



Plán rozvoje organizace pro období 2019 – 2021



Jméno předkladatele : Ing. Luboš Boxan

Měsíc a rok zpracování : březen 2019

Údaje o PO : Dům seniorů FRANTIŠEK Náměšť na Hané, p.o.
Komenského 291
783 44 Náměšť na Hané
IČ 750 04 381, DIČ CZ75004381 – nejsme plátcí DPH
organizace zapsaná do Obchodního rejstříku vedeného
krajským soudem v Ostravě, oddíl Pr., vložka 724

Obsah :

1. Analýza (popis) aktuálního stavu – charakteristika organizace
 - a) Charakteristika organizace, aktuální stav
 - Předmět činnosti a úkoly organizace
 - Podrobná organizační struktura (včetně přepočtených pracovních úvazků)
 - Organizační schéma
 - Materiálně technické zázemí
 - Kapacita zařízení
 - Zdroje financování (%)
2. SWOT analýza
3. Strategický plán rozvoje organizace v oblastech :
 - 3.1. Oblast poskytování služby
 - 3.1.1. Personální zabezpečení (profesní a osobnostní rozvoj pracovníků v návaznosti na zpracovanou koncepci)
 - 3.1.2. Řízená kvalita služby
 - 3.1.3. Rozvoj materiálně technického zázemí
4. Finanční zajištění
(zmapování možností získání finančních prostředků v návaznosti k výše popsanému plánu rozvoje)
5. Zhodnocení přínosu změn (proti stávajícímu stavu)
6. Závěr

1. Analýza (popis) aktuálního stavu – charakteristika organizace

a) Charakteristika organizace, aktuální stav

- Předmět činnosti a úkoly organizace

Poslání

Posláním Domu seniorů FRANTIŠEK Náměšť na Hané, příspěvkové organizace, je poskytování kvalitní pobytové sociální služby osobám, které mají vlivem věku a zdravotního stavu sníženou míru soběstačnosti, tím mohou být odtrženy od společnosti a potřebují péči, kterou není možno zajistit jiným druhem sociální služby nebo rodinou. Naší snahou je zajištění důstojného a bezpečného života a poskytování takové podpory a pomoci, aby mohli vést plnohodnotný a kvalitní život.

Cílová skupina

Osoby od 60 let věku, které se ocitly v nepříznivé sociální situaci, potřebují pomoc v běžných denních činnostech, nejsou schopny setrvat ve svém domácím prostředí ani při využití podpory rodiny, svých blízkých nebo nejbližšího okolí a odpovídající podporu nelze zajistit jinými dostupnými sociálními službami. Cílovou skupinou jsou také manželé nebo partnerský pár, kdy oba žadatelé mají sníženou soběstačnost nebo jeden z dvojice má sníženou soběstačnost a druhý již nezvládá péči o něj/ni a nelze péči zajistit rodinou, blízkými nebo jinou službou a mají zájem být spolu v manželském pokoji. Službu neposkytujeme osobám, které nedosáhly věku 60 - ti let nebo jsou schopny za určité pomoci setrvat ve svém přirozeném prostředí, seniorům, jejichž zdravotní stav vyžaduje nepřetržitou péči ve zdravotnickém zařízení s přístrojovým vybavením, které nejsme sami schopni zabezpečit (plicní ventilátor, kyslíková terapie apod.) nebo vyžadujícím trvalý lékařský dohled, seniorům trpícím Alzheimerovou chorobou nebo některou z forem demence, při níž nejsou orientováni místem, časem, osobou. Do cílové skupiny nepatří rovněž senioři aktuálně závislí na návykových látkách (alkoholismus, toxikomanie) nebo s akutním infekčním onemocněním, dále s onemocněním schizofrenií, psychotickými poruchami a paranoidními poruchami osobnosti. Rovněž neposkytujeme službu svéprávným osobám, které osobně nesdělí souhlas, že chtějí být klienty DS (podpis žádosti a dotazování při sociálním šetření) nebo těm, jimž byla služba vypovězena z důvodu porušování povinností vyplývajících ze smlouvy, a to v době kratší než 6 měsíců

