojovat lidi napříč kulturami a národy. Je to univerzální jazyk, který nám umožňuje sdílet zážitky a tradice. To si už několikrát ověřili v Centru pomoci sv. Martina. V březnu chtějí v nastaveném trendu pokračovat.

Centrum pomoci sv. Martina poskytuje pomoc lidem v tíživé situaci, dlouhodobé krizi, obětím mimořádných událostí, živelných a přírodních katastrof, migrantům. Centrum, kromě jiných druhů pomoci, podporuje sociální začleňování. K tomu slouží různé programy, které zde probíhají. V rámci tvořivých dílen a workshopů se zde pustili i na kulinářské pole, protože si

dobře uvědomují, že jídlo hraje klíčovou roli v našich vztazích i kulturním porozumění. „Dává nám to smysl, protože jídlo lidí sbližuje, napomáhá setkávání a tím se boří mýty,“ uvedla vedoucí Centra pomoci sv. Martina Adéla Raifová.

Na březen si v Centru pomoci sv. Martina připravili hned tři zajímavé gastronomické akce. První je český Masopust, který

na Ukrajině znají jako Masljanu. Jsou to tradiční svátky obou zemí, při nichž se oslavuje konec zimy a příchod jara. Každý z těchto svátků je spojen s jedinečnými zvyky, veselím a výborným jídlem. V Centru pomoci sv. Martina si společně usmaží tvarohové koblíčky.

Na 18. března připravili v Centru kurz vaření s Andrejem. Tento profesionální kuchař, který vařil na Krymu, bude učit, jak si připravit sushi. Přestože většina z nás bere sushi jako tradiční japonské jídlo, tak Andrej ukáže, jak moc oblíbené je na Ukrajině. „Ukrajinci sushi milují. Dokonce i malé děti. Možná je to tím, že mají moře a přístup k čerstvým rybám, nevím. Každopádně se s Andrejem naučíme základní pravidla při přípravě sushi a uvaříme a ochutnáme různé recepty,“ uvedla koordinátorka aktivit Lýdie Uhlířová. Návštěvníci kurzu se podle ní mají na co těšit. Pan Andrej už při předvánočním setkání v prosinci ukázal, jak se vaří pravý ukrajinský boršč. Další kulinářskou aktivitu si v Centru připravili na 25. března, kdy zvou všechny zájemce na společné vaření ukrajinských specialit. Ukrajinci zde budou své české kolegy učit připravovat polévku soljanku, která je jedním z jejich typických jídel. Má mnoho variant, ale prakticky v žádném receptu nechybí okurky. Také si upečou česnekové pampušky. Při společném stolování bude dost času na výměnu zkušeností.

MDŽ ve znamení hýčkání

Mezinárodní den žen se kvapem blíží, a tak se v Domově pokojného stáří sv. Františka pečlivě připravují na den, který je věnován něžnému pohlaví.

Oslava Mezinárodního dne žen a ženství jako takového se v domově stala tradicí. Nejinak tomu bude i tentokrát, takže se klientky mohou těšit na hýčkání jako v salónu. Domov by opět měla navštívit kosmetička Veronika Danilková, která se u dam postará o příjemnou masáž obličeje, samozřejmě s kvalitními krémy, které zralá pleť potřebuje. Návštěvu přislíbila i bývalá vedoucí domo-

va, paní Petra Tomášková, která seniorkám dopřeje příjemnou masáž rukou, které dříve tak těžce pracovaly a dnes už jen odpočívají. Chybět by nemělo ani beauty studio. Odpoledne se klienti sejdou ve společenské místnosti k příjemnému posezení u kávy a čaje, kde na ně bude čekat občerstvení. Chybět nebudou ani květiny, které snad ženám předá mužská část osazenstva domova.



Stane se ...

