

Honza Kaňák, UČO 219040  
Závěrečná zpráva pro kurz GEN 510  
Rozsah: 48.084

## KC MOTÝLEK - SE ZAMĚŘENÍM NA NÍZKOPRAHOVÉ ZARÍZENÍ PRO DĚTI A MLÁDEŽ

### A. ORGANIZACE

#### 1. TYP ORGANIZACE

Organizace, která zde bude popsána a následně pokusně analyzována v rámci gender auditu, bude nejprve ohledně organizace a typu organizace zařazena v souvislosti s personalistikou a obecnou teorií organizací. KC Motýlek je organizací, která poskytuje sociální služby v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a to v rámci Centra denních služeb (pro rodiny s dětmi s postižením) a Nízkoprahového zařízení pro děti a mládež (pro cílovou skupinu 6 až 18 let, která se nachází v náročné sociální situaci - blíže viz bod 6 této části).

Základní otázkou pak může být, zda se o organizaci vůbec jedná. S ohledem na odbornou literaturu a na výzkumu, které i „firmy“ poskytující sociální služby pojmají jako organizace (Armstrong 2007; Glenn & Malott 2004; Rostila, Suominen & Asikainen 2007). Podle typologie Kostrouše (n.d.) by bylo možné tuto organizaci zařadit do IV. kvadrantu, tedy rychle se měnící (s ohledem na interakce s klienty a klientkami, na kterých je způsob poskytování služeb a jejich rozsah závislý), malou (8 interních a 5 externích zaměstnanců a zaměstnankyň - v rámci NZDM 2 zaměstnankyně a 1 zaměstnanec interní a žádný externí) soupeřící (s ostatními neziskovými organizacemi poskytujícími obdobné sociální služby) organizaci. Podle Zvacka (1999) se jedná o organizaci poskytující služby, ale i tak není naplněno vše, co právě Zvacek považuje za nutné pro tento typ organizací. Plánování služeb (v rámci NZDM) je sporadické (porady jednou za několik týdnů, v poslední době se ustálilo jednou za 3 týdny) a pořádné klientské porady, kde by bylo možné dojít k jasným postupům ohledně další práce s klienty a klientkami se konají ještě méně a spíše na bázi samo-organizace na základě setkání pracovníka a pracovnice.

#### 2. HLAVNÍ OBLASTI ČINNOSTI

Hlavní oblastí je poskytování sociálních služeb jednak pro klienty ve věkovém rozmezí 6 až 18 let (jak bylo naznačené výše), mateřské centrum pro rodiny s dětmi v předškolním věku a následně pro rodiny s dětmi s postižením (Centrum denních služeb a respitní péče) Dále bude popisována pouze služba NZDM (Nízkoprahového zařízení pro klienty od 6 do 18 let).

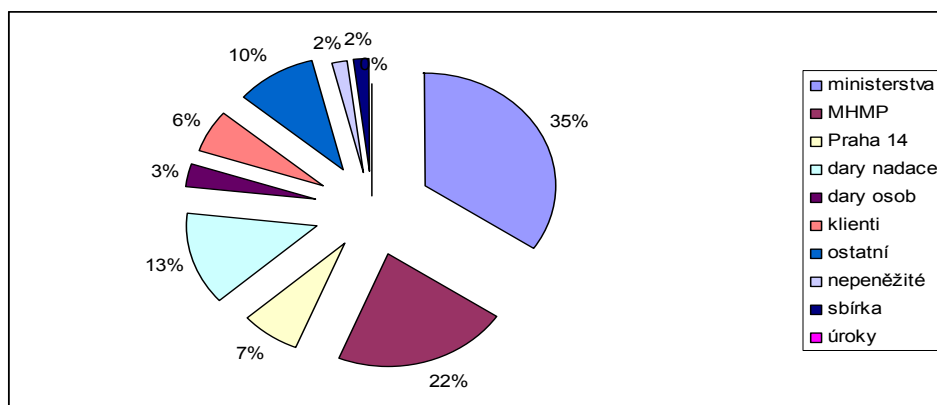
#### 3. FINANCOVÁNÍ

Organizace je financována především z grantů (MPSV, MŠMT, MV) a dotací Magistrátu hl. města Prahy (celkově za rok 2007) činil objem financí z těchto zdrojů 3.018.034 (což je 56,2% z celkových příjmů). Dále je organizace dotována z darů

**Komentář [J1]:** Upozorňuji také na to, že 10 normostran je 18 000 znaků vč mezer, a vy máte přes 48 tis. Toto je důležité vnímat, jelikož v bakalářské práci se netoleruje ani znak navíc. Můžete vynechat některé popisné pasáže – případně je zkrátit,...  
V ostatních pracích je obvyklá tolerance 10% méně či více.

**Komentář [J2]:** Pro přijetí práce je potřeba zapracovat připomínky oponenta. Doplnit ke Grafům, pod graf: Zdroj:autor. A shrnout stručně závěr fungování organizace z genderového hlediska.

fyzických a právnických osob, stejně jako z darů nadací a dotací Městské části Praha 14. (Výroční zpráva 2007) Takto rozložené financování bylo už v loňském roce problémem, protože nebylo jasné (při stále se snižujícím rozsahu finanční podpory ze stran ministerstev a magistrátu a to v návaznosti na zákon o sociálních službách) zda bude moci organizace vůbec fungovat a zda bude mít dostatečné množství prostředků pro provozování všech služeb.



Graf 1.: procentní zastoupení zdrojů jednotlivých prostředků

zdroj	Částka
ministerstva	1850758
MHMP	1167276
Praha 14	390000
dary nadace	706397
dary osob	180593
klienti	326574
ostatní	546971
nepeněžitě	96446
sbírka	103361
úroky	1893

Tab. 1.: přehled zdrojů financování KC Motýlek pro rok 2007 v Kč.

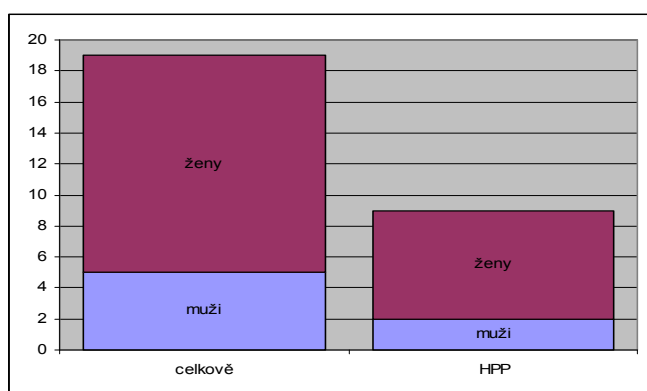
#### 4. STRUKTURA ORGANIZACE

Organizace je řízena ředitelkou. Zástupcem je muž. Celkově je organizace dělena do 5 sekcí : PR aktivity a fundraising, Centrum denních služeb (dále CDS), Podpora rodin s předškolními dětmi, Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež (dále NZDM), Respitní péče. Početně je každý úsek zajištěn nejméně jednou pracovnící, nejvíce pak 4 (včetně pracovníka a pracovnice na DPČ<sup>1</sup> - v rámci NZDM). Krom pracovníků a pracovnic NZDM ostatní pracovníci a pracovníci pracují také v dalších úsecích, které nejsou jejich „domácím“ úsekem. Krom těchto pracovníků a pracovnic spolupracují s KC Motýlek také externí spolupracovníci a spolupracovnice (jedná se o zajištění

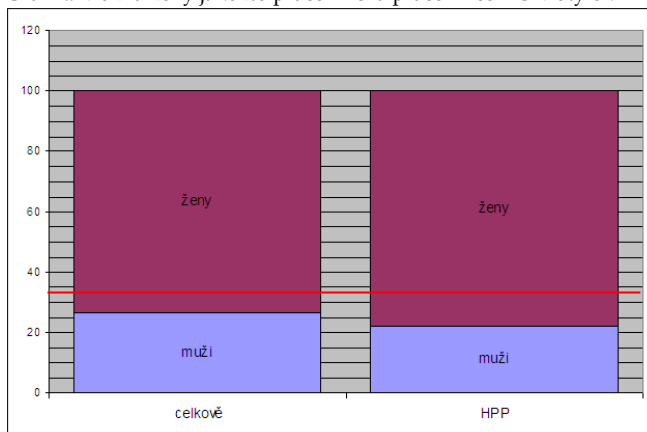
<sup>1</sup> Dohoda o pracovní činnosti.

supervize jak pro pracovníky a pracovnice, tak pro dobrovolníky a dobrovolnice; logopedku, lektorku kurzů angličtiny a výtvarnici).

