

2004 2024 POMÁHÁME JIŽ 2 LET



Život bez bariér, z.ú.

Nová Paka

www.zbb.cz

Strategický plán na období 2024 - 2026

Života bez bariér, z.ú.

Adresa: Lomená 533, 509 01 Nová Paka, IČ: 26652561, DIČ: CZ26652561

Střediska: Opolského 144, Opolského 148, Opolského 165, 509 01 Nová Paka

Všeobecně je neziskový sektor (dále jen NNO) "neziskovka" navenek pojímána jako společenství lidí s cílem integrace lidí s postižením do společnosti, přitom však musí fungovat jako dobře zavedená firma. Její činnosti nejsou měřitelné kusy či počty výrobků, ale dosažené cíle v sociální oblasti a její doplňkové činnosti. Neziskovka je ve stálém hledáčku veřejnosti a kontrolních systémů, protože je financována z veřejných zdrojů státních, krajských, městských, nadačních, pomocí darů firem, jednotlivců a jen málo vlastními zdroji. Aby byla životaschopná, musí mít dobře nastavený vnitřní systém organizační, kontrolní i rozvojový.

1) Vize

Od roku 2004 naše organizace usiluje o naplňování potřeb lidí se zdravotním postižením a seniorů a pomáhá jim se začleněním do společnosti. Neziskový sektor Život bez bariér, z.ú. (dále jen ŽBB) je od roku 2015 zapsaným ústavem „Ústav“.

2) Poslání

Dlouhodobým záměrem je zajistit komplexní služby pro osoby se zdravotním postižením, seniory a vybudovat důstojné zázemí pro činnost. Součástí je i postupné rozšíření aktivit a doplňujících činností pro širokou veřejnost.

3) Analýza současného stavu organizace

A) Umístění

Organizace sídlí a provozuje činnost v Nové Pace (Královéhradecký kraj). Sídlo organizace se nachází v ulici Lomená 533, 509 01 Nová Paka (kancelář ředitele organizace, kancelář projektového manažera a správce HW

a SW, dílna na opravu kompenzačních pomůcek). Hlavním centrem pro provoz činnosti je Centrum Klášter, Opolského 144, 148, 165 (areál bývalé nemocnice, zakoupený organizací Život bez bariér v roce 2006). Objekty byly opraveny v letech 2008 - 2022. Konkrétně: Novopacký klášter (budova č. 1) je určena pro poskytování sociálních služeb a komunitního centra (Život bez bariér, z.ú. je nájemcem, v dubnu 2023 byl objekt předán do vlastnictví města Nová Paka). Centrum bez bariér (budova č. 2) slouží pro přechodné ubytování handicapovaných, administrativu, chráněné dílny, sociální služby. Půjčovna pomůcek (budova č. 3) provozuje zápůjčku kompenzačních pomůcek. Dále se zde nachází zázemí správy objektů a technické zázemí včetně garáží pro vozový park organizace.

B) Právní forma:

Život bez bariér, z.ú. je zapsaným ústavem a je nestátní neziskovou organizací. Je zapsán v rejstříku ústavů, vedeného Krajským soudem v Hradci Králové oddíl U, vložka 31. Hlavními orgány zapsaného ústavu je správní rada a dozorčí rada. V letech 2004 - 2014 byl Život bez bariér, o.s. (občanské sdružení).

