

Strategický plán organizace



Termín realizace plánování: 16.1. 2025 – 17. 1. 2025

Místo plánování: Broumov

Průvodce plánováním: Jakub Václavů

Přítomní za organizaci:

Mgr. Lenka Kurová – ředitelka

Mgr. Lenka Mižigarová - zástupkyně ředitelky, Sociální pracovnice

Aleš Janečka

Štěpánka Stolinová

Iveta Kadlecová

Helena Sejkorová

Tereza Pacalajová – FR pracovnice

Průběh plánování:

16. 1. 2025 – 8:00 – 18:00, setkání s vedením organizace, setkání s celým týmem organizace, představení průběhu a cílů plánování, představení pracovníků, jejich zkušeností, roli v organizaci. SWOT analýza organizace

17. 1. 2025 – 8:30 – 18:00. Artikulace cílů a opatření – sestavení plánu na období 2025 až 2029

Záznam strategického plánu je rozdělený na dvě části – analytickou část a plán. V první části jsou uvedeny výsledky SWOT analýzy, v druhé části pak opatření, které bude organizace realizovat v letech 2025 – 2029. TATO DRUHÁ ČÁST JE PŘÍLOHOU TOHOTO DOKUMENTU.

Základní metodou pro obě části byly polostrukturované a nestrukturované rozhovory, jak skupinové, tak individuální. Tým měl možnost se vyjádřit ke stavu a potřebách organizace i bez přítomnosti vedení organizaci, jak ústně, tak písemně a této příležitosti všichni členové týmu využili.

Tento záznam strategického plánování sepsal Jakub Václavů a byl schválen v této podobě ředitelkou organizace v lednu roku 2025.

SWOT

Silné stránky- v čem jsme dobří, co nám jde:

- Dobrý tým, jsme různorodí, spolehliví, pracovití, nebojí se změn, dokážeme diskutovat, pomáháme si, máme potenciál, odvahu, jsme věcní, můžeme konstruktivně přinést myšlenku, dokážeme si rozdělit úkoly (jak praxí, empatií) dokážeme se dohodnout, známe komunitu, chceme tu pracovat, umíme se zasmát,
- jsme výjimeční v tom, že pracujeme s dětmi – máme to postavené na vzdělávání (formální a neformální) s dětmi – jsme v tom výjimeční (přesto, že konkurenci máme – centrum Naděje)
- jsme akceschopní ve vztahu ke klientům – jsme rychlí, máme výsledky, a proto má naše práce smysl,
- plníme cíle,
- jsme trpěliví – nepracujeme jen s motivovanými klienty,
- jde nám o děti,
- máme dobrou spolupráci se školami, s PLDD, s logopedií v Náchodě i v Broumově, se ZUŠ, s Ulitou (DDM), spolupracujeme s potenciálními konkurenty, dobrá spolupráce s Diakonií Broumov, svíčkárna....,
- umíme zaměstnat naše klienty ve spřátelených firmách
- máme 5 týdnů dovolené, home office (pátky se střídáme),
- máme dobré kanceláře,
- máme super prostory školky,
- péče o potřeby zaměstnanců,
- věk nehraje roli (ani mladí ani 55+),
- máme JMÉNO ZAČÍT SPOLU,
- máme taneční soubor a JE DOBREJ

Slabé stránky - co nám moc nejde, v čem jsou naše slabiny, co nemáme:

- Jméno navenek - nepůsobíme tak, jak bychom chtěli - NNO , firmy, partneři Broumov, jednotlivci, občané;
- vztah s městem/s úřadem,
- neinvestuje se do managementu – vedení lidí (ředitel),
- nízké mzdy,
- chybí benefity
- nemáme nastavené způsoby hodnocení,
- chybí systém hodnocení/zpětné vazby,
- potřebujeme velké i malé služební auto,
- chybí konzultační místnosti,
- občas chybí soukromí v kanclu,
- nemáme klíče od WC, madlo na WC, dveře do koupelny,
- není klub (provizorium v důsledku povodní),
- nemáme jistotu, jak bude vypadat provoz klubu, až bude otevřen,
- nemáme informace k otevření klubu,
- není dost lidí na růst organizace,
- chození ven s dětmi (odpovědnost, kapacita) je pro některé stresující,
- není definovaný poměr sociální práce a volnočasových (nadstavbových aktivit)
- není definované nebo jasné POSLÁNÍ ORGANIZACE
- nejsme zastupitelní – máme stres ze ztráty někoho z týmu i z vlastní neplánované absence
- není dostatečná komunikace plánů a vizí,

- neexistuje plán rozvoje zaměstnanců,
- není jasné nastavení potřebnosti a vykazování přesčasů
- nemáme supervize,
- systém stáží neexistuje – není kapacita a je v tom problém zastupitelnosti
- péče o zaměstnance vs. o klienty
- v době dovolené někteří pracují – především management (tým cítí obavy nebo strach, lítost, hrozí vyhoření)
- organizaci vede máma a dcera,
- registr soc služeb není aktuální
- obecně nemáme volné kapacity
- proces zaškolování není dostatečný
- nemáme nastavené měření výsledků naší práce,
- neznáme umění interpretace výsledků tak, aby byly oslňující
- metodiky a SQSS nejsou aktuální
- ředitelka nestíhá vše, co by chtěla,
- někteří zaměstnanci necítí jistotu, že to, co dělají, dělají správně
- málo SAS (terénní práce) s klientem
- nemáme jasno v poslání a cílech organizace (děti/rodiče SAS),
- neděláme fundraising (nemáme dárce a máme potenciál),
- nevíme, co můžu koupit a kdy?
- nemáme FR a PR plán
- jsme nový tým

Příležitosti - pro rozvoj, pro zavedení novinek, pro stabilizaci i rozvoj:

- Chtěli bychom startovací byty (bydlení v našem domě)
- Chtěli bychom pobočku v Náchodě
- Chtěli bychom strukturovaný program pro děti na zvyšování důležitých sociálních kompetencí
- Zajistit vstávání dětí do školy
- Zajistit lepší mzdy
- umíme zaměstnat (vlastní sociální podnik,...), program, který podporuje majitelé bytů ve zlepšování stavu bydlení, nový tým – informace z oboru, dobrovolníci, praxe pro školy, umíme vyrábět a prodávat, taneční soubor, kurzy první pomoci

Ohrožení - Co nás může ohrozit, především zvenčí

- Výpadek ze sítě sociálních služeb
- ztráta projektů
- ztráta ředitelky
- povodeň
- ztráta důvěry (špatné jméno organizace)
- ztráta nebytových prostor,
- konkurence (Centrum pro rodinu Naděje – příspěvková organizace města)
- ztráta zaměstnanců
- kontrola (finanční a metodická),
- úrazy (klientů, zaměstnanců, především dětí)
- špatné pojištění