Celkově tedy pracuje (jak v rámci HPP, tak DPČ – včetně externích spolupracovníků a spolupracovnic) 19 osob, z čehož je žen 14 (což je 73,7% všech zaměstnanců a zaměstnankyň). Na vedoucích postech jednotlivých úseků se nacházejí ženy. Oba dva muži, kteří jsou zaměstnání interně v KC Motýlek jsou zástupci (jeden ředitelky, druhý vedoucí NZDM). Pokud bychom vzali v potaz pouze pracovnice a pracovníky na HPP, pak by poměr ženy : muži byl 7 : 2 (muži tedy tvoří 22,2%, což je číslo blízké se poměru všech spolupracovníků a spolupracovnic.



Graf 2.: Muži a ženy jakožto pracovníci a pracovnice KC Motýlek



Graf 3.: procentní zastoupení mužů a žen v rámci KC Motýlek; 33% hranice (viz dále) vyznačena červenou čarou v grafu.

S hlediska požadavku gender mainstreaming lze říci, že není naplněna kvóta alespoň 33% zastoupení jednoho pohlaví. Zde se nabízí, krom obvyklých tezí ohledně pomáhajících profesí, jakožto „ženských“ především teze ohledně finančního ohodnocení pozic (Acker, 1991)– i když se jedná o neziskovou organizaci, je plat stanovován podle platových tabulek pro sociální služby, takže platově nejsou

pracovníci ani pracovnice příliš ohodnocení. Proto je - v souladu s možným očekáváním role „muž živitel“ obtížné najít pracovníka (muže), který by o danou pracovní pozici měl zájem.

#### 5. SÍŤOVÁNÍ - NAPOJENÍ ORGANIZACE NA DALŠÍ STÁTNÍ I NESTÁTNÍ, TUZEMSKÉ I ZAHRANIČNÍ ORGANIZACE

Organizace (a zde se budu zaměřovat na službu NZDM, neb jinak by rozsah byl příliš velký) je napojena jednak na ČAS (Česká Asociace Streetwork), která zastřešuje nízkoprahová zařízení, dále pak na nízkoprahové organizace z Prahy 14, s některými spolupracuje úzce především na plánování společných výjezdů, případně dalších volnočasových aktivit. KC Motýlek je také zapojen do sítě mateřských center. Dále spolupracuje na vzdělávání pracovníků a pracovnic, především ohledně standardů kvality práce, na území Prahy 14.

#### 6. POSKYTOVANÉ SLUŽBY - POKUD JDE O KLIENSKOU ORGANIZACI, JAKÉ JSOU CHARAKTERISTIKY KLIENTŮ/KLIENTEK, JAK JE PRO KLIENY/KLIENKY OBTÍŽNÉ SE KE SLUŽBÁM DOSTAT

Vzhledem k tomu, že se blíže zaměřím právě na službu Nízkoprahového zařízení pro děti a mládež, jedná se především o klienty a klientky, kteří (v souladu se zákonem 108/2006 Sb a metodikou NZDM Pacific) prožívají nepříznivou sociální situaci. Rámec je vymezen poměrně široce a existuje dodatek k metodickému pokynu, který vypisuje jednotlivé možnosti jak rozlišit zda zájemce o službu může nebo nemůže být klientem, klientkou zařízení.

Mezi základní charakteristiky mladších klientů a klientek (rozmezí 6 až 12 let) patří především nestrukturovaný volný čas a pohyb po sídlišti Prahy 14, stejně jako agresivní chování (napadání jak verbální, tak fyzické), kouření, pokusné užívání thc, někteří tagují. Zároveň bývají (ale neplatí u všech) nějakým způsobem narušeny vazby na dospělé - buď doma, nebo ve škole.

Klienti a klientky z věkové skupiny 13 až 18 let mají především problémy s agresivním chováním, pitím alkoholu, užíváním thc, vztahy s rodiči (a autoritou obecně), tagováním a sprejerství, dopouštění se trestných činů. Zároveň ovšem také jsou to klienti a klientky, kteří se sebepoškozují, jsou doma vystaveny týrání (jak psychickému, tak fyzickému, u některých je podezření na sexuální zneužívání), zanedbávání. Někteří utíkají z domova, někteří nemají příliš přátel a proto docházejí do NZDM.

Služby jsou poskytovány jednak nabídkou volnočasových aktivit, které si volí jednotliví klienti a klientky individuálně (i když je pravdou, že nejčastější volbou je hraní stolního fotbalu), také však v rámci poradenství, krizové intervence, situačních intervencí (kdy se jedná o práci s klienty a klientkami, kterou si nevyžádali primárně oni - nejčastěji se jedná o rozbor a zasahování do problematických situací na klubu), vyhledávání informací, kontaktování dalších institucí a v případě potřeby (což se nestalo za poslední 2 roky ani jednou) práce s rodinou (pouze krátkodobá nemající za cíl suplovat práci rodinných poraden). Počet úkonů je prezentován v následující tabulce. Je nutno podotknout, že kontaktní

práce je každodenní setkávání jednotlivce s pracovníky na klubu a nemá jasně vymezen obsah - účelem je navazování kontaktu, kotvení v realitě, hledání adekvátních způsobů interakcí atp. Prvokontakty jsou označením pro práci se zájemcem o službu, kdy je zájemci či zájemkyni představen klub, sdělena pravidla, práva povinnosti atp. a hledá se společně možný individuální cíl, stejně jako se určuje nepříznivá sociální situace.

	13 až 18	6 až 12	total
informační servis	105	98	203
kontakt s institucí ve prospěch KL	16	0	16
kontaktní práce	1659	2283	3948
poradenství	106	84	190
práce s blízkými osobami	1	2	3
práce se skupinou	116	238	354
prvokontakt	246	350	596
případová práce	146	87	233
sankce	47	90	137
situační intervence	298	520	818
skupinová práce	151	712	863
krizová intervence	7	7	14

Tab. 2.: Počty jednotlivých úkonů za období leden až říjen 2008

Služby jako takové, jsou pro klienty a klientky dostupné. Jednak probíhá jednou za rok návštěva škola na Praze 14, kde jsou v hodinách žáci a žákyně informováni o chodu klubu. Služby jsou poskytovány v odpoledních hodinách - a případně je nabízena možnost posunu otevírací doby po vzájemné dohodě a z odůvodněných případů.

## 7. PODPORA ZE STRANY STÁTU, KRAJE, MĚSTA

Podpora ze strany státu a města (městské části) jde jednak cestou přímých finančních dotací a zároveň nepřímé podpory pronájmu prostor, kde KC Motýlek sídlí (spolu s dalšími institucemi : obvodní lékař, městská policie, mateřské centrum Klubíčko - YMCA), který nedosahuje výše tržního nájmu nebytových prostor. Dále je organizaci zapůjčováno vybavení především pro NZDM, které zůstává majetkem MÚ Prahy 14, ale je dlouhodobě využíván při práci s klienty a klientkami NZDM.

## **B. TÉMATA**

### 8. PŘEDSTAVENÍ TÉMAT A PROBLÉMŮ, KTERÝMI SE ORGANIZACE ZABÝVÁ, PROJEKTY

Tematické celky, kterými se organizace zabývá vycházejí z cílových skupin pro které jsou v rámci KC Motýlek realizovány sociální služby. Jedná se tedy o podporu rodin s dětmi s mentálním postižením a dětmi předškolního věku, a podporu dětí a mládeže, které prožívají náročné sociální situace (přidržíme-li se terminologie zákona o sociálních službách).