C) Historie:

Zakladatel organizace, pan Josef Fučík, prodělal v roce 1998 vážný úraz páteře a míchy. Po úraze začal aktivně hledat možnosti, jak lze žít s úrazem tohoto typu. Poznal mnoho lidí, kteří sdíleli informace k danému problému a začala vznikat forma společenství lidí s podobným osudem. V roce 2004 bylo založeno občanské sdružení pod názvem Život bez bariér. Nejprve malá neziskovka s pěti zaměstnanci a činností věnující se sportu a zápůjčce kompenzačních pomůcek. V průběhu několika let se organizace rozrostla jak činností a zaměřením, tak i budováním vlastního zázemí. Organizace zaměstnává do 50-ti zaměstnanců, 80 klientů využívá nabízené sociální služby. Převažující činnosti organizace jsou sociální služby pro lidi se zdravotním postižením a zaměstnávání lidí se zdravotním postižením v takzvaných chráněných dílnách. Život bez bariér, z.ú. realizuje projekty, například půjčovnu kompenzačních pomůcek, bezbariérovost, přechodné ubytování pro osoby s handicapem. Pořádá kulturní, sportovní aktivity a vzdělávací programy.

Na tyto aktivity bylo zapotřebí důstojných prostor, a proto organizace v letech 2005 – 2009 působila v objektu pronajaté bývalé městské školky, kterou opravila (Centrum Vyšehrad). Z nedostatku prostor pro vlastní činnost organizace v roce 2006 zakoupila na splátky opuštěný areál bývalé nemocnice v Nové Pace (Centrum Klášter). V průběhu let 2009 – 2011 se podařilo opravit dvě ze tří budov. Z důvodu navýšení aktivit a činností byla v letech 2017 – 2022 realizována rozsáhlá revitalizace bývalého Novopackého kláštera. Na projekty získala organizace dotaci prostřednictvím EU fondů (IROP). Projekt byl kofinancován z finančních prostředků města Nová Paka a Královéhradeckého kraje. Začátkem května 2023 byl v Novopackém klášteře zahájen provoz sociálních služeb a nového střediska pod názvem Komunitní centrum, určeného pro osoby bez rozdílu věku a postižení. Sociální služba denního stacionáře byla rozšířena o cílovou skupinu pro osoby s demencí a Alzheimerovou chorobou, která je v souladu se střednědobým plánováním města Nová Paka a Královéhradeckého kraje.

D) Služby, činnosti, projekty:

a) **Hlavní činností organizace je poskytování registrovaných sociálních služeb** pro lidi s různým typem zdravotního postižení ve věku od 15-ti let.

- **Odborné sociální poradenství (OSP)** - určeno pro lidi se zdravotním postižením a jejich rodinám. Poradenství konkrétně obsahuje zprostředkování navazujících služeb, poradenství v oblasti orientace v sociálních systémech a v oblasti vzdělávání, pomoc při vyřizování běžných záležitostí a obnovení či upevnění kontaktu s přirozeným prostředím. V roce 2017 bylo poradenství rozšířeno pro cílovou skupinu „Osoby v krizi“ (laické pečující).
- **Sociální rehabilitace (SR)** - nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu, soběstačnost a další činnosti vedoucí k sociálnímu začleňování, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,

výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv oprávněných zájmů při obstarávání osobních záležitostí.

- **Denní stacionář (DS)** - pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, poskytnutí stravy, výchovné a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, pomoc při uplatňování práv oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí. V září 2022 byl denní stacionář rozdělen na oddělení A se stávající kapacitou uživatelů a oddělení B, určené pro osoby s demencí a Alzheimerovou chorobou. Součástí denního stacionáře oddělení B je Lady Club a Gentleman Club. Je určen pro klienty celého denního stacionáře.

b) Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Pracovní integrace je jednou z nejpřirozenějších forem začleňování dospělých lidí s různým typem zdravotního postižení do společnosti. Nabídkou naší organizace je forma rozmanité práce s různými druhy materiálu, rozšíření manuální schopnosti, pracovních návyků, uplatnění pracovních postupů, zapojení vlastní fantazie a kreativity, ale i pracovní příležitosti v oblasti administrativy a dalších profesí. Organizace je poskytovatelem náhradního plnění pro firmy.

