



Prosinec 2023

SANKoviny

Virtuální kavárna PONTE
Program týmového rozvoje
Financování nadací ČEZ
Novinky pro rok 2024

Program osobního růstu
Skupina versus tým
Evaluace projektů



Vážení přátelé naší neziskové organizace SANEK Ponte s. z., je mi potěšením, že vám mohu představit nové vydání našich SANKOvin, které je zároveň ohlednutím za uplynulým rokem.

Tento rok byl pro nás plný zajímavých novinek, nových příjemných spoluprací a vítaných obrátů.

Pojďme se tedy společně podívat na to, co nám rok 2023 přinesl.

Kateřina Brunclíková, ředitelka organizace

Rádi se s vámi setkáváme ve Virtuální kavárně PONTE

Pravidelné diskuse na aktuální témata z oblasti managementu neziskových organizací si během letošního roku získávaly stále nové hosty. Těší mě, že se nám společně podařilo vytvořit nejen příjemnou atmosféru, ale i vzájemnou důvěru a otevřenost.

Ve Virtuální kavárně PONTE společně diskutujeme a sdílíme mezi sebou nejen příklady dobré praxe, ale i naše neúspěchy, vše v bezpečném prostředí a v duchu vzájemného porozumění.

Poslední předvánoční Virtuální kavárnu PONTE jsme věnovali mimořádnému tématu, a to legislativním změnám v sociálních službách.

Tématem roku jsou naše TOP programy

Naše programy jsme již několikrát představovali, a tak se v tomto směru nebudeme opakovat. Snad jen připomeneme, že našimi zavedenými programy jsou [Program osobního růstu](#) a [Program týmového rozvoje](#). Při sestavování programů vycházíme z vašich návrhů, postřehů a potřeb.

Zde pro malou ukázkou alespoň jedna z vašich milých reakcí na náš program:

“Rádi bychom poděkovali za možnost realizace Programu osobního růstu i za podporu, kterou jste nám po celou dobu věnovali. Program předčil naše očekávání.”

Program osobního růstu

Ti, kteří prošli Programem osobního růstu

- + znají sami sebe
- + znají význam talentů
- + znají své silné talenty a ví, jak je používají
- + chtějí na sobě pracovat a vědomě na tom pracují
- + umějí zastavit v případě nedostatečné motivace lidí, a s tímto nedostatkem dále pracovat

Na toto téma jsme si povídali s PhDr. Martinem Kocandou, Ph.D., ředitelem Odboru koncepce sociálních služeb a sociální práce MPSV ČR.

Kdo jiný, než SANEK Ponte, by měl propojovat vzájemnou spolupráci a diskuzi mezi státní správou a managementem neziskových organizací. Raduji se při pomyšlení, že se nám to povedlo. Být na obou stranách, naslouchat, snažit se pochopit oba pohledy, postupně se respektovat a přibližovat ve svých názorech, snažit se porozumět a pochopit...

Díky za to vám i Martinu Kocandovi



Program týmového rozvoje

Jeho benefity jsou

- + sebereflexe účastníků na úrovni přirozených dispozic
- + zvýšení motivace a aktivního zapojení pracovníků až o 23 %
- + prevence vyhoření
- + zvýšení výkonu organizace a efektivity jejího fungování
- + velký prostor pro vlastní iniciativu pracovníků

Skupina versus tým

V uplynulém roce jsme se věnovali také tématu “Skupina versus tým”, které jsme probírali v diskuzi s řediteli neziskových organizací.

Skupina a tým sehrávají klíčovou roli v neziskových organizacích. Zatímco skupina hodnoty respektuje, tým je vyznačen sdílením těchto hodnot. Rozhodnutí o tom, zda v organizaci pracovat spíše se skupinou nebo týmem závisí pouze na možnostech, ale také na stylu vedení. Ředitel organizace by měl umět odlišit skupinu a tým a vědět, jak s nimi pracovat.

Naše programy může financovat Nadace ČEZ

Nadace ČEZ spustila novou možnost grantu pro neziskové organizace v hodnotě 200 000 Kč.