Kněz udělí popelec

Popeleční středa je společně s Velkým pátkem dnem přísného půstu a připomínkou pomíjivosti pozemského života. Tímto dnem vstupujeme do 40denního postního období, které je přípravou na oslavu Velikonoc. Také v DPS sv. Hedviky dne 5. března při bohoslužbě udělí kněz věřícím na čelo popelec, který má připomínat, že jsme prach a v prach se obrátíme.



Sestry čeká náročný kurz

Třídenní certifikovaný kurz MZČR čeká dvě zdravotní sestry z Domácí zdravotní péče. V olomoucké fakultní nemocnici se budou vzdělávat v péči o pacienty se žilním kate-rem a parenterální výživou. Nové dovednosti pomohou klientům, kteří podstupují chemoterapii doma, s přerušovanou onkologickou léčbou, ale i s Crohnovou chorobou, či se syndromem krátkého střeva.

„Smyslem je sebereflexe,“ říká supervizor Charity Jeseník Martin Bušina

Již více než rok má Charita Jeseník nového supervizora, který pomáhá všem pracovním týmům řešit jejich „bolavá“ místa, ať již se jedná o vztahové problémy, nastavování a zavádění změn, nebo řešení konkrétních případů z práce s klienty. Je jím Mgr. Martin Bušina, který se více jak 20 let věnuje supervizní, přednáškové a vzdělávací činnosti v sociální sféře. Společně jsme si povídali o pozitivěch i zákrutách této práce.

Jako pedagog jste se zaměřil nejdříve na práci s dětmi. Co vás přivedlo k supervizi a práci s dospělými?

To by bylo asi na delší povídání. Zmíním zásadní milník a osudové setkání s profesorem Zdeňkem Matějčkem. Jezdil jsem za ním do Prahy několik let, když jsem začal pracovat v SOS dětských vesničkách. Tehdy dokončoval se svým odborným týmem svůj dlouhodobý výzkum v oblasti sledujícího třicet dva let vývoje šedesáti dětí, které od útlého dětství vyrůstaly v ústavní výchově. Srovnávali tyto děti s dětmi vyrůstajícími v individuální pěstounské péči, SOS dětských vesničkách a ve vlastní rodině. My jsme se s kolegou psychologem tehdy angažovali ve sběru posledních dat. S panem profesorem jsem mohl konzultovat svou počínající praxi v SOS dětských vesničkách. Pan profesor mi tehdy řekl, že pokud chci být dětem užitečný, musím projít psychodynamickým psychoterapeutickým výcvikem. No, a tak to celé začalo...

Jak dlouho už spolupracujete s Charitou Jeseník?

S Charitou Jeseník jsem se poprvé setkal na jedné dílčí akci jako assessor (hodnotitel) Development Centra pro vedoucí služeb, to bylo někdy před „covidem“. Jako supervizor spolupracuji s Charitou Jeseník teprve asi rok.

Jak se pozná dobrý supervizor?

To je dobrá a zároveň těžká otázka, na kterou zde nemáme dost prostoru a „zkratka“ by byla velmi nepřesná. Primárně je důležité budování kvalitního vztahu důvěry a bezpečí z obou stran. Ten by měl být dobrým základem (prostorem) pro pravdivou reflexi procesů v organizaci a sebereflexi každého účastníka supervize. Supervize není psychoterapie, proto tento prostor má své hranice. Vztah supervizora a supervidovaného je symetrický. S dobrou supervizí se můžeme osobnostně a profesně posouvat. I to, že se vlivem supervize rozhodne pracovník z organizace odejít, může být příkladem dobré supervize. Prostě potkáváme lidi v týmech i na manažerských pozicích, kteří tuto změnu vnitřně plánují, jsou dlouhodobě ve „stavu vnitřní

výpovědi“ a reflexe tohoto stavu jim umožní se rozhodnout a udělat potřebné změny. I když se to děje ojedinele, stává se to.

Co patří na správnou supervizi? O čem se má na supervizi hovořit? Je nějaké tabu?

