

Strateški plan održivosti  
Udruženje Nova generacija  
2023-2025



Banja Luka, septembar 2022.godine

## Sadržaj

1. UVOD.....	1
1.1. Metodologija.....	1
1.2. Osnovni podaci o organizaciji .....	1
1.3. Istorijat .....	2
2. ORGANIZACIONI ASPEKT .....	4
1.3. Upravljački kapaciteti .....	4
1.3.1. Organi udruženja.....	4
1.3.2. Interni dokumenti.....	5
1.3.3. Strateški plan.....	6
1.4. Trenutna pozicija udruženja .....	6
1.4.1. Kapaciteti za realizaciju ciljeva organizacije.....	6
1.4.2. Projektne aktivnosti.....	6
1.5. Umrežavanje i saradnja .....	7
1.5.1. Članstvo u mrežama .....	7
1.5.2. Saradnja sa institucijama .....	8
3. ANALIZA RESURSA ORGANIZACIJE .....	8
3.1. Materijalni resursi .....	8
3.2. Ljudski resursi .....	9
3.2.1. Struktura zaposlenih.....	9
3.2.2. Angažovanje saradnika i volontera.....	9
3.2.3. Organigram organizacije.....	10
3.3. Organizacioni resursi u domenu rada Dnevnog centra .....	11
3.4. Finansijski resursi .....	11
4. ANALIZA KORISNIKA USLUGA .....	12
4.1. Struktura korisnika .....	12
4.1.1. Dnevni centar .....	12
4.1.2. Prihvatna stanica .....	13
4.1.3. Plavi telefon .....	14
4.2. Komunikacija sa korisnicima.....	14
4.3. Potrebe korisnika .....	15
5. ANALIZA OKRUŽENJA .....	15
5.1. Legislativa .....	15
5.1.1. Zakon o udruženjima i fondacijama .....	15
5.1.2. Stručna legislativa.....	16
5.2. Institucionalna podrška .....	16
5.2.1. Saradnja sa JU Centar za socijalni rad Banja Luka .....	16

5.2.2. Finansijska podrška (iz javnih sredstava) .....	17
5.3. Izvori finansiranja .....	17
5.3.1. Donatorska podrška .....	17
5.3.2. Fundraising.....	17
5.3.3. Tržišno privređivanje .....	18
5.4. Umrežavanje i partnerstva- stanje i potencijali .....	18
6. S W O T .....	19
7. STRATEŠKO FOKUSIRANJE .....	19
7.1. Održivost organizacije .....	19
7.2. Vizija i Misija .....	20
7.2.1. Vizija .....	20
7.2.2. Misija .....	20
7.3. Strateški ciljevi razvoja .....	20
8. IMPLEMENTACIJA, PRAĆENJE I VREDNOVANJE.....	21
8.1. Implementacija strategije.....	21
8.2. Praćenje i vrednovanje strategije .....	23
PRILOG I . OPERATIVNI PLAN	



Strateški plan održivosti Udruženja Nova Generacija izrađen je u okviru projekta ENVISION<sup>1</sup>, koji je podržan od strane partnera na projektu Save the Children u Sarajevu, a usvojena je na (upisati redni broj) redovnoj godišnjoj sjednici Skupštine udruženja, koja je održana dana (upisati datum održavanja sjednice).

---

<sup>1</sup> ENVISION – Creating ENabling enVironment for Social Inclusion of children

## 1. UVOD

### 1.1. Metodologija

Strateški plan održivosti udruženja Nova Generacija nastao je kao nadogradnja na početnu ideju da se radi Strategija održivosti Dnevnog centra u okviru ENVISION projekta sa akcionim planom. Nakon početnih radionica i obavljenih konsultacija utvrđeno je da je Novoj Genraciji potrebna sveobuhvatna strategija te je tako urađena Strategija održivosti Udruženja Nova Generacija za period 2022-2025. godina, koja je u određenim segmentima dala više pozornosti i fokusa na sam rad Dnevnog centra, koji je ujedno i osnovna djelatnost udruženja i baza svih aktivnosti.

Izrada strategije je podržana od strane vodećeg partnera na projektu ENVISION, Save the Children iz Sarajeva. Strategija je izrađena primjenom metodologije klasičnog strateškog planiranja od 5 koraka, uz konsultantsku podršku Asocijacije REDAH iz Mostara. Sam proces izrade Strateškog plana dosljedno je poštovao principe otvorenosti i široke participativnosti, što je podrazumijevalo organizovanje sastanaka i radionica, koje je vodio konsultantski par REDAH-a, a na kojima su učestvovali svi zaposleni u udruženju, koji su ujedno i članovi Skupštine i Upravnog odbora.

Strategija održivosti predstavlja osnovni strateškoplanski dokument kojim su definisane buduće mjere i aktivnosti radi realizacije postavljenih strateških ciljeva, kako u domenu operativne, tako i finansijske održivosti, kako bi organizacija u najvećoj mogućoj mjeri mogla zadovoljiti ciljeve.

Osnova za izradu strateškog dokumenta je detaljno sagledavanje sadašnjeg stanja udruženja, internih i eksternih faktora, koji su relevantni za perspektivu i razvoj udruženja u budućnosti. Na osnovu analize stvorena je realna slika postojećih ljudskih, administrativnih i tehničkih kapaciteta u pogledu mogućnosti izrade i buduće implementacije strateškog plana. Da bi strateški plan bio sprovediv, druga faza je podrazumijevala izradu detaljnog operativnog plana implementacije uz jasno definisanje odgovornosti, vremenskog okvira, potrebnih finansijskih sredstava i indikatora za praćenje realizacije te monitoring i evaluaciju.

### 1.2. Osnovni podaci o organizaciji

Naziv organizacije: <b>Udruženje Nova generacija</b>
Adresa, ulica i broj: Njegoševa 23, 78 000 Banja Luka
Telefon: +387 51 923 270
Fax: +387 51 923 270
E-mail: <a href="mailto:info@novageneracija.org">info@novageneracija.org</a>
Web adresa: <a href="http://www.novageneracija.org">www.novageneracija.org</a>
Datum osnivanja: 2004. godina
Registarski broj: F-166/04
Nivo registracije: Zakon o udruženjima i fondacijama Republike Srpske

### 1.3. Istorijat

I FAZA – 2004. do 2010.

Udruženje „Nova generacija“ je nestranačko, nevladino, neprofitno i humanitarno udruženje socijalnih radnika i drugih profesionalaca u oblasti socijalnih djelatnosti. Udruženje je nastalo 2004. godine, a osnivači Udruženja su bili studenti Socijalnog rada koji su tokom studija osnovali prvo Uniju studenata, a zatim po završetku studija u cilju nastavka profesionalnog usavršavanja i implementacije projekata osnovali su Udruženje građana Nova generacija. Pored studenata, osnivačku skupštinu udruženja tada, činili su i profesori Banjalučkog Filozofskog Fakulteta u okviru kojeg se tada nalazio odsjek za Socijalni rad. **Glavna ideja je bila da diplomirani studenti nastave svoje dobrotvorne aktivnosti u udruženju, koje je prirodni nastavak njihovih volonterskih aktivnosti tokom perioda studiranja.** U to vrijeme, na teritoriji Grada Banja Luka nije postojalo niti jedno aktivno strukovno udruženje socijalnih radnika, te je grupa mladih socijalnih radnika, podržana od strane nekoliko starijih kolega i profesora, osnovala nevladinu organizaciju koja će se kasnije profilisati u udruženje koje se primarno bavi zaštitom i unapređenjem prava djeteta.

II FAZA – 2011. do danas

Udruženje Nova generacija se praktično održavalo na malim projektima sve do **2011. godine kada se pokreće projekat Dnevnog centra za djecu** koja žive i rade na ulici. U ovom periodu, Udruženje je prvi put imalo stalno zaposleno osoblje. Upravljačka struktura Udruženja mijenjala se tokom perioda rasta i razvoja Udruženja tako da je u peirodu od 15 godina Udruženje promijenilo u 2 navrata odgovorne osobe, tj direktora i predsjednika UO.

Među prvim projektima Udruženja je i usluga **Prihvatne stanice za djecu zatečenu u skitnji i prosjačenju**, koja se realizovala u bliskoj saradnji sa JU Centar za socijalni rad Bana Luka.

Prihvatna stanica vrši prihvata i kratkotrajni smještaj djece i omladine koja se nađu u skitnji, prosjačenju ili drugim slučajevima u kojima je hitno potreban kratkotrajan smještaj, ishrana, primjena zdravstveno-higijenskih mjera, utvrđivanje identiteta, sačinjavanje nalaza o njihovom ponašanju s ciljem da se dijete što prije vrati u primarnu porodicu, ustanovu socijalne zaštite ili da se preda nadležnoj službi socijalne zaštite u mjestu porijekla djeteta. Realizacija ove usluge omogućila je Udruženju da se ono etablira kao pouzdan i kvalitetan partner JU CSR BL i Gradu Banja Luka u aktivnostima zaštite djece, te da kao takvo bude prepoznato i kao udruženje koje je aktivno u polju spriječavanja trgovine ljudima u BiH. Prihvatna stanica postoji od 2006 godine do danas i godišnje pruži uslugu za preko 35 djece. Usluga Prihvatne stanice na neki način otvorila je vrata saradnje između Udruženja Nova generacija i javnih institucija na području grada Banja Luka (CSR Banja Luka, Grad Banja Luka i Policijska uprava Banja Luka). Pored direktne finansijske podrške za realizaciju usluge, Udruženje je dobilo mogućnost da se njeni članovi profesionalno usavršavaju radeći sa velikim brojem kolega na rešavanju specifičnih predmeta iz oblasti Socijalne zaštite. Takođe, možemo reći da je ova usluga na neki način i omogućila bolju vidljivost Udruženja na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine obzirom da su djeca na smještaju dolazila uglavnom iz drugih gradova u BiH. U ovoj fazi razvoja Udruženja nije bilo stalno zaposlenih radnika ili članova udruženja (ugovor o radu), aktivnost su nosila 3 studenta humanističkih nauka koji su bili stipendisti udruženja.

Pored navedenog, na početku rada, Udruženje je pokrenulo još jedan projekat pod nazivom „Stariji brat, starija sestra“ koji se realizovao u saradnji sa JU Dom za nezbrinutu djecu „Rada Vranješević“.

Cilj ovog projekta je resocijalizacija i prevencija negativnih oblika ponašanja kod djece štićenika doma putem stvaranja parova djece i volontera/studenata. Zadatak volontera/studenata je da družeći sa sa djetetom (mlađim bratom/mlađom sestrom) na kvalitetan način provodi slobodno

vrijeme te bude adekvatan uzor za dijete i pokretač pozitivnih promjena u životu djeteta. Navedeni projekt je rezultirao kreiranjem mreže organizacija koje implementiraju ovaj projekat te je on nastavio da postoji do danas. Projekat za koji se može reći da je angažovao najveći broj studenata volontera u zajednici i samim tim dodatno ojačao vidljivost Udruženja u zajednici ali i vidljivost kod republičkih institucija obzirom da je udruženje dobilo nagradu za najboljeg organizatora volonterskih aktivnosti na području RS u narednom periodu nakon završetka ovog projekta. Aktivnost je realizovana uz pomoć studenata volontera, takođe u ovoj fazi nije bilo zaposlenog osoblja u okviru udruženja.

Kasnije, 2011. godine udruženje pokreće još jednu uslugu po kojoj je i danas poznato, a to je **Dnevni centar za djecu u riziku**. Dnevni centar predstavlja sigurno mjesto za djecu, gdje se adekvatno i interventno reaguje na akutni problem djeteta, obezbjeđuje se pristup uslugama socijalne i zdravstvene zaštite, školskom sistemu, te se promovišu i štite dječija prava, pruža psihosocijalna pomoć i podrška i obezbjeđuju ostale usluge koje su važne za zadovoljavanje potreba djece.

U Dnevnom centru se savjetodavnim, podržavajućim i edukativnim pristupom radi na prevazilaženju traumatskih i/ili visoko stresnih životnih iskustava djece, kao i osnaživanju djece da postanu aktivni subjekti u kreiranju svog života.

Dnevni centar u svom radu angažuje stručno osoblje, saradnik i volontere/ke koji su edukovani za rad sa djecom, a posebno edukovani za rad sa djecom iz osjetljivih i rizičnih grupa i koji su u svom radu obavezni poštovati Politiku o zaštiti djeteta Udruženja "Nova generacija".

Osoblje Dnevnog centra u praćenju sveukupnog stanja djece ostvaruje saradnju sa JU "Centar za socijalni rad" Banja Luka, osnovnim i srednjim školama koje korisnici Dnevnog centra pohađaju, te organizacijama civilnog društva iz lokalne zajednice i svima koji su uključeni u socijalnu mrežu i sistem podrške djetetu

Ova usluga se od svog osnivanja sprovodi u partnerstvu sa JU „Centar za socijalni rad“ Banja Luka i Organizacijom Save the Children NWB. Kontakt sa ovom međunarodnom organizacijom ostvaren je upravo na osnovu dobre vidljivosti Udruženja na području BiH, a zbog realizacije jedne od prvih, gore navedene usluge Prihvatne stanice za djecu. Prvi sastanak sa predstavnicima STC NWB održan je upravo u prostorijama Prihvatne stanice s obzirom na to da Udruženje tada nije imalo svoje prostorije.

Dnevni centar za djecu tokom svog perioda razvoja i implementacije u najvećoj mjeri je uticao na pozitivan razvoj Udruženja u svim njegovim segmentima. Podrška obezbjeđena od strane organizacije STC NWB nije se samo odnosila na uslugu Dnevnog centra, nego su i znatna sredstva obezbjeđena za razvoj i podršku ljudskih resursa na nivou menadžmenta organizacije. Smatramo, upravo da je jačanje kapaciteta u ovom pravcu omogućilo transparentne i organizovane promjene upravljačkih struktura u udruženju i značajno uticalo na sam razvoj udruženja u pozitivnom kontekstu.

