

Březen 2024

# SANKOviny

- Sociální práce: Aspekt řízení organizace jako celku
- Nový design: Nejde jen o vzhled. Má to přesah
- VIZE – POSLÁNÍ – HODNOTY – STRATEGIE
- Informační listy



Vážení a milí ředitelé, milí přátelé naší neziskové organizace SANEK Ponte, představuji vám první vydání našich SANKovin v roce 2024, které vychází na měsíc březen: měsíc blížícího se jara a s ním i nových začátků. Jsem ráda, že jako ředitelka SANEK Ponte s vámi mohu sdílet náš nový vizuál a claim, který je odrazem naší vize, hodnot i poslání. Březen je pro nás významný také tím, že je to měsíc sociální práce. Pravděpodobně nebude překvapením, že z pohledu ředitelky neziskové organizace považuji sociální práci za zásadní náplň našeho poslání, vedle toho ji vnímám také jako příležitost. A to nejen pro mě samotnou, ale i pro naši organizaci.

Je příhodné, že nové začátky přináší i strategie, které nás posouvají kupředu, a kterým se v naší organizaci také věnujeme. Následující řádky patří oblastem, které jsou pro nás důležité, a které zahrnujeme také do našich programů a workshopů. Máte-li zájem o další informace právě k těmto programům (Program strategického řízení, Program osobního růstu CS34), ráda vám je osobně sdělím.

**SANEK Ponte je tu pro vás,**

*Kateřina Brunclíková*

**Kateřina Brunclíková, ředitelka**  
Telefon: +420 733 755 817, E-mail: katerina.brunclikova@saneek.cz

**PRAVIDELNÁ RUBRIKA:  
Okénko sociální práce**

**Sociální práce:  
Aspekt řízení organizace  
jako celku**

Sociální práce je nepopiratelným symbolem lidskosti, často ji vnímáme jako svou etickou povinnost. Její vliv proniká napříč celou škálou neziskových organizací poskytujících sociální a zdravotní služby. Její důležitost nelze podceňovat, neboť má zásadní dopad na strategické řízení těchto služeb a také na jejich finanční podporu.

**Sociální práce jako taková stojí nad samotnými sociálními či zdravotními službami, které tyto organizace poskytují.**

Sociální práce jako taková stojí nad samotnými sociálními či zdravotními službami, které tyto organizace poskytují. Pro jejich ředitele je přitom podstatné si uvědomit, že organizace jako firma provádí prostřednictvím poskytovaných služeb sociální práci. Ta je pro ně v rámci řízení organizace jako celku nejen etickou povinností, stává se také předmětem jejich činnosti a jako taková přináší organizaci zdroje. Ačkoliv pojem "sociální práce" v tomto spojení nemusí vyznívat příliš velkoryse, je to důležité.

Stává se běžně, že sociální služby žijí svým životem a opírají se o Standardy kvality sociálních služeb, které jim mimo jiné definují i veřejný závazek služby, u něhož vše začíná a končí. A právě zde je pro ředitele význam sociální práce klíčový.

V čem? Pochopení sociální práce prostřednictvím veřejného závazku každé služby umožní řediteli lépe chápat samotné poslání organizace, formulovat její cíle a řídit organizaci jako celek.

**Jakkoliv nám může sociální práce připadat jako povinnost, která vyžaduje čas a zdroje organizace, dlouhodobě nám přináší pozitivní výsledky.**

Jakkoliv nám může sociální práce připadat jako povinnost, která vyžaduje čas a zdroje organizace, dlouhodobě nám přináší pozitivní výsledky. Vedle společenských a etických hodnot nám totiž poskytuje materiální přínosy a finanční zdroje, které umožňují rozvoj sociálních služeb.

**Díky sociální práci zůstávají služby živé, pracovníci spokojeni a organizace schopné lépe reagovat na vnější výzvy a potřeby komunity.**

Díky sociální práci zůstávají služby živé, pracovníci spokojeni a organizace schopné lépe reagovat na vnější výzvy a potřeby komunity. Umí lépe přizpůsobovat své služby v případě finančních omezení a efektivně reagovat na nové potřeby a výzvy ve společnosti.

