



Duben 2025

SANKOVINY

- Podcast SANEK Ponte: Střípky Managementu
- Představujeme nový web
- Evaluace jako pomocník každého manažera
- Osobní rozvoj manažerů
- Program osobního růstu



Vážení a milí ředitelé, ředitelky, manažeři, manažerky, přátelé.

S příchodem jara přichází čas na sebereflexi a obnovu – nejen v přírodě, ale i v našich organizacích.

V tomto vydání newsletteru se proto zaměřujeme na Program osobního růstu, který je klíčovým nástrojem pro rozvoj zdravé sebereflexe a efektivního řízení. Věříme, že silné a sebevědomé vedení je základem úspěchu každé organizace, a tento Program vám poskytne podporu nejen v osobním rozvoji, ale i při posilování vašich týmů.

K tomu přidáváme důležitost evaluace jako nástroje pro měření efektivity a poskytování konkrétních dat, která vám pomohou optimalizovat rozhodování a směřování vaší organizace.

Součástí tohoto vydání jsou také praktické články a videa, která vám nabídnou inspiraci pro posun vpřed, a nový web, jenž bude sloužit jako platforma pro sdílení zkušeností a odborných znalostí.

Doufáme, že naše materiály vám přinesou konkrétní nástroje a motivaci pro další rozvoj vašich týmů a organizací.

SANEK Ponte je tu pro vás,

Kateřina Brunclíková

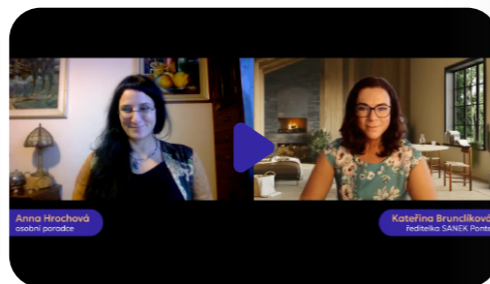
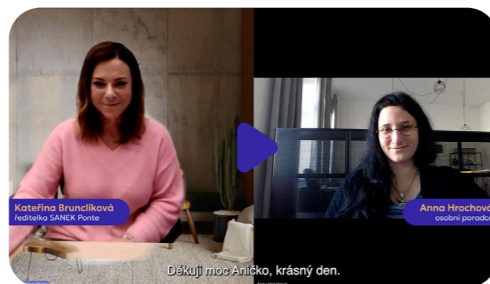
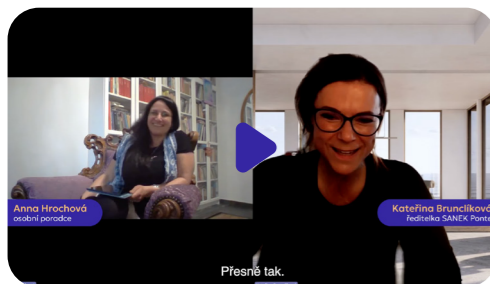
Kateřina Brunclíková, ředitelka

Telefon: +420 733 755 817, E-mail: katerina.brunclikova@saneck.cz

Podcast SANEK Ponte: **Střípky managementu**

V našem pravidelném podcastu jsme se za uplynulé období třech měsíců věnovali třem nosným tématům: **Nastavené procesy v organizaci přináší klid, Jak efektivně vést poradu v neziskové organizaci a Bilancování v roli manažera jako cesta růstu.**

Tato témata nevznikají náhodně. Inspirací jsou nám pracovní rozhovory, konzultace i náměty virtuálních kaváren, které převádíme do rozhovorů a sdílíme tak naše znalosti i postřehy, které vám mohou být vodítkem k dalšímu rozvoji manažerských dovedností.



Bilancování v roli manažera

Bilancování v roli manažera je procesem osobního i profesního růstu. Zaměřili jsme se na něj, protože je to téma velmi aktuální. Věnovali jsme mu naši čtvrthodin-ku v podcastu Střípky managementu. Rozhovor dokresluje konkrétní kazuistiku. Možná vám to bude povědomé, možná jste se s podobnou situací už někdy setkali vy, nebo vaši kolegové. Pojdte se podívat s námi. Pořadem provází ředitelka SANEK Ponte Kateřina Brunclíková, moderátorkou je Anna Hrochová.