Do danas je preko 1000 korisnika primilo neku od usluga Dnevnog centra, a sve značajne institucije na području Grada Banja Luka upoznate su ovom uslugom i njenim značajem za zajednicu. Ova usluga znatno je uticala na implementaciju ostalih projekata koje je Udruženje implementiralo odvojeno, ili u sklopu Dnevnog centra. U ovoj fazi razvoja udruženje angažuje stalno osoblje sa punim radnim vremenom, a broj radnika u ovom trenutku iznosio je 4.

Nadalje, Udruženje "Nova generacija" je 18. februara 2013. godine pokrenulo prvu besplatnu **savjetodavnu** liniju za djecu pod nazivom **Plavi telefon**.

Razlog pokretanja usluge je što, u to vrijeme, nije postojala jedinstvena savjetodavna linija preko koje su djeca i porodice mogle dobiti podršku u vidu konsultacija, savjetovanja kao i informacija o mogućnostima ostvarivanja prava iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite. Pored toga, veliki broj

djece širom BiH, a naročito u manje razvijenim opštinama, nije imao pristupačne načine i priliku za dobijanje podrške i ostvarivanje kontakta sa uslugama socijalne i zdravstvene zaštite. Plavi telefon je upravo to omogućio putem besplatne i anonimne linije.

U početku, Plavi telefon je kreiran da telefonskim putem pruža savjete i psihološku podršku dece u teškim i kriznim situacijama, a posebno u slučajevima nasilja i eksploatacije. Međutim, budući da je linija prepoznata od strane djece u širem kontekstu, kao sigurno mjesto gdje mogu razgovarati o različitim temama koje su djeci važne, linija je proširila svoj fokus sa kriznih situacija i na sve druge probleme djece za koje su im potrebni podrška i savjeti, te pritom zadržala mogućnost anonimnog prijavljivanja nasilja. Nadalje, ovo proširenje usluge je zahtjevalo i dodatne obuke volontera/savjetnika koji su bili uključeni u rad Plavog telefona.

Na telefonske pozive odgovaraju aktivni, edukovani savjetnici, koji su prošli tromjesečnu edukaciju i konstantno se doedukuju u cilju pružanja što kvalitetnije podrške djeci.

Plavi telefon je **anonimna linija**, te nije potrebno ostaviti ni jedan ličan podatak čak ni u slučajevima kada neko želi da prijavi nasilje nad detetom.

Implamentirajući gore navedene aktivnosti udruženje je postalo prepoznato i od strane Banjalučkog univerziteta te su studentih sa različitih fakulteta svakodnevno uključeni u volonterske aktivnosti. Do danas je preko 500 volontera volontiralo u okviru aktivnosti udruženja, a Udruženje je više puta dobijalo republičke nagrade za najbolje organizatore volonterizma, a volonteri su birani za najbolje volontere u Republici Srpskoj.

**Uz navedeno, Nova generacija je svake godine implementirala dodatne projekte koji su imali za cilj ispunjavanje specifičnijih potreba djece i porodica iz ranjivih kategorija.**

Takođe su bili aktivni tokom različitih kriznih situacija u BiH. S tim u vezi posebno se izdvaja doprinos udruženja tokom poplava 2014. godine. U tom period udruženje je ostvarilo partnerstva sa brojnim inostranim organizacijama i obezbijedilo preko 17 šlepera donacija namještaja, hrane, higijene. U navedenom period koordinisali su preko 100 volontera koji su bili aktivni u nekoliko gradova u BiH (Banja Luka, Modriča, Šamac I Doboju). Razvoj ove usluge doprinio je većoj vidljivosti udruženja na cijeloj teritoriji BiH. Pokretanjem ove usluge prošireni su i ljudski kapaciteti te su zaposlene 2 osobe sa punim radnim vremenom.

## 2. ORGANIZACIONI ASPEKT

### 2.1. Upravljački kapaciteti

#### 2.1.1. Organi udruženja

##### **a) Skupština**

Skupština je najviši organ upravljanja Udrženjem. Skupštinu Udruženja sačinjava 15 izabranih članova Udruženja i oni su zapravo trenutno zaposleni ili bivši uposlenici udruženja te su u obavezi da redovno učestvuju na skupštini. Skupština može biti redovna i vanredna, a sastaje se minimalno jednom godišnje. Skupština se vanredno sastaje na obrazloženi prijedlog Upravnog odbora, kao i na pismenu inicijativu najmanje jedne trećine članstva, a koja mora da bude odobrena od strane Upravnog odbora. **Nema poteškoća u smislu organizovanjja stupštinskih zasjedanja, a članovi skupštine aktivno su uključeni u kreiranja i donošenje odluka obzirom da su i zaposleni u udruženju.**

Statutom udruženja je definisan rad skupštine

### **b) Upravni odbor**

Upravni odbor je izvršno tijelo Udruženja i čini ga 5 članova Udruženja koje bira Skupština. Upravni odbor imenuje se na mandat od četiri godine, sa mogućnošću ponovnog izbora.

Svaki redovni i počasni član, kao i predstavnici kolektivnih članova Udruženja mogu biti izabrani za člana Upravnog odbora

Upravni odbor sastaje se najmanje jednom u 6 mjeseci ili po potrebi. Sastanke Upravnog odbora saziva i predsjedava im predsjednik Upravnog odbora, a može ih sazvati i većina članova Upravnog odbora. Upravni odbor ima Poslovnik o radu koji usvaja Skupština. **Tokom zadnje dvije godine uvedena je praksa telefonskih sjednica u cilju bržeg i efikasnijeg zasjedanja i donošenja odluka.** Obzirom da statutom nije predviđen nadzorni odbor, smatramo da je potrebno postojanje upravnog odbora. Samo jedan zaposleni član u udruženju je i član upravnog odbora tako da ne postoji opterećenost osoblja ovim aktivnostima.

Statutom udruženja je definisam rad UO.

### **c) Direktor**

Direktor je organ rukovođenja, predstavljanja, zastupanja i odlučivanja. Mandat Direktora je četiri godine, a ista osoba se može birati na istu funkciju i nakon isteka mandata. Udruženje gaji **demkratski stil lidera** na poziciji direktora koji koristi manje autoriteta i pruža više slobode zaposlenima. Konačne odluke ne donosi samostalno i nisu namjenjene njemu kao pojedincu nego timu. Delegiranje obaveza i dvosmjerna komunikacija je nešto na čemu članovi udruženja konstantno rade i unaprijeđuju svoje vještine. Redovni sedmični sastanci sa direktorom, redovni supervizijski sastanci, redovna razmjenujuću komunikacija preko društvenih mreža samo su neke aktivnosti koje se praktikuju u radu udruženja. Članovi tima imaju mogućnost samostalno da razvijaju i implementiraju aktivnosti uz pomoć menadžmenta organizacije.

Trenutno je direktor Saša Risojević koji je na ovoj funkciji zaposlen od septembra 2019. godine, a prije toga je, od 2013. godine radio kao psiholog u Dnevnom centru za djecu u riziku.

Dužnosti direktora definisane su Statutom.

#### 2.1.2. Interni dokumenti

Rad udruženja, kako u organizacionom tako i u stručnom dijelu je definisan internim dokumentima:

1. Kodeks ponašanja
2. Disciplinska politika
3. Politika rodne ravnopravnosti
4. Politika očuvanja sigurnosti djece
5. Politika zaštite o seksualanog iskorištavnja i zlostavljanja
6. Politika dobrostanja zaposlenih
7. Pravilnik o platama i nadoknadama
8. Pravilnik o fin poslovanju
9. Pravilnik o pristupu informacijama
10. Pravilnik o postupanjau i zaštite ličnih podataka
11. Pravilnik o volontiranju
12. Pravilnik o projektnim procedurama
13. Pravilnik o službenim putovanjima



14. Metodologija rada Plavog telefona
15. Metodologija i procedure rada Prihvatne stanice
16. Metodologija i procedure rada Dnevnog centra
17. Pravilnik o protivpožarnoj zaštiti
18. Pravilnik o donacijama
19. Pravilnik o rad Upravnog odbora
20. Pravilnik o kancelarijskom poslovanju

*Shodno promjenama zakonske regulative, kao i promjenama u radu organizacije, određene dokumente je potrebno revidirati i prilagoditi novim potrebama.*

### 2.1.3. Strateški plan

*Strateški plan Udruženja pripremljen je 2015 godine za potrebe organizacije i aktuelan je do 2023. godine. Ciljevi koji se se pratili uglavnom su se usljed raznih okolnosti pratili samo u svrhu održavanja postojećih usluga i jačanja njihovih kapaciteta. Prije izrade Strategije održivosti (predmetnog dokumenta), Udruženje je planiralo revidirati postojeći strateški plan.*

## 2.2. Trenutna pozicija udruženja

### 2.2.1. Kapaciteti za realizaciju ciljeva organizacije

*Trenutno je u Udruženju zaposleno 11 osoba na ugovor o radu, angažovano 4 stipendista, a godišnje imamo između 5-10 saradnika koji su angažovani na ugovor o djelu.*

*Svi navedeni zaposleni su profesionalci u oblasti pružanje direktne podrške djeci i porodicama, izuzev jedne osobe koja je ekonomista i zaspolaena je kao finansijski asistent. S tim u vezi udruženje je dobro kapacitirano u pogledu ispunjavanja ciljeva udruženja koji se odnose na pružanje kvlatitetne podške djeci i porodicama.*

*Sa druge strane smatramo da postoji prostor za unaprijeđenje liderskih, meadžerskih vještina i zagovarčkih prosesa/aktivnosti kako bi se obezbijedila dugoročna održivost usluga koje pruža Udruženje. Iako je Udruženje prepoznato od strane lokalnih i entitetskih vlasti te uživa podršku od istih, vjerujemo kako je ove odnose moguće dodatno unaprijediti i na taj način stvariti preuslove za veću održivost i uvezanost usluga u sistemu socijalne zaštite.*

### 2.2.2. Projektne aktivnosti

*Udrženje trenutno implementira 3 projekta ukupne vrijednosti oko 300 000 KM. Sa svim donatorima su razvijeni dobri podržavajući odnosi i strateša partnerstva. Svi projekti se završavaju krajem 2022.godine uz to da finansiranje od strane Grada Banja Luka na osnovu ugovora traje do daljnjeg. Izvjesno je da će se saradnja i sa ostalim partnerima i donatorima nastaviti i tokom 2023. godine. Trenutno smo u pregovorima za pokretanje novog projekta sa donatorima iz Švedske organizacije Practical solidarity i nisu detaljno razrađene projektne aplikacije. Čeka se potvrda donatora iz Švedske u kojem pravcu je potrebno pripremiti ciljeve i aktivnosti, ali ono što je sigurno jeste da će se podržati dodatne aktivnosti u programima koji se već implementiraju.*

*Pored toga Udruženje je apliciralo i za fondove Američke ambasade i USAID-a, ali ti projekti nisu odobreni.*

*Ukupna vrijednost dosad implementiranih projekata je preko 1 mil. KM, a ukupan broj projekata je 21.*

## 2.3. Umrežavanje i saradnja

### 2.3.1. Članstvo u mrežama

*Udruženje je član više različiti mreža i pokreta među kojima su najznačajniji*

**(1) Mreža „Snažniji glas za djecu“** koja djeluje na području cijele Bosne i Hercegovine i koju čini 19 udruženja okupljenih 2009. godine s ciljem da sistemski, efektivno i iskustvom utječemo na procese koji se tiču dječjih prava u BiH. Članice posjeduju ekspertizu iz različitih oblasti (podrška djeci s invaliditetom, obrazovanje, izdvajanje djece iz porodica, djeca ulice, osnaživanje), različitih stepena iskustava (neke od naših članica su organizacije s tradicijom i iskustvom od preko pedeset godina, dok su druge nove, inovativne i odvažne). Organizacije takođe pokrivaju široki spektar metoda rada i aktivnosti (od sigurnih kuća, radionica, obezbjeđivanja socio-ekonomske pomoći, terapija; do obrazovnih aktivnosti, zagovaranja i lobiranja). Ujedinjuje nas jedno zajedničko ubjeđenje: za prava sve djece širom podijeljene Bosne i Hercegovine možemo se boriti jedino koordiniranim, sistematskim, zajedničkim radom profesionalaca koji imaju iskustvo s terena. To radimo tako što naše lokalne ekspertize, iskustvo i preporuke objedinjujemo u jedinstveni glas za djecu. Želimo mijenjati kulturu, institucije, zakone i politike širom BiH kako bi služile najboljem interesu djece, i ništa manje od toga. U okviru mreže kreirane su preporuke za bolju primjenu konvencije o pravima djeteta u okviru zakonskih propisa u BiH.

**(2) IRIS mreža** je regionalna mreža organizacija pružalaca socijalnih usluga. IRIS (Improving Social Services) mreža formirana je 2012. godine, u okviru projekta „Poboljšanje kvaliteta pružanja socijalnih usluga u Jugoistočnoj Evropi kroz osnaživanje nacionalnih i regionalnih mreža civilnog društva“ finansiranog od strane Evropske Unije. IRIS mreža okuplja nacionalne mreže organizacija civilnog društva iz Bosne i Hercegovine, Makedonije, Hrvatske, Srbije, Crne Gore, Albanije i Kosova.