c) Doplnující činnosti vztahující se k sociálním službám

- **Půjčovna kompenzačních pomůcek (KP)**. Forma poradenské činnosti v oblasti zápůjčení kompenzačních a rehabilitačních pomůcek pro zlepšení mobility a zdravotního stavu zájemce. Určeno bez rozdílu věku a míry postižení. Jedná se o široký sortiment pomůcek, bez kterých se osoba se ztrátou mobility neobejde nebo osoby, které nemají v určité době vlastní pomůcku k dispozici a jsou odkázáni na pomoc osoby blízké. Půjčovna je určena i pro osoby, které prodělaly úraz a potřebují pomůcky po dobu rehabilitace.
- **Přechodné ubytování pro handicapované**. Nabízí bezbariérové pokoje se sociálním zázemím a kuchyňkou. K dispozici je výtah a bezbariérový parking. Ubytování je určeno pro vlastní klienty a zaměstnance, handicapované turisty s cílem poznat město Nová Paka a okolí. Dále pro osoby, které se ocitly v tíživé situaci a potřebují na určitou dobu najít přechodné ubytování.

d) Komunitní centrum

Forma aktivit a činností bez určení věku a postižení. Cílem je setkávání, besedy, konference, kreativní dílny a další činnosti, které nejsou v tomto regionu dostupné. Komunitní centrum je provozováno společně s městem Nová Paka a jeho příspěvkovými organizacemi.

e) Projekty související se sociálními a doplňkovými službami

- **Bezbariérovost** s cílem upozornit veřejnost a samosprávu na bariéry ve svém okolí. Týká se převážně objektů a komunikací. To znamená konkrétní upozornění na překážky v rámci mobility.
- **Prevence proti úrazům** - besedy určené pro žáky základních škol. Cílem je v rámci dvouhodinové činnosti informovat děti o životě lidí s handicapem. Nezbytnou součástí je výuka první pomoci a praktické ukázky s pomůckami pro osoby s handicapem. Žáci si sami pomůcky vyzkouší a formou sportovních soutěží se seznámí s obtížemi, které život handicapovaných provází. Na základě zvládnutí sportovních disciplín a vědomostního kvízu každý žák obdrží diplom.
- **Vzdělávání vlastních zaměstnanců a klientů** formou besed, seminářů a konferencí. Organizace podporuje i sebevzdělávání zaměstnanců. **Ostatní vzdělávání zaměstnanců**, dle zákona povinná vzdělávání pracovníků v sociální oblasti, opakující se vzdělávací kurzy administrativních pracovníků pro

řádnou administrativní činnost, vzdělávací programy pro pracovníky, kteří připravují rozvojové projekty organizace a povinné roční vzdělávání dle zákona (školení řidičů, bezpečnost práce aj.)

- **Projekty mezinárodního charakteru** určené k získávání příkladů dobré praxe, profesionálnímu přístupu ke stávajícím činnostem a aktivitám. Jedná se o dlouhodobé projekty. Organizace se v rámci rozvoje soustředí na rozšiřování obzorů a hledání informací i jinde, dle finančních možností a stávajících výzev podpory.

f) Jiné

- **Projekty učené na rozvoj** k zajištění obnovy vozového parku organizace, zajištění bezpečnosti objektů, opakovatelná údržba prostor, kde jsou provozovány aktivity a činnosti organizace.
- **Spolupráce** v rámci předávání zkušeností a příkladů dobré praxe, spolupráce s jinými organizacemi, (např. Kooperace POV, Regionální produkty, Oblastní charita, účast ve výborech samospráv a v dalších institucích).
- **Vlastní vývoj** zaměřený na modernizaci a účelnost stávajících dostupných kompenzačních pomůcek (vývoj nového elektrického invalidního vozíku a podpůrného příslušenství).
- **Ochrana práv postižených a boj proti diskriminaci.** Hledání kompromisu ve smyslu dostupnosti osobních vozidel v ČR pro řidiče na elektrickém invalidním vozíku, podávání námitek připravovaných legislativních zákonů a další.
- **Organizování veřejně prospěšných prací** ve spolupráci s Úřadem práce pobočka Jičín. Cílem je získat uchazeče o zaměstnání a umožnit jim drobné pomocné práce v organizaci.
- **Obecně prospěšné práce** ve spolupráci s Probační a mediační službou Jičín. Cílem je organizovat práci osobám vykonávající trest na svobodě. Jejich činnost je využita pro potřeby organizace.

