



## Fáza implementácie plánov zmien do praxe

Toto je fáza, kedy sa teória stretáva s praxou. Po analyzovaní a príprave plánov je teraz čas uviesť plánovaný postup do praxe. Je dôležité, aby ste sa na proces implementácie pozerali zo zorného uhla šiestich rastových síl – rastu „sám od seba“.

### Postupnosť krokov vo fáze implementácie plánov zmien do praxe

1. Naplánujte „oficiálne“ spustenie implementácie – uvedenie plánu zmien do praxe zboru.
2. Na podporu zdravej implementácie majte pripravené potrebné zdroje.
3. V pravidelných intervaloch vyhodnocujte vaše napredovanie k stanoveným cieľom.
4. Priebežne oceňujte a oslávte každý úspech.
5. Priebežne robte potrebné úpravy postupu.

#### 1. Naplánujte „oficiálne“ spustenie implementácie – uvedenie plánov zmien do praxe zboru.

- Kedy máte v pláne začať s implementáciou?
- Takéto „oficiálne“ spustenie implementácie je jedným zo spôsobov, ako môžete získať väčšiu podporu pre plánované ciele a pritiahnúť pozornosť ľudí k tomu, pre čo vás spoločne volá Boh. Toto môže byť čas, kedy širšiemu okruhu vedúcich v zbore poviete o cieľoch a stratégií.

#### 2. Na podporu zdravej implementácie majte pripravené potrebné zdroje.

- Venujte pozornosť tomu, ako zmeny v priebehu implementácie ovplyvňujú váš zbor.

#### 3. V pravidelných intervaloch vyhodnocujte vaše napredovanie k stanoveným cieľom.

- Ako budete monitorovať pokroky pri uskutočňovaní vašich plánov?
- A ste začali nejaké aktivity alebo projekty, naplánujte si čas, kedy budete hodnotiť výsledky a urobíte potrebné úpravy. Uvažujte o tom, koho zaangažujete do tohto hodnotenia.
- Ak spolupracujete s inštruktorom NCD, dohodnite si s ním pravidelné stretnutia.
- Váš zborový pracovný tím NCD by mal napláňovať pravidelné stretnutia, na ktorých budete priebežne hodnotiť stratégiu implementácie a prípadne urobíte potrebné úpravy.

#### 4. Priebežne oceňujte a oslávte každý úspech.

- Akým spôsobom oceníte alebo oslávite dosiahnutie nejakého čiastkového cieľa alebo pokroku?
- Oceňovanie alebo oslava splnenia nejakých úloh povzbudzuje ľudí, aby vytrvali, aj keď sa stretávajú s ťažkosťami. Taktiež tým preukazujete úctu ľuďom, ktorí sa podieľajú na tom, že napredujete smerom k dosahovaniu cieľov.

#### 5. Ak je to potrebné, robte priebežne úpravy vášho postupu.

- Akým spôsobom budete vy ako pastor povzbudzovať ľudí, ktorí pracujú na plnení vašich plánov?
- Priebežné úpravy budú potrebné v prípade, že sa stretnete s neočakávanými prekážkami. Nepovažujte ich za neprekonateľné, ale vnímajte ich ako výzvy, ktorým máte čeliť. Urobte si brainstorming, aby ste spoločne hľadali a našli riešenie vzniknutých problémov.

**V priebehu fázy implementácie si prečítajte sekciu „9 najčastejších chýb vo fáze implementácie plánov zmien do praxe“.**



## 9 najčastejších chýb pri implementácii plánov zmien do praxe

- 1. Chceme riešiť viac oblastí naraz.** Je lepšie zamerať len na niektoré veci a urobiť ich dobre, než rozložiť svoju pozornosť na príliš veľa činností naraz. Na svojom plánovaní zmien pracujte dovtedy, kým vám nezostane 3 až 5 najpodstatnejších oblastí.
- 2. Príliš skoro prestaneme s brainstormingom.** Ak s tým skončíte priskoro, je potom ľahké rýchlo určiť ciele a plány. Ak ste si už určili 3 až 5 najdôležitejších oblastí, na ktoré sa zameriate, poproste ľudí, aby urobili brainstorming k oblasti číslo jedna. Potom prejdite k druhej oblasti, atď. Nakoniec si pozrite zoznam, aby ste videli, kde sa niektoré vaše myšlienky navzájom prepájajú. To vám pomôže určiť potrebné smerovanie a ciele. Potom opäť pokračujte v brainstormingu. Hľadajte body, ktoré sú navzájom prepojené.
- 3. Nedokážeme ísť za ohradu obvyklých riešení.** Pri brainstormingu je podstatné, aby ste boli kreatívni. Obvyklé riešenia, ktoré vám napadnú ako prvé, bývajú iba zriedkavo efektívne.
- 4. Nezaoberáme sa odporom ľudí voči zmenám.** Hovorí sa, že posledné slová vymierajúceho zboru boli tieto: „Vždy sme to robievali takto.“ Buďte pripravení na odpor ľudí, ak sa budete snažiť o nové veci, alebo ak budete chcieť odstrániť staré, nech by boli akokoľvek neužitočné.
- 5. Neurčíme konkrétnych ľudí, ktorí sú zodpovední za jednotlivé kroky plánu.**
- 6. Neurčíme časové obdobie a termíny, čas vyhodnocovania a ďakovania za výsledky.**
- 7. Vytvoríme plán zmien, ktorý je príliš veľký a neurčitý.** Určte si radšej jasné úlohy a väčší plán rozpracujte na menšie časti.
- 8. Plán zmien vypracuje príliš málo ľudí.** Kým pracujete na plánovaní, zhromaždite do jednej miestnosti všetkých ľudí, ktorí tam majú byť. Ak plán zostaví len staršovstvo alebo len úzky tím pastorov a napríklad worshipový tím sa s ním nestotožní, a tím ani neuvedie do praxe zmeny, celý proces zmien sa spomalí alebo zabrzdí. Zabezpečte, aby v procese zostavovania plánu zmien boli prítomní všetci ľudia, ktorých sa týka a ktorí budú zodpovední za jeho realizáciu v praxi (implementáciu). Prítomní by mali byť aj ľudia zodpovední za rozpočet zboru. Plán zmien zostavujte v širšom okruhu ľudí, aby na konci stretnutia s ním boli ľudia stotožnení, aby ho potvrdili a boli pripravení robiť kroky k uplatňovaniu v praxi (implementácii).
- 9. Zabudneme na rastové sily.** Prirodené rastové sily sa prejavujú v každom pláne, či ich vezmeme do úvahy alebo nie. Buďte preto pripravení domyslieť dôsledky zmien, o ktoré usilujete a ktoré sa dotknú jednotlivých oblastí služby v zbere. Inštruktor NCD pomôže vášmu tímu cieľavedome využiť rastové sily v procese plánovania zmien.