IRIS mreža trenutno okuplja više od 200 organizacija članica koje pružaju različite vidove socijalnih usluga namenjene ljudima sa smetanjama u razvoju, deci i omladini u riziku od i ženama žrtvama nasilja, izbeglim licima i tražiocima azila, i drugim pripadnicima ranjivih društvenih grupa.

Cilj IRIS mreže je da osnaži ulogu neprofitnih pružalaca socijalnih usluga u Jugoistočnoj Evropu i da osigura prepoznavanje ovih organizacija kao jednakih partnera od strane javnog sektora.

Rad IRIS mreže u periodu od 2017. do 2021. godine podržan je kroz program Evropske komisije za konsolidovanje regionalnih tematskih mreža organizacija civilnog društva. IDC je zahvaljujući iskustvu stečenom tokom migrantske krize dobio priliku da kao glavni aplikant, predvodi novu inicijativu ove mreže – IRIS umrežavanje – Civilno društvo za zaštitu korisnika u sistemu upravljanja migracijama. Projekat pruža mnogobrojne prilike za jačanje kapaciteta organizacija civilnog društva pružalaca socijalnih usluga, [www.iris-see.eu](http://www.iris-see.eu)

**(3) Emmaus pokret** ima dugu istoriju pomaganja najugroženijih članova društva. Emmaus je nastao 1949. godine od strane Abbé Pierre u Francuskoj i danas Pokret obuhvata 42 zemlje.

Emmaus zajednice širom svijeta pružaju dom i smislen rad sa ljudima koji su iskusili beskućništvo i osjećaj socijalne isključenosti. Ove zajednice nude druženje i pomoć za ljude koji su bili socijalno isključeni. Oni mogu ostati u ovim zajednicama dokle god žele i dobiti pomoć u preuzimanju kontrole i stabilnosti u njihovim životima. Osnovna djelatnost Emmaus pokreta je prikupiti i reciklirati korištene predmete i materijale, kao i osposobiti muškarce i žene koji rade u Emmaus zajednica tako

*da budu ponosni na svoj rad i da imaju dostojanstven život. Ostale aktivnosti Emmaus su izrada rukotvorina, organski uzgoj voća i povrća i pomoć djeci uključenoj u život i rad na ulici.*

*Emmaus takođe, pruža veliku podršku različitim ranjivim grupama ljudi u svijetu. Na primjer, u Bosni i Hercegovini, oni su fokusirali svoj rad na rad sa žrtavama trgovine ljudima i žrtavama rata. Temeljne vrijednosti Pokreta su prvi servis onima koji pate i bave se uzrocima ekstremnog siromaštva.*

*Na prvoj Emmaus-ovoj skupštini 1969. godine usvojen je "Universal manifest" koji pruža skup pravila za sve Emmaus zajednice i grupe, i na taj način objedinjuju Emmaus kao pokret. Emmaus evrope trenutno podržava projekat Plavog ambasadora koji radi na promovisanju Savjetodavne linije za djecu Plavog telefona i njegovih aktivnosti, te rad u zajednici direktno sa korisnicima (djecom) u cilju provođenja preventivnih aktivnosti sa djecom u riziku kroz upoznavanje Romske zajednice sa pravima djeteta.*

#### **(4) Međunarodna mreža savjetodavnih linija za djecu *Child Helpline International Foundation (CHI)***

*mreža koja postoji od 2003. godine i broji 192 linija za pomoć djeci u 145 zemalja širom svijeta. Tokom prethodnih 12 godina radi na uspostavljanju i jačanju kapaciteta linija za djecu sa ciljem da se svakom djetetu omogući šansa da bude saslušano. CHI prepoznaje da je mreža jaka onoliko koliko i kvalitet rada svake pojedine članice tako da kontinuirano radi na tome da kvalitet linija za djecu bude ujednačen i da svako dijete kada pozove zaista dobije pomoć i podršku prilagođenu njemu. Nova generacija(kroz uslugu Plavi telefon) je od 2016. godine punopravn član ove mreže sa ciljem dobijanja kratkog broja za SOS liniju kojeg posjeduje svaka država u EU.*

#### **2.3.2. Saradnja sa institucijama**

*Članovi udruženja, zaposleni, članovi upravnog odbora nisu na pozicijama upravljanja na lokalnom, entitetskom i državnom nivou obzirom da se na ove pozicije često dolazi uslijed političkog djelovanja te smo mišljenja da bi šteta mogla biti veća nego korist (interna dokumenba udruženja takođe zabranjuju političko djelovanje zaposlenih u udruženju). Udruženje pored navedenog ima dobre konekcije sa predstavnicima lokalne i republičke vlasti u RS. Konekcije sa predstavnicima vlasti na nivou BiH takođe postoje, ali bez značajnih rezultata.*

*Pojedini članovi udruženja nalaze se na rukovodećim pozicijama u određenim privatnim kompanijama, organizacijama te Univerzitetima u RS.*

## **3. ANALIZA RESURSA ORGANIZACIJE**

### **3.1. Materijalni resursi**

Od materijalne nepokretne imovine, Udruženje posjeduje u vlasništvu zemljište u okolini Banja Luke (naselje Piskavica, ukupne površine oko 12,4 dunuma), koje nije u upotrebi, a predstavlja resurs za eventualno proširenje socijalnih usluga na ruralne dijelove grada ili korištenje u neke druge namjene, za šta još nema jasno definisan plan niti viziju.

Za svakodnevni rad u upotrebi su dva objekta – stambeni objekat u Njegoševoj ulici, gdje se nalaze kancelarije udruženja te kancelarije Savjetodavne linije Plavi telefon. Ovaj objekat je dat na korištenje od strane Centra za socijalni rad Banja Luka, bez naknade. Drugi objekat je objekat Dnevnog centra u ulici Petra Pecije (kuća), u zakupu od Grada Banja Luka za koji se mjesečno plaća 220 KM. Udruženje prostor dobija pod posebnim uslovima na 2 godine, a trenutno su u toku

pregovori da se period korištenja produži na 5 godina. Objekat je površine 204 m<sup>2</sup>, ima 10 prostorija-kuhinja, wc, prostor za igru, spavaonice, kancelariju. Ima prostrano i uređeno dvorište sa klupama, zasađenim drvećem, ogradom i parking prostorom. Objekat je funkcionalan za potrebe dnevnog centra i nije potrebno proširenje, ali je neophodno u narednom periodu značajnije građevinsko (unutrašnje i vanjsko) uređenje, kako bi se kompletan nivo usluga podigao na veći nivo i uredilo prijatno mjesto za rad udruženja i boravak korisnika.

Što se tiče opreme, Udruženje posjeduje kompletnu opremu i inventar (namještaj i pokućstvo, edukativna sredstva, IT i kancelarijsku opremu te jedno vozilo). Međutim, i ovdje je potrebno određeno obnavljanje i osavremenjavanje kao i nabavka novih sredstava za potrebe dnevnog centra (učila, edukativni materijal itd).

## 3.2. Ljudski resursi

### 3.2.1. Struktura zaposlenih

Trenutno je u udruženju angažovano 15 osoba, a organizacija svake godine angažuje još oko 5-10 saradnika po osnovu ugovora o djelu, kada se pojavi potreba usljed povećanog obima posla ili određenih projektnih aktivnosti, koje stalno zaposleni ne mogu izvršiti.

Struktura zaposlenih po kategorijama:

**(1) Po vrsti ugovora:** 11 osoba po osnovu ugovora o radu

4 osobe po osnovu ugovora o stipendiranju

**(2) Po stručnoj spremi i zvanju:**

14 VSS (2 dipl. socijalna radnika, 11 dipl. psihologa, 1 dipl. defektolog)

1 SSS (ekonomski tehničar)

**(3) Po polu:** 4 muškarca i 11 žena

**(4) Po dobnim skupinama:** do 30 godina – 11 osoba; preko 30 godina – 4 osobe.

Najmlađa osoba u udruženju ima 23 godine, a najstarija 36. Radi se o izuzetno mladom, stručnom i obrazovanom kolektivu, gdje je prosječna životna dob zaposlenih 27 godina, a čije profesionalne kompetencije u potpunosti odgovaraju zahtjevima socijalnih usluga koje pružaju. Svi su posvećeni poslu i ambiciozni u pogledu izgradnje sopstvenih kapaciteta, daljeg stručnog i organizacijskog usavršavanja, a sve u cilju unapređenja usluga i pozicioniranja organizacije u domenu socijalnih usluga u Gradu Banja Luka, a i šire.

### 3.2.2. Angažovanje saradnika i volontera

Udruženje gaji praksu zapošljavanja volontera i stipendista koji su tokom školovanja bili aktivni članovi udruženja. Tokom volonterskog angažmana obezbjeđena je edukacija i upoznavanje sa politikama Udruženja, ali i kvalitetna dugoročna selekcija najboljih kandidata za buduće zaposlenje. Stipendiranjem studenata na neki način osiguravamo vrijeme da izaberemo osobe koje pokažu dobre rezultate tokom svog angažmana. Stručni saradnici su uglavnom osobe koje duži vremenski period sarađuju sa udruženjem na neki način. Po potrebi, angažuju se eksperti iz različitih oblasti.

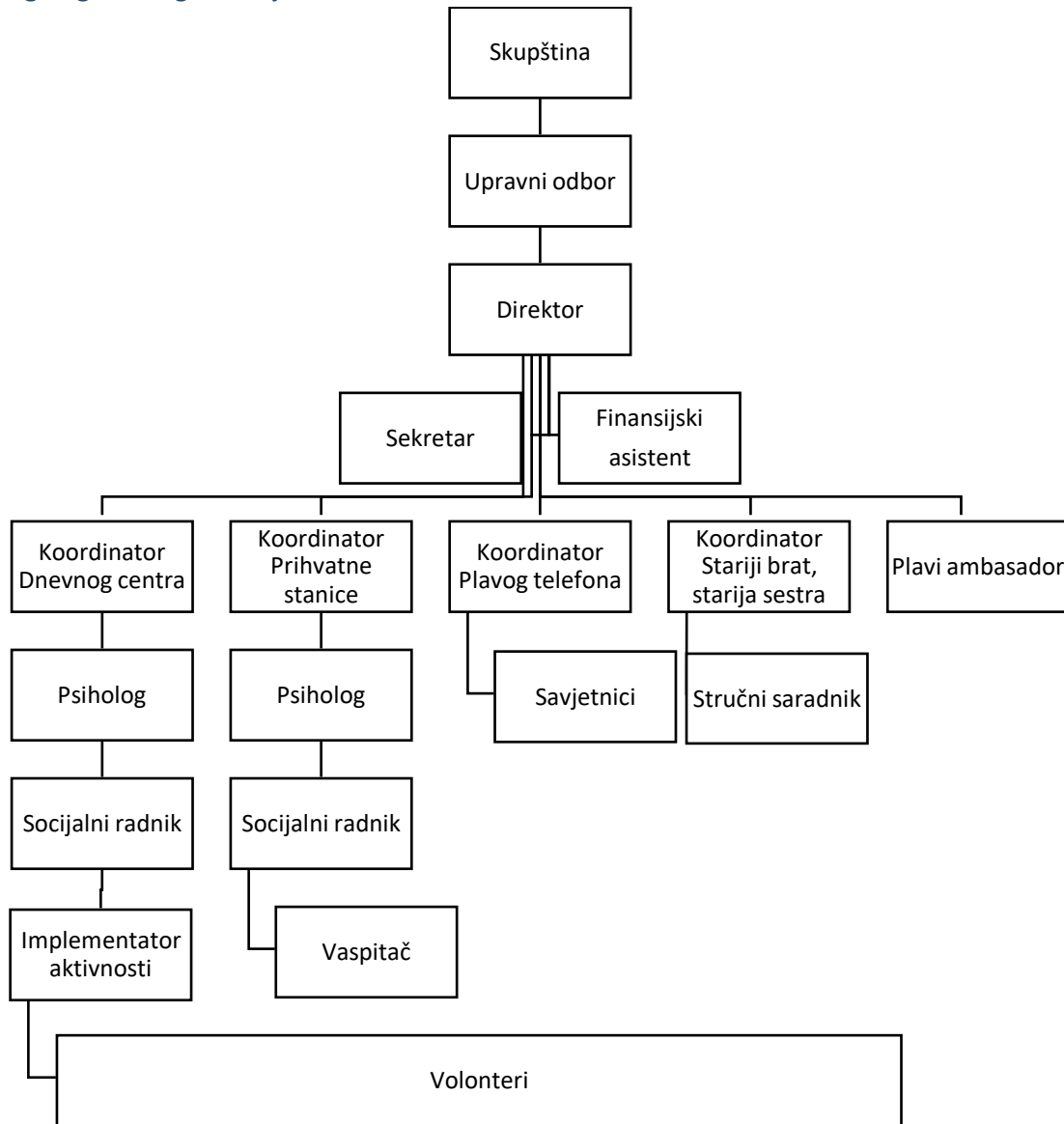
S obzirom da Udruženje radi u Banjoj Luci, u kojoj su fakulteti na kojima se obrazuju potrebni kadrovi, do sada nije bilo problema sa angažovanjem odgovarajućeg kadra.

Udruženje ima veliki broj volontera, studenata humanističkih nauka. U skladu sa potpisanim memorandumom o suradnji sa Univerzitetom, Udruženje vrši redovnu promociju usluga na različitim odsjecima i tako dolazi do velikog broja volontera. U zadnjih godinu dana primjetan je blagi trend opadanja interesovanja kod studenata za volonterskim angažmanom.

Organizaciju od 2011. godine napustile su ukupno 4 osobe, i možemo reći da je to bio problem obzirom da se radilo o menadžmentu organizacije. Trenutno nema ovakvih ili sličnih poteškoća.

Metodologijom rada DC predviđene su 3 pozicije, a trenutno su angažovane 4 osobe u DC tako da dodatni kadrovi nisu potrebni za postojeće obime poslova.