Jak efektivně vést poradu v neziskové organizaci

Vedete porady? Máte tému? Umíte si poradit s nepřijemnými dotazy či dokonce dotazovateli? Kateřina Brunclíková se s námi podělila o své know-how a prozradila několik užitečných tipů JAK EFEKTIVNĚ VÉST PORADU v neziskové organizaci.

Nastavené procesy v organizaci přinášejí klid

Nastavené procesy v organizaci přinášejí klid aneb když každý dobře ví, kde je jeho místo a jaké jsou jeho kompetence, povinnosti i možnosti. Podcastem provází osobní poradkyně Anna Hrochová, na otázky odpovídá ředitelka SANEK Ponte, manažerka, mentorka a konzultantka v oblasti neziskového sektoru Kateřina Brunclíková.

Představujeme nový web!

www.saneckponte.cz

– tuto adresu neměníme. Co jsme ale změnili, je obsah a vizuální styl webu.

Naše vize byla jasná, cíl jsme měli vytyčený téměř ihned, přesto byl vznik nového webu dlouhý a náročný proces. A stejně jako téměř každý proces, i tento provázelo mnoho komplikací, náhlých změn a nečekaných tlaků na výkon každého z členů našeho týmu.

Protože jsme vše budovali na jasných hodnotách, udrželi jsme i svou strategii a výsledkem je web, který představujeme s radostí i vědomím dobře odvedené práce. Najdete na něm přehledné informace o naší organizaci i službách, které poskytuje. Můžete v něm listovat SANKOvinami, prohlížet naše podcasty a stahovat edukační dokumenty, nebo nás jednoduše kontaktovat.

Web vystavil **Roman Basarab**, za jeho návrhem stojí **Sára Večeřová**, textový obsah zajistila **Kateřina Brunclíková** a **Anna Hrochová**, správu webu zajišťuje **Aneta Gerlová**, webmasterem je **Jan Hartman** – LK Union. Děkujeme celému týmu a posíláme náš web mezi vás i do celého světa.



Evaluace jako pomocník každého manažera

Jako ředitelky nebo ředitelé neziskových organizací víte, že vaše práce má hluboký smysl – mění životy lidí k lepšímu. Evaluace vám může posloužit tím, že vám **dá jasná data a zpětnou vazbu, která vám pomůže ukázat, že vaše projekty opravdu fungují**. Díky ní můžete nejen lépe obhájit své výsledky před donátory, ale také získat podklady pro řízení služeb a plánování budoucích aktivit.

Evaluace nám pomůže odpovědět na klíčové otázky: **Jaké reálné změny naše služby přináší? Jak můžeme zlepšit fungování organizace? Jak zajistit, že naše zdroje jsou využívány co nejefektivněji?**

Zatímco dopadová evaluace ukazuje, jak se klientům změnil život díky vaší pomoci, procesní evaluace odhalí, zda jsou služby organizovány efektivně a kde je možné provést vylepšení. Společně vám dají jasný obrázek o tom, co funguje a kde je prostor pro změnu a růst.

Evaluace tedy není jen o číslech a o kontrole, jak se mnozí obávají, ale **o praktických informacích, které vám pomohou dělat důležitá strategická rozhodnutí s jistotou**. Ať už jednáte s donátory, veřejnou správou nebo svým týmem, kvalitní evaluace vám poskytne **argumenty, které mají váhu a které jsou podloženy daty**. Je to investice do budoucnosti vaší organizace i do kvality služeb pro ty, kterým pomáháte.

Rozhovor

Představu, že evaluace pomáhá získat pomyslná esa v rukávu pro vyjednávání partnerství, potvrzuje také ředitelka **Centra Anabell, z.ú., paní Mgr. Eva Slezáková** v rozhovoru, v němž jsme se jí ptali, co evaluace organizací přinesla:



„Se SANEK Ponte jsme pilotovali tvorbu metodického postupu a díky evaluaci jsme dostávali zpětnou vazbu, že je celý proces kvalitní. Tedy, že výstupy a výsledky, které děláme, mají nějaký dopad. To jsme do té doby ne vždy a ne u všeho sledovali. **Pro naše pracovníky** i pro všechny zapojené subjekty **to najednou znamená vnímat přínos naší práce**.“

Evaluace cílí konkrétně na předem stanovené věci, které chceme sledovat a které na konci vyhodnotíme. I když někdy není výsledek úplně pozitivní. Evaluace nám také přináší pozitivní při psaní různých žádostí a při komunikaci s donátory. Když plánujeme nějakou další činnost, tak pro nás mají výstupy evaluace velký význam.“

Napadá Vás nějaká situace, kdy vám výstupy evaluace pomohly vyjednat směrem ven?