Patří sem asi „všechno“, co supervidovaný (tým/jednotlivec/skupina) přinese. Může to



být v podstatě cokoliv. Dokonce i osobní témata, pokud supervidovaný vnímá, že už mu takové téma brání vykonávat každodenní práci, je legitimní o tom mluvit. Většinou pak pro takový moment volíme formát individuální supervize. Určitě je pak dobré a vhodné část takové supervize bezpečně vrátit zpět do týmové. Supervize je prostě pravdivý proces učení. Někdy je výsledkem supervize i doporučení hledat řešení v nějaké formě psychoterapie. Tabu je cokoliv, co by někoho mohlo ohrožovat, např. že by někdo sdělil o někom v supervizi, bez jeho souhlasu, věci z jeho osobního života. Někdy to může být hodně skryté... Většinou to poznáme tak, že se proces supervize „zastaví“.

Co na supervizi nepatří?

Určitě sem nepatří například zsměšňování, projevy neúcty např. k pohlaví a věku

nebo jiným odlišnostem. V supervizi se často objevuje humor, což je dobře. Oba ale víme, že hranice mého nebo vašeho humoru mohou být dost různé, takže je dobré to v procesu supervize vzájemně „kalibrovat“ tak, aby humor procesu supervize napomáhal, a ne jej zastavoval.

V Charitě Jeseník pracují převážně ženy. Odráží se to nějak i na supervizích? Řešíte nějaké specifické problémy, které v mužském nebo smíšeném kolektivu nejsou?

To, že jako muži a ženy jsme v řadě věcí odlišní, je pravda. V supervizi spíš vnímám to, jak je kdo osobnostně a profesně nastavený, jaké má kompetence a životní zkušenosti, jak je kdo otevřený, pravdivý a jakou má motivaci. Jak se vztahuje k ostatním členům týmu, jakou v něm má roli apod.

Za roky své praxe poznáte, jestli je kolektiv spolupracující nebo to v něm drhne. Pokud se setkáte s druhým případem, řešíte to? Poskytujete zpětnou vazbu?

Myslím si, že to je něco, co většinou supervizor pozná, někdy už na první supervizi, někdy později. Určitě to je téma, pokud je přinesou supervidovaní. Zpětná vazba ze strany supervizora je samozřejmě také žádoucí. Supervizor pečuje, vytváří bezpečný prostor, ale tuto „povinnost“ má i supervidovaný. Vztah supervizor – supervidovaný nám často může napovědět něco o vztazích supervidovaný – tým/vedoucí/klient. Ovšem toto téma by vyžadovalo mnohem víc prostoru.

Na supervizi má kolektiv přijít s nějakým tématem. Pokud jej nemá nebo se lidem nechce kousnout do „kyselého“ jablka, jak k tomu přistupujete? Rozmluvíte tým nebo jej necháte mlčet, což může být také nepřijemně tíživé?

S oblibou a nadsázkou říkám, že když tým nemá téma do supervize, je to to nejlepší téma ☺. Přicházím někdy do týmů, které jsou „traumatizovány“ dlouhým mlčením supervizora. Tento druh mlčení víc patří do psychodynamického terapeutického výcviku než do supervize. Musíme si uvědomit, že supervize není pro řadu organizací zrovna „levná záležitost“. Navíc supervize je manažerský nástroj. Neumím si představit, že bych podával po dohodě s týmem zpětnou vazbu organizaci typu: „vše je na dobré cestě, už jsme vám promlčeli cca 30 tisíc ☺, ale ono to jednou přijde ☺“. Supervize má mnoho dalších funkcí a je

na supervizorovi, aby je dokázal využít tak, aby tým vždy na něčem smysluplném pro sebe, klienta či organizaci pracoval. Vráťím se k první větě...ano, někdy se v supervizi tým „musí naučit,“ jak mít téma a jak se o tuto společnou zodpovědnost do budoucna postarat, protože to je jedna z „povinností“ na straně supervidovaného.