3.2.3. Organigram organizacije



Na slici je prikazan postojeći zvanični organigram. U narednom periodu je predviđena izmjena organigrama, koji je će biti izrađen u posebnom dokumentu i usaglašen sa organizacijom, poslovima i opisima radnih mjesta.

### 3.3. Organizacioni resursi u domenu rada Dnevnog centra

Svaki dan 20 do 30 djece koristi usluge Dnevnog centra.

U sigurnoj i zaštićujućoj atmosferi Dnevnog centra, djeci su obezbjeđene usluge koje zadovoljavaju njihove egzistencijalne potrebe (minimalno dva obroka dnevno, uslovi za kupanje i dobijanje čiste odjeće i obuće, pristup uslugama zdravstvene i socijalne zaštite), potrebe za sigurnošću (djeca borave u sigurnom prostoru pod nadzorom edukovanih stručnjaka koji sa djecom imaju razvijen odnos povjerenja), potrebe za ljubavlju i pripadanjem (djeca se uključuju u vršnjačku grupu i kod njih se gradi doživljaj pripadnosti, borave u sigurnom prostoru i bezuslovno su prihvaćena), potrebe za samopoštovanjem (kroz psihosocijalnu podršku i učešće na radionicama djeca se osnažuju i grade pozitivnu sliku o sebi i drugim ljudima) i potrebe za ispoljavanjem svojih potencijala (kroz kreativne radionice i sve aktivnosti djeci su stvoreni uslovi da ispolje svoje talente i interesovanja).

Za djecu i sa djecom su organizovane i aktivnosti van prostora Dnevnog centra. Djeca redovno, jednom sedmično odlaze na gradski olimpijski bazen, a tokom ljeta u obližnji park gdje se organizuju sportsko-rekreativne aktivnosti. U toku svake godine za djecu i sa djecom je organizovan odlazak na minimalno dva izleta u poznata izletišta koja se nalaze u okolini regije grada. Djeci je obezbjeđen i redovan odlazak u pozorište i bioskop, kao i mnoge druge aktivnosti.

Da bi udruženje moglo da bude aktivan sudionik na tržištu socijalnih usluga, 2016 godine je licencirana usluga dnevnog centra. Takođe, 2021 godine usloga je ponovo licencirana, budući da je u međuvremenu došlo do promjene adrese Dnevnog centra što je zahtjevalo ponovno utvrđivanje opštih i posebnih uslova definisanih u Pravilniku za pokretanje usluga socijalne zaštite.

Takođe, stručni kadar posjeduje lične licence za sprovođenje nekoliko različitih programa od kojih se izvajaju:

- Program podrške porodicama
- HEART program
- Program razvoja socioemocionalnih kapaciteta kod djece
- Program ekonomskog osnaživanja mladih i porodica

Da bi se licence obnovile neophodno je stalno stručno i preprofesionalno usavršavanje te pohađanje obuka i treninga iz gore navedenih oblasti.

### 3.4. Finansijski resursi

Udruženje svoje aktivnosti finansira iz projekata i javnih sredstava te u minimalnom obimu iz privatnih donacija. Osnovni izvor sredstava su projektne aktivnosti, odnosno međunarodne donacije.

Dva najveća donatora su Save the Children, koji finansira rad Dnevnog centra i Unicef koji finansira rad Plavog telefona. Donatorska podrška Save the Childrena u periodu od 2013. do 2022. godine je 318.170 KM, a u istom periodu Dnevni centar je podržan od strane JU Centar za socijalni rad Banja Luka u iznosu 303.296 KM. Plavi telefon, koji je aktivan od 2021. godine je podržan od strane Unicefa u ukupnom iznosu od 112.744 KM.

Udruženje je ostvarilo značajan porast aktivnosti, a time i prihoda u posljednje 2 godine pa je tako obim prihoda dvostruko veći u 2021. godini kada je iznosio 284.891 KM u odnosu na 2018. godinu kada je iznosio 139.949 KM.

**Finansijsku održivost udruženja određuju mogućnost i izvori finansiranja rada Dnevnog centra, koji predstavlja osnov rada i angažman najvećeg broja zaposlenih te i najveći obim aktivnosti. U narednoj tabeli prikazana je struktura finansiranja sa fokusom na finansijske podatke Dnevnog**

centra.

Red.br.	DNEVNI CENTAR-DROP IN CENTAR	Save the Children	Javna sredstva	Privatne donacije	Ostali projekti	UKUPNO	UČEŠĆE
1.	Osoblje	43.999,48	57.584,62	0,00	0,00	101.584,10	72%
2.	Vanjske usluge	0,00	2.005,00	936,00	0,00	2.941,00	2%
3.	Materijal za rad sa korisncima	6.829,99	124,45	0,00	0,00	6.954,44	5%
4.	Troškovi ureda	6.635,64	1.851,92	0,00	0,00	8.487,56	6%
5.	Ostalo	9.782,18	6.865,59	4.656,13	0,00	21.303,90	15%
<b>SVEUKUPNO - DNEVNI CENTAR</b>		<b>141.271,00</b>	<b>67.247,29</b>	<b>68.431,58</b>	<b>5.592,13</b>	<b>0,00</b>	
Učešće		48%	48%	4%	0%		
<b>Ukupan budžet organizacije</b>		<b>284.891,00</b>					
Učešće Envision/Ukupan budžet		24%					
Učešće DiC/Ukupan budžet		50%					

Kao što je prikazano u tabeli, finansijsko učešće Dnevnog centra u ukupnim prihodima je 50%. Glavni trošak u radu DC je angažman stručnog i licenciranog osoblja. Troškovi osoblja direktno budžetirani na DC su 101.584 KM ili 72% od ukupnih troškova DC, odnosno 36% od ukupnog budžeta organizacije.

Sam rad DC je podržan sa po pola sredstava od strane Save the Children-a i sredstava JU CSR BL te minimalno privatnim donacijama. U narednom periodu, strateško pitanje organizacije je mogućnost finansiranja i održivost DC nakon isteka donatorske podrške od strane StC, koja se završava 2023. godine.

## 4. ANALIZA KORISNIKA USLUGA

### 4.1. Struktura korisnika

Trenutno struktura korisnika podrazumijeva svako dijete, porodicu ili odraslu osobu koja se suočava sa poteškoćama ili problemima, u Bosni i Hercegovini. Naime kompletnu strukturu kao ovakvu čine korisnici koji su krajnji korisnici Udruženja kroz nekoliko programa koji se implementiraju u Udruženju: Savjetodavna linija za djecu „Plavi telefon“, Prihvatna stanica za djecu zatečenu u skitnji i prosjačenju i Dnevni centar za djecu i omladinu u riziku.

#### 4.1.1. Dnevni centar

Kada govorimo o Dnevnom centru direktni korisnici jesu djeca čiji je razvoj ometen porodičnim prilikama, preciznije rečeno djeca koja su u okviru svojih porodica doživjela fizičko, psihološko i/ili seksualno nasilje ili djeca koja su svjedočila nekom od navedenih oblika nasilja, ili su zanemarena od strane roditelja ili staratelja, te djeca koja su uključena u život i/ili rad na ulici a kojima je neophodno obezbjediti podršku i pomoć. Pored ovoga korisnici mogu da budu i djeca koja su u riziku da zbog prilika u kojima žive razviju ili ispolje neko od gore navedenih neprihvatljivih i po njih opasnih ponašanja. Korisničke grupe koje jesu krajnji korisnici mijenjaju se u skladu sa trenutnim potrebama, situacijama u društvu i globalnim dešavanjima. Početkom rada 2011. godine, Dnevni centar za djecu u riziku imao je za ciljnu grupu krajnjih korisnika djecu koja su živjela ili radila na ulici, te mali broj djece koja su bili registrovani korisnici JU „Centar za socijalni rad“ Banja Luka. U periodu do 2014. godine udruženim djelovanjem usluga Udruženja nestala je potreba za radom sa prethodnonavedenom ciljnom grupom zbog drastično smanjenog broja korisnika, te je Dnevni centar za djecu u riziku svoj sistem rada prilagodio kao preventivni program i kao krajnje korisnike postavio djecu koja su registrovana u sistemu podrške u socijalnoj zaštiti. U periodu pandemije virusa Covid-19, Dnevni centar kao i Plavi telefon reorganizovali su svoj sistem rada, te svoje usluge

stavili na raspolaganje svim osobama koje se u tom trenutku, zbog globalne situacije nalaze u bilo kakvoj situaciji potrebe.

Broj korisnika Dnevnog centra na godišnjem nivou iznosi oko 120, što u periodu od prethodnih godina dovodi do broja od otprilike 1300 korisnika koji su primili bar jednu uslugu Dnevnog centra za djecu u riziku. Dnevni centar svojim programima dovodi u promjenama u svim aspektima života kako djece, tako i njihovih porodica. Djeca usvajaju nova znanja i vještine, usvajaju školska znanja i vještine koje nisu u ranijem periodu, dolazi do promjena u socio-emocionalnom aspektu, usvajaju se vještine adekvatne komunikacije, uklapanje u funkcionisanje u vršnjačkoj grupi se prilagođavaju tako da dijete postaje dio iste. Istovremeno se sa roditeljima radi na usvajanju adekvatnih roditeljskih vještina, razvija se pozitivna porodična klima i komunikacija, usvajaju se adekvatni obrasci odnosa prema djeci i zamjena fizičkog kažnjavanja adekvatnim sistemom nagrađivanja i kazne. Procjenu postotka pozitivne promjene je gotovo nemoguće izvršiti, jer se pozitivna promjena očituje i u tome da neko dijete ima redovne obroke, ali okvirno 80-85% korisnika Dnevnog centra ostvaruje pozitivne promjene prema svim gorenavedenim aspektima.

#### 4.1.2. Prihvatna stanica

Kada govorimo o korisnicima Prihvatne stanice, govorimo o prosjeku od 25-35 smještaja godišnje. Smještaj korisnika traje do 7 dana, i prihvatna stanica kao takva vrši smještaj djece koja su zatečena u skitnji ili prosjačenju, djecu koja nemaju adekvatan roditeljski nadzor, djecu koja su izuzeta iz porodice ili su po hitnom postupku izmještena iz prostora u kome žive zbog po njih ugrožavajuće situacije.

Direktni korisnici usluga PT:

#### - **Djeca**

Djeca se obraćaju:

- Kada su im potrebni pomoć i podrška, savjet ili informacija u vezi sa problemom koji imaju (mentalno zdravlje (anksioznost, depresivnost, panični napadi, usamljenost, sampovređivanje, suicid, nedostatak samopouzdanja, poremećaji u ishrani, dosada, i slično), nasilje i zlostavljanje (u porodici, od strane vršnjaka, na internetu, na ulici, od strane nastavnika, u partnerskim odnosima), problemi sa prijateljima, partnerski odnosi, problemi u vezi sa školom (savjeti za učenje, anksioznost pri nastupu, akademski problemi, problemi povezani sa odraslim), seksualno i reproduktivno zdravlje (kontracepcija, masturbacija, trudnoća, prvi seksualni odnos, posjeta ginekologu/urologu i slično);
- Žele da prijave nasilje koje oni doživljaju ili neki njihov vršnjak;
- Kada žele da razgovaraju o načinima pružanja podrške svom prijatelju/prijateljici;

#### - **Roditelji/staratelji**

Obraćaju se roditelji/staratelji kada žele da:

- razgovaraju o svim nedoumicama vezanim uz psihosocijalni razvoj djeteta i razvojne probleme;
- Potrebni su im podršku i savjet s područja roditeljstva i odnosa roditelj – dijete;
- Savjeti u vezi sa zaštitom djetetovih prava (npr. u slučajevim konfliktnih razvoda, kada je su u pitanju zabrinutosti i žalbe na rad škola, predškolskih ustanova, bolnica, kako bi prijavili nasilje koje njihovo dijete doživljava od strane vršnjaka, drugih članova porodice i slično, o pristupu ustanovama socijalne zaštite)



**- Mladi**

Mladi se obraćaju:

- Kada su im potrebni pomoć i podrška, savjet ili informacija u vezi sa problemom koji imaju (mentalno zdravlje (anksioznost, depresivnost, panični napadi, usamljenost, sampovređivanje, suicid, nedostatak samopouzdanja, poremećaji u ishrani, dosada, bipolarni poremećaj), nasilje i zlostavljanje (u porodici, od strane vršnjaka, na internetu, na ulici, u partnerskim odnosima), problemi sa prijateljima, partnerski odnosi, problemi u vezi sa fakultetom, zaposlenje i nemogućnost zaposlenja nakon završenog fakulteta,
- Kada žele da razgovaraju o načinima pružanja podrške svom prijatelju/prijateljici;

**- Odrasle osobe**

Obraćaju se odrasle osobe koje su:

- Zabrinute za dobrobit djeteta (komšije, nastavnici, učitelji, treneri) i koje sumnjaju da je neko dijete izloženo nasilju i zanemarivanju te nisu sigurni kako da postupe u tim slučajevima;
- Žele da razgovaraju o problemima koje imaju (mentalno zdravlje, nasilje i zlostavljanje, partnerski odnosi, prijateljski odnosi, odnosi sa porodicom, upotreba i zloupotreba supstanci);
- Žele da razgovaraju o načinima pružanja podrške partneru, članu porodice ili prijatelju;
- O mogućnostima zaposlenja i dobijanja finansijske pomoći, diskriminacija

#### 4.1.3. Plavi telefon

Udruženje "Nova generacija" od 18. februara 2013. godine pokrenulo je besplatnu savjetodavnu liniju za djecu pod nazivom „Plavi telefon“.