E) Organizační struktura

Tabulka založena, zveřejněna v prostorách sídla organizace, příloha tohoto dokumentu.

a) Zaměstnanci:

V organizaci pracují zaměstnanci na HPP a DPP. Ředitel určuje chod a rozvojové plány organizace, spolupracuje s vedoucí sociálních služeb, mistrovou chráněných dílen, koordinátorem komunitního centra, koordinátorem půjčovny kompenzačních pomůcek, účetní, mzdovou účetní, správcem objektů, správcem sítí, webmasterem. Přímou podřízenými pracovníky jsou sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, provozní pracovník, dělníci, údržbáři, uklízečky, pomocný personál.

Příklady:

Ředitel pravidelně navštěvuje střediska organizace, nepravidelně jedná osobně s každým zaměstnancem pro vlastní přehled. Podněty od zaměstnanců řeší na poradách v nejbližším termínu.

Každý vedoucí střediska odpovídá za správný chod jednotlivých středisek. Kontrola, komunikace a funkčnost organizace je zajištěna pravidelnými poradami vedení, administrativních pracovníků, středisek dle potřeby a poradou všech zaměstnanců minimálně jednou ročně. Z porad jsou vedeny zápisy s úkoly, termíny plnění a odpovědnosti za řešení úkolů. Vedeno písemnou formou a předáváním e-mailovou podobou těm, kterých se zápisy týkají. Úkoly z porad jsou při následné poradě kontrolovány a vyvozeny závěry (písemně založeno v kanceláři sídla organizace, elektronicky u ředitele nebo vedoucích pracovníků středisek).

b) Finanční situace:

Nastavení finančního plánu připraví ředitel s týmem (účetní, vedoucí sociálních služeb, popř. další vedoucí středisek). Ředitel na začátku kalendářního roku přednese plán správní radě, po schválení tým pracuje dle stanoveného plánu a harmonogramu např.:

- **Září** daného roku - vytvoření rozpočtu na následující rok, který se skládá z dílčích rozpočtů středisek (písemně zpracováno, založeno v sídle organizace, elektronicky u ředitele, v tištěné podobě na nástěnce v sídle organizace). U NNO složitější situace, neboť není známo, kolik financí organizace získá pro daný rok. Je dobré mít v záloze možnost získání krátkodobého úvěru (na financování mezi dotacemi) nebo soukromou osobu či jiné instituce, které mohou půjčit finance krátkodobě. Žádné rezervní fondy většinou nejsou k dispozici.
- **Březen - duben** následujícího roku je předloženo hospodaření z roku předešlého a je nástrojem pro posouzení stavu financí pro daný rok (založeno v písemné podobě u účetní, elektronicky u ředitele).
- **V průběhu roku** jsou plánované rozpočty základem pro financování sociálních služeb a ostatních středisek, jelikož financování je vícezdrojové. Kromě stálých dotací je nutné hledat na pokrytí nákladů další finanční zdroje prostřednictvím grantů. Veškeré pohyby a stavy financování například sociálních služeb jsou zaznamenávány v systému KISSOS, OK Poskytovatel. Ostatní finance na projekty či střediska organizace jsou rozděleny dle výzev nadací, nadačních fondů a jiných výzev. Nedílnou součástí financování organizace jsou dotace v rámci §78 na zaměstnanost od Úřadu práce a předpoklad vlastních tržeb (písemně založeno v kanceláři účetní, elektronicky u ředitele organizace). Projekty, které v průběhu roku nejsou stabilní, jsou tlumeny. Naopak projekty výdělečné jsou zachovány nebo rozvíjeny. Postupně se dle rozvojového plánu hledají finance pro rozvoj organizace, a to zajištěním nových projektů s pomocí EU fondů a jiných grantových výzev. Výhodou některých grantů je pro NNO financování až 100% vynaložených nákladů na projekt. Organizace se soustředí na dlouhodobé projekty typu půjčovna kompenzačních pomůcek, bezbariérovost, které nejsou finančně náročné, ale podpůrné k sociální činnosti. V průběhu roku je pravidelně sledována mzdová politika, měsíční sledování stavu a mezd zaměstnanců s ohledem na rozpočet (mzdové tabulky založeny u mzdové účetní, elektronicky u ředitele organizace). Pravidelně jsou aktualizovány a diskutovány na poradách vedení. Dále v průběhu roku je nezbytné hledání nových finančních zdrojů.
- **Říjen- prosinec** následujícího roku je provedena analýza plánovaných, zajištěných či předpokládaných financí do konce kalendářního roku. Úspory některých středisek jsou využity na pokrytí schodku jiných středisek. Rezerva na nadcházející rok však většinou není k dispozici.