Ne všichni pracovníci jsou supervizi nakloněni. Podle některých je to ztráta času. Jiní se zase obávají, že když otevřeně přijdou s kritikou kolegy, tak budou posláni čelit problémům. Máte pro ně nějakou radu, či uklidnění?

Osobně si myslím, že největší zátěží a největším problémem je fakt, že něco takového už v týmu či organizaci existuje. Buď si o tom mlčíme a tiše to trpíme, nebo v organizaci a týmech bují rakovina pomluv. Nejhorší však je, když se toho zalekne supervizor ☹️. Smyslem supervize, jak zde už zaznělo, je reflexe a sebereflexe, jinými slovy – zabudovaný systém zpětných vazeb. O ten se snažím průběžně a většinou do 5. supervize hrajeme zpětnovazebnou hru, která nám umožní pochopit, že ocenění a pozitivní zpětná vazba je výživou pro sebeúctu každého z nás, a i pro sebeúctu týmu, a že negativní zpětná vazba není nic jiného než první krok k řešení problému. Také na základě výzkumů v týmech se ukazuje, že optimální poměr je 3:1. Tři pozitivní zpětné vazby na jednu negativní. Pak v týmech panují dobré vztahy a mají dobrý výkon a umí řešit většinu svých problémů.

Když jsem se v předchozím zaměstnání poprvé setkala se supervizí, bylo mi vysvětleno, že představuje bezpečné místo, kde se mohou probrat pracovní problémy, kde se hledá řešení a kde vše také zůstane, a člověk odtud odchází „čistý“. Bohužel, opak byl pravdou. Když si kolegyně postěžovala na chování druhé, nic se nevyřešilo a v týmu pak byla situace přímo nesnesitelná. Jak tuhle situaci vnímáte vy? Umíte „uhladit“ ostré hrany?

Situaci, kterou popisujete, slychávám často. Vracím ji však do rukou těch, kdo jsou za ni odpovědní. Supervize je symetrický vztah a je to manažerský nástroj a prostor pro supervidované. Proč to zde opakuji. Za prvé proto, že ten, kdo je zodpovědný za vztahy v týmu, není supervizor, ale ten, kdo vede tým, a jedna z jeho silných kompetencí je umět řešit konflikty na pracovišti. Za druhé – supervidovaný je zaměstnanec a platí pro něj zákoník práce a z něj vyplývají povinnosti, jak se v práci máme chovat. Proto začínám otázkou: „Co jste do dnešního dne udělal/a pro to, aby se vám společně lépe pracovalo. To je začátek, zasadit konflikt do kontextu a pojmenovat zodpovědnosti pramenící z rolí vedoucího a zaměstnance. Pokud to

má přesah k vedoucímu, dohodnout se, jak bezpečně zpětná vazba půjde k němu. Pokud je konflikt hlubšího charakteru, pracujeme na tom, aby obě strany našly zdroje, jak postupně situaci zvládnout. A téma, které nesmíme opomenout, je vliv konfliktu na tým a co může dělat tým. Zase, potřebovali bychom větší prostor ☺️. Tento problém má pokaždé úplně jiný rozměr, jiné souvislosti, jinou dynamiku a dopady.

Dočetla jsem se, že ve spolupráci s šesti domovy pro seniory jste s kolegy vypracovali metodiku domovy pro seniory, hospicovou péči či SAS pro seniory s inovativním využitím prvků metod sandplay, validate a reminiscence. Můžete ji přiblížit?

Tak to je opravdu téma na 4čtyřdenní praktické školení ☺️.



Základem každé dobré spolupráce je schopnost mluvit přímo a upřímně. S tím jde ruku v ruce důvěra. Pokud během supervizí narazíte na obtížná a bolestivá témata, kde berete sílu na hledání řešení?

