


Listopad 2024

SANKOviny

- 
- Sociální práce jako součást řízení sociálních služeb
 - Kmenové vůdcovství
 - Rozhovor: Konzultace Programu osobního růstu



Vážení ředitelé, vážené ředitelky,

Podzim nám přináší chvíle zklidnění i **pestré barvy, které v sobě míchají různé nálady. Je to čas, kdy se můžeme na chvíli zastavit a přemýšlet o tom, co nás v životě obklopuje.** Právě toto období je ideální pro reflexi a osobní růst, a tak jsme do tohoto čísla přidali články, které vám v tom mohou pomoci.

První článek se zaměřuje na roli sociální práce v řízení sociálních služeb, téma, které propojuje praxi a management. V druhém článku se podíváme na kmenové vůdcovství. Tento přístup zdůrazňuje význam spolupráce a důvěry v rámci týmů, což je klíčové nejen pro rozvoj organizace, ale i pro dlouhodobý úspěch.

Abychom nezapomněli, dozvíte se také více o konzultacích v rámci Programu osobního růstu, kde sdílíme naše zkušenosti s vedením individuálního rozvoje.

Podobně jako podzimní listí se mění a přináší nové odstíny, i my jako vaše pravá ruka **neustále hledáme nové manažerské přístupy, jak být lepšími odborníky, a zároveň vnímat potřeby vás ředitelů.**

Doufám, že vás tato témata zaujmou a podnítí k dalšímu zamyšlení.

Přejeme vám příjemné čtení a mnoho inspirace, kterou toto podzimní období tak hojně nabízí.

SANEK Ponte je tu pro vás,

Kateřina Brunclíková Kateřina

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

Virtuální kavárna PONTE – okno sociální práce

Sociální práce jako součást řízení sociálních služeb:

Samozřejmost nebo nadstavba?

Ve Virtuální kavárně PONTE: Okno sociální práce jsme se zabývali povahou a úlohou sociální práce. Diskutovali jsme o tom, zda by měla být součástí řízení sociálních služeb a jak ji ředitelé neziskových organizací využívají ve své manažerské praxi.

V SANEK Ponte zastáváme názor, že kvalita služeb spočívá ve využití sociální práce jako klíčové kompetence pro udržitelnost organizace. Náš host Petr Šíma, ředitel Domova pro seniory Stříbrné terasy o.p.s., sdílel svou zkušenost: „**Když bude sociální práce postupovat celou organizací, bude nakonec spokojený i klient.**“ **Sociální pracovníci by měli být přítomni už při zrodu nových sociálních projektů a služeb.** Hodnocení kvality služeb by se pak nemělo omezovat jen na spokojenost klientů, ale také na spokojenost pracovníků v organizaci. Hodnocení bez více úhlů pohledu je neúplné.

Ve virtuální kavárně zazněla řada zajímavých argumentů a postřehů, a jsme rádi, že o nich otevřeně mluvíte. Diskutovala se klíčová témata, mezilidské vztahy v týmech, a také problém, že některé zadavatele zajímá více hospodaření organizace než **její společenský dopad a přínos.** **Další virtuální kavárna bude 10. prosince na téma Teorie managementu a sociální práce s hostem Martinem Kocandou.** Těšíme se na viděnou!

Kmenové vůdcovství v SANEK Ponte: Jak to vidí ředitelka?

V uplynulých měsících jsme v SANEK Ponte věnovali mnoho času a energie tématu kmenového vůdcovství. Toto zajímavé pojetí managementu neustále strhává pozornost, a není se čemu divit. Pod představou kmene i jeho vůdce se rozkrývá řada jednoduše uchopitelných nástrojů, které mohou řediteli pomoci ve zvládnutí jeho „kmene“, tedy jeho týmu či skupiny.

Když přemýšlím o kmenovém vůdcovství, vidím jeho podstatu v komunitě, vzájemné podpoře a sdílené odpovědnosti. Jako ředitelka SANEK Ponte se snažím vytvořit prostředí, kde se každý cítí být součástí našeho „kmenového“ celku. **Věřím, že vůdcovství není jen o mně jako jednotlivci, ale o tom, jak společně můžeme růst a posouvat se vpřed.**

Kmenové vůdcovství spočívá v naslouchání a porozumění potřebám našeho týmu, každého jeho člena i našich klientů. Je důležité budovat důvěru a otevřenou komunikaci, abychom mohli společně čelit výzvám a oslavovat úspěchy. V prostředí SANEK Ponte jako ředitelka podněcuji spolupráci: každý může přinést své nápady a talenty, a tím obohatit naši práci.

Každý den se snažím inspirovat členy našeho týmu k tomu, aby byli vůdci ve svých oblastech. Mým cílem je vytvářet bezpečné prostředí, ve kterém mohou sdílet vlastní inovace. **Když se jednotlivci cítí silní a sebevědomí, celý tým může prosperovat. Kmenové vůdcovství je totiž především o podpoře a uznání síly každého člena.**

Naše práce v SANEK Ponte je cesta, na které se vzájemně učíme a rosteme. Společně tvoříme prostředí, kde se každý může cítit jako součást něčeho většího. A to je to, co dělá naše kmenové vůdcovství tak silným a smysluplným. To je to, co v této organizaci dává smysl i mně, její ředitelce.

