

Kandidát do Výkonného výboru ČHS na volební období 2012 - 2015

Jméno a příjmení	Jan Bloudek
Datum narození	25. 09. 1964
Kontaktní údaje	Korunní 71, 13000 Praha 3 bloudek@mgmtc.cz , 603 266866 cz.linkedin.com/in/janbloudek/
Délka členství v ČHS, členství v oddíle ČHS	33 let, jsem členem L.K. Mšeno, kde je předsedou legendární pískař Luboš Martínek
Funkce, o kterou se kandidát uchází	předseda, v případě nezvolení nekandiduji na jiné funkce ve VV



Rodinná pohoda na štanu 9.délky cesty Neuholz (5c), Grimsel

Stručné informace o kandidátovi

Od roku 2001 pracuji jako lektor v [TC Business School](#), česko-holandské škole poskytující postgraduální manažerské vzdělávání v programech MBA a DBA (Doctor of Business Administration) pod holandsko-britskou akreditací. Vedle postgraduálního studia nabízíme i poradenství a rozvojové programy pro organizace. Moje odborné zaměření zahrnuje strategii, marketing, finance, organizaci a koordinování lidí. Spolupracuji na kursech DBA International, které pořádáme společně s [Business School Netherlands](#) a [Sheffield Hallam University](#) pro studenty z cca 20 zemí. Jsem spoluautorem [4 odborných publikací](#) o managementu, které od roku 2012 vycházejí v nakladatelství [Management Press](#) jako ucelená ediční řada „Action Learning – praktický management“. Vystudoval jsem stavební fakultu ČVUT v Praze, kde jsem krátce působil jako odborný asistent, v roce 2003 jsem získal diplom z managementu na Business School Netherlands a IMC Association England. Od roku 1991 do 2002 jsem byl ředitelem a majitelem firmy Comdes (po fúzi Logosign a.s.) zaměřené na grafický design, reklamu a polygrafii, kterou jsem v roce 2004 prodal managementu.

Jsem ženatý, manželka Lucie pracuje jako lékařka a je aktivní v Lékařské komisi, kde má na starost vyhodnocování úrazů členů ČHS. Mám 2 syny ve věku 9 a 12 let, lezení se aktivně věnuje celá rodina, v LK Mšeno a místním Sokolu spolupracujeme na vedení dětského horolezeckého oddílu, spoluorganizovali jsme i vznik a fungování místní lezecké stěny.

Nejvíce mě baví lezení ve středních velehorách, srdeční záležitostí pro mě je alpská žula na Grimselu, Furce, v Bergellu nebo Chamonix, v posledních letech jsem lezl i v Yosemitech nebo Red Rocks. Mám také rád objevování zapadlých pískovcových věžiček a zákoutí v domovském Kokořínsku.

Vedle lezení mě baví muzika (kontrabas, klavír, kytara, sborový zpěv), občas si zahraju golf.

Bydlím v Praze a ve Mšeně na Kokořínsku.

Důvody kandidování do VV

ČHS se postupným vývojem dostal do bodu, kdy potřebuje zásadnější organizační změnu. Přibývají nám členové, finanční zdroje i aktivity, které jsou podporovány centrálně jedním sekretariátem, jehož kapacita přestává stačit potřebnému výkonu. Vedle toho jsme až příliš závislí na dobrovolné práci mnoha lidí a často se potýkáme s výpadky jejich kapacity nebo motivace. Řada činností svazu je rozdrobená do někdy až příliš autonomních komisí, které často hrají vlastní hru a některé z nich i málo podporují celkové fungování svazu. Výrazně přibývá lidí, kteří jsou registrováni v malých, často jen pětičlenných oddílech, které nemohou plnit roli lokálního centra s vlastními instruktory, horoškolou a výchovou nováčků. Přibývá i individuálních členů, pro které je systém oddílových instruktorů nedostupný. Dochází k tomu, že se některé činnosti svazu pozvolna vzdalují potřebám členů.

Možné řešení situace vidím v organizační změně a větší profesionalizaci, kdy by za hlavní oblasti činnosti ČHS odpovídali lidé, kteří budou za svoji práci placeni (buď částečně, nebo i na plný úvazek) a bude tak možné lépe vyhodnocovat a řídit jejich pracovní výkon. Problémem k řešení je také role oddílů v ČHS a spolupráce s nimi.

