

ANALÝZA RIZIK- příloha č. 8

Riziková oblast	Rizikovost		Kroky vedoucí k odstranění rizik	Zodpovědnost	Termín
	Pravděpodobnost výskytu	význam vlivu			
Rizika sociální					
Hrozící nesouhlas ze strany opatrovníků (nemají zájem o větší autonomii klientů)	střední	velký	<ul style="list-style-type: none"> - vhodně nastavená komunikační strategie - zjišťování potřeb a obav opatrovníků prostřednictvím dotazníkového šetření, osobních schůzek apod., předávání informací ve vztahu k transformaci, zapojení do individuálního plánování klienta aj. 	ředitelka	do přestěhování
Nezvládnutí zvýšených kompetencí zaměstnanců (zejména odpovědnosti) odpovědnost za chování klientů, neznalost právních norem ve vztahu k jejich práci – odpovědnost za klienta, za škodu	střední	velký	<ul style="list-style-type: none"> - v průběhu přípravy na přesun do nové služby připravovat zaměstnance na změny – prostřednictvím vzdělávání, tréninku dovedností, společným plánováním podoby nové služby - výběr zaměstnanců pro novou službu - metodické vedení zaměstnanců - využívání supervizí 	ředitel, vedoucí sociální pracovník, vedoucí jednotlivých služeb	průběžně po celou dobu procesu
Příprava zaměstnanců zařízení - neochota vzdělávat se odpor zaměstnanců vůči změnám (např. bydliště zaměstnanců v místě poskytování služby, nedostatečná adaptace týmu v nové službě)	střední	velký	<ul style="list-style-type: none"> - systematická vzdělávací činnost - motivační pohovory, finanční změna systému odměňování - zaangažování vedoucích zaměstnanců, přenesení kompetencí na zaměstnance - vhodně nastavená komunikační strategie - zjišťování potřeb a obav zaměstnanců prostřednictvím dotazníkového šetření, osobních schůzek apod. - supervize 	ředitelka, vedoucí sociální pracovník, vedoucí jednotlivých služeb	průběžně
Nemotivovaní klienti pro změny	střední	velký	<ul style="list-style-type: none"> - vhodně nastavená komunikační strategie - zjišťování potřeb a obav klientů prostřednictvím dotazníkového šetření, osobních schůzek apod. - předávání informací ve vztahu k transformaci, provádění nácviků (příprava na změnu), poskytnutí emocionální podpory aj. 	vedoucí jednotlivých služeb, klíčoví pracovníci	průběžně

			<ul style="list-style-type: none"> - individuální práce s klienty – rozhovory - praktické příklady dobré praxe - návštěvy klientů v transformovaných službách - průběžné vyhodnocování stavu (zdravotního, spokojenosti s novým stavem, se službou) - metodické vedení pracovníků 		
Odliv stávajících klientů i zaměstnanců, kteří odmítnou myšlenku transformace sociálních služeb.	nízká	nízká	<ul style="list-style-type: none"> - včasná a efektivní komunikace směrem ke klientům i zaměstnancům, otevřená komunikace, prostor na zodpovězení otázek, participace na plánování nové služby. - pravidelné informace o vývoji TSS - prostor pro diskusi - příklady dobré praxe pro zaměstnance i klienty - popř. nabídka služby jiným zájemcům, přijetí nových zaměstnanců 	ředitelka, vedoucí sociální pracovník, vedoucí jednotlivých služeb, klíčoví pracovníci	průběžně
Finanční situace klientů (nedostatek financí klientů, neochota opatrovníků platit více za poskytované služby)	střední	střední	<ul style="list-style-type: none"> - vhodně nastavená komunikační strategie (opatrovníci, klienti) - krátkodobá platební neschopnost (možnost splátek) - fundraising - jednání s ostatními poskytovateli, nabídnutí levnější služby 	ředitel, vedoucí sociální pracovník	
Přenos ústavních prvků	nízká	střední	<ul style="list-style-type: none"> - jasné stanovisko a podpora vedení - dodržování metodik - informovanost pracovníků a příklady dobré praxe - stáže v obdobných již fungujících zařízeních 	ředitelka, vedoucí sociální pracovníce, vedoucí jednotlivých služeb	
Nedostatek pracovníků pro zabezpečení služby	střední	vysoký	<ul style="list-style-type: none"> - jasné stanovisko a podpora zřizovatele - informovanost pracovníků o postupu a jednotlivých fázích projektu - nabídka práce v dostupných lokalitách, osobní jednání s pracovníky - zjišťování zájmu o práci v nově vystavěných domácnostech 	ředitelka, vedoucí sociální pracovník, vedoucí jednotlivých služeb	
Rizika Ekonomická					

