



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Projekt č. CZ.1.07/3.2.09/03.0015

PROHLOUBENÍ NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA VŠPJ A SVOŠS V JIHLAVĚ

<http://www.vspj.cz/skola/evropske/opvk>



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pilotní ověření modulu

Strategické plánování

strategické plánování rozvoje sociálních služeb

Pilotní ověření v termínu: zimní semestr akadem. roku 2013/2014

Lektor: **Mgr. Hana Mazalová**

Studijní opora k dispozici na elearning.vspj.cz

OBSAH KURZU

Struktura a metody strategického plánování

Význam strategického plánování

- ✘ analýza vnitřního a vnějšího prostředí
- ✘ strategické vedení
- ✘ strategie změny v organizaci

Strategické plánování v sociálních službách

Rozvojové plány sociálních služeb

ÚVOD DO PROBLEMATIKY STRATEGICKÉHO PLÁNOVÁNÍ

❖ Historie strategického plánování pro řízení organizací

❖ Důvody strategického plánování

Strategické plánování vytváří pravidla fungování, priority a oblasti směřování v dlouhodobém směru, kterým se organizace chce dlouhodobě vyvíjet. V tomto směru role ředitelů a managementu spočívá v rozhodování o tom, jaké akce musí organizace realizovat, jaké podmínky je třeba vytvořit, pro efektivní průběh těchto akcí.

STRUKTURA A METODY STRATEGICKÉHO PLÁNOVÁNÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

- ❖ *Kam se chce služba v budoucnu dostat? Co pro to musíme udělat? Jsme připraveni na změny?*

- ❖ **Základní strategický plánovací model:**
 1. Formulace poslání
 2. Analýza, shromáždění informací
 3. Strategická vize a cíle
 4. Výběr strategie
 5. Implementace strategie, taktika
 6. Monitorování a vyhodnocení

ANALÝZA VNITŘNÍHO A VNĚJŠÍHO PROSTŘEDÍ

PEST analýza oblastí:

- ❑ **Politické** (vliv EU, legislativa, pracovní právo, integrační politika, ochrana životního prostředí,...)
- ❑ **Ekonomické** (inflace, nezaměstnanost, příjmová politika, cena a dostupnost energií,...)
- ❑ **Sociální** (mobilita, životní styl, úroveň vzdělání, postoje k práci, k rodině,...)
- ❑ **Technologické** (nové metody a styly práce, přístup k novým poznatkům, rychlost přenosu nových poznatků a dovedností,...)

SWOT ANALÝZA

Strenghts (přednosti, silné stránky) *Co umíme lépe než ostatní?*

Jaké máme zdroje? Co vidí ostatní jako naši přednost? - pozitivní vnitřní podmínky/jasně kompetence, fungující metody práce, týmy kompetentních zaměstnanců, fungující komunikace, zajištění financování...

Weaknesses (nedostatky, slabé stránky) *Co bychom měli zlepšit?*

Čeho bychom se měli vyvarovat? Co vidí ostatní jako naše nedostatky? - negativní vnitřní podmínky/formálně vytvořené metody a pracovní postupy, zastaralé vybavení, pracovníci s neodpovídajícími schopnostmi

2. ČÁST SWOT ANALÝZY

Opportunities (příležitosti ve vnějším prostředí) – *Co dobrého nás čeká? Nahrávají nám aktivity jiných institucí?* - současné nebo budoucí podmínky prostředí, které jsou pro organizaci příznivé /změny na dlouhodobý vliv pro organizaci

Threats (hrozby z vnějšního prostředí) – **ohrožení**

Jaké překážky nám leží v cestě? Co dělají jiné instituce nebo lidé v této oblasti? Ohrožuje nás změna podmínek v oboru? - současné nebo budoucí podmínky prostředí, které jsou pro organizaci nepříznivé/ změny v zákonech, nedostatečné zdroje financování, nekvalitní vzdělávání zaměstnanců

PRAKTICKÉ VYUŽITÍ SWOT ANALÝZY

1. Konkrétní popis současné situace, co se daří/nedaří, jaké postupy jsou využívány/ jaké jsou zbytečné
2. Konkrétní popis zásadních změn v okolním prostředí (max. 7)
3. Popis zásadních změn ve vnitřním prostředí (max. 7)

Díky shromážděným informacím z analýzy vnějšího i vnitřního prostředí je možné rozhodnout, jaké bude mít sociální služba:

- poslání (účel)
- vize
- cíle organizace

SEBEHODNOCENÍ

Kvalitní postupy sebehodnocení, pokud jsou celostně a důsledně provedeny, zajistí zvýšení kvality.