K dispozici je od 2. do 31. ledna 2024 a jeho podmínky jsou přijatelné – stačí být registrovaným poskytovatelem sociální služby a poskytovat ji alespoň rok. Peníze můžeme v neziskových organizacích využít na různé věci, například na mzdy, školení, IT techniku a další možnosti, které pomáhají rozvoji organizace. A sem spadají i naše programy Osobního růstu CS 34 a Týmového rozvoje CS 34, které vychází z metodiky Gallup® CliftonStrengths®.

Evaluace projektů

Jsm rádi, že společně s vámi se můžeme podílet na inovativních projektech a hodnotit jejich dopad.

V roce 2023 jsme se podíleli na těchto projektech:



Skleněnka, s.z., Evaluace + 017
Pojďme hledat cestu společně



Centrum Anabell, z.ú., Evaluace + 027
Standardizace a etablování podpory specializovaných MD týmů zaměřených klienty s poruchami příjmu potravy



Magdaléna, o.p.s., Evaluace + 017
Kola příležitosti - rozšíření nízkoprahových služeb pro děti a mládež na Benešovsku



Jak Dál?, z.s., Evaluace + 027
Standardizace při zapojení peera do poradenství rodinám v rozchodu/rozvodu

Jaké novinky od nás můžete čekat v roce 2024?

Připravujeme nový design

Nový design můžete již částečně ochutnávat právě v tomto vydání SANKOvin, i v některých našich příspěvcích na sociálních sítích. Jdeme do toho naplno, a tak se můžete v novém roce těšit také na uživatelsky i vizuálně přívětivější vzhled našeho webu, dokumentů a prezentací.

Máme nový slogan

“Jsme pravou rukou vedení neziskových organizací”, toto je znění našeho nového sloganu i naše interní motto.

V případě, že se bude pracovat na rozvoji organizace jako ve skupině, je třeba mít na paměti, že úkoly budou přidělovány a následně ředitelem organizace opět spojovány dohromady. Tímto způsobem vzniká obraz organizace z perspektivy ředitele. Naopak, při práci na rozvoji organizace v týmu se obraz vytváří kolektivně, kdy každý člen týmu přispívá k celkovému vnímání a rozvoji.

V závislosti na zvoleném přístupu se tak formuje dynamika v organizaci a způsob, jakým jsou definovány a naplňovány hodnoty.



Pravá ruka vedení neziskových organizací

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.

Syndrom vyhoření jako naléhavý problém neziskových organizací

Neziskové organizace vykonávají svou práci v oblastech, které mohou často vyžadovat silné osobní angažmá a emocionální investici. Z toho důvodu jsou zaměstnanci neziskových organizací v mnohých případech vystaveni zvýšené duševní zátěži a stresu, což znamená také větší ohrožení syndromem vyhoření.

Syndrom vyhoření však není zdaleka problémem jednotlivce. Tento stav může ovlivnit i vedení a fungování celé organizace. Často tak znamená komplikace i pro ředitele neziskové organizace a je třeba jej brát vážně.

Níže si uvedeme některé z možných důsledků syndromu vyhoření v kontextu neziskových organizací.



Emoční vyhoření

Pracovníci v neziskových organizacích mohou být náchylní k silným emocionálním prožitkům, zejména pokud pracují s citlivými nebo naléhavými otázkami. Syndrom vyhoření může v těchto případech vyvolat emoční vyhoření, což znamená sníženou schopnost cítit empatii nebo zaujmout pozitivní postoj.



Snížená morálka a motivace

Pracovníci, kteří zažívají syndrom vyhoření, mohou ztratit nadšení a motivaci pro svou práci. To vede ke snížené morálce v týmu, následně i snížené schopnosti organizace udržet své zaměstnance.



Snížená kvalita služeb

Pokud jsou pracovníci vyhořelí, ovlivní to i kvalitu poskytovaných služeb či realizaci projektů. Nízká pracovní morálka a vyhoření vedou vést k chybám a nedostatkům ve výsledcích práce.