Cíle

1. Umožnit klientům, aby mohli využívat takový rozsah služeb, který bude co nejvíce přizpůsobený jejich individuálním potřebám a požadavkům, s důrazem na co nejvyšší míru soběstačnosti a nezávislosti.
2. Umožnit klientům, aby se jejich život podobal co nejvíce jejich běžnému životu v domácím prostředí.
3. Umožnit klientům, aby se mohli co nejvíce zapojit do běžného života společnosti

Zásady

1. Respekt k potřebám a přáním jednotlivých klientů
2. Snaha o udržení co nejdelší samostatnosti klientů
3. Nabídka různých možností trávení času klienta

Nynější strategický cíl

Formou dvou sociálních šetření (informativní schůzka a šetření před vlastním nástupem), získat dostatečné spektrum všech potřeb klienta a v kombinaci s našimi možnostmi vytvořit podmínky, které se co nejvíce blíží jeho přirozenému prostředí.

- Podrobná organizační struktura

Počet a struktura pracovníků DS odpovídá charakteru poskytované služby a stávající stav zaměstnanců v přímé péči považujeme za dostatečný. V ostatních oblastech (SZP, stravování a úklid) se jedná o stav minimální (bez možnosti zastupitelnosti), ačkoli koresponduje se současným složením klientů a jejich potřebami na zajištění bezproblémového provozu za ideálních podmínek. Jakákoliv provozní překážka nutí vedení k přijímání okamžitých opatření – náhrady formou dohod o provedení práce nebo využitím brigád. Počet je koncipován především s ohledem na finanční možnosti.

Statutárním zástupcem organizace je ředitel a jemu jsou podřízeny úseky ekonomicko-provozní, sociální, zdravotní a stravovací.

- a) **Ekonomicko-provozní** úsek vede ekonomka - účetní, která je 1. zástupcem ředitele a je odpovědná za vedení účetní agendy v souladu s platnými právními předpisy a pokyny zřizovatele, zpracovává rozpočet organizace včetně rozpočtových změn a zajišťuje zařazování a odepisování majetku v souladu s metodikou zřizovatele. Řídí práci pokladní (skladníka) a rovněž provoz a zajištění úklidu, praní prádla a údržby.
- b) **sociální** úsek vede sociální pracovnice, která je 2. zástupcem ředitele a kromě správy sociální dokumentace má rozhodující podíl na tvorbě standardů, dohledu nad sociální službou a aktivizačními činnostmi. Úsek je dále tvořen další sociální pracovníci s odpovědností za majetek klientů a využívání jejich volného času společně s pracovníci na ½ úvazku (nepedagogická činnost a aktivizace) a pracovníci v přímé péči (bez tvorby plánu směn). Vedoucí úseku zároveň odpovídá za činnost klíčových pracovníků – tvorbu individuálních plánů
- c) **zdravotní** úsek vede vrchní sestra, která je též zástupcem ředitele v případě nepřítomnosti 1. a 2. zástupce. Organizuje a řídí SZP (střední zdravotní personál). Zajišťuje optimalizaci služeb SZP i přímé péče a spolupracuje s ošetřujícím lékařem a lékaři specialisty, včetně vykazování zdravotní péče
- d) **stravovací** úsek vede vedoucí kuchařka, která koordinuje práci úseku při zajišťování přípravy a výdeje stravy, zajišťuje kvalitu a úplnost norem spotřeby a odpovídá za dodržování technologie výroby jídel i jejich výdej v souladu se systémem kritických bodů HACCP. Dalšími členy jsou samostatná kuchařka a 2 pomocné kuchařky. Celý úsek má kratší pracovní úvazky (0,875)

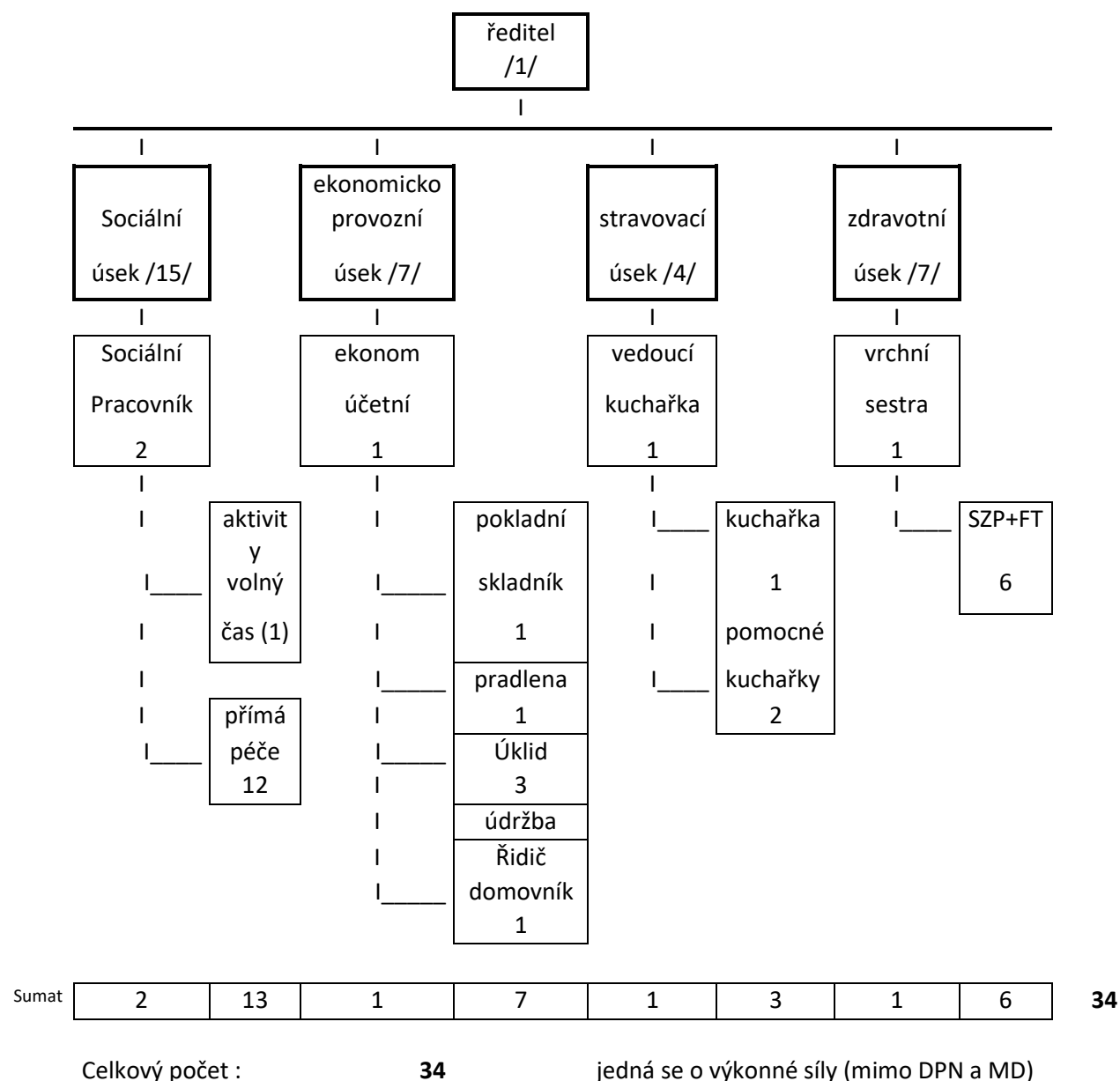
DS je organizací, která dosud nezaměstnává osoby se sníženou pracovní schopností a využívá institut náhradního plnění formou odběru materiálu a služeb od zaměstnavatelů, kteří tuto službu nabízejí. Z hlediska fyzického a přepočteného stavu pracovníků je stav následující :

	fyzický stav	přepočtený stav
Ředitel	1	1
Ekonomicko-provozní úsek	7	7
Sociální úsek	15	13,98
Zdravotní úsek	7	6,38
Stravovací úsek	4	3,5
Celkem :	34	31,86

Kratší pracovní doba je uplatňována u stravovacího úseku, zdravotního (fyzioterapeut) a sociálního úseku (sociální pracovník, pracovnice základní výchovné nepedagogické činnosti a aktivizace a pracovnice v přímé péči).

