



AZ ÖSSZEFOGÁS EREJE

STRATÉGIA

Tartalomjegyzék

1	Bevezető	3
2	Helyzetelemzés	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
2.1	Szervezeti felépítés: az AOSZ 2014-ben	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
2.2	SWOT elemzés	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
2.3	A tervezés főbb területei	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
3	Jövőkép	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
4	Alapelvek	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5	Részletes stratégia	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.1	Világos célok, erős szervezet	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.1.1	Célok	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.1.2	Hálózati működés	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.2	Elérhető segítség – szolgáltatások	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.2.1	Tevékenységek és szolgáltatások	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.2.2	Szolgáltatási profil kialakítása	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.2.3	Az érintett személyek közvetlen képviselői tevékenysége	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.2.4	Tagszervezetek bevonása	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.3	Professzionális szervezet	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.4	Pénzügyi tervezés	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.5	Megbízhatóság és szakértelem	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.5.1	Kutatási adatbázis elemzés, értékelés	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.5.2	Szakértői adatbázis	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.6	Kommunikáció és társadalmi befogadás	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.6.1	A stratégiát támogató, a napi folyamatoktól független elemek	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.7	Társadalmi partnerség	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
5.7.1	Társadalmi kapcsolatok	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
6	Időterv	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
7	A megvalósítást befolyásoló tényezők, kihívások	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
8	Összefoglaló	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>

1 Bevezető

A szervezetek életük során – ahogy az ember is – egy fejlődési ívet futnak be. Születésük pillanatában még a legalapvetőbb dolgok is nehézséget okoznak számukra, később azután egyre professzionálisabban működnek. Persze vannak olyan szervezetek is, amelyek nem akarnak túlzottan profikká válni, inkább a civiliséget, az informális – vagyis a nem túlszabályozott működést – tekintik fő értéküknek.

Egy országos szervezet esetében a fejlődés, professzionalizálódás elengedhetetlen. Ugyanakkor elengedhetetlen az is, hogy megtaláljuk azokat az érintetteket és szülőket, akik eddig nem kapcsolódtak be a szervezet munkájába, akik nélkül ez a stratégia nem lehet teljes.

Vannak azonban olyan „életszakaszok” amikor éppen a változások miatt torpan meg, lassul le a „fejlődés”, elérkezik az értékelés, összegzés korszaka. Ilyen nagy léptékű változások zajlanak most az AOSZ-on belül is – hiszen teljesen új elnökséggel, új irodai munkatársakkal kell továbbvinni a működéshez szükséges folyamatokat. A szervezet életfunkciói ugyanis nem állhatnak le, biztosítani kell a gazdálkodás, érdekvédelem és képviselőlet, az adminisztratív működés feltételeit.

Ebben a helyzetben kezdődött el a stratégiai tervezés folyamata. Először is az elnökség tagjainak kellett megismerniük egymást, az AOSZ jelenlegi állapotát, meg kellett tanulniuk együttműködni, közös döntéseket hozni, mindezt menet közben.

Milyen feladatok vártak az elnökség tagjaira? Az új elnökség megválasztásával a tagság a változás mellett döntött. Az elnökségnek tehát kötelessége volt, hogy áttekintse a szervezet teljes működését, és a tagok igényeinek, elképzeléseinek figyelembe vételével maga is változásokat indítson az AOSZ-on belül. Több egyidejű változást egy szervezetben természetesen csak tervszerűen, előrelátó módon lehet indítani, különben a működés is veszélybe kerülhet.

Ez a stratégia arról szól, hogy mely területekre terjedt ki a tervezés, melyek voltak a közös gondolkodás főbb irányai. Ez a stratégia egy térkép, egy közös irányt mutató iránytű. S hogy mik a hozzávalók? Sok-sok munka, energia, gondolat és elképzelés, vita, elkeseredés és lelkesedés. Csüggedés, aggodalom. Bizakodás. Őszinte és érdek nélküli tenni akarás.

Lehet – sőt! kell is – kritikusán szemlélni a stratégia alkotás folyamatát és a produktumot is. Voltak, vannak és lesznek is hibák. A civil szervezetek ugyanis mindig civilek maradnak. Tagjaik többnyire díjazás nélkül, szabadidejükben, önkéntesként végzik – olykor nagyon is professzionális – tevékenységüket. Lehet, sőt kell is javítani, formálni, alakítani a jövővel kapcsolatos elképzeléseken. A lényeg, hogy mindenki hozzá tehesse gondolatait, észrevételeit. A stratégia alkotói számítanak a szervezet tagjaira ebben, hiszen minden érintettnek lehetősége és egyben felelőssége is, hogy részt vegyen a közös célok meghatározásában. Éppen ezért a stratégia nem egy lezárt intézkedés csomag, hanem egy rugalmas, alakítható anyag – ami a stratégiai időszak alatt folyamatosan formálható. A mérföldkövek – az éves tervek – elemzése, az új tervezés elkészítése adnak keretet a stratégia formálásához.

A stratégia egyébként is ilyen műfaj. Nem operatív – vagyis nem tartalmaz konkrét feladatokat. Irányokat jelöl ki, alapelveket határoz meg. Valójában iránytű, térkép – s nem konkrét útiterv. Így kell olvasni tehát – így kell használni is. A legjobb az lenne, ha a stratégiák elnökségi időszakokon átívelő tartalmakat tudnának megjeleníteni. Ez azt jelentené, hogy a szervezet stratégiája konszenzuson alapul, általánosan érvényes elveket, értékeket fogalmaz meg, melyek nem függenek a végrehajtásban résztvevők személyétől. Minden stratégia alkotás során erre kell törekedni – így jelen stratégia alkotói is erre tettek kísérletet.