F) Analýza podstatného okolí

Zahrnuje analýzu makrookolí a analýzu mikrookolí

a) Makrookolí - globální prostředí organizace.

Pro stav naší organizace je důležitý **politický faktor** (stabilita v rámci kraje a státu, a také v rámci samospráv). Finanční krytí střediska sociálních služeb činí dotace krajské, státní a dotace samospráv.

Ekonomický faktor - nedostatek kvalifikované pracovní síly především se zdravotním postižením dle našich požadavků. Jsme organizace zaměstnávající více než 50 % lidí s OZP. Dalším faktorem je neustále se měnící metodika financování sociálních služeb, zejména v rámci Libereckého kraje, dlouhé lhůty výplat dotací konkrétně dotace dle § 78 Zaměstnanost.

Sociálně společenský faktor - konkurence v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Spolupráce s místní samosprávou je na dobré úrovni.

Technologický faktor - zvyšující se náročnost obsluhy software, digitalizace (elektronické podpisy, datová schránka atd.) Nároky na administrativní pracovníky, zátěž psychická, zvýšené kontrolní systémy, zpracování statistik atd.

b) Mikrookolí - organizace podobného zaměření

Domeček plný koleček, z.s. ve Staré Pace - v současné době zaměstnává lidi se zdravotním postižením, provozuje sociální službu osobní asistenci, buduje vlastní zázemí pro rozvoj služeb typu bydlení.

Dům pro seniory v Nové Pace - příspěvková organizace města Nová Paka - pobytové služby pro seniory, kapacita 65 lůžek s cílem navýšit kapacitu o 35 lůžek. Dále provozuje doplňkové aktivity jako např. muzikoterapie, společenské a zájmové aktivity. Spolupracuje se Životem bez bariér, z.ú.

Svaz tělesně postižených v Nové Pace - pobočka pražského Svazu tělesně postižených, organizace zaměřená na aktivity seniorů, spojené s kulturními a společenskými aktivitami, pořádá výlety, setkání, spolupracuje se Životem bez bariér, z.ú.

Jednota Bratrská - církevní organizace zaměřená na služby pro matky s dětmi, školství a organizaci kulturních akcí. Spolupracuje se Životem bez bariér, z.ú.

Oblastní charita Jičín – centrum SASanka. OCH provozuje sociální službu zaměřenou na rodiny s nezaopatřenými dětmi. Je v pronájmu v prostorách Centra bez bariér (objekt ve vlastnictví Života bez bariér, z.ú.). Spolupráce probíhá formou společných plánovaných aktivit.