„Dnes už je evaluace nedílnou součástí psaní projektových žádostí. Díky tomu, že uvedeme evaluační fakta a řekneme konkrétně k čemu daná práce je, **má to mnohem větší váhu při hodnocení** hodnotitelem. Nejde tedy jen to říct: „Chceme něco dělat, protože to je potřeba“, ale: „Chceme to dělat, protože je tady nějaká poptávka a my současně víme, že to toto a toto přinese“. Prostřednictvím evaluace máme nejen počty odpracovaných hodin, ale máme popsanou podobu změny, která na první pohled sice není hmatatelná, ale díky evaluaci se hmatatelnou stane.“

Evaluace tedy může přinést nějaké další podklady a argumenty pro vyjednávání podpory?

„Mít v ruce podklady v podobě evaluací, které dokládají výsledky naší práce, pomáhá zejména při vyjednávání na vyšší úrovni. Jak v případě vyjednávání o spolupráci, tak v případě jednání o financích, mají argumenty v podobě evaluačních zpráv své místo.“

Co je za sociální prací víme my, kteří služby poskytujeme. Mnoho lidí ale neví, co si pod sociální službou představit. Díky evaluaci si mohou uvědomit: „Aha, tak **oni mají vlastně nějaké výstupy a mají možná více důkazů výsledků a dopadů své práce** než některé jiné obory.“

Za celou dobu existence Centra Anabell nastavujeme úzkou spolupráci se zdravotnickými subjekty. Mít v ruce podklady v podobě evaluací, které dokládají výsledky naší práce, pomáhá zejména při vyjednávání na vyšší úrovni. Jak v případě vyjednávání o spolupráci, tak v případě jednání o financích, mají argumenty v podobě evaluačních zpráv své místo.

Strategická investice s vědecky prokázanými výsledky

Investice do osobního rozvoje manažerů již dávno není jen otázkou módy nebo osobní preference. Stává se **vědecky podloženou strategií**, která přímo ovlivňuje ekonomické výsledky i pracovní klima ve firmách. Podle **rozsáhlého globálního výzkumu** Gallupova institutu (2021) má pouze 10 % manažerů všechny potřebné dovednosti k efektivnímu vedení týmů, což ukazuje na zásadní potřebu dalšího vzdělávání a osobního růstu.

Konkrétní výsledky hovoří jasně. Organizace, které se cíleně věnují rozvoji silných stránek zaměstnanců, dosahují průměrně o 18 % vyšší produktivity a o 14 až 29 % vyšší ziskovosti. Navíc se zaměstnanci v těchto organizacích vyznačují až šestkrát vyšší mírou angažovanosti, což snižuje fluktuaci a zvyšuje celkovou stabilitu týmů (Gallup, 2021).



Z českého prostředí pak stojí za pozornost výzkum společnosti Ipsos (2021), podle něhož **více než 90 % manažerů deklaruje jasně stanovené osobní cíle a vize**, avšak téměř **dvě třetiny z nich přiznávají pokles energie a motivace k jejich dosažení** v posledních letech.

Specifická situace panuje **v neziskových organizacích**. Podle výzkumu organizace AVPO ČR (2022) až 75 % manažerů v neziskovém sektoru uvádí, že **nedostatečný osobní rozvoj vede k vyšší míře syndromu vyhoření a ztrátě efektivity v řízení týmů**. Studie rovněž poukazuje na to, že neziskové organizace, které pravidelně **investují do osobního rozvoje svých manažerů**, vykazují až **o 30 % vyšší úspěšnost v získávání grantů a dalších zdrojů financování** (Asociace veřejně prospěšných organizací ČR, 2022).



Výzkum dále dokládá význam systematického přístupu k osobnímu růstu nejen v komerčním sektoru, ale i v prostředí neziskových organizací. Jak uvádí Donald O. Clifton, bývalý předseda Gallupova institutu, „klíčem k trvalému růstu není náprava slabých stránek, ale rozvoj těch silných.“ Tento přístup se podle studií potvrzuje jako nejúčinnější také v neziskovém sektoru, kde často omezené zdroje nutí manažery maximalizovat efektivitu každého jednotlivce.

