

STRATÉGIAI TERV SABLON



CÍMOLDAL



A szervezet nevével, logójával, a stratégiai ciklus kezdő és végdátumával, valamint (ha van) a stratégia címével.

TARTALOMJEGYZÉK



BEVEZETŐ



Alap információ és háttér a stratégiai tervezés folyamatáról, idejéről, illetve a folyamatban részt vevőkről.

ÖSSZEFOGLALÓ



A teljes szakmai stratégiánk **maximum 2 oldalas** rövidített változata, melyben megjelenik a vízió, a misszió, az értékek, a problémadefiniálás, valamint a stratégiai célok és prioritások.

SZAKMAI STRATÉGIA

VÍZIÓ, MISSZIÓ, CÉLOK



- **Vízió:** ideális jövőkép egy olyan világról, amelyben élni szeretnénk.
- **Misszió:** a szervezetünk küldetése, vagyis mindaz, amivel szervezetünk hozzájárul a megfogalmazott vízióhoz.
- **Célok:** amilyen választ adunk a problémára és amilyen változásra törekszünk.

ÉRTÉKEK



A szervezet számára fontos elvek, gondolatok, alapvetések.

PROBLÉMA, PROBLÉMAELEMZÉS



A **probléma, igény vagy hiány**, melyre szervezetünk választ kíván adni. A problémát érdemes minél konkrétabban és lehatároltabban rögzíteni.



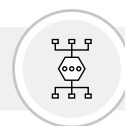
Szűkebb és tágabb kontextusaink elemzése, beleértve a **politikai, társadalmi, gazdasági, jogi környezetet** és azt a **(szak)területet** is, amelyben szervezetünk aktív.

STRATÉGIAI CÉLOK ÉS PRIORITÁSOK



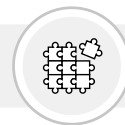
Az általunk meghatározott stratégiai ciklusban érvényes, vagyis **időhöz kötött célok és/vagy nagyobb területek, azaz prioritások**. Ezek legfontosabb jellemzője, hogy figyelembe veszik a probléma és a környezet aktuális állását, valamint a szervezet belső állapotát is.

TEVÉKENYSÉGEK



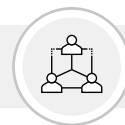
Az **alaptevékenységünk, programok, projektek és azok módszertanának** általános rögzítése. Ezek részletesen és éves szintre lebontva egy cselekvési terv központi részei lesznek, de mivel a stratégiai célokra épülnek, érdemes itt is megemlíteni őket. Amennyiben segíti a jobb megértést, ezeket megjeleníthetjük egyenként, az adott stratégiai cél alatt is.

LOGIKAI MODELL



PROBLÉMA	CÉL	INPUT	TEVÉKENYSÉG	OUTPUT	EREDMÉNY	HATÁS
Igény, vágy, szükséglet, hiány, amelyre választ szeretnénk adni	Hogyan vagy milyen módon szeretnénk választ adni?	Kapacitás, vagyis mindaz, amivel rendelkezünk, amit „beleteszünk”	Amit és ahogy teszünk, vagyis a cselekvések	Közvetlen, számmal mérhető eredmények	Középtávú eredmények, folyamatok, állapotok, elmozdulások	Hosszú távú változások az eredmények tükrében

STAKEHOLDEREK



A szervezetünk legfontosabb érintettjeinek rövid bemutatása. Az érzékenységeket figyelembe véve, itt jelenítsük meg a **szervezet célközönségeit, a csapatunkat, a legfontosabb partnereket, a támogatókat** és minden más olyan érintettet is, akik kapcsolódnak az aktuális stratégiai céljaink megvalósításához.

HR ÉS CSAPAT



Ebben a részben a **stratégiai célok humán erőforrás feltételeit** fogjuk rögzíteni. Vagyis azt, hogy mit kell tennünk a kapcsolódó területeken, hogy a stratégiai célok megvalósuljanak.

A szervezetünk számára releváns témákra **térjünk ki részletesen** is:

- A stratégiai ciklusra szóló *szervezetfejlesztési és kapacitásépítési célok*, beleértve a munkatársakat és az önkéntes alapon kapcsolódókat is
- A fenti csoportokkal kapcsolatos *szakmai fejlesztési* (tanulási és továbbképzési) *célok*
- A *szervezeti struktúra*, világos szerepekkel, felelősségekkel és feladatokkal
- A *szervezeti kultúra* rögzíthető komponensei
- *HR-folyamatok és policy-k*, például toborzás, felvétel, onboarding, bérek és juttatások, megtartás, belső szabályzatok és irányelvek
- *Teljesítmény nyomon követés és visszajelzések* rendszere
- *Csapattagok (lelki, fizikai) jólétével kapcsolatos alapvetések*

Amennyiben extra relevanciával bír, alkothatunk különálló *önkéntes és/vagy képviselői vezetői stratégiát* is. Itt rögzíthetjük, hogy milyen szerepe lesz ezeknek az érintetteknek a stratégiai célok megvalósításában, és hogy milyen további bővítési, illetve képzési munkát kell elvégeznünk, hogy mindez sikeresen megvalósuljon.

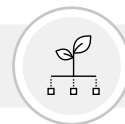
PÉNZÜGY



Ebben a részben a **stratégiai célok pénzügyi feltételeit** fogjuk rögzíteni. Vagyis azt, hogy milyen pénzügyi célokat kell kitűznünk ahhoz, hogy biztosítani tudjuk a stratégiai ciklusra tervezett tevékenységek és fejlesztések megvalósulását, valamint az általunk tervezett szervezeti növekedést. A pénzügyi stratégiánk egyszerre szolgál **belső iránytűként** és **külső felhasználású dokumentumként**, amelyet megoszthatunk a stratégiai partnerekkel és a legfontosabb támogatóinkkal.

Részei:

- A pénzügyekkel kapcsolatos *alapelvek és keretek*
- *Pénzügyi célok*
- Főbb pénzügyi *tevékenységek és folyamatok*
- *Szereplők és felelősségi körök*
- *Kockázatelemzés és scenáriótervezés*



Ebben a részben a **stratégiai célok forrás és forrásteremtési feltételeit** rögzítjük. Vagyis azt, hogy milyen forrásteremtési célokat kell kitűznünk ahhoz, hogy a tervezett tevékenységek, fejlesztések, egyszeri befektetések pénzügyi igényeit teljesíteni tudjuk. Mindezt fenntartható módon, **a megfelelő kapcsolatok létrehozásával és ápolásával**. A forrásteremtési stratégia részeként érdemes lesz rögzíteni a területen végzett eddigi munkánkat és az aktuális tendenciákat.

A stratégiában az alábbi témákat **fejtsük ki részletesen**:

- A forrásteremtéssel kapcsolatos *alapvetések*
- *Forrásteremtési célok* az adott stratégiai ciklus idejére, követve a stratégiai célokat, és összhangban a pénzügyi tervekkel
- A meglévő források és a *forrásteremtési környezet elemzése*
- *Potenciális új források* azonosítása és elemzése
- *Üzenetek megfogalmazása* jelenlegi és leendő támogatók felé
- A forrásteremtési munka *mérési és értékelési terve*

A meglévő és tervezett forrástípusok megjelenítéséhez használhatjuk az eszközök között található forrásteremtési mátrixot, de készíthetünk sajátot is.

A fentiek mellett, a forrásteremtési stratégiában érdemes rögzíteni a területre fordítandó **kapacitásokat** is, különös tekintettel arra, hogy ki és hogyan vesz részt a forrásteremtési munkában, és hogy a munkában részt vevő csapattagok hogyan dolgoznak majd együtt.



Ebben a részben a **stratégiai célok szervezeti kommunikációs feltételeit** rögzítjük. Ez alatt a **külső kommunikációt** értjük, amely magába foglalja a célközönségeinkkel és az egyéb érintettekkel való tudatos kapcsolatunkat, valamint kétoldalú interakcióinkat. A szervezet belső kommunikációjával kapcsolatos alapelveket, ennek mikéntjeit a HR és csapat stratégiába foglaljuk bele!

A stratégiai célok kommunikációs célokká való lefordítása mellett, **jelöljük ki az alábbi nagyobb témákat**:

- A kommunikációval kapcsolatos *alapvetések, alapelvek*
- *Kommunikációs környezet elemzése*: lehetőségek, veszélyek, hasonló szervezetek kommunikációjának elemzése
- *Korábbi kommunikációnk* elemzése és értékelése
- *Stakeholder- és célközönség elemzés*
- *Üzenetek*
- *Tartalmak*
- *Kommunikációs eszközök, csatornák és felületek*
- Rendelkezésre álló *kapacitás*: csapat, erőforrások, eszközök, etc.
- *Felelősségek, feladatok*
- A kommunikációs munka *mérési és értékelési terve*

Ezen a ponton, vagy – ha különösen releváns számunkra – akár külön blokkban is írhatunk a **sajtóval való kapcsolatunkról** és a hagyományos médiában való megjelenésekről.

Akárcsak a többi funkció esetében, itt is társítsunk **kapacitást** a becsült kommunikációs munka elvégzéséhez! Ha szükséges további kapcsolódó tudást behozni, a csapattagok képességeit fejleszteni vagy extra kapacitás bevonni, erről se feledkezzünk meg!

MÉRÉS ÉS ÉRTÉKELÉS



Ebben a részben elsősorban a **logikai modellben rögzített outputok és eredmények mérésének mikéntjeit** és későbbi felhasználásukat rögzítjük. A mérés és értékelés stratégia és az ide vonatkozó munkánk **két blokkra oszlik** szét.

Az elsőben a **számmal mérhető, közvetlen eredményekről, vagyis az outputokról** írunk! Ezeket a számokat később többféleképpen is fel tudjuk majd használni, emiatt fontos, hogy a rendszerünk átlátható legyen és az adatokat könnyen ki tudjuk nyerni belőle. Rögzítsük, hogy milyen adatokat, hogyan és mikor fogunk mérni; és társítsunk a mérési feladatokhoz kapacitást is!

A mérés és értékelés stratégia második blokkjában a **középtávú eredmények méréséről és ezek értékeléséről** írunk! Ennek a munkának részét képezi az outputok részletes elemzése, összevetése, valamint a stratégiai célok által elérni kívánt változás tényleges mérése eredményindikátorok által. Mivel ez majd **külső szakértő(k) közreműködését is igényli**, érdemes már ezen a ponton bevonnunk őket, és a stratégiában rögzítenünk a velük való együttműködés mikéntjét és a folyamatot is.