Jak si představuji průběh změny

1. Sestavíme funkční tým lidí, kteří změnu připraví a uvedou do chodu
2. V tomto týmu bude potřeba se shodnout na vizi a dlouhodobých cílech, které naváží na předchozí koncepci
3. Rozpracujeme celkové cíle do jednotlivých oblastí činnosti ČHS, včetně ukazatelů pro vyhodnocování
4. Navrhujeme nové organizační uspořádání
5. Uděláme analýzu finančního dopadu změny a najdeme vhodný způsob financování
6. Změnu prodiskutujeme se všemi dotčenými a dohodneme potřebné úpravy návrhu
7. Ověříme funkčnost nového uspořádání na jedné vybrané oblasti, vyhodnotíme a opravíme chyby
8. Přejdeme na nové organizační uspořádání, rozpohybujeme vybrané lidi, budeme komunikovat, vysvětlovat, komunikovat...
9. Průběžně budeme vyhodnocovat výsledky změny, sbírat zpětnou vazbu a navrhopvat potřebné úpravy
10. Nenecháme se paralyzovat několika chorobnými kverulanty, kteří se snaží zkonzumovat většinu využitelné pracovní kapacity a ochromit fungování svazu ☺

V čem vidím možná rizika

ČHS sdružuje mnoho protichůdných názorových směrů a zájmů. Když se na tu rozdílnost podívám pozitivním způsobem, máme ve svazu spoustu schopných a vynikajících lidí, kteří umí skvělé věci, jsou do toho, co dělají zapálení a mají si navzájem co nabídnout. Pokud se ale budou chovat jako individuality, které jsou skálopevně přesvědčené pouze a jen o svojí pravdě a budou za ni bojovat proti všem ostatním, povede to k postupnému rozpadu svazu nebo k jeho velmi omezené funkčnosti. Je potřeba mnohem víc podporovat vzájemný respekt, snažit se mezi sebou lépe pochopit a nepodléhat přehnané nedůvěře nebo černobílým hodnocením. Změna se nám nepodaří, když bude dál převládat boj za individuální zájmy, nedůvěra a neochota hledat společná řešení. Kritickým rizikem pro úspěšnou realizaci změny by bylo, kdyby se v novém vedení svazu sešlo příliš mnoho individualit, neschopných týmově spolupracovat. Vedením svazu přitom nemyslím jen VV, ale i sekretariát, vedoucí a členy odborných komisí, CVK, OVK, vedení aktivních oddílů i další lidi, klíčové pro fungování ve všech oblastech naší činnosti.

Plánovaná změna bude náročnější na finanční zdroje, než dnešní způsob fungování založený na dobrovolnosti. V současném nastavení rozpočtů se nám podařilo vytvořit alespoň částečný prostor pro další profesionalizaci a dostatečnou finanční rezervu, která může pokrýt případné výpadky ve financování. Velice nejistá je další výše finanční podpory od státu, kde neustále probíhají nejrůznější lobbistické tlaky, změny, a je velmi těžké předvídat další vývoj. Prioritním úkolem proto bude rozšířit financování ČHS o další zdroje, naučit se lépe pracovat s evropskými granty a celou organizační změnu mít finančně pod kontrolou. K tomu bude zapotřebí, aby v novém VV bylo více lidí s ekonomickými zkušenostmi.

Jak vidím svoji roli v navrhované změně

Jako klíčové vidím sestavení a vedení týmu lidí, kteří dokáží změnu připravit a rozpohybovat. Nechci být centrálním mozkiem plánované změny, ale budu svoji práci považovat za úspěšnou, když ve vedení svazu budou schopní lidé, kteří se dokáží dohodnout, efektivně spolupracovat a společně dosahovat výsledků.

Za přirozenou součást svojí role také považuji pokračovat v rozvoji vnějších vztahů směrem k ČOV, MŠMT, ČUS, k ostatním národním horolezeckým federacím i mezinárodním organizacím, jejichž je ČHS členem.

Považoval bych za optimální, kdyby se podařilo změnu nastartovat během jednoho funkčního období a pak předat vedení svazu mladší generaci, což je i hlavním důvodem, proč chceme začít nové funkční období s inovovaným týmem.