Snížená pracovní výkonnost

Syndrom vyhoření vede k únavě, vyčerpání a snížené schopnosti efektivně plnit pracovní povinnosti. To má často za následek snížení pracovní výkonnosti a kvality poskytovaných služeb nebo projektů.



Zvyšující se fluktuace zaměstnanců

Syndrom vyhoření může být spojen s nárůstem fluktuace zaměstnanců. Lidé tak v pocitu přetížení mohou hledat jiné pracovní příležitosti, kde se cítí méně vystaveni stresu a tlaku.



Zvýšené riziko konfliktů a nesrovnalostí

Vyhoření často způsobuje větší náchylnost ke konfliktům a nesrovnalostem v pracovním prostředí, což může negativně ovlivnit týmovou dynamiku.

Je důležité, aby neziskové organizace přijímaly opatření k prevenci syndromu vyhoření a poskytovaly podporu svým zaměstnancům, například v podobě mentoringu, manažerských konzultací, masáží a podpory v oblasti duševního zdraví. Pracovníci by si měli být vědomi důsledků vyhoření a hledat pomoc, když začnou pociťovat jeho příznaky.

Důsledky syndromu vyhoření pro ředitele neziskových organizací

Syndrom vyhoření se týká každého pracovníka neziskové organizace, který je vystaven dlouhodobému stresu. Nevyhýbá se proto ani ředitelům, pro které může znamenat vážné komplikace. Nejedná se totiž pouze o osobní problém, ale o stav, který ovlivňuje i vedení a fungování celé organizace.

Níže si uvedeme, jaké důsledky může mít syndrom vyhoření u ředitelů neziskových organizací.



Snížená pracovní výkonnost

Ředitel neziskové organizace je klíčovou postavou pro úspěch organizace. Syndrom vyhoření u něho může způsobit sníženou pracovní výkonnost, což se projeví ve snížené schopnosti plnit strategické cíle a plány organizace.



Omezená schopnost rozhodovat

Syndrom vyhoření ovlivňuje schopnost ředitele efektivně rozhodovat. Rozhodování za stavu vyhoření může být unavené a vede tak často k chybným nebo neúplným rozhodnutím.



Oslabená vůdcovská efektivita

Syndrom vyhoření ovlivňuje schopnost poskytovat vedení a motivovat tým. Oslabená vůdcovská efektivita má vliv na celkovou pracovní morálku a produktivitu v organizaci.



Snížená inovace a kreativita

Vyhoření může omezit schopnost přicházet s novými nápady a inovativními přístupy, což je pro neziskové organizace klíčové pro řešení složitých sociálních problémů.



Zvýšené riziko konfliktů

Stres a vyhoření zvyšuje riziko konfliktů s týmem, spolupracovníky a dalšími zainteresovanými stranami, což negativně ovlivňuje pracovní prostředí.



Snížená schopnost komunikovat

Syndrom vyhoření ovlivňuje schopnost efektivně komunikovat s ostatními. To může způsobit problémy v interní a externí komunikaci organizace.



Omezená schopnost reagovat na krizové situace

Syndrom vyhoření ovlivňuje schopnost ředitele rychle a efektivně reagovat na krizové situace, což může organizaci způsobit závažné důsledky.



Zvýšené riziko fyzických a duševních onemocnění

Stres a vyhoření zvyšuje riziko konfliktů s týmem, spolupracovníky a dalšími zainteresovanými stranami, což negativně ovlivňuje pracovní prostředí.



Snížená dlouhodobá udržitelnost organizace

Pokud vyhoření přetrvává, může to mít závažné následky pro dlouhodobou udržitelnost organizace, včetně ztráty důvěry dárců a partnerů.

Je klíčové, aby si byli ředitelé neziskových organizací vědomi rizik syndromu vyhoření a aktivně hledali strategie pro prevenci a řízení stresu. To může zahrnovat hledání podpory, péči o vlastní duševní a fyzické zdraví, ale také delegaci úkolů a vytvoření efektivního týmu, který tyto úkoly spolehlivě vyřeší.