Cilj uspostavljanja ovakve vrste linije jeste pružanje savjeta i podrške dece u teškim i kriznim situacijama, a posebno u slučajevima nasilja i eksploatacije. Budući da je linija prepoznata od strane dece u širem kontekstu, linija je otvorena za sve probleme dece za koje im je potrebna podrška i saveti. Na telefonske pozive odgovaraju aktivni, edukovani volonteri/ke udruženja, koji su prošli 36 sati edukacije i konstantno se doedukuju u cilju pružanja što kvalitetnije podrške deci.

Plavi telefon je anonimna linija, te nije potrebno ostaviti ni jedan ličan podatak čak ni u slučajevima kada neko želi da prijavi nasilje nad detetom.

Linija je otvorena svakog dana od 9 do 22 časa.

Linija je besplatna za svu djecu iz Bosne i Hercegovine.

Plavi telefon je do sada imao oko 37 000 poziva, 2800 javljanja na čet Plavog telefona, te ukupno 153 prijave sumnji na nasilje.

#### 4.2. Komunikacija sa korisnicima

Korisnici u Dnevni centar za djecu u riziku dolaze samoinicijativno, ukoliko su za uslugu čuli od drugih korisnika, ili bivaju upućeni od strane JU „Centar za socijalni rad“ Banja Luka, škola, domova zdravlja

ili drugih relevantnih institucija. Sa korisnicima dnevnog centra, ukoliko govorimo o djeci, obavlja se samo direktna komunikacija licem u lice, doke se sa roditeljima komunicira i putem telefona.

Sa druge strane Plavi telefon strateški ciljanom promocijom usluge dopire do krajnjih korisnika. Komunikacija na Plavom telefonu se odvija putem telefona, četa i e-maila.

#### 4.3. Potrebe korisnika

Prema procjenama JU „Centar za socijalni rad“ Banja Luka, na teritoriji grada Banja Luka trenutno živi 201 dijete koje se nalazi u riziku, odnosno u situaciji potrebe. Potrebe kreću od bazičnih bioloških potreba. Porodice zbog izrazito loše ekonomske situacije nisu u mogućnosti da djeci obezbijede adekvatnu ishranu, mjesto boravka, osnovne higijenske uslove, odjeću i obuću niti školske potrepštine. Takođe zbog navedene situacije nerijetko dolazi do značajnijih disfunkcionalnosti u porodici, što dovodi do ugrožavanja sigurnosti djeteta ili do ličnog osjećaja djeteta da se u sopstvenom okruženju ne osjeća sigurno. Djeca zbog prilika u kojima rastu, razvijaju se i žive nerijetko bivaju odbačeni u vršnjačkim grupama, školi ili sredini u kojoj žive, što ugrožava njihovu potrebu za prihvatanjem. Svi navedeni negativni aspekti utiču na dječije samopoštovanje i sliku o sebi. Kroz jasno strukturisane programe i aktivnosti Dnevni centar, terenskim radom i radom u svojim prostorijama radi na ispunjavanju svih navedenih potreba redosljedom kako su i navedene.

Kada govorimo o Prihvatnoj stanici, prihvatna stanica zadovoljava primarno biološke potrebe djece koja borave na smještaju, kao i potrebe djece za sigurnošću kroz obezbjeđivanje adekvatnog, sigurnog i humanog smještaja i boravka djece.

U periodu pandemije virusa Covid-19, mentalno zdravlje, kako djece tako i svih odraslih ljudi bilo je značajno ugroženo. Osjećaj nesigurnosti i nepoznatog u kome se nalazilo stanovništvo dovelo je do značajnog povećanja ljudi u potrebi. Plavi telefon je u periodu pandemije otvorio liniju za sve korisnike, bez ograničenja, te ostvario saradnju sa Društvom psihologa RS kako bi obezbjedili dodatne stručnjake dostupne na linijama za razgovor. U periodu pandemije, Dnevni centar je izmijenio sistem rada, te je kroz terenske posjete obezbjeđeno zadovoljavanje osnovnih bioloških potreba kroz podjele paketa hrane, higijene i sredstava za dezinfekciju, a direktan rad sa korisnicima je nastavljen preko online platformi, tako da su korisnici i dalje imali pristup svim uslugama i punu podršku.

Dnevni centar za djecu u riziku trenutno pokriva malo manje od 1/2 navedenih korisnika kroz direktan rad sa korisnicima u prostorijama Dnevnog centra te rad na terenu. Udaljenost od određenih dijelova grada i nedostatak mogućnosti za dolazak korisnika u prostorije Dnevnog centra predstavlja prepreku za veću pokrivenost.

## 5. ANALIZA OKRUŽENJA

### 5.1. Legislativa

#### 5.1.1. Zakon o udruženjima i fondacijama

Udruženje Nova generacija registrovano je 2004. godine kod Osnovnog suda u Banjoj Luci u skladu sa Zakonom o Udruženjima i fondacijama Republike Srpske. Zakon daje slobodu Udruženjima i fondacijama da sami biraju ciljeve i polje djelovanja rada, ali uz usklađenost statuta koji često podlježe promjenama. Prednost Zakona je u pružanju mogućnosti sticanja određenog praga dobiti (slobodnih donatorskih sredstava od raznih akcija) na kraju godine uz to da dobit mora biti investirana u programe, projekte i aktivnosti predviđene planom rada Udruženja za narednu godinu (prenos sredstava iz protekle u narednu godinu). Takođe, registracija Udruženja u RS ne

predstavlja prepreku njegovog djelovanja na području cijele teritorije BiH. Zakon prepoznaje i daje mogućost prepoznavanja Udruženja od interesa za RS što otvara mogućnost finansijske podrške za Udruženje od strane Vlade RS.

#### 5.1.2. Stručna legislativa

Zakon o socijalnoj zaštiti zaštići RS predstavlja osnov za rad sa socijalnim kategorijama našeg Udruženja. Zakon definiše socijalne djelatnosti, identifikuje socijalne potrebe i predviđa mjere i aktivnosti za njihovo ublažavanje i saniranje. Takođe, ovaj Zakon definiše i prava iz oblasti socijalnog djelovanja, koja između ostalog obuhvataju i pravo na dnevno zbrinjavanje maloljetnih lica prema kojem se od stane jedinice lokalne samouprave djelimično finansira i rad Dnevnog centra u BL. Važna prednost zakona je u tome što on prepoznaje udruženja i fondacije kao moguće pružaoce socijalnih usluga. Pored Zakona, postoji i Pravilnik o osnivanju ustanova socijalne zaštite koji propisuje uslove koje treba udruženje ili fondacija ispuniti da bi dobili Rješenja (akreditaciju) za rad i kao takvi bili prepoznati od sistema socijalne zaštite u RS. Takođe, troškovi ovog postupka zahtjevaju određena sredstva i udruženja nisu oslobođena ovog dijela plaćanja. Pored navedenog, Zakon jasno definiše, klasifikuje i razdvaja socijalne kategorije te predviđa pripadajuća prava prema različitim kategorijama

Povremeno su članovi Udruženja pozivani na javne debate, okrugle stolove ili sastanke u cilju davanja predloga tokom kreiranja Zakonskih rješenja ali to nije često da bi proizvelo određenu promjenu potrebnu za naše djelovanje

## 5.2. Institucionalna podrška

### 5.2.1. Saradnja sa JU Centar za socijalni rad Banja Luka

Saradnja sa nadležnim CSR BL ostvarena je na samom početku uspostavljanja usluge Dnevnog centra za djecu 2011. godine uz simbolična finansijska sredstva koje su se izdvajala iz Budžeta Grada, a preko CSR BL. Takođe, za potrebe rada Udruženja obezbjeđene su stare, trošne prostorije koje je Udruženje moralo renovirati uz podršku donatoriskih sredstava. U narednom periodu od 5 godina uz aktivno predstavljanje i pozicioniranje programa DC u zajednici, od strane nadležnih institucija prepoznata je potreba aktivnijeg učešća u finansiranju održivosti programa uz transformaciju projekta u preventivni program i uslugu Centra za socijalni rad BL. Takođe, na raspolaganje su Udruženju ustupljene adekvatne prostorije za implementaciju programa Dnevnog centra i Prihvatne stanice za djecu i omladinu zatečenu u skitnji i prosjačenju. Prostor ukupne površine 204m<sup>2</sup> dodjeljuje Skupština Grada BL pod posebnim uslovima na period od 2 godine za realizaciju socijalnih usluga. Trenutna saradnja sa predstavnicima gradske administracije nalazi se na visokom nivou. Gradonačelnik i njegovi saradnici u poslednjih godinu dana u 3 navrata su posjetili naše prostorije pri čemu je obezbjeđena dodatna finansijska podrška i uručene materijalne donacije. Trenutni politički problemi i previranja između skupštine grada i gradonačelnika mogu predstavljati dodatni izazov u budućnosti obzirom da se određena finansijska sredstva blokiraju. Razvoj saradnje na republičkom nivou je trenutno u fokusu menadžmenta udruženja. Održani su sastanci sa predstavnicima Ministarstva zdravlja i soc.zaštite i predstavljeni su programi i planovi za razvoj našeg udruženja usljed čega je dobijena usmena podrška od strane predstavnika ovog ministarstva. Menadžment organizacije do kraja godine planira imati sastanke sa Vladom RS i još dva Ministarstva u RS. Komunikacija se takođe ostvaruje sa Ministarstvom Sigurnosti BiH ali samo na nivou razmjene informacija. Aktivnosti u ovom pravcu dalje su neizvjesne, u smislu da nije jasno na koji način udruženje može da dobije podršku sa nivou BiH.

Udruženje posebnu pogodnost vidi u mogućnosti da se proglasi udruženjem od javnog interesa na nivou Republike Srpske.

### 5.2.2. Finansijska podrška (iz javnih sredstava)

Sredstva namjenjena za rad usluge Dnevnog centra i Prihvatne stanice se planiraju godišnjim budžetom Centar za socijalni rad BL, ali je potrebno odobrenje Grada, odjela za finansije i skupštine grada koja usvaja budžet. Tokom pripremanja godišnjeg budžeta, CSR predstavlja opravdanosti potrebe za ovom uslugom i predviđa godišnji budžet koji se prema našem Udruženju realizuje u mjesečnim anuitetima uz prethodno dostavljene Izvještaje o radu i priložene fakture troškova.

Zakon definiše cijenu korisnika za dnevno zbrinavanje i ona ne može biti veća od 50% od cijene smještaja u Ustranovu socijalnu zaštitu.

Cijena smještaja u Ust.soc.zaštite definiše se na mjesečnom nivou za svaku godinu i ona se formira u odnosu na prosječenu platu. Cijena je prosječno iznosila oko 650km za smještaj (mjesečno).

## 5.3. Izvori finansiranja

### 5.3.1. Donatorska podrška

Udruženje trenutno ima dva međunarodna donatora (STC i Uniceff) koji imaju kancelarije u BiH, te povremene domaće i međunarodne donatore koji projektno podržavaju određene aktivnosti samostalno ili kroz mreže. Takođe, glavni izvor finansiranja dolazi od Grada Banja Luka koji je u saradnji sa CSR Banja Luka spreman da podrži dalji razvoj programa udruženja ali ta dodatna podrška je dugoročno neizvjesna zbog gore navedenih razloga i trenutne recesije. Privredni subjekti su potencijalna oblast za ostvarivanje dodatne podrške, ali je potrebno kreirati kvalitetnu strategiju u ovom pravcu i pronaći ljudske resurse koji bi razvijali i implementirali aktivnosti. Međunarodni donatori su već najavili povlačenje značajnih finansijskih resursa tako da će izazovi biti pronaći velike donatore u budućnosti za usluge koje pruža Nova Generacija. Kreiranje i razvoj profitabilnih programa u okviru udruženja može biti izvor finansiranja u budućnosti (registrovanje profitabilnog savjetovaništa npr), s obzirom na to da udruženje posjeduje kapacitete za pokretanje ovakvih programa.

Udruženje je aktivno aplicirano na donatorska sredstva, posebno u posljednjem periodu. U odnosu na broj apliciranih projekata, prolaznost je oko 10-20%. Potrebno je dodatno raditi na podizanju projektnih kapaciteta tima unutar udruženja, posebno u uslovima smanjene donatorske podrške i neminovnosti da se putem projekata obezbijedi održivost organizacije.

### 5.3.2. Fundraising

Što se tiče fundraising-a, na bazi iskustva organizacije, stav je da postoji prostor za dodatni razvoj procesa prikupljanja dodatnih sredstava iz privrenog sektora iz grada BL uz jasno definisanu i razvijenu strategiju djelovanja. Takođe, dijaspora predstavlja pogodno tlo za prikupljanje sredstava koja bi se mogla uložiti u postojeće usluge. Izazov u ovom polju predstavljaju ljudski kapaciteti s obzirom na to da trenutni broj zaposlenih nije u mogućnosti da preuzme i ovaj dio fundraising aktivnosti.

Udruženje je aktivno na obezbjeđivanju materijalne pomoći za programe koji se provode, dok je finansijska pomoć dobijena ovim aktivnostima niska.

Kada su u pitanju aktivnosti drugih organizacija, one su usmjerene uglavnom na kratkoročne akcije prikupljanja pomoći uz isticanje „teških“ životnih priča građana Banja Luke. Nije uočeno da se neko ozbiljno, strateški bavi ovim aktivnostima i da osigurava značajna finansijska sredstva iz domaćih izvora. Ovdje se misli na organizacije sličnog tipa i u tom pogledu postoji šansa da se ovim putem obezbijede dodatna finansijska sredstva s obzirom na potencijal Banja Luke kao ekonomskog i privrednog centra.