G) SWOT analýza

Představuje systémovou analýzu spočívající v porovnávání silných a slabých stránek organizace s případnými hrozbami.

a) Silné stránky

- 20 let historie organizace.
- Kvalitní a profesionální nabídka služeb.
- Kvalifikovaní a proškolení zaměstnanci organizace.
- Kvalita prostředí, ve kterém jsou služby a činnosti poskytovány.
- Dobře vybavené a bezbariérové prostory, vlastní vozový park.
- Dlouhodobá nájemní smlouva s městem Nová Paka na užívání objektu Novopacký klášter pro sociální služby.
- Finančně dostupné služby pro klienty.
- Dobrá spolupráce s kraji a samosprávami měst a obcí.
- Spolupráce se zahraničními partnery.

b) Slabé stránky:

- Fluktuace zaměstnanců (nízké platové ohodnocení).
- Nedostatek vlastních finančních zdrojů.
- Neudržitelný krok s rychlým vývojem hardware a software techniky.

c) Příležitosti:

- Flexibilita - schopnost reagovat na potřeby cílových skupin.
- Získávání finančních zdrojů z EU či formou stálých donorů..
- Navazování spolupráce s ostatními organizacemi.
- Využití praxe studentů sociálních škol.
- Dobrá pověst a historie organizace, zpětná vazba.

d) Hrozby

- Nedostatek financí z důvodu neefektivního rozdělení finančních prostředků státem, krajem a dlouhé lhůty vyplácení dotací.
- Vypovězení nájemní smlouvy městem Nová Paka.
- Ztížená administrativa, stále se měnící státní legislativa, kontrolní vnější systémy.
- Nesystémové rozdělování dotací pro činnosti organizace a jejich zdlouhavé vyplácení.
- Nedostatek finančních nabídek pro neziskový sektor v rámci zajištění půjčky, předfinancování.

H) Formulace hlavních cílů a plán činnosti

a) Strategické cíle:

- Stabilita a profesionalizace skládající se z propojenosti středisek, připravenosti zvládnání činností, preciznosti zpracování jednotlivých úkolů, pracovitosti zaměstnanců a prezentace organizace navenek. Cílem je dobré platové ohodnocení (srovnatelné s průměrným platem ve státě), zajištění postupné finanční rezervy celé organizace.
- Udržení stávajících sociálních služeb, případně postupným zvyšováním kapacity dle poptávky. Udržitelnost stávajících doplňkových programů a projektů, které jsou samofinancovatelné. Ostatní dle uvážení omezit nebo zrušit. Zajištění lukrativních zakázek pro výrobu a tím zajistit vlastní finanční zdroje chráněných dílen.
- Digitalizace, profesionalizace hardware, software a zabezpečení dat organizace. Soustředit se na dodržování GDPR.
- Zajištění vzdělávání pracovníků (povinné vzdělávání), samovzdělávání a rozvoj vzdělávání v oblastech směrem k pracovním náplním zaměstnanců v sociální oblasti a administrativě.
- Zajištění dostupného vozového parku pro výkon činnosti v sociálních službách a navazujících službách, zajištění důstojných prostor pro sociální služby, navazující služby a ostatní střediska organizace.
- Zajištění dokončení realizace parkoviště jižní plochy, hledat finanční zdroje. Udržovat a postupně obnovit zeleň v lesoparku v areálu Centra Klášter.
- Udržení kontaktů a spolupráce se stávajícími donory a hledání nových zdrojů financování.
- Udržení kontaktů se stávajícími zahraničními partnery, popřípadě dle příležitosti rozvíjení nové spolupráce.