Jeden z mých psychoterapeutických výcviků je orientován na zdroje a talenty. Takže pokud chceme cokoliv řešit, musíme vytvořit, jak s oblibou říkám, „silové pole“ všech zdrojů a talentů a zkušeností týmu.

Dočetla jsem se, že k vašim přesvědčením patří, že změna je vždy možná. Umíte o tom přesvědčit i své klienty?

Myslím si, že ne ☹️. Jsou věci, které nezměníte, ale to, co vždy můžete změnit, je to, jaký mají dopad na Vás tady a teď a na Vaši budoucnost. Toto většina lidí chápe, protože to je pravda. Ovšem víme, že někdy je to složitá cesta.

Jste velice vytižený muž. Jste předsedou spolku Place for everybody. Angažujete se v projektu Socioklima a identifikaci dětí ohrožených školní neúspěšností, spoluvlastníte společnost ARX imaging. Kde berete čas na odpočinek?

Tuto otázku bych upravil. Arx imaging byla velmi nadčasová post studentská vize, kdy jsme chtěli v době, kdy teprve začínal internet, realizovat virtuální výstavy na internetu a obchod s knihami. Za vydělané peníze jsme chtěli koupit hrad Lietava na Slovensku a začít s rekonstrukcí. Nenapadlo nás tehdy myšlenku, proces a program patentovat, a už je Vám asi jasné, jak to dopadlo ☹️. Tolik k Arxu. Činnost spolku se teď omezuje jen na určitý druh supervizí. Z osobních a pracovních důvodů jsme další rozvoj spolku odložili na rok 2026.

Projekt Socioklima a Identifikace dětí ohrožených školní neúspěšností není můj projekt a momentálně se v něm kromě osvětové činnosti neangažuji.

K otázce na odpočinek... hodně cestuji, a tak mám poměrně hodně času v odpoledních a večerních hodinách na cvičení, saunu, kulturu, procházky apod.

Děkuji za rozhovor.

Mgr. Martin Bušina – medailon

narodil se 7. 4. 1971 v Moravské Třebové. Vystudoval speciální pedagogiku na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Poté nastoupil jako speciální pedagog tyflop do soukromé speciální školy v Prostějově. Dále pak pracoval ve Vincentinu ve Šternberku, kde se aktivně podílel na procesu transformace. Jeho další profesní kroky pak vedly do mezinárodní organizace SOS dětské vesničky ČR, kde pracoval nejprve jako pedagog s dětmi a náhradními rodinami, později jako vedoucí projektu podpory dospívajících a mladých dospělých, opouštějících pěstounskou péči. Nakonec jako národní poradce ředitele SOS dětských vesniček. Má za sebou Psychoterapeutický výcvik v dynamické integrativní psychoterapii, IPIPPAP Olomouc. Psychoterapeutický výcvik v rodinné a systemické terapii Modelu růstu Virginie Satirové v Institutu Virginie Satirové. Po absolvování Dlouhodobého akreditovaného supervizního výcviku v Českém institutu pro supervizi získal Mezinárodní supervizní zkoušku EASC. Má i Mezinárodní výcvik v metodě Sandplay na Expresive Therapies Institut, organizovaný katedrou psychologie v Olomouci a vedený australskými lektory.



výstava výtvarných prací a fotografií

**18. ročník doprovodné soutěže
Tříkrálové sbírky**

Vernisáž s předáním cen vítězům proběhne:

úterý 4. března v 17 hodin

Centrum pomoci sv. Martina

28. října 887/1, Jeseník

Trvání výstavy: 4.–31. března 2025



Supervize je o důvěře



Spokojený zaměstnanec rovná se i spokojený klient. Charita Jeseník proto zveřejnila stávající systém odborné podpory svých zaměstnanců prostřednictvím supervize. Nově zavedla supervizi manažerskou. Od loňského roku ji poskytuje jeden supervizor.