### 5.3.3. Tržišno privređivanje

#### **(1) Mogućnost komercijalizacije usluga**

Prema Zakonu o fondacijama i udruženjima Republike Srpske, organizacija može usluge učiniti profitabilnim, ali bez mogućnosti sticanja dobiti (isplate dobiti). S tim u vezi je potrebno uslugu registrovati kod nadležnog Ministarstva zdravlja i socijane zaštite (obezbjediti ispunjenost minimalno tehničkih i kadrovskih uslova) te izvršiti promjene određene dokumentacije u Osnovnom sudu. Iako proces izgleda dosta lagan, zahtjeva dodatna novčana izdvajanja i obezbjeđivanje adekvatnog poslovnog prostora. Prilikom registracije kod nadležnog Ministarstva prilažu se i Ugovori o radu, što u ovom slučaju znači da se dodatne osobe moraju zaposliti bez da ste uslugu pokrenuli i počeli ostvarivati profit od njenih aktivnosti. Potrebna su značajna finansijska sredstva za uspostavljanje usluge.

Organizacija smatra da postoji tržište za ove usluge obzirom da često dolazi u kontakt sa stanovništvom koje se raspituje za ovakve vrste usluga. Trenutno, u gradu BL postoje privatna savjetovaništa koja na neki način mogu predstavljati konkurenciju. Prema saznanjima cijene se slobodno formiraju i nema kreiran pravilnik koji određuje visinu, odnosno gornju granicu.

Konkurentna prednost Nove Generacije je da posjeduje ogromno iskustvo u radu sa djecom te je prepoznato kao udruženje profesionalaca iz oblasti dječije zaštite, što daje pretpostavku da bi ovoj oblasti bili značajno konkurentniji u odnosu na druge.

#### **(2) Mogućnost socijalnog preduzetništva**

Organizacija ima iskustvo pokretanja socijalnog preduzetništva prije nekoliko godina kada je osnovala firmu za uvoz i trgovinu polovnom robom, tzv. „second hand“. Iako je ideja bila ambiciozna i optimistična, posle kratkog perioda rada, odlučeno je da se firma ugasi, jer posao nije bio profitabilan, a pored toga je okupirao menadžment organizacije i skraćivao angažman u radu Udruženja, što je imalo dodatni negativni efekat. Zbog toga je organizacija oprezna kada je ova tema u pitanju. Eventualnu mogućnost vide u aktiviranju zemljišta koje se nalazi u ruralnom području, odnosno određenoj komercijalizaciji tipa turističkih usluga, poljoprivredne djelatnosti ili samog proširenja osnovnih usluga (npr. izgradnja DC za djecu iz ruralnih područja i slično). U svakom slučaju, ponovno ulaženje u oblast socijalnog preduzetništva podrazumijevalo bi prethodnu dubinsku analizu i izradu sveobuhvatnog poslovnog plana, kao i cost-benefit analizu različitih opcija investiranja.

### 5.4. Umrežavanje i partnerstva- stanje i potencijali

Postoji čvrsta povezanost sa ključnim partnerima za Udruženje uz uzajamno podržavanje i promovisanje. Ovdje se prvenstveno misli na Save the Children kao ključnog partnera u projektu ENVISION, te Grad Banja Luka i JU CSR BL. Ostala partnerstva se uglavnom aktiviraju ukoliko se realizuju zajedničke aktivnosti i neki drugi koraci.

Organizacija je član nekoliko mreža (opisano pod tačkom 1.5.1). Motivi za članstvo su se uglavnom bazirali na razvoju i unapređenju socijalnih usluga, obezbjeđivanju finansijske podrške za postojeće programe udruženja, zajedničku promociju aktivnosti i povezivanje sa drugim donatorima koji su podržavali aktivnosti mreža u BiH.

Trenutno je pokrenuta ideja da se ponovo pokrene mreža Dnevnih centara u regionu koja je i ranije postojala. Osim uvezivanja i zajedničkih malih projekata, mreža nije dala značajnije rezultate.

Međutim, postojanje ovakve jedne mreže sigurno je potrebno i značajno sa aspekta zagovaranja na višem nivou, jačanja pregovaračke pozicije svih udruženja koja imaju dnevne centre, njihove veće vidljivosti i mogućnosti apliciranja zajedničkih projekata, kao i projekata same mreže.

## 6. S W O T

Na osnovu prikupljenih podataka koji pokazuju trenutno stanje i promjene u pojedinim segmentima, urađena je SWOT analiza Udruženja Nova Generacija, odnosno analiza osnovnih snaga, slabosti, mogućnosti i prijetnji sa kojima se suočava Udruženje Nova Generacija.

Koristeći SWOT analizu u strateškom planiranju, odnosno, identifikujući interne i eksterne faktore koji utiču na razvoj Udruženja Nova Generacija, planirani strateški ciljevi i buduće intervencije kroz mjere i aktivnosti su definisani na način da se iskoriste mogućnosti za razvoj i održivost udruženja zasnovane na snagama, uz eliminisanje slabosti na koje je moguće uticati i smanjenje uticaja prijetnji, gdje je moguće.

### SWOT ANALIZA UDRUŽENJA „NOVA GENERACIJA“

SNAGE	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 Visok kvalitet usluga</li> <li>👍 Timski rad</li> <li>👍 Motivisan i mlad tim</li> <li>👍 Podržavajuće radno okruženje</li> <li>👍 Kontinuirano usavršavanje</li> <li>👍 Saradnja sa institucijama</li> <li>👍 Pregovaračke vještine</li> <li>👍 Kreativnost</li> <li>👍 Iskustvo i reference</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👎 Uloga spasioca</li> <li>👎 Manjak vremena za razvoj organizacije</li> <li>👎 Nedovoljno kapaciteta za pisanje projekata i namicanje sredstava</li> <li>👎 Visok nivo opreznosti</li> <li>👎 Vežanost za 1 donatora- Drop In</li> <li>👎 Finansijska neizvjesnost</li> <li>👎 Nedovoljna razmjena informacija</li> <li>👎 Neadekvatna komunikacija</li> <li>👎 Prostor za rad nije optimalan u odnosu na potrebe udruženja, odnosno korisnika</li> <li>👎 Stalna potreba obnavljanja namještaja i opreme za rad</li> </ul>
MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> <li>😊 Uticaj na kreiranje politika</li> <li>😊 Status udruženja od posebnog interesa</li> <li>😊 Jačanje komunikacije sa institucijama</li> <li>😊 Komercijalizacija usluga</li> <li>😊 Umrežavanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>😞 Smanjena donatorska podrška</li> <li>😞 Političke promjene</li> <li>😞 Izmjena zakona</li> <li>😞 Inflacija- povećanje troškova</li> <li>😞 Konkurencija od strane sličnih udruženja na tržištu socijalnih usluga</li> <li>😞 Stereotipi i predrasude</li> </ul>

## 7. STRATEŠKO FOKUSIRANJE

### 7.1. Održivost organizacije

Nakon urađene ili utvrđene SWOT analize, jer ona ustvari predstavlja sumarni zaključak situacione analize, dobijena je polazna osnova za strateško fokusiranje. S obzirom na to da je ova strateški plan

usmjeren na održivost organizacije, a sveobuhvatan koncept „samoodrživosti“ nevladinih organizacija podrazumijeva dvije vrste održivosti: operativnu i finansijsku, u tom smislu su definisani i strateški fokusi:

**(1) Osigurati operativnu održivost** kako bi organizacija imala mogućnost za implementaciju (realizaciju) programa baziranu na raspoloživim resursima Udruženja u vidu prostora za rad, opreme, ljudskog potencijala i ostalih materijalnih resursa.

**(2) Osigurati finansijsku održivost** kako bi organizacija imala mogućnost za pravilnu implementaciju programa baziranu na operativnoj održivosti raspoloživim finansijskim sredstvima kojima se pokrivaju svi direktni, indirektni i projektni, odnosno programski troškovi.

## 7.2. Vizija i Misija

U domenu strateškog fokusiranja je usmjeravanje organizacije putem definisanja vizije i misije.

Vizijom razvoja se nastoji stvoriti slika poželjne budućnosti kojoj teže različite utjecajno-interesne grupe i pojedinci, posredno ili neposredno uključeni u razvoj udruženja i njegove osnovne djelatnosti koja je povezana sa određenim spektrom socijalnih usluga.

Misija predstavlja širi iskaz kojim se organizacija pozicionira u društvu i kroz misiju se ona determiniše u pogledu šta radi (koja je osnovna namjena organizacije), za koga radi (koje su osnovne aktivnosti da bi ispunila svoju namjenu) i zašto to radi i po čemu se razlikuje od drugih (šta ostvaruje kod svojih korisnika).

### 7.2.1. Vizija

Svako dijete ima pravo na srećno djetinjstvo, porodicu i dom koji mu pružaju roditelji i društvo. Svaka osoba ima pravo na život dostojan Čovjeka!

### 7.2.2. Misija

Nova generacija je udruženje profesionalaca koje je svojim aktivnostima usmjereno na promovisanje i zaštitu ljudskih prava, prvenstveno prava djeteta, te na implementaciju programa za zaštitu ugroženih kategorija. Aktivnosti Nove Generacije su usmjerene na izgradnju društva koje će biti odgovorno prema svim svojim članovima, posebno djeci, kroz informisanje, edukaciju i aktivno uključivanje svih segmenata društva u procese promjene.

## 7.3. Strateški ciljevi razvoja

Na osnovu analize internih snaga i slabosti identifikovana su područja u kojima Udruženje može ojačati svoju internu poziciju da bi moglo djelovati u skladu sa svojom misijom i vizijom uzimajući u obzir prilike i ograničenja okruženja u kome djeluje. Na tim postavkama definisana su tri strateška cilja. Za svaki strateški cilj definirani su prioriteti, a u okviru njih mjere sa predloženim aktivnostima.

Kao sastavni dio dokumenta će biti trogodišnji operativni plan sa detaljima u vezi svake aktivnosti (planirano vrijeme provođenja, izvori i način finansiranja, odgovornosti, očekivani rezultati).

Strateški ciljevi su u vezi sa osiguranjem operativne i finansijske održivosti. Da bi organizacija imala mogućnost da to ostvari potrebno je djelovati u 3 segmenta:

**Prvi segment** je jačanje organizacije, njene interne strukture, kako upravljačke tako i kadrovske te osnaživanje putem povezivanja i umrežavanja sa organizacijama sličnog tipa. Iz toga proizilazi prvi strateški cilj, koji glasi:

***(1) Unaprijeđena unutrašnja organizaciju kroz poboljšano upravljanje, planiranje, jačanje kapaciteta***

**Drugi segment** je samo poslovanje organizacije, njena osnovna djelatnost, unapređenje i proširenje postojećih usluga te uvođenje novih usluga koje bi bile u funkciji osiguranja finansijske održivosti. Iz toga proizilazi drugi strateški cilj koji glasi:

***(2) Unaprijeđene i proširene usluge***

Treći segment je u vezi sa komunikacijom sa okruženjem, kako bi se na adekvatan način promovisalo djelovanje Udruženja, ostvarila adekvatna vidljivost i komunikacija sa ključnim akterima putem lobiranja i zagovaranja. Iz toga proizilazi treći strateški cilj koji glasi:

***(3) Poboljšanje marketinških, promotivnih i zagovaračkih aktivnosti***

## 8. IMPLEMENTACIJA, PRAĆENJE I VREDNOVANJE

Plan za implementaciju, praćenje i vrednovanje Strateškog plana baziran je na planu organizacionih i institucionalnih kapaciteta za uspješnu implementaciju Strategije, koji je izrađen na osnovu zaključaka koji su proizašli kao rezultat analize koja se odnosi na postojeće stanje i preporuka tima konsultanata ispred REDAH-a, koji su pružili stručnu i tehničku pomoć u procesu izrade strategije održivosti.

### 8.1. Implementacija strategije

Da se ostvarila misija, vizija i postavljeni ciljevi, nije dovoljno formulirati strategiju, već je neophodno i izvršiti strategijsku promjenu, tj. implementirati strategiju. Za implementaciju strategije neophodni su organizacioni i finansijski resursi. Preduslov za to su dobra informisanost o mogućnostima za finansiranje, blagovremena priprema projekata i konsolidacija sa kapacitetima budžeta kako bi se osiguralo neophodno sufinansiranje. Operativni planovi se, stoga, ne mogu razdvojiti od planiranja budžeta. Treba imati na umu da će se iznos procijenjenih sredstava mijenjati u toku implementacije strategije u onoj mjeri u kojoj se budu mijenjale različite predviđene akcije. Istovremeno, potrebno je utvrditi izvore i načine iznalaženja tih sredstava. Sprovođenje akcionog plana pretpostavlja efektivnu koordinaciju između većeg broja aktera. Kako bi se faza implementacije strategije uspješno realizovala, proces strateškog planiranja uključuje i aktivnosti na sistemu upravljanja i praćenja.

Strategija predviđa tri osnovna koraka u implementaciji Strategije:



Korak 1: Definiranje aktivnosti po ciljevima i mjerama i izrada jednogodišnjeg Operativnog plana implementacije strategije sa jasno definisanim odgovornostima, izvorima finansiranja i očekivanim rezultatima. Akcioni plan sa naznačenim aktivnostima za svaku godinu implementacije izrađivaće se kao prilog strategiji;

Korak 2: Implementaciju strategije u skladu sa definisanim vremenskim okvirom i dinamikom realizacije pojedinih aktivnosti;

Korak 3: Monitoring, evaluaciju i ažuriranje strategije tokom perioda implementacije.

### **Pregled postojećih kapaciteta za implementaciju strategije**

Ključnu ulogu u implementaciji, praćenju i vrednovanju Strategije imaju:

**Direktor udruženja** kroz jasno uspostavljanje mehanizam i definisanje odgovornosti zaposlenih u pogledu implementacije mjera iz operativnog plana iz njihove nadležnosti te obezbjeđivanja njihove koordinacije.