V rámci prvního tematického celku (podpora rodin...) se jedná především o

dopolední aktivity, kdy mohou být buď děti sami nebo děti s některým s rodičů přítomny v „herně“ – což je prostor kde probíhají aktivity s těmito dětmi. Dále pak mohou využívat individuální práce logopedky, canisterapeutky a muzikoterapeuta. V odpoledních hodinách probíhá keramika a relaxační koupání (kdy se jezdí do blízkého plaveckého bazénu s cílem jednak relaxace pro děti s postižením zároveň ovšem rozvoje hrubé motoriky). Existuje také specifická služba, která probíhá podle zájmu jednotlivých rodin a to „sobotní hlídání“ – jedná se vlastně o respitní péči, kdy mají rodiče možnost děti s postižením zanechat na část sobotního dne v rukou pracovníků KC Motýlek a dobrovolníků a dobrovolnic.

V rámci aktivit v „herně“ je s dětmi zpíváno, mají možnost modelovat, či se jinak výt varně realizovat, mají možnost si (v případě tzv. volné herny) hrát podle svých představ spolu s některým z rodičů – kde je účast rodiče nutná. Práce s dětmi v rámci herny (nikoliv té „volné“) je rámována jednak obecnými vývojovými potřebami (rozvoj hrubé, jemné motoriky, hudebního citění, interakcí s ostatními atp.) a zároveň individuálně plánován (kde se na plánování nejčastěji podílí pracovníce daného úseku s někým z rodičů).

Co se druhého celku (NZDM) týče – služby jsou provozovány v odpoledních hodinách buď od 14,00 hodin případně od 16,00 a to podle toho, zda je otevřeno pro cílovou skupinu od 6 do 12 let, či od 13 do 18. Období kolem 12 a 13 roku jsou volně průchozí, což značí, že je na klientech a klientkách do jaké skupiny se zařadí a to podle toho, kde mají nakontaktováno více kamarádů a kamarádek. Služby jsou určovány podle individuálních potřeb klientů a klientek.

## 9. REFLEXE GENDEROVÝCH ASPEKTŮ TĚCHTO TÉMAT

V následující části se budu jednak zabývat obecnými genderovými aspekty výše zmíněných témat, také více rozvedu přímou práci s klienty a klientkami v rámci Nízkoprahového zařízení pro děti a mládež (NZDM) s ohledem na problematiku genderu.

V rámci CDS i podpory rodin s dětmi v předškolním věku jde především o otázku, kdo reálně zůstává s dětmi doma a kdo může (z rodičů) chodit do práce, či zda se nějak mohou rodiče dělit o péči o své potomky. Zdá se, že více zůstávají s dětmi doma matky. Otců, kteří doprovází děti v rámci obou zmíněných služeb je málo (konkrétní statistiky jsou zaměřované na rodiny nikoli jednotlivé rodiče, kteří docházejí s dětmi do KC Motýlek a proto zde neuvedu konkrétní poměr, či hodnoty). Samotná reflexe tohoto aspektu péče o děti není reflektována systematicky. Je pravda, že v rámci prostor KC Motýlek byly vyvěšeny plakáty podporující nestereotypní role mužů a žen – otcové s dětmi doma, nicméně není zřejmé jaký dopad samotné vyvěšení mělo. Na dané téma se nepořádalo žádné setkání rodičů – matek, otců.

Na straně druhé (což platí nejen pro CDS, podporu rodin s dětmi v předškolním věku, ale i pro NZDM) je to obraz pomáhajících profesí, jako ryze ženských, kde péče, empatie a další vlastnosti potřebné pro výkon profese jsou shledávány jako ženské (viz např. koncept S.Harding in Šmausová, 2002). U mužů se pak očekává, že tyto vlastnosti jsou jaksí druhově druhové a že spíše dokážou kontrolovat, působit mocí (jak píše Šmídová – muži u moci a s mocí). Je to možné pozorovat v očekávání i

samotných pracovníků – např. směrem k pracovníkovi : „Tak tam běž, voni tebe spíš poslechnou, když seš chlap.“

V rámci NZDM je to především (ne)reflektování zažitých rolí (chlapci / dívky) a borderline aktivity (tedy kdy dochází k vydělování chlapců a děvčat – nebo mužského a ženského jako základní princip dělení skupin – zkrátka kdy dochází k zvýznamňování gender). Obecně v počátcích mého studia na FSS a vlastně i působení v NZDM byl gender jako jeden z faktorů ustanovujících jednak identitu druhak vztahy a interakce nerefléktován a dokonce bylo na genderová studia nahlíženo jako na něco radikálního – projevilo se to především tak, že když jsem uvedl jako druhý obor právě gen. studies, tak mě bylo doporučeno, zda bych to mohl nevyplnit, aby to nepůsobilo tak, že si zde „drží nějaké radikály“. Což jsem pochopitelně odmítl.

Jedním z případů, kdy dochází k prezentaci stereotypních rolí je práce s klienty a klientkami během které je využito komixů, které vydala Česká asociace streetwork a jenž se zaměřují na témata péče o kamarády během pití alkoholu, (prvního) sexuálního styku z pohledu chlapců a dívek, problematice školy a problémů obecně. Posledním z komixů je jakýsi úvodní příběh, jenž má představit nízkoprahové kluby pro děti a mládež.

Už u tématu sexu je rozdíl zda se řeší jakýkoliv sexuální zážitek (kde je navíc jasně aktivní kluk: „zve na mejdan, zve na pití) nebo sexuální zážitek první (kde nejprve sama dívka je aktivní – zve kluky na tancování, ale nic z toho nevede k cíli, který si vytyčila až nakonec přichází muž a dívku „sbalí“). Rozdíl je také v posledním obrázku mini-komixu. Chlapec, který se vyspal s dívkou probírá vše okolo a možné problémy s partou kluků, nicméně dívka, kterou sbalil starší muž jde sama po ulici a obviňuje se z toho, že je „úplně blbá“.

Stejně tak v úvodním komixu (Jdi do klubu) jsou rozděleny role následovně: holky chodí povídat s dalšíma holkama když o něčem mluví, tak o rozchodech a „zlomených srdcích“, kdežto kluci chodí hrát fotbálek, doučují se, zkouší s kapelou a povídají o sexu a drogách. Že je celkově zastoupeno více mužských postav – lze zde odkázat ke konceptu symbolické anihilace (Gauntlett 2003), jenž popisuje vytlačování ženských postav z mediálních obrazců.

Obecně lze říci, že mužské role jsou prezentované jako aktivní (chodí na mejdany, balí holky, pijí alkohol, mají problémy s dealery, rodinou..), kdežto ženské role jsou prezentovány spíše jako pasivní (de facto jsou využity k sexu, pečují o druhé „To se ti fakt nedivím, když píšeme písemku“ a povídají si s kamarádkami). Jakoby dva světy, které nejsou vzájemně propojeny – spíše se setkávají na opačných pólech určitého symbolického i faktického prostoru (jak poznamenává Harding (in Šmausová 2002). A když jsou propojeny, tak v rámci heterosexuálních vztahů nebo rodiny.

Tím může být prezentován obraz, který může být klienty a klientkami brán jako vzor, pokud nebude v rámci přímé práce s klienty a klientkami reflektován. Vliv médií a zároveň jejich dekodování jednotlivci pak vzájemně tvoří jakousi definici realit, jíž se snaží jedinci dostat. (Carter, Steiner 2004; Sunderland 2004) V souladu s Gauntlett (2003) se nepřikláním k postoji, jenž prezentuje moc médií nad jedinci jako absolutní – tedy podle teze, co je prezentováno v médiích se projeví v realitě.