Co to vlastně je supervize? Jedna z definic říká, že jde o celoživotní formu učení zaměřenou na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí. Má velký význam v psychohygieně pracovníků v pomáhajících profesích, u nichž má snižovat riziko syndromu vyhoření. Je to jeden z nástrojů podpory pracovníků. Supervizor je průvodcem, který jedinci nebo týmu pomáhá rozvíjet profesní do-

vednosti, posilovat vztahy v týmu a nalézat řešení problematických situací. To, že supervizor působí v organizaci jen jako externí odborník, umožňuje, že vidí situaci a problémy bez zaujetí a přináší nové pohledy tam, kde je ostatní nevidí. Supervizorem celé Charity Jeseník se stal Mgr. Martin Bušina, který se během minulého roku zaměřil zejména na budování důvěry, která je pro kvalitní supervizi

nezbytná, stejně tak jako pocit bezpečí. S manažery organizace pracuje na zvládnutí změn v organizační struktuře a podpoře jejich manažerských dovedností. Jak supervizi vidí samotní pracovníci? „Z mého pohledu je naprosto zásadní, aby pracovníci mohli otevřeně hovořit o svých problémech a věděli, že vše zůstane uvnitř. To se v minulosti bohužel nedělo a zaměstnanci nechtěli na supervizi chodit. Lidé v naší práci ale potřebují záchranu před vyhořením, potřebují si promluvit, rozebrat problém a pan Bušina to umí. Stačí jedna věta a člověk ví, že má pravdu a nutí jej zamyslet se,“ uvedla vedoucí DPS sv. Hedviky Milena Rygelová.

Supervize se může zaměřit i na podporu vztahů v týmu. V jedné službě se pracovníci rozhodli, že na svých vztazích chtějí pracovat. „Určitě bychom chtěli řešit kolektiv, který z mého pohledu není úplně stmelový. Zatím jsme toto téma neotevřeli, ale doufám, že se do toho pustíme. Pomohlo by nám to všem,“ sdělila aktivizační pracovníce CHD sv. Anežky Anna Strýčková. O přínosu supervize nepochybuje ani v Denním stacionáři Šimon. „Je při tom prostor probrat věci, na které není běžné čas a získat na ně jiný a nezaujatý náhled,“ řekla koordinátorka individuálního plánování Markéta Kovalčíková.

Z mého pohledu

Předcházet profesnímu vyhoření

Jsem v Charitě šestý měsíc, a stále jsou tady věci, které jsou pro mě nové. Jedním z mých poprvé v novém zaměstnání byla i první supervize v životě. V předchozích zaměstnáních jsem se se supervizí nikdy nepotkala a ani jsem netušila, co to vlastně je, nebo co od ní mohu očekávat.

Opravdu mile mě překvapila otevřenost a zároveň diskretnost setkání na supervizi. Bylo to příjemné posezení, za kterého jsem si odnesla poznatky o supervizi jako takové, dobrý pocit z bezpečně uchovaných informací a z příjemného prostředí. Supervizor je vlastně takovým průvodcem, který pomůže mně nebo celé skupince vnímat, reagovat a mapovat nejen vlastní práci, ale také vztahy ve skupině, nebo v celém týmu. Je dobré, že si můžu s někým otevřeně popovídat, a přitom pojmenovat a uvědomit si problém – „jádro pudla“. Zároveň dostávám od supervizora návod na možné řešení problematické situace nebo nový úhel

pohledu na aktuálně řešený problém. Jako pozitivní cítím, že supervize může být jak individuální, tak skupinová. V kolektivu má každá z kolegyně jiný pohled na věc, jsme v organizaci různě dlouho, každou z nás trápí něco jiného. Smyslem supervize je rozvíjet pracovní dovednosti zaměstnanců, posilovat vztahy v pracovním týmu a nacházet řešení problematických situací. Jedním z cílů supervize, a to je pro mě velice důležité zjištění, je předcházení profesnímu vyhoření. Pomáhá nám, zaměstnancům, vyrovnat se s pracovním stresem. Posiluje rozvoj osobnosti a sebevědomí člověka. Měla by také přispívat ke zkvalitnění práce jednotlivých zaměstnanců i celého týmu, ke zlepšení komunikace mezi kolegy, sloužit jako dobrá podpora a opora v práci zaměstnanců.