Celkový počet zaměstnanců domu seniorů se odvíjí od charakteru poskytované služby, současného obsazení a složení uživatelů služby a v souladu s platnou legislativou. Další vývoj stavu pracovníků bude závislý na finančních zdrojích, tedy na možnostech zřizovatele i zařízení.

- Organizační schéma



- Materiálně technické zázemí

DS tvoří 2 vzájemně propojené budovy – A (nový pavilon) a B (rekonstruovaná původní budova), v nichž je plně zabezpečen bezbariérový provoz pomocí 2 výtahů

Původní budova (B) má čtyři podlaží, z nichž tři jsou plně využité

- **Suterén** - umístění technického zázemí – vodárna, kotelna, dílna, prádelna, mandlovna, sklady čistého prádla, všeobecného materiálu a čisticích prostředků a šatny personálu včetně sociálních zařízení. Jsou zde také nejnižší stanice výtahů OTIS se strojovnou a Liftmont
- **mezistanice výtahu** – slouží k možnosti výstupu na příjezdovou komunikaci vedoucí na zahradu DS
- **první nadzemní podlaží**, které tvoří 4 pokoje se dvěma sociálními zařízeními, kancelář pokladní a skladové účetní, kuchyň se skladem, příručním skladem a umývárnu nádobí, jídelna a sociální zařízení pro personál. Z chodby je přístup do skladu zeleniny a její hrubé přípravny
- **druhé nadzemní podlaží** - zahrnuje čtyři tzv. manželské pokoje s vlastním sociálním zařízením, venkovní terasu s posezením, kanceláře ředitele, ekonoma a sociálních pracovníků, kuchyňku a sociální zařízení personálu, technickou místnost (vzduchotechnika a kopírka – tiskárna). Je zde i nejvyšší stanice výtahu OTIS
- **půda** se prakticky nevyužívá – pouze pro nevyužitelný nebo sezónní majetek

Nový pavilon (A) má tři podlaží bez suterénu spojené výtahem Liftmont, který má 6 stanic zaručujících spojení s původní budovou (B) ve všech patrech kromě půdy (značení -1, 0,1B, 1A, 2B, 2A)

- **přízemí (I. NP)** – je tvořeno 6-ti dvoulůžkovými pokoji (vždy pro 2 pokoje je společné WC a umývárna, kuchyňkou vybavenou ledničkou, rychlovarnou konvicí, mikrovlnou troubou a kuchyňskou linkou), sesternou, centrální koupelnou, vyšetřovnou lékaře s kanceláří vedoucí zdravotního úseku. Dalšími místnostmi jsou rehabilitace, sklady, čisticí místnost, WC personálu a WC pro veřejnost a společenská místnost využívaná pro kulturní pořady a akce, cvičení, promítání filmů, dále jako knihovny a slouží i pro porady zaměstnanců a případné oslavy
- **I. patro (II. NP)** - má obdobné složení pokojů včetně příslušenství jako přízemí včetně kuchyňky a sesterny s tím, že je zde navíc jediný 1 lůžkový pokoj s vlastním sociálním zařízením, terapeutická místnost a místnost pro služby klientům. Ostatní příslušenství tvoří WC personálu, čisticí a úklidová místnost a archiv a součástí patra je krytá terasa, na níž se odehrávají společné aktivity především v letních měsících
- **II. patro (III. NP)** – opět 6 pokojů se společným WC a koupelnou vždy pro 2 pokoje, kuchyňka se standardním vybavením, sesterna, ostatní příslušenství pro práci personálu, technická místnost se dvěma plynovými kotli a částečně krytá terasa, která je jako jediný prostor v DS vyhrazen pro případné kuřáky z řad klientů a slouží i pro možnost odpočinku

Ostatní prostory zahrnují především zahradu, sloužící k aktivnímu i pasivnímu odpočinku a akcím konaným mimo kulturní místnost včetně sportovních aktivit a opékání a vyhrazená místa u obou budov vybavená lavicemi pro možnost odpočinku na čerstvém vzduchu

- Kapacita zařízení

Celková kapacita zařízení je 53 lůžek, z nichž 37 je umístěno v budově A a 16 v budově B s tím, že 26 pokojů je dvoulůžkových (z nichž 4 jsou primárně určeny pro manželské páry) a jeden jednolůžkový

- Zdroje financování

Financování sociální služby probíhá v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách (dále i ZSS) v platném znění především z těchto zdrojů :

- dotace MPSV prostřednictvím zřizovatele
 - příspěvek od zřizovatele na provoz včetně příspěvku na odpisy
 - úhrada uživatelů za poskytované služby (ubytování a strava)
 - příspěvek na péči
 - úhrady od zdravotních pojišťoven z veřejného zdravotního pojištění
 - ostatní příjmy (fakultativní služby, strava zaměstnanců a doplatky sociální služby rodin klientů, jimž důchod nepostačuje na vypočtenou úhradu za ubytování a stravu)
 - další zdroje – možné dotace z úřadů práce na dotovaná místa (poslední 2 roky nerealizované), příspěvky obcí, případně APSS ČR na schválené akce
- a) dotace MPSV se v posledních třech letech stabilizovaly a v současné době pokrývají cca třetinu potřebných zdrojů
 - b) příspěvek zřizovatele na provoz a odpisy tvoří necelých 12 % plánovaných příjmů
 - c) úhrada uživatelů za služby je srovnatelná s dotací a pokrývá rovněž cca třetinu potřeb finančních zdrojů. Položka je samozřejmě závislá na finančních možnostech uživatelů a případně i na solidaritě rodinných příslušníků v případech, kdy situace uživatelů neumožňuje plnou úhradu služby
 - d) příspěvek na péči tvoří cca 16 % příjmů a tato hodnota se mění s obměnou uživatelů v průběhu roku
 - e) úhrady zdravotních pojišťoven jsou položkou velmi problematickou, neboť je snahou těchto institucí hradit minimum zdravotní péče z veřejného zdravotního pojištění. Dle stávajících zkušeností tvoří přibližně 1,5 % veškerých příjmů
 - f) ostatní výnosy jsou zanedbatelné a jsou tvořeny úhradou fakultativních služeb poskytovaných uživatelům, čerpáním rezervního fondu (dary) a platbou zaměstnanců za poskytnutou stravu (tvoří maximálně 3 % celkových příjmů)

Z výše uvedeného je zřejmé, že téměř polovinu příjmů tvoří dotace (ať již z MPSV, od zřizovatele nebo i jiné) a organizace je tedy závislá na tomto zdroji téměř existenčně

b) Doplnková činnost

- doplňková činnost nebyla dosud v organizaci realizována a vzhledem k personálnímu obsazení a omezeným možnostem jeho posílení se s ní ani nepočítá
- v případě změny možností (posílení stravovacího úseku nebo pradelny), bychom mohli uvažovat o dodávkách jídla mimo zařízení nebo praní, žehlení a mandlování pro eventuální zájemce
- po ukončení poskytování sociální služby obdarovaným klientům z akce Ježíškova vnučata využít získané kompenzační pomůcky – skútry, elektrické i mechanické vozíky formou půjčovny

2. SWOT analýza

<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <ul style="list-style-type: none"> - obliba zařízení a příznivé ohlasy klientů - klidné rodinné prostředí – malá kapacita - profesionalita a odborná způsobilost personálu, důraz na empatii - soběstačnost provozu (kuchyň i prádelna) - potřeba služby z důvodu stárnutí populace - spolupráce se školami (mezigenerační solidarita) - kvalitní ošetrovatelská péče - uplatňování etických kodexů v praxi - tradice v péči o starší občany již od roku 1939 - pozitivní vnímání změny podmínek (výstavba) - aplikace zpracovaných standardů kvality v praxi - zahrada pro možnost aktivního odpočinku 	<p>SLABÉ STRÁNKY</p> <ul style="list-style-type: none"> - tlak na úspory bez ohledu na přání a cíle klientů (nutná optimalizace dle úkolů zřizovatele) - neustálé zvyšování administrativní zátěže - tlak na přijímání osob ve špatném zdravotním stavu z důvodu zvýšené sociální potřeby - snaha po neproplácení zdravotních výkonů z veřejného zdravotního pojištění – likvidační politika především ze strany VZP - absence dlouhodobé dotační politiky - dobrovolnost mezigenerační solidarity (doplátky) - chybějící individuální vybavení - snaha po omezení počtu SZP (s ohledem na přístup VZP a ostatních zdravotních pojišťoven)
<p>PŘÍLEŽITOSTI</p> <ul style="list-style-type: none"> - výstavba nového pavilonu přinesla možnost zkvalitnění poskytovaných služeb - efektivnější rozložení pracovních sil s možností posílení finančních zdrojů - možnost plného využití potenciálu zaměstnanců s cílem dosáhnout na značku kvality - vícezdrojové financování (granty, fondy) - rostoucí zájem o službu v důsledku stávajícího demografického vývoje - další rozvojové aktivity v rámci modernizace - posílení komunitního plánování v regionu – využití aktivit regionu Haná 	<p>OHROŽENÍ</p> <ul style="list-style-type: none"> - závislost na dotacích a přístupu zřizovatele vzhledem k absenci systému dlouhodobého financování služby - syndrom vyhoření u dlouholetých zaměstnanců - nedostatek financí pro nutné zvýšení počtu zaměstnanců v rámci personálního zabezpečení služby (s výjimkou přímé péče) - nevyjasněnost pozice z hlediska poskytování zdravotních služeb (poskytujeme celou škálu, ale proplácí se zlomek) - nejistota a obavy z budoucnosti – v rámci hledaných úspor dochází ke slučování zařízení - inspekce služeb může odhalit další, dosud neřešené problémy

3. Strategický plán rozvoje organizace v oblastech :

Strategický plán rozvoje zahrnuje 3 vzájemně propojené oblasti v rámci poskytování služby, a to personální zabezpečení, řízenou kvalitu služby a rozvoj materiálně technického zázemí včetně investic

Oblast poskytování služby

- a) rozšíření nabídky poskytovaných služeb – k současné službě domova pro seniory dle § 49 ZSS zvažujeme možnost zřízení půjčovny kompenzačních pomůcek (viz následující podmínka). V rámci akce Ježíškova vnučata byly získány kompenzační pomůcky pro využití konkrétními klienty. Pokud by tito nadále nevyužívali naši službu, budou prostředky k dispozici pro další zájemce jako majetek organizace. Je nutno provést průzkum a zajistit podmínky pro realizaci. Termín do 31.3.2020, odpovědnost ředitel
- b) certifikace poskytované služby – přihláška do ocenění audit kvality a následně značka kvality a získání ocenění. Přínosem je zvýšení prestiže a informovanosti o zařízení, realizace od konce roku 2019, finanční prostředky vlastní, termín k přihlášení 31.12.2019, odpovědnost ředitel a vedoucí úseků
- c) podpora a rozvoj moderních metod aktivizace a sociální práce, trénink paměti, zooterapie. Přínosem je vyšší uspokojení potřeb uživatelů, rozšíření

- nabídky volnočasových aktivit, průběh po celé sledované období, finanční prostředky vlastní, odpovědnost vedoucí sociálního úseku
- d) proškolení pracovníků v přímé péči v bazální stimulaci (BS) I. v roce 2019 a následně během roku 2020 i v BS II. V této souvislosti usilovat i certifikaci pracoviště BS. Přínosem je vyšší spokojenost uživatelů a posílení sebedůvěry zaměstnanců. Příprava probíhá od roku 2018, náplň po celé sledované období, finanční prostředky vlastní, odpovědnost vedoucí sociálního úseku

3.1.1. Oblast personální

Již více než 2 roky fungujeme jako nekuřácká organizace a v průběhu hodnoceného období je třeba zajistit tuto aktivní formu boje proti kouření a dodržet stanovená pravidla. Termín : 2019 - 2021, finanční náročnost téměř nulová, odpovědnost ředitel a vedoucí úseků

Dlouhodobým cílem je stabilizace, výchova a motivace pracovníků, aby bylo možno v plné míře využívat delegování pravomocí a zavedení systému řízení podle kompetencí. Využití potenciálu tvůrčího myšlení zaměstnanců povede k dosažení hlavního cíle organizace - zajištění kvalitní služby.