V SANEK Ponte jsme přesvědčeni, že klíčovým aspektem pro řízení organizací jako celku je právě sociální práce a je její nedílnou součástí.

**Nový design: Nejde jen o vzhled.  
Má to přesah**

Původně jsme si mysleli, že změníme především vzhled. Postupně nám ale začalo docházet, že změna bude hlubší, že vzhled kráčí ruku v ruce s naším záměrem, a ten se postupem času také stále rozvíjí.

Co zůstává, je PONTE. Most, který pro nás symbolizuje spojení dvou protilehlých břehů, propojení dvou různých světů a jejich splnutí v jeden. Cítíme se být oním mostem, jehož úkolem je propojovat a sjednocovat, být tu ku pomoci, stát s pevnými základy, být stabilní oporou.

Náš most zároveň připomíná postavy lidí, které se drží za ruce, i ony jsou propojené. Uprostřed dominuje slunce, které osvětluje, přináší vlnění a klid. Tento most stojí na třech pilířích. Jsou jimi ZNALOST - PŘÍSTUP - ŘEŠENÍ.

Tři pilíře, tři nejzásadnější hodnoty, na kterých stojí naše organizace. Proč jsme si je vytyčili?

Pro každou organizaci či sociální službu je důležité znát vlastní hodnoty. Bez nich chybí pevný základ, na kterém stojí cíle celé organizace a služby. Sjednocují snažení všech jejích členů, představují základní principy i přesvědčení, které se projevují ve vizi, poslání i strategii. Proto by je měla mít každá organizace jasně definované.

A takto jsme ty naše definovali my pro náš nový vizuální styl, pro naši prezentaci, ale i pro sebe samé.

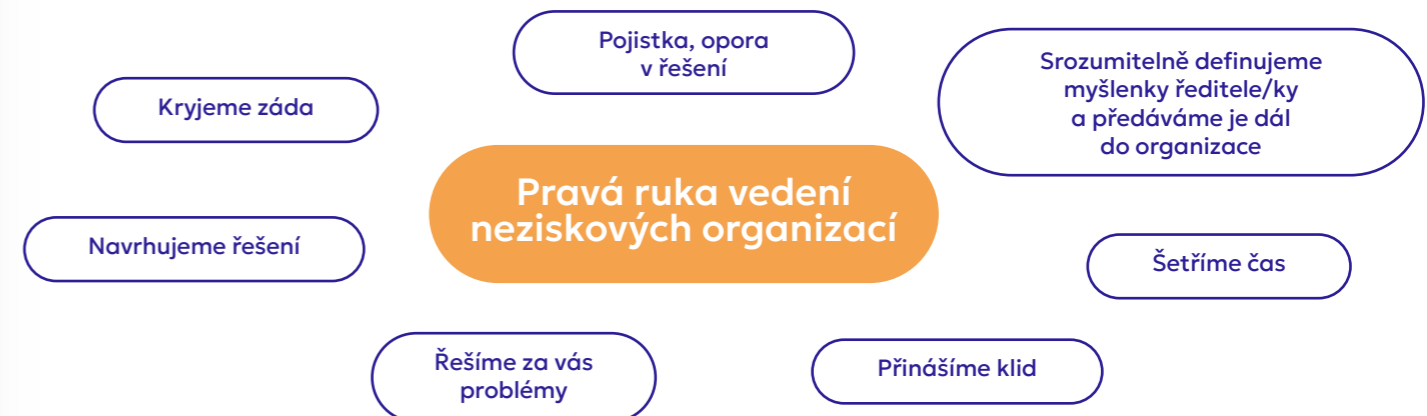
**ZNALOST** – Managementu neziskových organizací jsme oporou již 29 let  
**PŘÍSTUP** – Jasný, přímý a otevřený  
**ŘEŠENÍ** – Každá organizace je jedinečná, stejně jako naše řešení – praktické, tvůrčí, na míru.