V Domově pokojného stáří sv. Hedviky ve Vidnavě máme velký kolektiv a díky směnování a nemocem jsem byla nucena řešit, zda je supervize povinná. To ale

není důležité. Za podstatné jsem považovala vysvětlit pracovníkům, že supervize je hlavně pro jejich dobro, aby u nich nedošlo k syndromu vyhoření. Proto se snažím, aby supervizi prošli všichni pracovníci v přímé péči, protože jejich práce je nejen fyzicky, ale zejména psychicky velmi náročná. Vyhoření se jim může přihodit mnohem rychleji, než si myslí.

Supervizi chápu jako službu pro pracovníky, která v důvěryhodném prostředí umožňuje mluvit o všem, mimo jiné i o svých pochybnostech, nedostacích, selháních. Já zatím syndrom vyhoření neřeším, protože jsem stále v zácvičku, ale věřím tomu, že tato doba někdy po čase nastane. Jsem ráda, že existuje možnost supervize, že mohu využít supervizora, který mi může být velkou oporou.

Milena Rygelová
vedoucí



Duchovní zamyšlení

Uchýlit se na poušť

Draží přátelé, 5. března vstoupíme do postní doby. Pro většinu lidí tato doba nic neznamená. Pro věřící jde o přípravu na největší církevní svátky – Velikonoce.

Doba postní trvá 40 dní. Čtyřicet dní je v Bibli dobou velkých událostí a velkých změn. Čtyřicet dní trval dešť při potopě světa. Čtyřicet dní byl Mojžíš na hoře Sinaj, kde dostal od Boha Desatero Božích přikázání. Čtyřicet dní se Ježíš postil na poušti, než začal veřejně působit.

Poušť je místo vzdálené od lidské civilizace, kde člověk prodlévá o samotě. Poušť je místo setkání s Bohem. To prožívali četní poustevníci, kteří odcházeli na opuštěné místo. Bylo by krásné, kdybychom se i my mohli uchýlit na nějakou poušť. Asi to nepůjde. V naší zemi poušť nemáme, snad bychom našli samotu v nějakém hlubokém lese. Avšak nemůžeme všeho nechat a na čtyřicet dní zmizet.

Můžeme si však „poušť“ vytvořit doma. Najít si tiché místo a pokusit se každý den prožít nějakou dobu o samotě a tichu. V tichu mluví k duši člověka Bůh. Boží hlas nevnímáme, neboť jsme zcela zahlceni světem a jeho starostmi. Naše duše touží po tichu, touží po setkání s Bohem. Zkusme si proto vytvořit „poušť“ ve svých domovech.

Asi neuslyšíme Boží hlas přímo. Když se ztišíme a budeme myslet na Boha, může naše srdce zaplavit pokoj, radost a štěstí. Můžeme dostat vnuknutí, co máme dělat. Můžeme dostat poznání, co máme v životě změnit. V tichu se může ozvat i naše svědomí. Svědomí je Boží hlas v nás. Skrze svědomí k nám mluví Bůh.

Postní doba je dobou pokání. Máme poznat to zlé, co jsme vykonali. Máme poznat to, co jsme měli udělat, a neudělali jsme to. Nemusíme svůj život prožít ve výčitkách svědomí, pod tíhou svých vin. Máme naději, kterou je Kristus. On zemřel za naše hříchy na kříži, On zvítězil nad smrtí. To slavíme o Velikonicích.