"Média jsou v našich životech mocnou sociální institucí - nikoliv však jedinou."(Lind 2004: 354)

Abychom nezůstávaly jen u „stereotypních „prezentací, je potřeba informovat o tom, že pracovníkem (jenž z logiky a definice profese má být pomáhající a chápat) je, jak je možné vyvodit z užitého rodu v této větě, muž. Dochází zde tak k prezentaci jiné maskulinity než hegemonní. (viz Connell 2005).

Dalším polem, kde se projevují jednak stereotypní role, jednak borderline aktivity je realizace některých volnočasových aktivit – např. vaření. Když odcházela z NZDM jedna kolegyně, byl zamítnut požadavek po tom, aby vařil s klientky a klientkami kolega, že je to spíše dívčí záležitost. Stejně jako oblast úklidu a péče o uskladnění věcí je shledávána především vedoucí NZDM jako spíše ženská záležitost a tak i tuto část práce dostala na starosti nově nastupující kolegyně.

Já sem se osobně více zajímal o prezentaci maskulinit a jejich tvorbu a vydělování na klubu, což jsem již jednou v rámci FSS jakožto seminární práci zpracoval (pro kurz Gender v terénu), tudíž ji zde nebudu kopírovat a v případě zájmu zmíněnou práci zašlu.

Dalším velkým tématem je, zda je služba nastavena rovně pro chlapce i děvčata, zda vybavení klubu odpovídá jak potřebách chlapců tak děvčat. Z tohoto hlediska by bylo potřeba zpracovat jednak kontaktů v rámci NZDM děleného podle pohlaví, následně pak jednotlivých služeb a dotazníkové šetření ohledně potřeb klientů a klientek. Nicméně s ohledem na finanční limity a úvahy pracovníka a pracovník v NZDM je to v současné situaci spíše fikce než cíl, ke kterému by bylo možné reálně směřovat.

#### 10. KAZUISTIKY – POPIS PŘÍPADU KLIENTKY/KLIANTA + ŘEŠENÍ PROBLÉMU

Omlouvám se, ale i když mám přístup ke konkrétní práci s klienty a klientkami, tak kazuistiku neuvedu – v rámci této práce jsou dány u organizaci jasně její identifikační údaje a některé problémy, se kterými s klienty pracujeme jsou tak specifické, že by hrozilo rozpoznání klienta nebo klientky – i když je to velmi nepravděpodobné, tak ani to nebudu riskovat – tedy kazuistiky nebudu uvádět. Některé výseče práce s klienty a klientkami v rámci NZDM jsou uvedeny v bodě 9. této zprávy.

### **C. GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI**

#### 11. JAKÝM ZPŮSOBEM JE V ORGANIZACI REFLEKTOVÁN GENDER A TÉMA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE

Jak bude více přiblíženo v rámci bodu 13. není v organizaci jako takové reflektován gender a rovné příležitosti reflektován systematicky. Pouze nahodilé akce (jako plakáty podporující možnost pro otce využít rodičovské dovolené – ukazující je v neobvyklé roli pečujícího o dítě, nebo jako promítání filmu z cyklu Jeden svět v rámci NZDM).

Reflexe genderu a zažitých stereotypních rolí při práci s klienty a klientkami dochází stran mé a nejsem si jist, jak jsem schopen ovlivnit posun ne-reflexe k pokusům o reflexi genderu a rovných příležitostí.



## 12. JAKÝM ZPŮSOBEM JE KONCEPTUALIZOVÁN GENDER

Gender je jako takový konceptualizován v rámci dvou-sférového modelu (Connel, 2000). Role (mimo pracovní - jako kdo se stará u úklid, kdo opravuje techniku, na koho se obrací pracovnice s žádostí o pomoc s technickými problémy /jako je nefunkčnost internetové sítě, nefungující technika atp./, na koho se pracovníci obrací ohledně úklidů) jsou dány stereotypní představou o ženských a mužských dovednostech. I když je možné bezesporu reflektovat, že co se počítačové sítě nebo nefunkčnosti např. televize nebo dvd přehrávače je jedinou možnou reakcí pracovníků, volat odbornou pomoc, což je úkon, který dojísta zvládnou i pracovnice organizace. Přesto dochází k takto konzervovanému pojetí mužských a ženských úkonů.

## 13. JAKÁ JE GENDEROVÁ STRUKTURA ORGANIZACE - POKUSTE SE O GENDEROVÝ AUDIT ORGANIZACE

Při práci na této části závěrečné zprávy jsem vycházel z metodiky, která mě byla poskytnuta z pilotní verze Genderových auditů (GA), jenž v rámci projektu Prolomit vlny, realizovalo sdružení Aperiio. Úvodem chci vymezit limity, které mé zpracování má.

Jednak jsou audity jako takové teamovou záležitostí, kteroužto plně nemůže nikdy nahradit jednotlivec - zároveň předpokládaný rozsah práce je v metodice stanoven na 25 pracovních dnů pro celý team, což mě s ohledem na to, že tuto zprávu vypracováváme jednotlivě přijde přílišná zátěž v rámci kurzu.

Zároveň i prostředky sběru dat potřebné pro vypracování ucelené zprávy o GA se opírají jednak o hloubkové rozhovory, zároveň o Focus group, které se mi v plné míře nepodaří zrealizovat. Tudíž s ohledem na tyto limity půjde skutečně pouze o pokus o GA, nikoliv GA jako takový. Krom toho je potřeba vzít v potaz, že v organizaci pracuji, tudíž i má potencionální nestrannost může být ohrožena. Konečně pokus o GA je mým zájmem a není objednan organizací, takže je pravděpodobné, že se nedostanu ke všem relevantním dokumentům (jako jsou druhy smluv, výplatní pásky jednotlivých pracovníků a pracovníc).

Struktura následujícího textu bude vycházet z indikátorů. Jenž jsou přílohou pilotní metodiky ke Gender auditům ve firmám.

### 13.1. Výběr a přijímání pracovních sil:

KC Motýlek má zpracován systém výběru a zaškolování nových pracovníků a pracovníc. Nicméně genderová rovnost v něm není reflektována. Inzeráty jsou podávány v takové formě, že neobsahují pouze generické maskulinum. Požadavek po genderové rovnosti - poměrnému zastoupení jak mužů tak žen byl zvažován pouze při přijímání nové pracovnice v rámci NZDM. Obecně lze říci, že nejsou uchazeči o volná pracovní místa sledování co do zastoupení mužů a žen a tudíž není řešeno procentní zastoupení, kde převažují významně ženy. Procesu přijímání nových pracovníků a pracovníc se sice vždy účastní alespoň 2 lidé, málokdy je ovšem zajištěno, aby se mohli účastnit jak muži tak ženy (tedy stávající pracovníci a pracovnice) a přijímající komise není proškolená v otázkách rovného postavení mužů a žen, dokonce byly zaznamenány neznalosti v oblasti zákoníku práce a možnostech,

kdy lze a kdy nikoliv vypsát specifický požadavek ohledně toho, zda má pozici zastávat žena nebo muž. Zda je průběh zaznamenáván mi není známo. Z rozhovorů vyplynulo, že ženy nebyly dotazovány na svoje plány ohledně mateřství nebo rodinného života.

Inzeráty na pracovní místa jsou prezentovány jednak v rámci organizace, dále pak na internetu a institucích, ze kterých by se případní pracovníci a pracovníce mohli rekrutovat – nejčastěji oborově odpovídající katedry a fakulty vysokých škol. Inzeráty tak jak jsou formulovány oslovují obě (především použitím obou mluvnických rodů – krom inzerátu na volnou pozici kontaktní pracovníce NZDM, kde byl volen přístup vyvážení počtu mužů a žen na pracovišti a kde se vycházelo z předpokladu působení stereotypů mezi klienty a klientkami, které se objevovaly v praxi poskytování služby - pohlaví a objevují se v médiích, které souvisejí s oborem. Neobsahují žádná grafická znázornění a tudíž jsou v tomto graficky korektní.