Možná jste si již všimli, že i náš claim doznal změny. "Jsme pravá ruka vedení neziskových organizací," to je jeho nové znění.

Co to však znamená? Pro nás je toto sdělení jasné: Jsme vaší pravou rukou v oblasti managementu neziskových organizací. Poskytujeme klid, oporu a jistotu v měkkých i tvrdých dovednostech. Zajišťujeme jasnou a srozumitelnou komunikaci mezi vedením a týmem i v týmu samotném.

Také naše barvy mají jasný význam. Kontrast tmavě modré, mrkvové a bílé přináší jasnost a čistotu. Hlavní, tmavě modrá barva, evokuje pocit klidu, důvěry a stability. Je spojována s moudrostí, symbolizuje vizi a řešení. Naopak oranžová akcentní barva přináší energii, vitalitu a živost. Je často vnímána jako přívětivá, komunikativní i kreativní. Náš logotyp vychází z klidné modré vody a již zmíněného ohnivého slunce, které osvětluje most.

Nový design již v současnosti udává vizuální styl Virtuální kavárny PONTE, prezentací, dokumentům, ale také SANKOvinám i prostředí sociálních sítí. Těšíme se, až se během tohoto roku promítne také do rozhraní našeho webu.



**VIZE – POSLÁNÍ – HODNOTY – STRATEGIE**

Tato slova slycháme často. Jejich význam je nám jasný, ale umíme je uchopit i v managementu?

Logická provazba těchto jednotlivých pojmů vnáší organizacím dynamiku. Její členové vědí, kam směřují, o jaké hodnoty se mohou opřít a začínají si navzájem více rozumět, lépe chápat sebe i směřování práce týmu. A není to pouze teorie. Tento přístup se nám velmi osvědčuje v praxi.

Pokud nechcete stagnaci své organizace, zachovejte logickou provazbu jednotlivých kroků. Každý pojem je důležitý a má svůj význam.

**Vize**

Jako ředitelé chcete změnit svět. Definujete si vizi vnitřní a vnější, která ve většině případů není. Pokud nemáte vizi, přešlapujete na místě, organizace začne stagnovat... Možná jako ředitel vizi někde v hlavě máte, ale jak jí dosáhnete, pokud ji nebudete komunikovat ostatním? I my v SANEK Ponte máme vizi a musím říct, že dalo práci si ji srozumitelně a jasně formulovat...

**Hodnoty**

Představují základní principy a přesvědčení, která organizace ctí. Kdo ctí hodnoty a ví, jak se projevují, je více angažovaný. A právě tyto lidé by měli být při definici poslání i následné strategie. Nejsou to jen prázdná slova bez obalu - dbáme na to, aby si organizace definovala projevy vlastních hodnot, a to nejen dovnitř, ale i ke klientům... Mně osobně v těžkém rozhodování pomáhají právě jasně stanovené hodnoty.

**Poslání**

Definuje cíl i to, jak dosáhnout naplnění vize – definuje existenci organizace. Proto by mělo být jasné všem jejím členům.

**Strategie**

Strategie je plán, jakým lze dosáhnout stanovených cílů. Vyplatí se jí věnovat dostatek příprav, aby šla ruku v ruce s výše zmíněnými kroky: s vizí, hodnotami i posláním. Proto je každá strategie jedinečná. Přesně jako každá organizace.

Vytvořili jsme pro vás **soubor informačních listů**, které upozorňují na **rizika syndromu vyhoření pro neziskové organizace**. Rozhodli jsme se je vydat také jako součást SANKOvin.

## Potřeba **psychohygieny** v pracovním prostředí: Lepší rozdělení práce znamená čas pro sebe

Zlepšení péče o duševní pohodu našich zaměstnanců a lepší rozdělení práce mohou mít výrazný pozitivní dopad na úspěch naší organizace.

V následujících bodech si představíme, z jakých důvodů je péče o duševní pohodu klíčová pro **dosažení společných cílů organizace** s radostí a efektivitou, a jakým způsobem dokáže navodit výhody v podobě vyšší produktivity, lepší kvality práce a příznivější pracovní atmosféry.