Zkusme se v postní době uchýlit na „poušť“, zkusme najít samotu a ticho. Pak čtyřicetidenní postní doba bude i pro nás dobou velkých událostí a velkých změn.

Mgr. Ing. Jiří Urbánek
místoděkan



Poděkování

Děkujeme za dar

Charitní dům sv. Anežky ve Vidnavě chce velmi poděkovat paní Šulajové za finanční dar, který věnovala službě po úmrtí své maminky. Charitní dům použil peníze na nákup koupacího vozíku, který slouží klientům upoutaným na lůžko. „Velmi příjemně nás to překvapilo. Rodina vnímala, že jejich mamince byla v našem Domově poskytnuta kvalitní péče. Pro pečovatelky to bylo velké ocenění jejich práce. Za tento dar velmi děkujeme.“ uvedla vedoucí Charitního domu sv. Anežky Monika Buzková.

Krátce

Postní almužna

Popeleční středou vstoupíme do postní doby. K tomuto období se již tradičně váže dobrovolná duchovně-formační akce Postní almužna. Jejím smyslem je odkládat peníze za požitky, které si během půstu odepřete, do papírové pokladničky, tzv. postničky. Částka, kterou si lidé odeprou, pomůže jiným. V Charitě Jeseník vybrané prostředky putují zpravidla na pomoc dětem ze sociálně znevýhodněných rodin na aktivity, které by si jinak nemohli dovolit (např. zájmové kroužky, lyžařský výcvik). Děti by byly vyloučeny ze společných školních aktivit a nemohly by rozvíjet své zájmy a dovednosti.

Na klienty nezapomíná

Pan Zbigniew Romankiewicz na své bývalé kolegy a klienty nezapomíná. Na Tučný čtvrtek navštívil v převleku za medvěda bývalý vedoucí Domov pokojného stáří sv. Františka v Javorníku, aby si se seniory popovídal a obdaroval je sladkými koblihami. Ti klienti, kteří zůstali kvůli svému zdravotnímu stavu na lůžku, navštívil na pokoji. Děkujeme za návštěvu a radost, kterou všem v domově udělal.



Krátce

V pomoci uprchlíkům před válkou nepolevujeme

Na konci února jsme si připomněli smutné třetí výročí napadení Ukrajiny. Tři roky se Ukrajina statečně brání ruské agresi a Charita Česká republika, která zde pomáhá dlouhodobě, po invazi ještě rozšířila svou pomoc. Osud uprchlíků není lhostejný ani Charitě Jeseník, která se do této pomoci zapojila hned po jejich příchodu na Jesenícko.

Několik ukrajinských žen našlo v Charitě Jeseník pracovní uplatnění. V Centru pomoci sv. Martina působí čtyři ukrajinské ženy jako interkulturní pracovníce. Pomáhají uprchlíkům s hledáním bydlení i práce. Poskytují jim materiální a potravinovou pomoc, základní sociální poradenství a pomoc s vyřizováním dokladů při žádostech o humanitární dávky, při registraci o dočasnou ochranu a žádosti o její prodloužení. Pomoc pracovníků je zapotřebí i při registraci Ukrajinců u lékaře, při komunikaci se zdravotními pojišťovnami, ale i s přihlášením dětí do škol, při hledání kroužků a komunikaci s nadacemi ohledně úhrady školného.

Centrum pomoci sv. Martina pořádá od roku 2023 jazykové kurzy.

Pro uprchlíky z Ukrajiny je také důležité začlenit se do společnosti, která se stala jejich novým, i když možná jen dočasným domovem. Proto se v Centru pomoci sv. Martina pořádají pravidelná setkání při společném vaření a slavení českých a ukrajinských svátků. Chodí společně i na výlety a poznávají krásy Jesenícka. Jen v roce 2024 připravilo Centrum pomoci sv. Martina 38 aktivit, jichž se zúčastnilo 140 Ukrajinců a 40 Čechů.