**Skupština udruženja** koja razmatra izvještaj o realizaciji strategije i operativnog plana, kao vodećih strateških dokumenata koji su osnova za kreiranje i usvajanje svih ostalih razvojnih politika Udruženja.

**Upravni odbor** kroz koordinaciju svih politika u cilju kreiranja zadovoljavajućeg okvira za praćenje implementacije i monitoring strateškog dokumenta i operativnog plana

**Razvojni tim (RT)** koji čine 3 osobe, a imenuje ga Upravni odbor na prijedlog Direktora. Preporuka je da se u razvojni tim imenuju najmanje 2 osobe iz reda zaposlenih, dok jedna osoba može biti iz reda spoljnih saradnika ili drugih lica za koje udruženje procijeni da može dati doprinos u radu (UO; Skupština, itd). Na čelu razvojnog tima je koordinator. Odlukom o imenovanju razvojnog tima detaljno se uređuju obaveze i odgovornosti, a na bazi planiranih aktivnosti. RT se bavi strategijom održivosti udruženja kao cjeline, zatim inicira, koordinira i olakšava internu i eksternu koordinaciju aktivnosti svih aktera od promocije, pripreme i iniciranja projekata, izvođenja, praćenja, izvještavanja do iniciranja i ažuriranja Strategije te permanentno prati moguće izvore finansiranja na svim nivoima. RT vodi proces planiranja i prati implementaciju strategije te učestvuje u izradi godišnjeg plana implementacije i izveštaja o realizaciji strategije kojeg Direktor podnosi Upravnom odboru, odnosno Skupštini na usvajanje.

### **Pregled osnovnih aktivnosti i odgovornosti za implementaciju Strategije održivosti**

<b>Osnovne uloge i odgovornosti za implementaciju , praćenje, vrednovanje i izvještavanje</b>		
<b>Aktivnosti<sup>(*)</sup></b>	<b>Nadležnost (ko?)</b>	<b>Rok (okvirno)</b>
<b>Definisanje prioriteta za narednu godinu na osnovu strateško-programskih dokumenata i izrada godišnjeg operativnog plana</b>	<b>Inicijator i vlasnik procesa:</b> Koordinator RT <b>Nosioci i učesnici u procesu:</b> Direktor, zaposleni, Upravni odbor	do 31.12. tekuće godine za narednu godinu
<b>Uključivanje strateških projekata i mjera u plan budžeta za narednu godinu</b>	<b>Inicijator i vlasnik procesa:</b> Direktor, RT <b>Nosioci i učesnici procesa:</b> Rukovodilac financija	do 31.12. tekuće godine za narednu godinu

<b>Priprema kalendara za praćenje realizacije godišnjeg operativnog plana</b>	<b>Inicijator i vlasnik procesa:</b> Koordinator RT <b>Nosioci i učesnici procesa:</b> Svi zaposleni	do 31.12. tekuće godine
<b>Razrada projekata i mjera</b>	<b>Inicijator i vlasnik procesa:</b> Koordinator RT <b>Nosioci i učesnici procesa:</b> Ostali članovi RT, direktor i svi zaposleni	Kontinuirano
<b>Praćenje eksternih izvora finansiranja</b>	<b>Inicijator i vlasnik procesa:</b> Direktor i Koordinator RT <b>Nosioci i učesnici procesa:</b> Ostali članovi RT, zaposleni prema datim obavezama	Kontinuirano

## 8.2. Praćenje i vrednovanje strategije

Za praćenje implementacije Strategije i definisanog jednogodišnjeg operativnog plana (OP) će se definisati odgovornosti i zaduženja unutar organizacijske sheme. S obzirom da organizacija nema poziciju tj osobu/e za praćenje i evaluaciju u sadašnjoj organizacijskoj strukturi, odgovornost za implementaciju će biti pripisana Razvojnom timu (RT).

Praćenje provedbe uključuje prikupljanje podataka i njegovo evidentiranje, analize napretka na osnovu podataka i donošenje zaključaka za daljnje korake, kao i preporuke i mjere za poboljšanje sljedećih koraka razvoja organizacije. Ono pruža informacije na sistematičan način o postupku toka provođenja aktivnosti, o ostvarenom napretku ili eventualnim problemima. Postoje dva glavna aspekta praćenja OP: provođenje planiranih aktivnosti i ostvareni napredak u rezultatima. Kroz praćenje aktivnosti, možemo uporediti vrijeme planirano sa vremenom utrošenim za pojedine aktivnosti projekta. Praćenje rezultata zasniva se na pokazateljima odnosno indikatorima ishoda. Indikator ostvarenog napretka se analizira tako što se uspoređuje odnos između početnog stanja i trenutnog stanja.

Koordinator RT: kratki izvještaj svakih 6 mjeseci o provedbi i ostvarenim rezultatima. RT će imati obvezu sačiniti izvještaj za svako polugodišnje razdoblje i proslijedit ga direktoru i UO.

Procjena OP se obavlja na kraju godine radi vrednovanja realizacije, dinamike provedbe, i ostvarenog učinka na uspostavljenim indikatorima. RT će kao interna komisija da procjeni implementaciju i učinak OP a na osnovu izvještaja koji su se prikupili tokom praćenja provedbe OP. Na kraju godine će biti sastavljen i izvještaj o implementaciji OP koji će ujedno biti dio izvještaja za Skupštinu.

### Pregled osnovnih aktivnosti i odgovornosti za praćenje i vrednovanje

<b>Praćenje provođenja Operativnog plana</b>	<b>Inicijator i vlasnik procesa:</b> Koordinator RT <b>Nosioci i učesnici procesa:</b> RT u komunikaciji sa organima udruženja, direktorom, zaposlenim	Kontinuirano
<b>Praćenje implementacije i izrada izvještaja o realizaciji godišnjih operativnih planova i</b>	<b>Inicijator i vlasnik procesa:</b> Direktor, Koordinator RT <b>Nosioci i učesnici procesa:</b> ostali članovi RT, zaposleni, Upravni odbor	<b>Mjesečno:</b> interni sastanak RT i direktora

njihovo vrednovanje na bazi uspostavljenih indikatora		<b>Polugodišnje:</b> Do 31. juna (za prvih 6 mjeseci tekuće godine) <b>Godišnje:</b> Do 31. 12. (za prethodnu godinu)
Usvajanje izvještaja o realizaciji strategije i godišnjeg operativnog plana	<b>Inicijator i vlasnik procesa:</b> Direktor i UO <b>Nosioci i učesnici procesa:</b> Skupština	Najkasnije do 31. marta naredne godine u odnosu na onu za koju se priprema izvještaj

*Obrazac „Izveštaja o provođenju Strategije održivosti i operativnog plana“ i tabela „Praćenje provođenja operativnog plana“, sastavni su dio strategije i nalaze se u aneksima ovog dokumenta.*

## PRILOG I . OPERATIVNI PLAN

SC	PR	OPERATIVNI PLAN - NOVA GENERACIJA								
		Mjera/Aktivnost	Odgovorna osoba	Vrijeme pokretanja/realizacije	Opis troška	Potrebna sredstva	Izvor finansiranja	Očekivani rezultat	Indikatori	
Strateški cilj 1. Unaprijeđena unutrašnja organizacija kroz poboljšano upravljanje, planiranje, i izvansvrhne aktivnosti	Prioritet 1.1.- Upravljanje i planiranje	<b>Mjera 1.1.1. Poboljšanje upravljanja</b>				<b>3.300</b>				
		1	Redovno održavanje sastanaka Skupštine	Predsjednik Skupštine	Prvi kvaral svake godine u periodu 2023-25	Trošak organizacije (prostor, osvježenje, materijali,...) 300 KM godišnje	900	vlastita sredstva	Organizovana Skupština ,usvojen dnevni red i svi akti	3 sjednice skupštine
		2	Redovno održavanje sastanaka UO	Predsjednik UO	kvartlano u periodu 2023-25	Trošak organizacije (prostor, osvježenje, materijali,...) 200 KM godišnje	2.400	vlastita sredstva	Organizovana sastanci UO, usvojen dnevni red i svi akti, diskusije o prijedlozima i zaključci	12 sastanaka UO
		3	Objedinjen godišnji izvještaj	Direktor, sekretar I fin. asistent	Jednom godišnje u jaunaru za prethodnu ogdinu	U sklopu radnog vremena	0	vlastita sredstva	Sastavljen objedinjeni izvještaj	1 godišnji izvještaj
		4	Revidiranje internih akata	Direktor I sekretar	Prvi kvartal 2023	U sklopu radnog vremena	0	vlastita sredstva	Revidirani planirani interni dokuemnti	Najmanje 3 dokumenta revidirana
		<b>Mjera 1.1.2. Poboljšanje planiranja</b>				<b>0</b>				
		1	Izrada godisnjeg Operativnog plana	Direktor	15-30. decembar u periodu 2023-25	Redovno radno vrijeme	0	vlastita sredstva	U suradnji sa timom, na bazi sakupljenih informacija, urađen godišnji OP	3 godisnja OP
		2	Praćenje i evaluacija OP	Tim za praćenje i evaluaciju	Praćenje tokom godine, evaluacija 1.- 15. decembra	Redovno radno vrijeme	0	vlastita sredstva	Godisnje napravljena 2 izvjestaja o praćenju i urađena evaluacija provedenih aktivnosti	6 monitoring izvjestaja i 3 evaluaciona izvjestaja
		3	Komunikacijski plan organizacije	Direktor	Praćenje tokom godine	Redovno radno vrijeme	0	vlastita sredstva	Napravljen komunikacijski plan organizacije	Izrađen minimalno 1 komunikacijski plan
		4	Praćenje projektnih poziva i apliciranje na projekte	Direktor, sekretar i koordinatori	Praćenje tokom godine tokom 2023-2025	Redovno radno vrijeme	0	vlastita sredstva	Redovno praćenje relevantnih poziva i apliciranje na iste	Aplicirano na minimalno 5 poziva ukupne vrijedno minimalno 100 000 EUR godišnje
	Prioritet 1.2.- Izvanjske aktivnosti	<b>Mjera 1.2.1. Unapređenje organizacijskih i projektnih vještina</b>				<b>13.500</b>				
		1	Edukacija za pisanje projekata	Direktor	okt-dec 2022 , po potrebi 2024	Trošak organizacije treninga, transportni troškovi, kotizacija u zavisnosti od situacije	4.000	Save the children , ostali donatori	Svi uposlenici prošli osnovni tečaj ,a njih 3 napredni	Ukupno 12 osoba učestvovalo na edukacijama
		2	Razvoj menadžerskih vještina- Organizacijski razvoj	Direktor i koordinatori	1. kvartal tokom 2023	Trošak treninga, prevoza i smještaja	3.500	Donatori	Direktor I koordinatori prošli osnovnu obuku	Minimalno 3 člana osoblja prošlo obuku

	3	Team-building sastanci	Direktor	Minimlano svakih 6 mjeseci	Troškovi smještaja, hrane I osvježenja	6.000	vlastita sredstva	Viši nivo povezanosti tima, poboljšana komunikacija i timski rad	Svi članovi tima učestvovali na sastancima, održano minimalno 6 sastanaka tokom 3 godine
	<b>Mjera 1.2.2. Unapređenje stručnih i profesionalnih vještina</b>					<b>70.200</b>			
	1	Profesionalno usavršavanje - Rad na prevazilaženju traumatskih iskustava djece I mladih	Direktor	Tokom 2023	Trošak treninga, prevoza i smještaja za 3-4 člana stručnog tima	5.000	Donatori	Unaprijeđen kvalitet usluge koje pruža udurženje	3-4 člana stručnog tima obučeni za primjenu metoda I tehnika
	2	Profesionalno usavršavanje - Animiranje i podsticanje zajednice za pozitivne promjene	Direktor	Tokom 2023	Trošak treninga, prevoza i smještaja za 3-4 člana stručnog tima	5.000	Donatori	Unaprijeđen kvalitet usluge koje pruža udurženje	3-4 člana stručnog tima obučeni za primjenu metoda I tehnika
	3	Profesionalno usavršavanje - Zagovaranje, zagovarački procesi i umrežavanje- Napredni nivo	Direktor	Tokom 2023	Trošak treninga za 2-3 člana	5.000	Donatori	Unaprijeđen položaj udruženja u zajednici te obezbijeđen veći nivo održivosti usluga	Udruženje povećalo broj partnerskih organizacija, donatora te nivo podrške od strane institucija I javnih ustanova
	4	Zapošljavanje - Terenski radnik/romski medijator	Direktor	Tokom 2023	Plata radniku	14.000	Donatori	Unaprijedene aktivnosti u romskom naselju	Broj organizovanih aktivnosti u zajednici
	5	Zapošljavanje - pomoćni administrativni radnik	Direktor	Tokom 2023	Plata radniku	14.000	Donatori	Bolja raspodjela odgovornosti I posla između Fin menadžera I asistenta	Broj delegiranih I raspoređenih odgovornosti
	6	Zapošljavanje - Projektni menadžer	Direktor	Tokom 2023	Plata radniku	24.000	Donatori	Bolja raspodjela odgovornosti I veći broj aktivnih projekata	Broj radnika, broj I vrijednost aktivnih projekata
	7	Studijske posjete - Poliklinika za djecu grada zagreba I Hrabri telefon	Direktor	Tokom 2023	Smještaj I prevoz	700	Donatori I javna sredstva	Postignuta prekogranična saradnja i tim upoznat sa mogućnostima I načinom razvoja udruženja	Broj zajedničkih projekata I broj inicijativa za razvoj novih aktivnosti u udruženju
	8	Obuka za digitalni marketing	Direktor	Tokom 2023	Troškovi treninga	2.500	Donatori	Povećana vidljivost I prepoznatljivost usluga koje udurženje pruža	Doseg na društvenim mrežama
<b>Prioritet 1.3.- Umrežavanje i saradnja</b>	<b>Mjera 1.3.1. Umrežavanje i jačanje saradnje sa org. u BiH</b>					<b>4.500</b>			
	1	Učestvovanje i/ili pokretanje inicijative	Direktor	kontinuirano	trosak putovanja, organizacije sastanaka, dnevnice, smjestaj,itd	1.500	vlastita , donatorska sredstva	Učestvovanje ili pokretanje I inicijative godisnje	3 inicijative
	2	Sastanci sa partnerskim organizacijama	Direktor	kontinuirano	trosak putovanja, organizacije sastanaka, dnevnice, smjestaj,itd	3.000	vlastita , donatorska sredstva	Učestvovanje na 5 sastanka godisnje	15 sastanaka
	<b>Mjera 1.3.2. Umrežavanje i jačanje saradnje sa org. u regionu i EU</b>					<b>4.000</b>			