### Zlepšená duševní pohoda

Efektivní psychohygieny a lepší rozdělení práce vedou k nižšímu stresu a lepší duševní pohodě zaměstnanců. Možnost mít čas pro sebe a oddělit pracovní a osobní život tak může významně ulehčit od psychického tlaku.



### Zvýšená produktivita

Kvalitní psychohygieny a vhodné rozdělení pracovních úkolů mohou vést k efektivnější práci. Pokud mají zaměstnanci možnost odpočinout si a obnovit energii, zvyšuje to pravděpodobnost, že budou schopni plně využívat svůj pracovní potenciál.



### Snížená fluktuace zaměstnanců

Neziskové organizace, které dbají na psychohygienu a umožňují lepší rozdělení práce, mohou očekávat nižší míru odchodu zaměstnanců. Lidé jsou více motivováni zůstat v pracovním prostředí, které podporuje jejich celkový duševní a emocionální blahobyt.



### Zlepšená kvalita práce

Mentální rovnováha zaměstnanců může pozitivně ovlivnit kvalitu jejich práce. Snížený tlak a vyšší míra spokojenosti často přispívají k vyššímu a kvalitnějšímu výkonu.



### Větší loajalita zaměstnanců

Nezisková organizace, která se stará o psychohygienu a respektuje potřebu času pro sebe, může očekávat větší loajalitu svých zaměstnanců. Zaměstnanci mají tendenci zůstat organizaci, která se stará o jejich celkový prospěch.



### Snížení absencí

Lepší psychohygieny může také přispět ke snížení počtu absencí způsobených duševními a emocionálními problémy. Zaměstnanci mají větší šanci zůstat zdraví a produktivní, když mají prostor pro regeneraci a odpočinek.

Celkově lze říci, že vytváření pracovního prostředí, které respektuje a podporuje psychohygienu, má **pozitivní vliv na zaměstnance i na celkovou výkonnost organizace**. Z výše uvedených informací zároveň vidíme, že všechny získané benefity spolu vzájemně souvisejí.

## Ztráta motivace? Velký problém pro celou organizaci

Ztráta motivace může významně ovlivnit efektivitu a úspěch vaší organizace. Tato situace s sebou nese několik závažných důsledků, na něž bychom měli být připraveni.



### Snížená produktivita

Pokles motivace může přímo ovlivnit pracovní výkon vašeho týmu a zpomalit postup vašich projektů.



### Odeznění angažovanosti

Motivace hraje klíčovou roli v udržování angažovanosti členů organizace. Když lidé ztratí zájem a motivaci, mohou se stát lhostejnými k cílům a hodnotám vaší organizace. To má za následek oslabení celkového směřování a společného úsilí.



### Zvýšená fluktuace

Lidé, kteří ztratili motivaci, mohou začít hledat jiné možnosti nebo dokonce opustit vaši organizaci. To může vést k větší fluktuaci zaměstnanců, což znamená další náklady spojené s náborovým procesem a školením nových lidí.



### Negativní pracovní atmosféra

Ztráta motivace u několika jednotlivců může mít negativní dopad na celkovou pracovní atmosféru. Negativní postoj tak ovlivní celý tým a vytvoří nepříznivé pracovní prostředí.



### Omezený rozvoj projektů a iniciativ

Neziskové organizace často závisí na iniciativě a odhodlání svých členů. Bez motivace můžeme zaznamenat nedostatečný zájem o realizaci projektů a iniciativ, což zpomalí naši schopnost dosahovat stanovených cílů.



### Snížená schopnost přilákat podporu a finanční prostředky

Neziskové organizace jsou často závislé na podpoře a finančních prostředcích. Ztráta motivace může negativně ovlivnit naši schopnost přesvědčit dárcy a sponzory o důležitosti naší práce, což může mít za následek omezené finanční prostředky.

Těmto tématům se podrobně věnujeme v Programu týmového rozvoje CS34 a v Programu osobního růstu CS34.