

Romano Jasnica jako učící se organizace

Spolek vznikl v roce 1998 v Trmicích a postupně se rozrostl v profesionální organizaci poskytující sociální služby, vzdělávání a podporu komunitám v Ústeckém kraji.

Projekt **Učící se organizace** je zacílen na rozvoj a posílení kapacit organizace v oblastech strategického plánování, fundraisingu, marketingu, PR, lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců organizace. Projekt přispívá ke **kvalitnějšímu poskytování služeb, stabilizaci a zvýšení konkurenceschopnosti organizace**, stejně jako posílení pozice organizace na lokální i národní úrovni. Doba realizace projektu je od září 2023 do srpna 2025.

Klíčové aktivity projektu:

- **Rozvoj NNO:** aktivita zaměřená na nastavení procesu změny směřované k rozvoji organizace v oblastech strategického plánování, fundraisingu, marketingu, PR a lidských zdrojů.
- **Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců NNO:** aktivita zaměřena na podporu osobního rozvoje zaměstnanců organizace.

HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

PŘÍNOSY PROJEKTU:

Díky projektu se organizace **profesionalizovala v řízení**, zavedla pravidelné strategické porady, vytvořila dlouhodobý plán a **zlepšila komunikaci mezi týmy**. Tento krok přinesl efektivnější koordinaci a jasnější směřování aktivit.

Rozvoj lidských zdrojů umožnil **vznik nových rolí, zejména pozice pro strategický rozvoj zaměstnanců**, která měla významný dopad. Organizace úspěšně spojila profesionalizaci s udržení přátelské atmosféry, založené na důvěře a péči.

Došlo k **posílení finančního řízení a fundraisingu**, včetně vytvoření fundraisingové strategie a rozšíření aktivit zaměřených na získávání podpory od individuálních i firemních dárců. Tím **organizace zvýšila svou finanční stabilitu**.

V oblasti PR a marketingu proběhl **rebranding, modernizace webových stránek a zlepšení komunikace na sociálních sítích**. Tyto kroky posílily povědomí o organizaci a pomohly budovat její značku.

“Celkově bych to popsala jako zlepšení profesionality. Jak jsme se na začátku bavili o tom, že mnoho lidí tady pracuje dlouhodobě, je to důkaz, že se tady cítí dobře. Na druhou stranu jsme ale prostředí vytvořili spíše neformálně. Teď je potřeba ho trochu zformalizovat, aby to neohrozilo atmosféru, kterou jsme vytvořili, a zároveň nic nebránilo našemu rozvoji.

”

(projektová manažerka)



Financováno
Evropskou unií



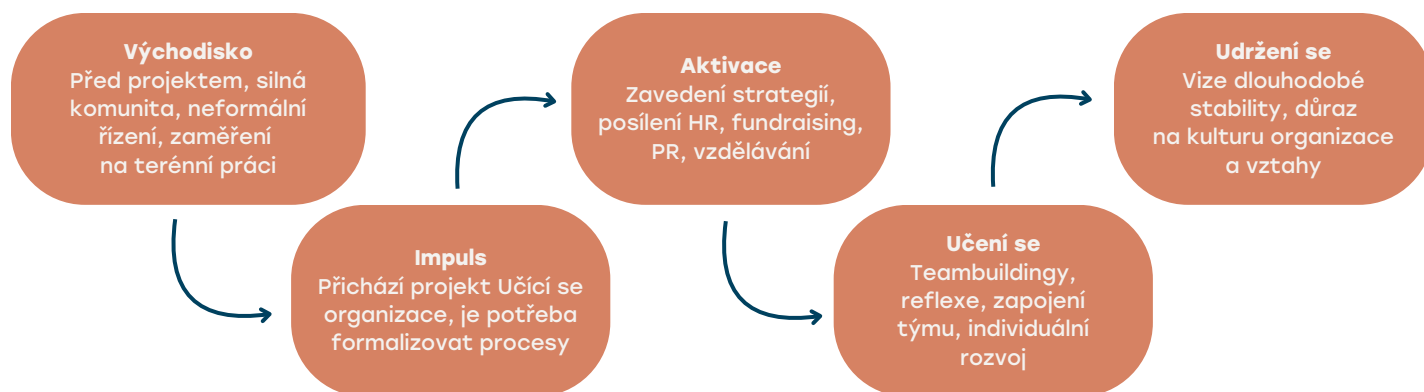
ROZVOJ ORGANIZACE

Organizace přešla z **ad hoc řízení na strategické plánování**, což vedlo ke zlepšení koordinace napříč týmy i efektivnějšímu sdílení informací. Díky tomu se posílila její vyjednávací pozice vůči veřejným institucím a obcím. Zároveň se významně **zvýšila její viditelnost**, a to jak mezi dárci, tak směrem k obcím i klientům.

VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Organizace zavedla **pravidelná rozvojová a teambuildingová setkání** celého týmu, která se konají dvakrát ročně. Byl vytvořen nový **model individuálního vzdělávacího plánu**, který je jednodušší, flexibilní a vychází z potřeb pracovníků. Zároveň vznikla pozice pro **strategický rozvoj zaměstnanců**, kterou zastává HR specialista s širším přesahem.

CESTA TRANSFORMACE: OD INTUICE K SYSTÉMU



ZKUŠENOSTI Z REALIZACE

Důvodem pro žádost o projekt byl personální růst v přímé práci s klienty, ale také **nedostatek kapacit pro strategické a administrativní činnosti**.

Organizace je silná v terénní práci, ale slabší v zázemí. Projekt pomohl **nastartovat důležité strategické procesy** a odhalil potřebu dlouhodobého posílení back-office.

Projekt byl dobře načasovaný a zapadl do potřeby změny. Organizace byla připravená na posun k větší profesionalizaci a projekt tomu dal potřebný rámec i kapacity.

V organizaci **zůstává větší nejistota ohledně udržitelnosti** nových pozic a kapacit **po skončení projektu**. Zejména pozice pro strategický rozvoj zaměstnanců a fundraising jsou ohrožené bez navazujícího financování.



Financováno
Evropskou unií