Finanční nejistota financování sociálních služeb	střední	velký	<ul style="list-style-type: none"> - kvalitní zpracování rozpočtu pro provoz nové služby - kvalitní zpracování žádosti o dotaci z prostředků MPSV - spolupráce se zřizovatelem, zakotvení podílu KÚ LK na spolufinancování projektu ve strategických dokumentech. 	ředitelka, finanční referentka	průběžně
Administrativní náročnost projektů financovaných z prostředků EU	střední	střední	<ul style="list-style-type: none"> - spolupráce se zkušenými koordinátory v projektech - spolupráce více pracovníků organizace na projektech 	ředitelka, finanční referentka	průběžně
Podfinancování sociální služby, nutnost hledat úsporná opatření na úkor kvality (vysoké náklady na nové typy služeb)	střední	velký	<ul style="list-style-type: none"> - adekvátní finanční plánování nové služby - hledání možností vícezdrojového financování - zajištění péče odpovídající míře podpory jednotlivých klientů - podpora ze strany zřizovatele - finanční plánování s ohledem na přechodné zvýšené náklady - cílená podpora nové služby ze strany zřizovatele - hledání prostředků z jiných finančních zdrojů - využívání dobrovolníků 	ředitelka, finanční referentka	po celou dobu procesu + zejména v prvním období po dokončení výstavby nových domácností
Vazby na komunitu					
Nepochopení veřejnosti (nepřijetí klientů novou komunitou)	střední	střední	<ul style="list-style-type: none"> - vhodně nastavená komunikační strategie, informování veřejnosti o procesu transformace a problematice lidí s postižením v prostředí stávajících i nových služeb - představení se občanům v komunitě - spolupráce s místní samosprávnou - dny otevřených dveří - pravidelné články v tisku - informační letáky - pravidelné výstavy, prodejní akce 	ředitelka, vedoucí sociální pracovník, vedoucí jednotlivých služeb, zřizovatel	průběžně
Nepochopení ze stran samospráv dotčených obcí	střední	střední	<ul style="list-style-type: none"> - osobní jednání, návštěvy původního zařízení (dny otevřených dveří, propagace v rámci týdne sociálních služeb) 	ředitelka	průběžně
Změna postoje ze strany politické reprezentace (kraj i obce)	malá	velký	<ul style="list-style-type: none"> - zakotvení transformačního procesu ve strategických dokumentech KÚ LK 	zřizovatel	V době přípravy projektu

Rizika procesní

Reorganizace pracovních týmů (přetrhání stávající sebranosti týmů, Přirozeně nastavených vazeb)	velká	střední	<ul style="list-style-type: none"> - vhodné nastavení komunikační strategie - plánování nové služby s ohledem na stávající uspořádání pracovních týmů - snaha o navázání na fungující vazby ve stávající službě. - seznámení zaměstnanců s možnými změnami v uspořádání týmů 	ředitelka, vedoucí soc. pracovník, vedoucí služeb	průběžně po celou dobu procesu + intenzivně v době budování nových domácností
Pozdní zahájení vyjednávání se samosprávami města a obcí	malá	velký	<ul style="list-style-type: none"> - vhodně nastavená komunikační strategie, - zapojení a spolupráce všech dotčených stran (zřizovatel, poskytovatel) - organizování setkání, besed, pozitivní medializace apod. 	ředitelka	od roku 2015 doposud