### **13.2. Propuštění / odchod zaměstnanců a zaměstnankyň**

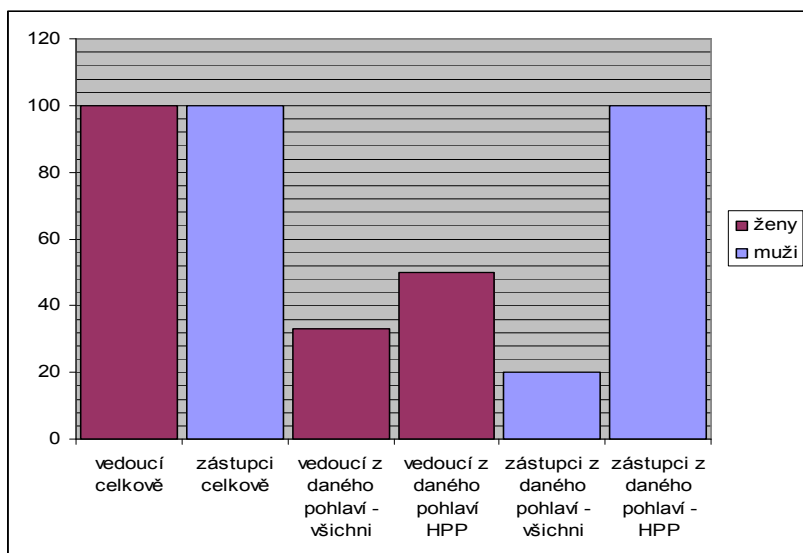
V poslední době odcházely zaměstnankyně především na mateřskou dovolenou. Propuštěn byl před několika lety pracovník za hrubé porušení pracovní smlouvy, které se týkalo nezvládané práce s klienty a klientkami v rámci NZDM. Jinak obě pracovníce, které v posledním roce odcházely ze zaměstnání tak činily na vlastní žádost. U obou na ně byl vyvíjen tlak, aby zůstali po delší dobu než jim je zákonem dána (v jednom případě 4 měsíce, v druhém dokonce ½ roku).

KC Motýlek nevede statistiky odcházejících pracovníků a pracovníc a zároveň neprobíhají „exit interview“ a proto není možné určit, zda-li za odchodem byla stránka ryze finanční, případně jiná.

### **13.3. Zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích**

V rámci KC Motýlek není ustanovena žádná konkrétní strategie podporující rovné zastoupení mužů a žen a vzhledem k tomu, že se jedná o organizaci malou, tak co se týče monitorování zastoupení mužů a žen na jednotlivých postech (i vedoucích) postačí volné pozorování – jenže ani toto není s cílem genderové rovnosti provozováno.

Vzhledem k tomu, že se jedná o organizaci malou budeme považovat za vedoucí pozice pouze vedoucí určitých úseků a nikoliv zástupce. Tím se dostáváme k tomu, že ve vedoucích pozicích jsou pouze ženy (100% vedoucích pozic; z celkového množství žen pak ve vedoucích pozicích 33%, z HPP pak 50%). U mužů je zastoupení takové, že z celkového množství je ve vedoucích pozicích 0%, v pozici zástupců pak z HPP 100%, ze všech spolupracujících pak 20%. I některými zaměstnanci a zaměstnankyněmi je poměrové zastoupení (spíše na obecné rovině celkového proporčního zastoupení mužů a žen, nikoliv s odkazem na vedoucí pozice) vnímáno jako nevyvážené.



Graf 4.: procentní zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích.

Je nutné podotknout, že na úseku NZDM je rozdělení vedoucích rolí dáno lety praxe na daném úseku a také vzděláním, které má vedoucí NZDM vyšší než její zástupce. Na úseku celkového vedení KC Motýlek (vedoucí žena, zástupce muž) je nutné podotknout, že zástupce vedoucí má (podle mne dostupných informací) nejnižší dosažené vzdělání (spolu s dalšími třemi pracovníci v organizaci). Z hlediska praxe je ovšem jedním ze zakládajících členů organizace a z tohoto důvodu je možné vysvětlit, že zastává pozici zástupce.

Co se týče genderově nespécifických, netypických rolí, lze v tomto případě mluvit o mužích, kteří je zde zastávají. Již samotná role pomáhajícího (jak bylo odkazováno v bodě 9) není typicky mužskou rolí. Je pravda, že správou technických záležitostí je pověřen muž.

Je ovšem nutné podotknout, že ženy i muži mají stejné podmínky na přijetí na vedoucí pozice. Jsou zde sledovány primárně faktory: vzdělání, doba praxe a zkušenost s vedením určitého projektu, případně teamu. Jakkoli není vyvážené zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích, je potřeba také sledovat – krom moci dané formálně, i moc, která je neformální – tzn.v záležitostech práce s klienty a klientkami a každodenního chodu organizace, kdo je vlastně ve „vedoucí“ roli. Pro mě osobně toto sledovat je velmi náročné a tak další cestou by bylo využít zápisů z porad a sledovat které návrhy a jak byly přijaty. V poradách se ovšem toto dočíst nemůžeme, neb jsou členěny podle kategorií (minulé období, plán na další období atp.) a není zde zaznamenáno, kdo přijatý postup navrhoval.

#### 13.4. Vzdělávání

V rámci organizace probíhá vzdělávání dvojí formou. Jednak se jedná o individuální vzdělávání, na jehož skladbě se podílí konkrétní pracovník či

pracovnice a v tomto ohledu se vychází z potřeb pracovníků a pracovnic. Také je zde zastoupeno vzdělávání pro KC Motýlek jako takový a zde se vychází z potřeby „dovzdělat“ – resp. specializovat v určitých oblastech – především pracovnice CDS. Účast na těchto školeních je ovšem nabízena i pracovnícím a pracovníkovi NZDM, pokud o ni mají zájem. Pokud je vybírána nějaká taková skupinová vzdělávací aktivita, jsou na poradě nabídnuty verze a témata vzdělávání a následně se hlasování zvolí konkrétní téma vzdělávání, jehož lektory a lektorky zajišťuje vedení KC Motýlek

Lze tedy říci, že organizace monitoruje vzdělávací potřeby jak mužů tak žen (vychází z individuálních vzdělávacích plánů) i organizace jako takové – resp. potřeby vycházející ze snahy o vzrůstající kvalitu poskytovaných služeb klientům a klientkám. I zaměstnanci a zaměstnankyně vnímají vzdělávací aktivity a jejich realizaci a naplňování jako korektní vůči nim samým a s ohledem na to, lze hodnotit vzdělávání jako takové za genderově korektní.

Vzdělávání se mohou účastnit pracovníci a pracovnice bez ohledu na typ pracovní smlouvy a pokud se nejedná o vzdělávání mimo organizaci (v rámci individuálních vzdělávacích plánů) je snaha, by probíhalo vždy v pracovní době zaměstnanců, kterých je pro daný úsek nejvíce (pokud je nabízeno i pracovníkovi a pracovnícím NZDM je zde kolize v tom, že jejich pracovní doba je spíše odpolední). Doba trávená ne vzdělávání (v rámci organizace) je ovšem započtena do pracovní doby. Pokud je pro pracovnice či pracovníky účast na vzdělávání charakterizována jako povinná, pak jsou jim termíny sdělovány nejčastěji měsíc dopředu, pokud je dobrovolná, pak nejčastěji na předcházející poradě nebo týden dopředu.

Účast je sledována u pracovníků a pracovnic (zda-li se z daného úseku účastnili či nikoliv) a není sledována podle genderu (resp. pohlaví) – jsou ovšem sledovány potřeby jednotlivých pracovníků a pracovnic a pokud je potřeba aby pracovnice nebo pracovník v určité části vzdělávání (nejčastěji totiž probíhá formou krátkých výcviků po 2 až 3 dny) odešel s dětmi nebo kýmkoliv s rodiny k doktorovi atp. je ze vzdělávací aktivity omluven či omluvena a to aniž by musel/musela psát oficiální žádost – probíhá po domluvě s ředitelkou KC Motýlek.