Závěrem lze tedy říci, že **investice do osobního rozvoje manažerů je strategickou nutností** napříč všemi sektory, která vede k měřitelným úspěchům jak ve firmách, tak i v neziskovém sektoru.

I my jsme si v SANEK Ponte dělali průzkum, kterého se zúčastnilo více než 80 respondentů, kteří absolvovali Program osobního růstu. A co nám sdělili?

Změny v pracovním životě díky práci s talenty: Většina účastníků uvádí, že práce s talenty měla pozitivní vliv na jejich pracovní život, ačkoliv někteří si myslí, že změny nejsou zásadní. U některých respondentů se zlepšilo sebevědomí nebo se zvýšila efektivita při řešení pracovních situací.

“...Absolvování Programu a následné konzultace přinesly užitek nejen mně jako vedoucí služby, ale i celému týmu vedení organizace....je u nás dobrá atmosféra, více si rozumíme a umíme zavádět změny.”

“...Výrazný posun v sebedůvěře a schopnosti samostatně řídit svou práci, díky těmto konzultacím – vedením a podpoře jsem získala víru v sebe sama.”

“...Konečně něco co funguje.”

“...Trefné pojmenování mých předností a slabin.”

“...Díky programu osobního růstu a následných konzultací se mi pomalinku daří jít v před. Občas dostanu od zaměstnanců pochvalu. Každý drobný krůček k lepšímu je pro mě velké vítězství. Doufám, že se brzy budeme opět setkávat.”



Aby vás práce znovu bavila a dávala smysl

Možná se právě nacházíte na křižovatce manažerské cesty. Cítíte únavu, ztrátu energie a možná se stále častěji ptáte sami sebe: „Má to ještě smysl? Mám vůbec co své organizaci dát?“

Dobrou zprávou je, že tyto otázky jsou zcela přirozené. Nejsou znakem slabosti, ale signálem, že jste připraveni na změnu a další rozvoj. Právě v tuto chvíli potřebujete něco, co vám vrátí energii a jasně vám ukáže, kudy jít dál.

Řešením je Program osobního růstu založený na metodice Gallup (CliftonStrengths)

Strategická investice s vědecky prokázanými výsledky

Protože není třeba být dokonalý, stačí být autentický:

Program vás naučí, jak být skutečně autentickým manažerem – člověkem, který jasně vidí své silné stránky, ale také své limity. Uvědomíte si, že autentické vedení spočívá právě v umění přijmout své slabosti a strategicky je kompenzovat.

Protože talent je to, co vás posune dál:

Využijete silné stránky sebe i svého týmu naplno. Talent je dar, ale bez rozvoje zůstává nevyužitý. Program vám poskytne konkrétní nástroje, jak své talenty rozvinout a proměnit je v silné stránky, které povedou k lepším výsledkům.

Protože vás nebaví ztrácet čas a energii:

Díky jasnému pochopení svých talentů budete konečně vědět, co delegovat a co si ponechat. Přestanete bojovat s tím, co vás vysiluje, a získáte prostor dělat věci, které vám jdou a baví vás.

Protože teď je čas na změnu:

Tento program vám dodá odvalu a jistotu dělat změny, které vaše organizace nutně potřebuje. Nezůstanete stát na místě, ale budete vědět, jak jasně nastavit směr k dalšímu rozvoji vaší organizace.

Jak Program funguje v praxi?

Je to jednoduché a rychlé:

01

Začnete **krátkým online dotazníkem**, který určí vaše **nejsilnější i slabé talenty**.



02

Pokračujete **individuální konzultací**, kde se dozvíte, jak **efektivně tyto talenty využívat** v každodenní práci a jak se zbavit zbytečného stresu.



03

Díky jasným krokům se rychle začnete **cítit lépe a efektivněji vést svůj tým**.

Program vám pomůže pokud:

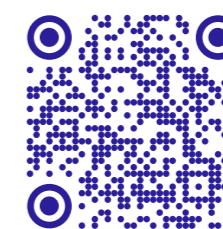
Potřebujete novou energii a jasný směr.

Chcete vést tým sebevědoměji a s větší lehkostí.

Toužíte po praktických a rychlých výsledcích, nikoli po nekonečném teoretizování.

Využijte Program osobního růstu a proměňte vaše pochybnosti v příležitost.

Protože právě teď potřebujete nový impuls, novou energii a jasnou cestu vpřed.



Více informací najdete na stránkách:

sanekponte.cz/co-nabizime/program-osobniho-rustu