Mezi základní oblasti personální strategie patří především:

Plánování a výběr zaměstnanců jako základní předpoklad dosahování cílů, neboť jen kvalita personálu skýtá možnosti zvýšení kvality služby

Profesní a personální rozvoj jako další ze strategických pilířů bez ohledu na nutnost celoživotního vzdělávání jako povinnosti vycházející ze zákona o sociálních službách. Pouze vyspělí pracovníci jsou schopni čelit krizovým situacím a kvalitně pracovat v této vysoce rizikové oblasti

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci jako podmínka jistoty a bezpečí v zaměstnání se zaměřením na prevenci ochrany, a to nejen zdraví

Péče o zaměstnance jako prvek snižující rizika a omezující fluktuaci zaměstnanců. Spokojený zaměstnanec je předpokladem kvalitního výkonu a minimalizuje možné úvahy o změně působiště

Motivace a hodnocení jako způsob dosažení očekávaných výsledků jak z hlediska zaměstnance, tak i zaměstnavatele

Základními podmínkami pro optimální personální složení jsou zejména:

- rovné zacházení s pracovníky bez ohledu na pohlaví
- slušnost a etické chování jako samozřejmost při poskytování sociální služby
- správná motivace a vytvoření podmínek pro kvalitní výkon služby
- podpora profesního i osobnostního růstu zaměstnanců
- otevřená komunikace v rámci organizace
- zajištění informovanosti zaměstnanců i o dění mimo organizaci

a) profesní a personální rozvoj – systematické vzdělávání. Přínosem je zkvalitňování služby na základě vzdělanosti a zkušeností personálu a přehledu o vzdělávání na základě znalostních účtů. Průběh po celé sledované období, finanční prostředky vlastní, odpovědnost ředitel a vedoucí úseků, aktualizace roční

b) posílení pracovních úvazků u úklidu a stravování v souvislosti s personální analýzou (předpokladem je výsledek poddimenzování úseků). Přínosem bude zlepšení úklidu (neděle) a získání možnosti úvah o doplňkové činnosti vaření pro cizí strážníky. Odpovědnost ředitel po prosazení u zřizovatele

- c) dodržování vytvořeného způsobu hodnotících a sebehodnotících kritérií a funkční zpětné vazby. Přínosem jsou srozumitelná a jasná pravidla pro způsob motivace a odměňování. Průběh po celé sledované období, aktualizace ročně. Prostředky vlastní, odpovědnost ředitel, případně vedoucí úseků
- d) stálé posilování kontaktů pro získávání dobrovolníků ze škol, dobrovolnických organizací i veřejnosti. Přínosem bude zvýšení kvality péče, termín průběh celého hodnoceného období, odpovědnost ředitel a vedoucí sociálního úseku

3.1.2. Kvalita služby

- a) využívání výstupů z benchmarkingu k cílenému porovnávání s obdobnými zařízeními. Průběh v celém sledovaném období, finanční prostředky vlastní, odpovědnost ředitel a vedoucí úseků
- b) dodržování aktualizovaných standardů kvality. Přínosem je zvýšení sebedůvěry pracovníků přímé péče v návaznosti na zvyšování spokojenosti uživatelů. Průběh po celé sledované období, finanční prostředky vlastní, odpovědnost vedoucí sociálního úseku
- c) zintenzivnit osvětu k podpoře využívání volného času (např. motomed, aktivizační centrum na zahradě, posilovací gumy, overbally, balanční pomůcky). Termín celé sledované období, finanční prostředky vlastní nebo sponzorské dary, odpovědnost ředitel a vedoucí sociálního a zdravotního úseku – postupná realizace dle nových podnětů a finančních možností