### 13.5. Mzdy

Co se hodnocení a mezd týče, jsou mzdy a jejich výše opřeny o platové tabulky, které nemusí organizace užívat. S tím souvisí i růst mezd, který se opírá o roky praxe (jenž jsou zase zaneseny v platových tabulkách). Veškeré příplatky jsou dány pracovní pozicí (příplatek za práci v hlukum za vedoucí pozici etc.) a následně pracovním poměrem (podle úvazku je poměrově určena i výše odměny). Systém je nastaven tak, že v něm nejsou jak přímo zmíněné, tak skryté vazby na pohlaví zaměstnanců, zaměstnankyň.

Hodnocení je zaznamenáváno v účetních knihách a samotným zaměstnancům a zaměstnankyním je předáváno na výplatních páscích včetně rozpisu položek mzdy. Co s nefinančních bonusů týče, jedná se především o firemní obědy či večere, na které jsou zváni všichni pracovníci a pracovnice KC Motýlek – výjimkou jsou odměny, které jsou udělovány za dobrý výkon při auditech, či jiných hodnocení kvality, které jsou udělovány pouze danému úseku KC Motýlek.

Nicméně pracovníci ani pracovnice nejsou informováni o tom, že by se mohli vyjádřit k výši a způsobu odměňování – pouze jednou v roce je vyplňován dotazník, který není anonymní a jež zpracovávají většinou vedoucí jednotlivých úseků (resp. ředitelka KC Motýlek pro CDS a podporu rodin s předškolními dětmi; a vedoucí NZDM pro tento úsek).

### **13.6. Způsob výkonu práce (flexibilita)**

Flexibilní pracovní doba je v KC Motýlek nabízena podle úvazku a pracovní pozice. Pokud je pracovník či pracovnice přijímán na přímou práci s klienty a klientkami, pak není možné, aby si tuto část pracovní doby (krom domluvené dovolené, případně napracování v rámci jiné aktivity) určoval. Jakékoliv ostatní aktivity (mimo přímou práci s klienty a klientkami) je možné odvést podle domluvy tak, aby celková pracovní doba odpovídala pracovnímu úvazku pracovníka a pracovnice. Je možné domluvit i práci z domova a jedna pracovnice organizace ji využívá, v minulosti byla tato možnost využita pracovníkem.

Přechody mezi úvazky nejsou nabízeny, ale je možné je využít na vlastní žádost. Jedna z pracovnic tak snížila svůj před tím navýšený úvazek zpět na hodnoty 0,5, když zjistila, že je to příliš náročné při úvazku 0,75 pečovat o dítě.

Metodicky ani jinak (formou směrnice etc.) není možnost využívání různých druhů výkonu práce (flexibilní režimy) stanovena a reaguje se na případnou ústní žádost pracovníků a pracovnic. Tedy v rámci KC Motýlek ani není sledováno nějak systematicky, zda jsou pracovníci a pracovnice se svými úvazky spokojeni.

### **13.7. Mateřská / rodičovská dovolená**

Co se rodičovské a mateřské dovolené týče, není zde vyvinutá žádná další strategie, krom povinností vyplývajících ze zákona. Pracovnicím (a pouze těm, které odcházejí na mateřskou a následovně rodičovskou dovolenou) je nabízena další spolupráce v rámci externího zaměstnaneckého vztahu, pouze pokud je potřeba vzhledem k pracovním pozicím a nabízeným službám.

KC Motýlek nikterak nemonitoruje, jaké jsou potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň ohledně rodičovství či mateřství a ani požadavek po konzultantovi / konzultantce vyškolených v genderové problematice, zabývajících se touto tematikou není naplněn. Vzhledem k tomu, že se jedná o malou organizaci, dovedu si představit, že by někdo ze stávajících pracovníků a pracovnic tuto pozici vykonával a to v rámci své pracovní náplně. Nicméně ani toto není zvažováno.

Vůbec téma rodičovství pracovníků a pracovnic není příliš reflektováno, neexistuje žádná oficiální nabídka se s volněm ohledně péče o rodinu obrátit na vedoucí KC Motýlek, neexistují mechanismy vykomunikování potřeb ohledně péče obou rodičů v rodině (tedy nejen zaměstnance a zaměstnankyni organizace). Stejně tak žádná pravidla ohledně komunikace s pracovníky a pracovnicemi na mateřské resp. rodičovské dovolené, stejně jako není vypracován plán s pracovníky a pracovnicemi, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou. Ani před jejich potencionálním návratem, zřejmě žádný plán vypracován nebude, neb není v žádném metodickém pokynu ani směrnici stanoveno, jak se má postupovat. Osobní zkušenost organizace ještě nemá, protože tato situace ještě nenastala – na mateřské

(resp. rodičovské) dovolené jsou teď 2 pracovnice a žádná pracovnice ani žádný pracovník se ještě po MD/RD nevracel. Co je umožněno, je kontakt s pracovištěm a pracovníky a pracovnicemi na něm, nicméně v mimo pro klienty a klientky otevíracích hodinách.

### **13.8. Soukromý/Rodinný a pracovní život**

Co se sladování rodinného a pracovního života týče, nemá firma jasně definovanou strategii. I možnost využít majetku KC Motýlek pro soukromé účely je postavena spíše na bázi dalších možných benefitů. Je možnost si vypůjčit základní vybavení (jako jsou hudební nástroje, nářadí, ale i rodinné lístky do ZOO). Není ani dán způsob, jak by pracovníci a pracovnice dávali najevo, jak by si představovali možnou pomoc, či zlepšení ohledně sladění pracovního a soukromého života. Dokonce když jedna z pracovnic externě spolupracujících s KC Motýlek musela pečovat o své nemocné dítě, bylo na poradě řešeno spíše to, zda s ní dále spolupracovat, aby to neohrozilo poskytování služby. Rozumím potřebě zajisti stejně kvalitní standard péče pro klienty a klientky, pouze akcent, jakým byla diskuse vedena se mi nezdál korektní – bez primárního hledání, jak pracovníci pomoci sladit obě dvě sféry.

### **13.9. osobní rozvoj, volno**

KC Motýlek umožňuje využívat volno na studijní účely – tedy volno neplacené. Není problém, jak pro muže, tak ženy o volno požádat a nestalo se, že by ho nedostali. Pokud se jedná o volno žádané za účelem vzdělávání se v rámci druhé práce, je potřeba toto volno vyargumentovat a není jisté, že ho pracovník nebo pracovnice dostanou.

Ani volno studijní není zakotveno v jakémkoliv řádu a zdá se, že tedy záleží pouze na ochotě vedoucích pracovnic, zda volno udělí nebo nikoliv.

KC Motýlek umožňuje čerpat finanční prostředky na další vzdělávání a osobní rozvoj – nejsou ovšem dány žádné fixní částky na které by pracovníci a pracovnice měli nárok. Je tedy vždy otázkou, zda-li požadovaná částka bude pracovníkům či pracovnícím placena.

Čerpání ostatního volna (dovolené) se řídí spíše provozní dobou zařízení a v rámci NZDM dokonce striktně dříve probíhalo u jedné pracovnice plánování jejího osobního volna na základě požadavků vedoucí pracovnice.

### **13.10. Strategie pro implementaci rovných příležitostí**

Vedení firmy v současné době neuvažuje a nebylo to zmíněno ani jako možnost na poradách pracovníků a pracovnic o možném zaměření se na genderové aspekty fungování KC Motýlek. Nemá vypracovanou jakoukoliv koncepci, ve které by byly rovné příležitosti zařazeny či zmíněny, tudíž ani nehledá příklady dobré praxe z ostatních firem, sdružení.

Z čehož dále vyplývá, že ve firmě není pověřen pracovník či pracovnice, kteří by se zabývali implementací rovných příležitostí. Vzhledem k tomu, že žádný proces implementace neprobíhá, není ani nic monitorováno a upravováno.