K dosažení cílů je nutné, aby zaměstnanci byli v kolektivu spokojeni, byli loajální vůči organizaci, uplatňovali vlastní kreativitu a měli možnost využít benefity organizace pro ně určené (založeno ve složce směrnice v sídle organizace, elektronicky u ředitele organizace). Profesionalita zaměstnanců, jejich vzdělávání a sebevzdělávání je základem rozvoje a úspěchu organizace.

b) Strategické způsoby:

- Soustředění se na součinnost se strategickými plány spolupracujících organizací a na komunitní rozvojové plány okolních měst a obcí. Navazování na střednědobé plány krajů Libereckého a Královéhradeckého. Sledování směru nadnárodního plánu MPSV (k nahlédnutí na webových stránkách kraje, státu, města a ostatních institucí).
- Soustředění se na zviditelnění organizace formou prezentací v médiích, tisku, na webech donorů a spolupracujících organizací. Pomocí vlastního webmastra profesionální prezentování na webu www.zbb.cz nebo vlastní činnosti na FCB, pravidelné aktualizování webových stránek.

c) Finanční plán:

- Organizace postupně splácí nedoplatky a dluhy z minulého období (krátkodobé půjčky od soukromé osoby). Příjmy se pokusí zajistit vlastními novými zakázkami v chráněných dílnách a efektivním plánováním výroby, kalkulací vlastních výrobků a služeb, zvýšením tržeb. Intenzivní jednání s kraji a samosprávami o navýšení dotací na náklady související s poskytováním sociálních služeb a dále využití vlastních zdrojů jakými jsou např. FWE.

d) Řízení a kontrola

- Správní rada je tříčlenná, na svých zasedáních kontroluje činnost, rozhoduje v rámci strategie organizace. Kontrolním orgánem je tříčlenná dozorčí rada. Orgány byly nově zvoleny ve volbách v roce 2019 na dobu pěti let, tudíž v listopadu 2024 se budou konat řádné volby do správní a dozorčí rady.
- Ředitel je statutárním zástupcem a má na starosti celkové vedení organizace. Je odpovědný správní radě, vystupuje navenek za organizaci, musí mít přehled o práci podřízených, vědět, kde a jakým způsobem podřízené zkontrolovat, mít jistotu vlastního týmu.

Konkrétně:

Personální - organizace musí mít jasně stanovená pravidla v personalistice (směrnice na skupiny zaměstnanců dle vzdělání, délky odpracovaných let, určené pozice i s ohledem na zdravotní stav).

Účetní - propojenost ve vícezdrojovém financování, přesné směrnice, pokyny, sounáležitost týmu, předávání podkladů pro externí účetní firmu.

Marketingové - důležitá část strategie NNO. Vícezdrojové financování je nevýhodou. Hledat nové donory, hýčkat ty stávající, prezentovat se navenek, aby firmy či donoři měli k NNO důvěru. Mít vlastního webmastra, který sděluje novinky veřejnosti, prezentuje firmu navenek tiskovými zprávami, videí, fotodokumentací atd.

Vedení jednotlivých středisek - mít nastavené a propojené systémy středisek, které se doplňují, zajištění pravidelné komunikace s vedením (zápisy z porad v písemné podobě založeny v sídle organizace, elektronicky u ředitele organizace nebo vedoucího daného střediska).

Zastupitelnost pracovních pozic je základem chodu organizace. Cílem je vyčlenit jednotlivé pracovníky, aby se naučili alespoň z části agendu dalšího kolegy.

4) Závěr

Základem profesionality organizace jsou lidské zdroje. Všichni zaměstnanci musí být odborníky ve svém postavení, orientovat se v daném prostředí neziskového sektoru bez ohledu na vlastní potřeby, čas a finance. Nezbytný faktor úspěchu je vhodné zázemí pro provozovanou činnost, která je určena lidem s různými pohybovými, duševními nebo mentálními omezeními. Všeobecně "neziskovka" NNO je nestálý subjekt závislý na okolí, donorech, podpoře státu, krajů, samospráv, firem i jedinců.

Neziskový sektor je mnohdy prodlouženou rukou v oblasti sociální a zdravotní péče. Organizace našeho typu je specifická v tom, že se kloubí nespočet aktivit a činností.

V Nové Pace dne: 1.1.2024

Zpracoval: Jitka Fučíková, ředitel





Organizační struktura