	1	Učestvovanje i/ili pokretanje inicijative	Direktor	kontinuirano	trošak putovanja, organizacije sastanaka, dnevnice, smjestaj, itd	1.000	vlastita , donatorska sredstva	Učestvovanje ili pokretanje 1 inicijative	1 inicijative
	2	Sastanci sa partnerskim organizacijama	Direktor	kontinuirano	trošak putovanja, organizacije sastanaka, dnevnice, smjestaj, itd	3.000	vlastita , donatorska sredstva	Učestvovanje na 2 sastanka godisnje	6 sastanaka
Strateški cilj 2. Unaprijeđene i proširene usluge	<b>Mjera 2.1.1. Unapređenje materijalnih i tehničkih kapaciteta</b>					<b>70.000</b>			
	1	Nabavka servera i prateće opreme za umrežavanje računara i printera	Direktor	2023	trošak nabavke, montiranja i pustanja opreme u rad	3.000	vlastita , donatorska sredstva	Olaksana komunikacija, svi dokumenti na jednom mjestu, zajedničko korištenje, automatski backup	1 server uvezan sa xx računara i printera
	2	Energetska efikasnost objekata (zamjena stolarije, fasadesolarni paneli)	Direktor I sekretar	2023	Troškovi materijala, montaža, majstorski radovi	50.000	Donatori	unaprijeđena energetska efikasnost, smanjeni troškovi te unaprijeđen kvalitet opštih uslova za rad udruženja	Postavljena nova stolarija, zamjenjeni izolacijski materijali te postavljena nova foada, postavljani solarni paneli
	3	Unutrašnje građevinsko uređenje dnevnog centra	Direktor I sekretar	2023	Troškovi materijala, montaža, majstorski radovi	15.000	Donatori	poboljšana sigurnost objekta te unaprijeđeni uslovi rada I boravka	Obnovljeni zidni paneli, obnovljena kuhinja na spratu te prostor prilagođen zahtjevima Pravilnika za osnivanje ustanova socijalne zaštite
	4	Vanjsko uređenje	Direktor I sekretar	2023	Troškovi materijala, montaža, majstorski radovi	2.000	Donatori	Poboljšana sigurnost dvorišta,	Uređeno dvorište, označena I odvojena parkig mjesta od prosotra za igru
	<b>Mjera 2.1.2. Pružanje i unapređenje postojećih usluga</b>					<b>140.000</b>			
	1	Nastavak pružanja visokog kvaliteta usluge Plavog telefona	Direktor I koordinatori	2023-2025	Troškovi plata, promocije, prosotra I edukacija	75.000	Donatori I javna sredstva	Povećan broj poziva I radnog vrijeme Plavog telefona	Minimalno 12 000 poziva na liniji
	2	Proširenje terenskog rada (suburbano i ruralno)	Direktor I koordinatori	2023	Troškovi plata, goriva, materijala za rad	25.000	Donatori	Unaprijeđenje dostupnosti socijalnih usluga u ruralnim dijelovima	minimalno 500 ljudi primilo jednu uslugu Nove generacije
	3	Plavi kutak- proširenje usluga savjetovanja i plavog telefona na područje drugih opština i gradova (Sarajevo, Tuzla, Zenica)-	Direktor	2023-2025	Troškovi plata, promocije, prosotra I edukacija	40.000	Donatori	Unaprijeđena dostupnost soc usluga I usluga savjetovanja I psihoterapije u gradu	Minimalno 200 korisnika primilo neku od usluga Plavog kutka
	<b>Mjera 2.2.1. Provođenje i unapređenje postojećih usluga DiC</b>					<b>200.100</b>			
Prioritet 2.2	1	Provođenje postojećih usluga DiC	Direktor i zaposleni u DiC	2023-2025	Trošak plata, svi drugi zavisni troškovi, trošak provođenja	150.000	Grad Banja Luka, donatori	Usluga Dnevnog centra podržana od strane JU CSR BL, Grada BL kao i	Potpisan novi petogodišnji ugovor za provođenje usluge DIC

Str 2024	Pri 1	2	Unapređenje/proširenje postojećih usluga DiC- Podrška mladima koji izlaze iz Dnevnog centra	Direktor I koordinatori	2023-2025	Trošak plata, svi drugi zavisni troškovi, trošak provođenja	50.000	Donatori	Punoljetni korisnici Udruženja imaju adekvatno podršku nakon navršavanja punoljetsva	Broj mladih uključenih u podršku	
		<b>Mjera 2.2.2. Uvođenje novih usluga DiC</b>						<b>100</b>			
		1	Analiza potreba u zajednici I kapaciteta organizacije da ispuni izražene potrebe ciljnih grupa	Direktor I koordinatori	2023	Redovno radno vrijeme	100	Vlastita	Irađena Analiza sa jasno formulisanim problemom I načinima za umanjivanje istog	Broj kreiranih dokumenata	
		<b>Mjera 2.3.1. Proširenje i unapređenje socijalnih usluga</b>						<b>67.500</b>			
		1	Izrada studije za savjetovaliste za djecu iz porodica opšte populacije	Direktor	Januar-maj 2023	Trošak angazmana eksperta/ata	3.000	vlastita, javna, donatorska	Na osnovu studije se donosi odluka o modelu organiziranja	Studija izvodljivosti	
		2	Izrada modela/programa pružanja obuka	Direktor i stručni tim	Maj -septembar 2023	redovno radno vrijeme	0	vlastita	Analiza okruženja, te izrada seta programa rada	vrsta i broj programa	
		3	Certifikacija savjetovalista	Direktor	Oktobar 2023	Trošak certifikacije	0	vlastita	Legalizovan rad	Certifikat u trajanju od xxx	
		4	Oglas za zaposljenje, selekcija i ugovornje	Komisija	Novembar-decembar 2023	redovno radno vrijeme	500	vlastita	Izabrano i ugovoren/i novozaposleni	Zaposleno xx osoba potrebnog xyx profila	
		5	Savjetovalište za djecu iz porodica opšte populacije (zap. 1 do 3 osobe)	Zaposlenici	2024-25	Plate zaposlenih, ostali troškovi za 24 mjeseca	64.000	vlastita, javna, donatorska	Organizovan svakodnevni rad u suradnji sa Soc.centrom i skolama	broj djece, skola, itd	
		<b>Mjera 2.3.2. Socijalno preduzetništvo</b>						<b>76.000</b>			
		1	Cost-benefit analiza mogućnosti socijalnog preduzetništva baziranog na svajetovalistu i Piskavici	Direktor	Januar-maj 2023	Trošak angazmana eksperta/ata	5.000	vlastita, javna, donatorska	Na osnovu studije se donosi odluka o modelu organiziranja	Studija izvodljivosti	
		2	Registracija socijalnog poduzeća	Direktor	2023	Trošak registracije	1.000	vlastita, javna, donatorska	Registracijom se ostvarujumogućnosti za poboljšanje koristenja resursa u svrhu održivosti organizacije	Registrovano socijalno poduzece	
		3	Uređenje osnovne infrastrukture u Piskavici	Direktori NG i preduzeca	2024	Trosak ograđivanja, dovođenja struje, vode	20.000	javna, donatorska	Ostvareni osnovni preduvjeti za dalji razvoj sadržaja	Postavljeno xx m ograde, dovedena struja snage xx kwh, voda kapaciteta xx l/sat	
		4	Opremanje sadržajem	Direktori NG i preduzeca	2024-25	Trošak nabavke i/ili izgradnje raznih sadržajnih objekata i mobilijara	50.000	javna, donatorska	Ostavreeni preduvjeti za davanje usluga iz oblasti socijalnog rada i ruralnog turizma	nabrojati potrebnu opremu	
		<b>Mjera 3.1.1. Unapređenje tehničkih i ljudskih kapaciteta</b>						<b>1.000</b>			

**Strateški plan održivosti 2023-2025**

Prioritet 3.2.- Lobiranje i zagovaranje	1	Update web stranice (izrada nove web stranice)	Direktor I koordinatori	1Q 2023	Dizajner I trošak domanea	1.000	vlastita	Unaprijeđen imidž organizacije I komunikacija sa partnerima I donatorima	Broj posjeta na web stranici, broj objava na stranici	
	4	Izrada marketing plana	Direktor I koordinatori	2Q 2023	Redovno radno vrijeme	0	vlastita	Unaprijeđen imidž organizacije I javnost/donatori/partneri informisani o aktivnostima udruženja	Broj izraženih planova	
	5	Izrada dokumenta Profil organizacije	Direktor, sekretar I koordinatori	1Q tokom 2023	Dizajner I izrada materijala	0	Redah	Unaprijeđen imidž organizacije I komunikacija sa partnerima I saradnicima	Najmanje 20 predstavnika partnerskih organizacija I institucija informisano putem dokumenta	
	<b>Mjera 3.1.2. Kreiranje i organizovanje promo i marketinških aktivnosti i događaja</b>						<b>6.000</b>			
	1	Redovno kreiranje vijesti i objavljivanje na društvenim mrežama	Direktor I koordinatori	Tokom cijele godine	u sklopu radnog vremena	0	vlastita	Građani I partneri informisani o aktivnostima I rezultatima udruženja	najmanje 10 objava godišnje	
	2	Socijalne promotivne kampanje na društvenim mrežama	Direktor I koordinatori	Tokom cijele godine	u sklopu radnog vremena	0	vlastita	Podignuta svijest javnosti o temama zaštite djece I dječijih prava	Broj kreiranih kampanja	
	3	Organizovanje događaja- Dan otvorenih vrata; Prijatelj djece	Direktor I koordinatori	Tokom oktobra svake godine	u sklopu radnog vremena	1.000	vlastita	Umrežavanje I poboljšavanje saradnje sa partnerima. Podignuta svijest o problemu djece u riziku	Najmanje 1 događaj otvorenog tipa organizovan za javnost I saradnike	
	4	Kreiranje i štampanje promo materijala-d prezentacija, flajer I video	Direktor	tokom 2023	Trošak izrade profesionalnog videa	5.000	donatori I vlastita	Građani I partneri informisani o aktivnostima I rezultatima udruženja	Broj kreiranih materijala	
	<b>Mjera 3.2.1. Komunikacija sa donatorima</b>						<b>200</b>			
	1	Pisma namjere	Direktor, sekretar I koordinatori	Tokom I Q svake godine	u sklopu radnog vremena	0	vlastita	Donatori I institucije informisani o postojanju organizacije I orvorenosti za saradnju	Minimalno 10 pisama namjere poslo godišnje	
	2	Analiza donatorskih programa i strategija	Direktor I koordinatori	Tokom cijele godine	u sklopu radnog vremena	0	vlastita	napravljen spisak potencijalnih donatora Udruženja	1 spisak potencijalnih donatora	
	3	Iniciranje i organizacija sastanaka	Direktor I sekretar	Tokom cijele godine	u sklopu radnog vremena	100	vlastita	Donatori upoznati sa radom Udruženja	Organizovano najmanje 5 sastanaka sa donatorima	
	4	Organizacija posjeta za donatore	Direktor sekretar I koordinatori	Tokom cijele godine	u sklopu radnog vremena	100	vlastita	Donatori upoznati sa radom Udruženja	Organizovano najmanje 3 posjete donatora	
	<b>Mjera 3.2.2. Komunikacija sa institucijama</b>						<b>0</b>			



**Strateški plan održivosti 2023-2025**

	1	Saradnja sa obrazovnim institucijama (imaju memorandume)	Direktor I koordinatori	2023-2025	u sklopu radnog vremena	0	vlastita	Poboljšana saradnja sa obrazovnim sektorom	Broj sastanaka I potpisanih memoranduma
	2	Učešće u radnim grupama pri pripremi zakona, strategija	Direktor I koordinatori	2023-2025	u sklopu radnog vremena	0	vlastita	Izvršen uticaj na javne politike	Broj kreiranih izmjena zakona, strategija I sl.
	3	Iniciranje i organizacija sastanaka	Direktor	2023-2025	u sklopu radnog vremena	0	vlastita I donatori	Ostvarena saradnja sa relevantnim institucijama te je Udruženje prepoznato kao kvaliteta n partner sistema	Broj održanih sastanaka I potpisanih memoranduma
	4	Učešće u javnim raspravama pri donošenju zakona, budžeta, Strategija	Direktor I sekretar	2023-2025	u sklopu radnog vremena	0	vlastita	Izvršen uticaj na raspodjelu budžeta I sadržaj zakona	Broj sastanak, konsultacija I javnih rasprava na kojima je učestvovalo udruženje

**Ukupno**
**656.400**