### 13.11. vzdělávání v genderové oblasti

Genderová problematika není v rámci KC Motýlek jakkoliv reflektována přímo a tudíž není ani součástí jak vstupního, tak průběžného zaškolování zaměstnanců a zaměstnankyň. Ani oblast možného sexuálního obtěžování na pracovišti není reflektována. Nejsou dány meze, které by hraničili možné nevhodné chování, s pracovníci ani pracovníky nebylo toto téma komunikováno.

### 14. JAK JSOU V ORGANIZACI ZAJIŠTĚNY ROVNÉ PODMÍNKY PRO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANKYŇ

Z výše zmíněného je zřejmé, že rovné podmínky nejsou systematicky zajišťovány vůbec. Můžeme začít kritikou naprosté nerefluktovanost procentního zastoupení mužů a žen v rámci organizace, přes nulovou koncepci politiky rovných příležitostí. Jediným pozitivem v tomto ohledu, které navíc nevychází z politiky rovných příležitostí, je možnost zkrácených úvazků, kontakt s organizací pro pracovníky a pracovníce na rodičovské (resp. mateřské) dovolené a individuálně pojaté vzdělávací plány pro pracovníky a pracovníce. Snad ještě rovné platové podmínky, i když i toto je dáno spíše finanční situací a opřením se o platové tabulky a nikoliv reflexí genderové problematiky, resp. problematiky rovných příležitostí.

## D. REFLEXE PRŮBĚHU PRAXE

### 15. JAKOU ČINNOST JSTE BĚHEM PRAXE VYKONÁVALI

V organizaci pracuji jako kontaktní pracovník NZDM – tedy jsem odpovědný za kontakt s cílovou skupinou, za jednání se zájemci o službu (jednak představení klubu, pravidel, možností toho co lze zde dělat a co nikoliv, také ovšem posouzení jeho/její náročné sociální situace a to proto, zda může nebo nemůže služeb využívat), dále za uzavírání smluv o využívání služeb a konečně individuální plánování, poskytování poradenství, informací, reagovat na interakce na klubu, kontrolovat naplňování pravidel a případně udílet sankce a dohlížet na jejich provedení (nejčastěji zákaz vstupu do NZDM na jasně vymezenou dobu – nejčastěji 30 minut, a odpracování - za zničený majetek klubu).

Dále zpracovávám do databáze záznam z jednotlivých dnů a z práce s klienty a klientkami, kontaktuji další organizace, pokud je s klienty domluvena spolupráce s nimi. Jsem také odpovědný za tvorbu metodik práce s klienty a klientkami – resp. za jejich první návrhy. V současné době tvořím takto metodiky práce s klienty ohledně specifických tematických celků, jako je stres a vyrovnání se s ním, první pomoc, drogová oblast. Zaškoluji nové pracovníky a pracovníce, stejně jako dobrovolníky a dobrovolnice v rámci NZDM (celkově první úvodní schůzku s dobrovolníky a dobrovolnicemi má na starosti pracovníce KC Motýlek, pak probíhá školení dobrovolníků a dobrovolnic a následně jsou zaškoleni a zaškoleny v rámci jednotlivých „úseků“ KC Motýlek).

### 16. JAKÉ ZNALOSTI ZÍSKANÉ BĚHEM STUDIA JSTE PŘI PRAXI VYUŽILI

Především znalostí ohledně rozlišného přístupu k chlapcům a děvčatům ve školních zařízeních (Connell, 2000), což mě přivedlo k myšlence více sledovat jakou

poměrovou část času věnuji klientům a jakou klientkám, nakolik rozdílně soudím některé podobné jednání s ohledem právě na to, zda jsou to děvčata nebo chlapci.

Dále pak v rámci Gender mainstreamingu a Právním minimu teze ohledně výběrového řízení, kde jsme formulovali požadavky na výběr pracovnice s ohledem na vyrovnané zastoupení mužů a žen v přímé práci s klienty a klientky NZDM, druhak s ohledem na obecné teoretické poznatky v rámci kurzů Genderová struktura společnosti I a II, kdy jsme vycházeli z teze, že některé stereotypní předpoklady o před-porozumění určitým tématům buď muži nebo ženami mohou výrazně ovlivnit jednání klientů a klientek a chuť se svěřovat se svými problémy – to se nám několikrát v praxi ověřilo a zde se mě jeví primárně nabídnout možnost práce na aktuálních potížích klientů a klientek a až následně případně probrat z jakých důvodů to nechtěl/nechtěla říct pracovníkovi, či pracovnici.

Dále také během workshopu pořádaného ČAS ohledně využití preventivních komixů na specifická témata (viz bod 9), kdy jsem informoval o stereotypní prezentaci rolí chlapců a dívek v komixu a potřebě nějak tyto role reflektovat v rámci přímé práce s klienty a klientkami.

V rámci realizace preventivních programů a jejich hodnocení jsem také využil dalších znalostí z kurzu týkajícího se Gender Mainstreamingu ohledně potřeby evaluace a analýzy zapojení chlapců a dívek do programu a toho jaké by mohly být rozdílné dopady. Měl jsem možnost dva bloky přímo ovlivnit (jejich strukturu jsme vymýšleli spolu s kolegy z mého druhého zaměstnání).

#### 17. JAKÉ ZNALOSTI VÁM CHYBĚLY – Myslíte, že některé z nich by bylo možné zařadit do některého z kurzů GS?

Je pro mě dost náročné odpovědět zrovna na tuto otázku, ale když sle nad tím tak zamýšlím, tak bych asi více potřeboval kurz praktické aplikace rovných příležitostí v praxi (nikoli pouze aplikaci gender mainstreamingu, kterýžto kurz byl především o programu, projektu a jeho hodnocení) v rámci specifické populace. Je mi jasné, že není možné – vzhledem k rozmanitým polím působnosti, ze kterých se studenti a studentky kombinované formy studia „rekrutují“ – pokrýt populace všechny, ale např. práci s dětmi a mládeží bych osobně ocenil – tedy zda by bylo možné udělat něco, co proběhlo v rámci projektů Žáby na prameni, či jiných organizací a zda by bylo možné to včlenit jako (výběrový) kurz do studia GEN.

Dále jsem potřeboval – vzhledem k analýze odlišného využívání preventivních programů chlapci a dívkami – základy statistiky, které se na GEN nevyučují. Vzhledem k tomu, že co vím na sociologii i na psychologii jsou v kurikulu bc. studia, bych sám za sebe nepociťoval potřebu si kurz statistiky zopakovat ještě v rámci druhého oboru. Už tak mi dal dost zabrat na psychologii.

#### 18. CO JSTE SE BĚHEM PRAXE NAUČILI

Vzhledem k tomu, že jsem do KC Motýlek nenastupoval bez předchozí praxe v sociálních službách (před nástupem jsem již pracoval 2 roky v rámci organizace poskytující krizovou intervenci dětem), je pro mne obtížné nějak vydělit co jsem si „dopiloval“ a v čem jsem se zdokonaloval (tedy co jsem se primárně naučil v rámci mého působení v krizově intervenčních službách a výcvicích) a co jsem se naučil až



v KC Motýlek.

Jediné o čem to mohu říci 100%, je tvorba metodik, kterou jsem měl na starosti od svého počátečního působení v organizaci a se kterou jsem se dříve nesetkal.

19. PREZENTACE VLASTNÍ TVŮRČÍ PRÁCE - ČLÁNKY, ANALÝZY, RECENZE, PROJEKTY ČI JEJICH ČÁSTI (MOŽNO UMÍSTIT DO STUDENTSKÝCH MATERIÁLŮ NA ISU)

Za vlastní tvůrčí práci, která přímo nesouvisí s každodenním poskytováním služeb klientům a klientkám v rámci NZDM, považuji především tvorbu metodik ohledně práce se specifickými tématy a následně spoluautorství dvou preventivních programů na témata „násilí, šikana (cílová skupina 6 až 12)/sebepoškozování a sebevraždy“ (13 až 18 let) a „virtuální závislosti (6 až 12 let) / stres a jeho zvládnání (13 až 18 let)“. Žel ani jednu z uvedených nemohu prezentovat v rámci této zprávy neb metodiky zatím podléhají nemožnosti zveřejňovat je jinde než v rámci KC Motýlek (resp. Než jeho zaměstnancům a zaměstnankyním) a preventivní programy sice byly opřeny o podklady, které jsme s kolegyní nashromáždili a zpracovali, jenže osnova, která k nim vznikla a kterou by bylo možné sem umístit by zdaleka nevyhovovala o obsahu samotné práce v rámci programů a jejich konkrétní popis i s odkazy a vysvětlením by značně navýšil obsah této zprávy.