Konzultace Programu osobního růstu odhalí cestu, jak delegovat a přerozdělovat práci i jak se chovat v krizi



Anna Hrochová
osobní poradce

Kateřina Brunclíková
ředitelka SANEK Ponte

Tématem našeho rozhovoru jsou konzultace, které jsou zásadní částí Programu osobního růstu. Tento manažerský program založený na pozitivní psychologii spojené s psychometrikou ukazuje řediteli, kdo vlastně je, a zároveň mu poskytuje zcela zásadní manažerský nástroj pro řízení celé organizace. Na otázky Anny Hrochové odpovídala ředitelka SANEK Ponte Kateřina Brunclíková.

Kačko, mohla bys nám nejprve vysvětlit, proč by měl Program osobního růstu zajímat právě neziskové organizace?

To je hned v úvodu zajímavá otázka. Sama jsem si tím programem prošla z toho důvodu, že jsem potřebovala poznat nebo si možná potvrdit, kdo jako ředitelka vlastně jsem a jaké jsou mé silné stránky, mé talenty. Program osobního růstu totiž ukazuje, že každý člověk disponuje 34 talenty, které jsou podle jeho preferencí poskládány od 1 do 34. Potvrzuje se, že prvních 10 talentů je to, co člověka vystihuje, přináší mu radost, uspokojení, a když je využívá, nemusí do této činnosti vkládat příliš mnoho energie. Myslím si, že pro ředitele i pro každého člověka, ať pracuje v neziskovém sektoru nebo ne, je důležité vědět, kdo vlastně je. Buď v čem je dobrý a co mu přináší radost, na co je dobré se zaměřit a na co je dobré rozvíjet.

To je ovšem teprve začátek, že?

Samozřejmě. Je to takový základ, od kterého se můžeme odrazit. Program se zaměřuje na to, co nám jde, na čem máme stavět a co máme rozvíjet. A když já jako ředitelka vím, co mi jde, v čem jsem dobrá, tak to můžu rozvíjet a posouvat dál a zároveň vím, koho k sobě potřebuji do týmu, abych doplnila a kompenzovala to, v čem jsem slabá.

Mluvily jsme o metrikách, chceme mluvit o konzultacích. Můžeš přiblížit, jak spolu souvisí?

Možná to vezmu od úplného začátku, velice stručně. Nejprve je nezbytné projít testem na jehož základě vytvoříme zprávu, která manažerovi ukazuje pořadí talentů i jejich stručný popis. Následují základní tři konzultace. Na první konzultaci se zaměřujeme na prvních pět silných talentů, jejich charakteristiku a projevy zvládnutého i nezvládnutého talentu a diskutujeme o tom, jak na sobě talent vnímá, kde mu pomáhá v manažerské profesi, kde ho naopak brzdí a jak ještě ho může lépe využít.

Další konzultace je zaměřena na talenty pět až deset. V této konzultaci postupujeme úplně stejně jak v té první. Třetí konzultace je zaměřena na další talenty až do 34, ověřujeme je a diskutujeme o nich a jejich využití i možné kompenzaci za využití silnějších talentů. To vše je takový základ, který tvoří kostru. Ale je to skutečně pouze kostra. Další konzultace nebo další práce s těmito talenty spočívá v tom, že prostřednictvím takto zvědomených talentů talentů si každý jedinec může přijít na to, jaký je vlastně manažer a jaký má manažerský styl.

A v čem to je dobré?

Mohu uvést příklady, které mě napadnou, ale je toho samozřejmě mnohem víc. Tento výsledek se může stát nástrojem pro řešení různých krizových situací nebo konfliktů. Protože my se na konflikt nebo na řešení problému najednou díváme optikou talentu. Najednou vnímáme jak, můžeme konflikt vyřešit prostřednictvím svých silných talentů: Kde stojím já a co mi chybí, dokážeme lépe analyzovat a pochopit protistranu a najít společné řešení.

Prostřednictvím talentu můžeme také rozdávat nebo delegovat práci na ostatní lidi. To je jeden z hlavních přínosů celého programu.

I v neziskovém sektoru?

Právě zde! Ukazuje se, že velká část ředitelů má problém práci přerozdělit, většinu si udělá sám, což ale vede k jeho přetížení a velké hrozbě vyhoření. Je na něho nakládáno příliš mnoho. A pokud talentovým profilem projde i střední management, lidé kolem ředitele, kteří ho podporují, sestavíme týmový talentový profil na základě jejich individuálních zpráv. Tento profil jasně ukáže řediteli, jak přerozdělit úkoly mezi střední management. Může se jednat například o úkoly v oblasti strategického plánování nebo běžné agendy.

Najednou ředitel vidí a vnímá, že v tom není sám, ale že opravdu buduje týmovost, rozdmýchává týmovou dynamiku, kterou skládá prostřednictvím jednotlivých talentů lidí okolo sebe.

Děkuji za rozhovor.

Virtuální kavárna PONTE

Pozvánka

12. listopadu 2024

Pracovní náplň v neziskových organizacích