3.1.3. Rozvoj materiálně technického zázemí

- a) myčka nádobí průmyslová – nutná náhrada původní myčky Silanos. Přínosem je zkvalitnění umývání nádobí a skla a odstranění zvyšujících se závad. Termín 2019, prostředky vlastní, odpovědnost ředitel
- b) škrabka brambor a kořenové zeleniny – nákup chybějícího zařízení. Termín průběh roku 2019, odpovědnost vedoucí stravovacího provozu a ředitel, prostředky vlastní
- c) průmyslová pračka – náhrada pračky Primus FX 105, která dosluhuje, je sice nyní schopná provozu, ale na hranici životnosti. Termín pravděpodobně rok 2020, odpovědnost ředitel, prostředky vlastní
- d) konvektomat – náhrada stávajícího stroje Lainox, který je na hranici životnosti a zvýšení poruchovosti by neúměrně zvyšovalo náklady na opravy a udržování. Termín pravděpodobně 2020, odpovědnost ředitel, prostředky vlastní nebo v kombinaci s příspěvkem zřizovatele
- e) osobní automobil – náhrada 13 let starého vozidla Škoda Roomster. Termín nejpozději 2021, odpovědnost ředitel, finanční prostředky zřizovatele

3.2. Doplnková činnost

Dříve uváděné praní a žehlení prádla a vaření obědů pro cizí strávníky nejsou téměř realizovatelné, pokud by nedošlo k personálnímu posílení. Navíc dosud nebyla zpracována důkladná analýza zájmu o tyto druhy služby a rovněž podmínky pro možnost zahájení služby jsou velmi obtížně splnitelné z důvodu odděleného zásobování a skladování (výstavba s touto možností ani nepočítala). Reálně lze uvažovat pouze o půjčování kompenzačních pomůcek za předpokladu, že

obdarovaným klientům bude ukončeno poskytování sociální služby. Termín dle vývoje možnosti nakládání s kompenzačními pomůckami, odpovědnost ředitel, bez nutnosti vynaložení finančních prostředků

4. Finanční zajištění

Deklarované cíle v oblasti materiálně technického zázemí lze financovat většinou z vlastních zdrojů, ať již v rámci provozních prostředků nebo s využitím investičního fondu a případných sponzorských darů s výjimkou nákupu automobilu, na který bude nutno žádat zřizovatele o finanční krytí.

Financování obecně závisí na způsobu financování sociálních služeb. Rozhodující zdroji jsou, kromě úhrad uživatelů a příspěvku na péči, dotace ze státního rozpočtu a příspěvky zřizovatele. Nedílnou součástí finančního zajištění rozvojových cílů budou i sponzorské prostředky. Z tohoto důvodu je nutno zvýšit snahu po získávání nových sponzorů, případně reagovat na nové výzvy v rámci možných dotačních titulů.

5. Zhodnocení přínosu změn (proti stávajícímu stavu)

Přínos změn vyplývá z maximálního využití všech úprav, souvisejících s předchozím plánem rozvoje, které již samy o sobě zlepšily kvalitu poskytovaných služeb. K udržení kvality je však nutná obměna strojů a zařízení, které postupně dosluhují, neboť se blíží doba jejich upotřebitelnosti. Jakákoliv náhrada zařízení, které již neplní svou funkci na 100 %, je přínosem. Změna přístupu personálu k formě péče, zajištění dostatečného počtu obslužného personálu na směnách a uplatňování nových metod sociální práce rovněž zajišťuje potřebný vklad do budoucnosti z hlediska kvalitativního posunu. Totéž platí i pro certifikaci služby, neboť jedině tímto způsobem jsme schopni prokázat osobám neznajícím specifika prostředí a způsob poskytování služby jejich kvalitu.

6. Závěr

Realizace uvedeného plánu rozvoje jednoznačně přispěje ke zvýšení kvality péče o klienty, příjemní jim pobyt v našem zařízení, umožní jejich větší aktivizaci a také povede k posílení mezilidských vztahů.

Jednou z důležitých podmínek ke splnění všech předestřených cílů je dostatečné personální zajištění. To, co se podařilo v rámci plnění cílů z předchozího plánu, dává jednoznačnou odpověď na otázku jak to udělat, aby to fungovalo. Pokud bude i nadále společný zájem zřizovatele a poskytovatele služby na kvalitě péče o starší spoluobčany, nemusíme se budoucnosti bát. Spokojenost na straně zaměstnanců poskytovatele služby jde ruku v ruce s jejich snahou být tím, na koho se budou senioři rádi obracet a kdo jim bude oporou i v těžkých chvílích.

V Náměšti na Hané dne 25.3.2019

Ing. Luboš Boxan
ředitel DS