20. DOVEDETE SI PŘEDSTAVIT ABSOLVENTA/ABSOLVENTKU OBORU GS JAKO ZAMĚSTNANKYNI ORGANIZACE. V ČEM BY BYLY JEHO/JEJÍ SILNÉ STRÁNKY OPROTI ABSOLVENTŮM/ABSOLVENTKÁM JINÝCH OBORŮ.

Dovedu. Nejlepší by mě připadla kombinace s oborem sociální práce a sociální politika (vzhledem k požadavku po vzdělání v této oblasti jako podmínce možnosti výkonu praxe v zařízeních sociálních služeb jako sociálních pracovníků a pracovníc). Výhodou by bylo především zaměřením se na mechanismy oprese (v rámci Gen specifitěji změřením na opresi vůči ženám), na možnou skrytost, na mýtus krásy a stereotypní role. To je pak následně možné aplikovat do praxe, především (ale nejen) v práci s dětmi a mládeží, kteří prožívají různé náročné situace buď doma, nebo kdekoli jinde.

**E. CELKOVÉ ZHODNOCENÍ**

21. JAK NA VÁS ORGANIZACE PŮSOBILA

Jako organizace, v níž se lidé snaží dělat svoji práci co nejdopovědněji a co nejlépe. Nicméně jak finanční limity, tak (podle mého) nedostatečné rozdělení kompetencí (kdo za co odpovídá), které následně ústí v tom, že kontrola prováděné práce není systematická a dochází k ní většinou před audity nebo jiným „venkovním“ hodnocením kvality práce, brzdí její rozvoj směrem k profesionalitě. V určitých úsecích chybí systematické plánování, kde by se jasně řeklo, kolik času je potřeba věnovat jaké činnosti a za jak dlouho mají být splněny určité úkoly, úplně.

Je to dle mého názoru hodně na škodu, protože pak to (a zde mohu mluvit ze své osobní zkušenosti) svádí k tomu, že pokud člověk není kontrolován za svoji práci, která mu není příliš jasně vymezena, že mám tendenci (kteréžto musím odolávat) si

dělat v pracovní době ostatní věci, které potřebuji vyřídit. Dále pak k tomu, že se cítím pod relativním tlakem, protože není zřejmé, co mám kdy dělat – resp. Jsou dány dlouhodobé úkoly, které i vlivem nedostatku finančního, nelze všechny plnit na 100%, což je pro mě dost nepříjemná záležitost, když vím, že plněním jednoho úkolu vlastně ten druhý vědomě neplním.

## 22. JAKÉ JSOU SILNÉ STRÁNKY ORGANIZACE

- snaha po co největší profesionalitě ze stran vedení i pracovníků a pracovníc
- možnost domluvy ohledně pracovní doby (resp. nejčastěji té části, která se netýká přímé práce s klienty a klientkami)
- malý počet členů umožňuje snadnější komunikaci v teamu
- poměrně velké povědomí o standardech kvality sociálních služeb (v rámci teamu pracují dvě inspektorky kvality soc. služeb)
- zavedená supervize jako standard
- příspěvky na vzdělávání pro pracovníky a pracovníce
- v rámci finančních možností snaha organizovat specializované kurzy pouze pro potřeby KC Motýlek (naposledy Fyzické restriktce při práci s lidmi s autismem pro pracovníky a pracovníce CDS)

## 23. JAKÉ JSOU SLABÉ STRÁNKY ORGANIZACE

- finanční limity neumožňují propracovat některé úkoly tak, jak by bylo potřeba – např. na propracování jak metodiky práce s klienty (které vyplývají ze zákona o soc. službách) je velmi málo času, spíše není
- porady ohledně klientů a klientek v sekci NZDM jsou sporadické (snižuje to úroveň služby)
- některé úkoly (ohledně požadavku následného vzdělávání ale i jiné) jsou částečně plněny formálně – tedy aby byly vykazatelné, bez odvolání se k potřebám pracovníků a pracovníc (v plánování na rok 2008 byla již tento nedostatek prakticky skoro odstraněn)

## 24. S JAKÝMI PROBLÉMY SE ORGANIZACE POTÝKÁ

- obtíže při financování služeb : rok od roku není zřejmé, zda-li budou peníze i na provoz v dalším období
- sdílení prostoru s mateřským centrem vyvolává konflikty vzhledem k rozdílným potřebám cílových skupin centra a NZDM, které se vyhrocují tak, že se zvažuje, zda jednu ze služeb (NZDM poskytuje KC Motýlek, mateřské centrum pak YMCA Praha) nepřesunout jinam, případně nezrušit
- nejasně vymezená odpovědnost za prostory okolo budovy, kde je KC Motýlek (má pronajatou budovu, ale už ne zahradu okolo) kryjící se s požadavkem po pracovnících a pracovnících, aby po klientech a klientkách vyžadovali dodržování pravidel i na zahradě – což pro mě osobně je značně problematické, protože se pak nastavují klientům a klientkám dvoje hranice a dvoje pravidla a nemyslím si, že je to jednak profesně v pořádku, druhak pak s klienty a klientkami „nehrajeme fair play“.

25. JAK VIDÍTE JEJÍ VÝVOJ V BUDOUCNU

Těžko říct. Je také možné, že KC Motýlek z důsledku finanční krize, která přijít může bude nucen některé služby zrušit a propustit některé zaměstnance a zaměstnankyně. Osobně se spíše domnívám, že pokud budou finanční prostředky k dispozici bude směřovat v zajetých kolejích bez výraznějších změn, což je škoda, protože výše zmíněné nedostatky by bylo potřeba napravit, nebo se o to pokusit.

ZDROJE:

- ACKER, J. (1991), Hierarchies, jobs, bodies, A theory of gendered organisations, in: The Social Construction of Gender. SAGE 1991. str. 162 - 176 (15)
- ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing.
- CARTER, C., L. STEINER. 2004. *Critical Readings: Media and Gender*. Maidenhead: Open University Press.
- CONNELL, R. W. 2000. *Gender: an short introduction*. Cambridge : Polity Press.
- CONNELL, R. W. 2005. *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- GAUNTLETT, D. 2003. *Media, Gender and Identity: An Introduction*. New York: Routledge.
- GLENN, S. S. & MALOTT, M. E. 2004. Organization and institutions: Reply to Ulman. *Behavior and Social Issues*, 13, 152-154
- KOSTROŇ, L. n.d. *Fáze vývoje morálky v kultuře organizace*. Retrieved 15 March, 2008 from the World Wide Web: <http://www.kostron.cz/texty/118-1.doc>.
- LIND, R. A. 2004. *Race / Gender / Media: Considering Diversity across Audiences, Content, and Producers*. Boston: Pearson.
- ROSTILA, I., SUOMINEN, T. & ASIKAINEN, P. 2007. *Differences of Organizational Culture and Climate among Work Units in Finnish Social and Health Services: A paper presented at the XIIIth EAWOP Congress, in Stockholm 9.-12.5.2007*
- SUNDERLAND, J. 2004. *Gendered Discourses*. New York: Palgrave Macmillan.
- ŠMAUSOVÁ, G. 2002. Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví. *Sociální studie*, 7, 15-27.
- ZVACEK, L. 1999. Typologie a vývojové fáze organizací: Texty ze semináře „Poradenství jako služba“. Brno: Síť ekologických poraden.
- Výroční zpráva 2007 – Komunitní centrum Motýlek. Praha
- Zákon č. 108/2006 Sb. (O sociálních službách).