Do postupů patří:

1. Závazek vedení k sebehodnocení
2. Plán komunikace
3. Plán sebehodnocení
4. Ustavení týmu a jeho proškolení
5. Sebehodnocení
6. Sestavení rozvojového plánu
7. Realizace rozvojového plánu

Metody sebehodnocení, které by neměly chybět:

dotazník, analýza výstupů, výsledků, činnosti, workshop, semináře apod.

STRATEGICKÉ VEDENÍ

Manažerské funkce:

- plánování
- organizování
- personální zajištění
- rozhodování
- koordinace
- evidence a podávání zpráv
- rozpočtování
- kontrola

STYLY ŘÍZENÍ

Autoritativní řízení -

hlavní důraz na výkon, nezájem o podmínky či problémy pracovníků

Týmový styl -

motivace zaměstnanců k vyšším výkonům

Ochuzené řízení -

nezájem o lidi i o výkon

Styl sportovního klubu -

výkon není důležitý, rozhodující je atmosféra, vztahy mezi lidmi

Kompromisní styl -

většinou v počátcích praxe manažera

STRATEGIE ZMĚNY V ORGANIZACI

Vnější faktory, které změnu ovlivňují

- ❖ Legislativní
- ❖ Politické
- ❖ Ekonomické
- ❖ Technologické
- ❖ Sociologické

Vnitřní faktory – odporující síly

- ❖ Nepochopení!
- ❖ Úzký vlastní zájem!
- ❖ Nízká tolerance ke změně!
- ❖ Rozdílné hodnocení!

PŘEDPOKLADY ÚSPĚCHU PŘI DOSAHOVÁNÍ ZMĚNY V ORGANIZACI:

- jasná, motivující a dobře vysvětlená vize
- dostatek času
- jednoznačný signál o zahájení změn
- neústupnost nositelů změn
- soustředění sil na proces změny
- efektivní využití sil
- prožívání úspěchů
- prezentace úspěchu a dobré praxe
- kladná motivace – zdůraznění přínosů
- meziúrovňová komunikace nositelů změny

PODMÍNKY ÚSPĚŠNÉHO ORGANIZAČNÍHO ROZVOJE:

- Manažeři organizace uznají, že jejich organizace má problémy
- Zodpovědnost za vzniklá rizika
- Proces změny rozvíří externí nositel myšlenky
- Vzdělávání a komunikace o procesu změn a jejich cílech
- Rozvoj interních zdrojů – napojení na aktivní zaměstnance
- Měření a hodnocení výsledků

STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Koncepce rozvoje v krajích

Některé strategické dokumenty Moravskoslezského kraje

Poslání, vize a cíle sociální služby s ohledem na strategické plánování

- ✘ Jednotlivé druhy sociálních služeb dle rozdělení ZSS
- ✘ Specifika tíživé sociální situace s ohledem na věk, zdravotní stav individuální schopnosti a dovednosti
- ✘ Míra potřebné - přiměřené podpory

ROZVOJOVÉ CÍLE SOCIÁLNÍ SLUŽBY

Rozvojový plán –

**efektivní plán musí být specifický, měřitelný,
akceptovatelný, reálný, termínovaný = SMART .**

ANALYZOVÁNÍ VŠECH ZÁSADNÍCH OBLASTÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY:

- Oblast poskytování služby UŽIVATELŮM (okruhy osob, kterým jsou poskytovány služby, jejich specifika,...)
 - Oblast personální, včetně rozvojových plánů jednotlivých zaměstnanců, vzdělávání zaměstnanců na základě potřeb cílové skupiny
 - Technické zhodnocení služby
 - Finanční zajištění, vícezdrojové financování
 - Investice
 - Doplnková činnost
- a další

MNOHO ZDARU PŘI STRATEGICKÉM PLÁNOVÁNÍ!

Mnoho zdaru při rozvíjení vaší služby, kde budou jen spokojení klienti!



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Děkuji za pozornost a vyplnění anonymního hodnotícího dotazníku.

Mgr. Hana Mazalová

Kontakt: