



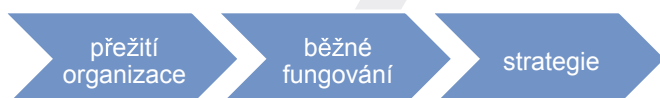
Každý rok na jaře oslovujeme neziskové organizace v ČR Průzkumem vedení a řízení NNO. Roční interval dotazování jsme se nyní rozhodli změnit na dvouletý. Důvody, které nás k tomuto kroku vedly, najdete v níže uvedeném textu. Letos ovšem nenecháváme Průzkum spát – budeme se věnovat souhrnnému vyhodnocení dat a trendů od počátku průzkumu v roce 2006 až do minulého ročníku. A s výsledky se s vámi postupně podělíme.

Pojďme se v tomto čísle společně podívat s Andreou Štolfovou, garantkou průzkumu, na trendy v hlavních sledovaných oblastech Průzkumu.

Strategie

Za nejvyšší prioritu od zahájení průzkumu uváděly organizace několik let „přežití organizace“. Zajímavým jevem byl zlom před dvěma lety, kdy byla nahrazena „běžným fungováním organizace“. Minulý ročník ukázal další vývojový posun organizací: prioritou číslo jedna byla organizacemi označována samotná „strategie“.

Dle naší zkušenosti je tento posun dán jednak postupně sílícím důrazem na vytvoření strategického plánu organizace, který účinně propojuje vizi a poslání organizace s úkoly vedoucími k jejich dosažení a dále pak pomalu ale jistě rostoucí sebedůvěře neziskových organizací.



Public relations

I když oblast PR má jako předmět strategie dle Průzkumu poměrně často nízkou prioritu, v samotném řízení PR je zřejmá rostoucí tendence od intuitivního k systematickému řízení PR (například pomocí PR plánu). Jedničkou mezi cílovými skupinami po celou dobu průzkumu je široká veřejnost. A to není příliš pozitivní: může to znamenat nevyhraněnost sdělení, neochotu do hloubky zkoumat příjemce informací, povrchnost PR a hodně peněz „vyhozených do vzduchu“. Trend dále naznačuje odklon od PR pro místní samosprávu ke klientům a dárcům (individuálním či firemním). Podle našich zkušeností má rostoucí zaměření PR na dárce souvislost s aktivnější prací fundraisingu organizace (samozřejmě z jiných zdrojů, než státních).

> pokračování na další straně

Z dílny SANEK Ponte

Naše aktivity

- V lednu 2016 jsme dokončili aktualizaci Strategického plánu pro Diakonii ČCE – Středisko humanitární a rozvojové spolupráce. Práce se tentokrát týkala formulace a harmonogramu strategických cílů a úkolů pro rok 2016.
- Jsme aktivně zapojeni do řešení problematiky bezdomovectví na Praze 5. Pro Úřad městské části Prahy 5 zajišťujeme aktivity, spojené se zprostředkováním tématu bezdomovectví a umístění nízkoprahového denního centra občanům městské části. Součástí je příprava a realizace setkání s občany na půdě Radnice Prahy 5 a kompletní mediální servis.
- Připravujeme první letošní snídani pro neziskové organizace. Téma je velmi aktuální: *Evaluace jako manažerský nástroj*. Evaluace projektů, činností, vlivu organizace na okolí. Snídaně se uskuteční 31. března v Barvené kavárně. Napište si o pozvánku :-).
- A ještě drobné, ovšem nikoli nevýznamné práce: pro Olomoucké P-centrum zajišťujeme koučování, v PPROGRESSIVE spolupracujeme na úpravách organizační struktury.

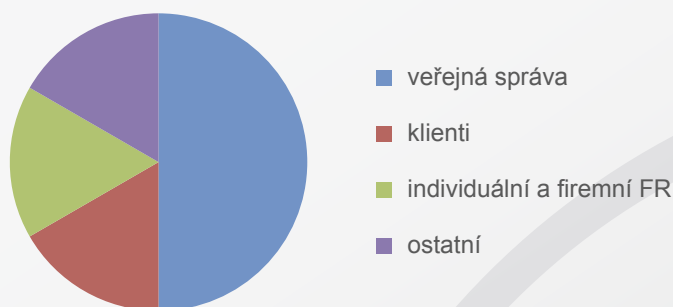
Zveme vás

NGO market je tradiční součástí kalendáře vedoucích pracovníků, zřizovatelů i expertů z neziskových organizací. S organizátorem Forum 2000 připravujeme interaktivní workshop *Strategie prakticky a užitečně*. JSTE SRDEČNĚ ZVÁNI! Další informace postupně uveřejníme na stránkách obou organizací, případně nás neváhejte kontaktovat.

Financování

Dlouhodobý plán financování organizace je konstantně nejvíce zpracováván pouze pro jednotlivé projekty, následně se objevuje jako součást strategického plánu organizace. V rámci získávání finančních zdrojů je zajímavé sledovat rostoucí důraz na fundraising, který se v prioritách ještě před čtyřmi lety pohyboval mezi středem až koncem seznamu a nyní figuruje na předních pozicích. Průměrný koláč zdrojů financování organizace zůstává bez výraznějších změn – cca polovina finančních zdrojů pochází od veřejné správy, podstatná část je následně čerpána od klientů. Individuální a firemní fundraising však pomalým tempem sílí. Viz výšečový graf níže.

Rozložení získávání finančních zdrojů NNO



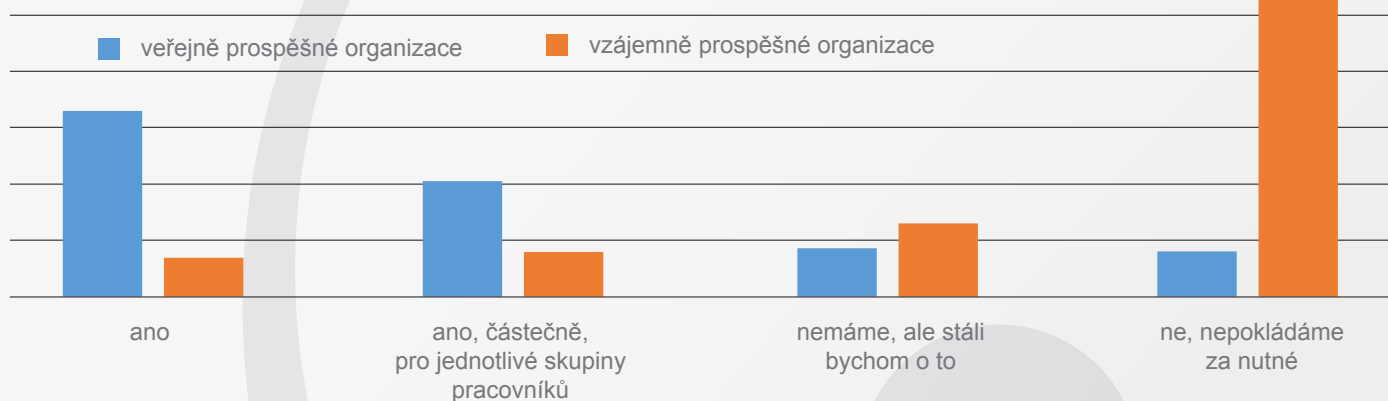
Práce s lidmi

Zjišťování metod a úrovně práce s lidmi vykrytalizovalo v průběhu dekády do dvou podob přístupů: organizace, které můžeme označit spíše za vzájemně prospěšné, nedávají důraz dlouhodobému plánu s lidmi; organizace, inklinující k veřejné prospěšnosti, již dávají větší důraz na dlouhodobé plánování práce s lidmi – k vypracování dlouhodobého plánu došla v průběhu let až polovina respondujících organizací. Stejný přístup je možné vysledovat i v rámci pravidelného hodnocení pracovníků (viz sloupcový graf níže).

Na závěr klíčová otázka: Proč došlo ke změně dotazování z jednoročního intervalu na dvouletý?

K rozhodnutí o změně roční frekvence šetření na dvouletou jsme došli ze dvou důvodů. Prvním je fakt, že sledovatelné změny v budování kapacity a profesionalizaci neziskových se projeví v období 1–2 roky po opatření. Roční interval dotazování je proto příliš krátký. Druhým důvodem byla zpětná vazba části samotných účastníků průzkumu, zmiňující v podstatě stejný fakt – že ještě nestačili změny ukotvit a nevědí, co mají napsat do průzkumu.

Máte v organizaci zavedeno hodnocení pracovníků?



Myšlenka na závěr:

„Plánování znamená přenesení budoucnosti do současnosti, abyste mohli pro budoucnost něco udělat již nyní.“ (Alan Lakein)