

**STRATEŠKI PLAN UDRUGE  
ZUM ZA RAZDOBLJE 2009 –  
2011**

## UVOD

ZUM – Udruga za poticanje zapošljavanja i stručno usavršavanje mladih ljudi osnovana je 12. lipnja 2001. godine kao udruga koja se bavi problemom nedovoljnog zapošljavanja mladih. Prepoznatljivost na lokalnom nivou ostvarila je organizacijom susreta mladih sa predstavnicima lokalne vlasti, provođenjem projekta “Susret poduzetnika i mladih stručnjaka” s ciljem omogućavanja zapošljavanja mladih te organizacijom neformalnih edukativnih radionica.

Aktivno djelujući i baveći se problemima mladih uočili smo da su mladi, iako predstavljaju najvitalniji dio populacije, isključeni iz društvenih, političkih i gospodarskih procesa. Istraživanje o mladima u Hrvatskoj autorica V. Spajić-Vrkaš i V. Ilišin iz 2002. godine potvrdilo je da hrvatska tranzicijska generacija mladih uglavnom dobro procjenjuje svoj društveni položaj i svoje potencijale važne za osobni i društveni razvoj, da je u stanju jasno ukazati na čimbenike koji priječe aktivno sudjelovanje mladih u demokratskim promjenama te da je, usprkos tome, zadržala optimizam glede mogućnosti izgradnje svijeta uređenog na novim vrijednostima slobode pojedinca i društvene odgovornosti. Unatoč optimizmu, mladi nisu navikli da svojim zauzimanjem i inicijativama mogu sudjelovati u rješavanju problema zajednice te im je pojam civilnog društva i nevladinih organizacija uglavnom nerazumljiv i apstraktan.

U Republici Hrvatskoj su tek od 2001. krenuli procesi za kreiranje nacionalne strategije za mlade, izrade zakonodavnog okvira za instrumente sudjelovanja mladih u procesima donošenja odluka na lokalnim razinama te stvaranje nacionalne krovne organizacije mladih. Hrvatski sabor je 2002. gotovo konsenzusom usvojio Nacionalni program djelovanja za mlade (u daljnjem tekstu NPDM) kao strategiju koja bi u petogodišnjem razdoblju kroz 110 mjera unutar 8 tematskih poglavlja trebala zadovoljiti prioritetne potrebe mladih građana RH. Tek krajem 2005. godine je usvojen Operativni plan za provedbu NPDM u 2006. i 2007. te od tada možemo govoriti o postojanju nacionalne politike prema mladima u Hrvatskoj. NPDM propisuje državnim institucijama i lokalnim vlastima preporuke, a jedna od važnijih jest da se NPDM «spusti» na lokalnu razinu, kao i nužnost razvijanja lokalne politike prema mladima. Postoje određeni gradovi i županije koji su donijeli svoje Lokalne programe djelovanja za mlade, ali još uvijek postoje brojne prepreke u provedbi istih programa. Međutim, to je proces koji se ipak kreće prema naprijed.

## VIZIJA, MISIJA, CILJEVI, VRIJEDNOSTI

### *VIZIJA*

Želimo postati vodeća organizacija u sektoru mladih na međunarodnom nivou, centar izvrsnosti koji doprinosi punoj socijalnoj uključenosti mladih i njihovom društveno odgovornom djelovanju u okviru društva znanja.

### *MISIJA*

ZUM je organizacija koja se zalaže za sustavno i kontinuirano osposobljavanje mladih za participativno i angažirano djelovanje u demokratskom društvu kroz nove modele i oblike edukacije, informiranja i umrežavanja kako na području Istarske županije, Republike Hrvatske tako i na međunarodnom nivou.

### *STRATEŠKI CILJEVI*

1. Promicati ideju i važnost neformalnog obrazovanja i cjeloživotnog učenja.
2. Unaprijediti institucionalni okvir za bolji položaj mladih u društvu.
3. Poticati aktivnu participaciju mladih u svim sferama društvenog života.
4. Povećati vidljivost i prepoznatljivost sektora mladih.

### *VRIJEDNOSTI*

Vrijednosti na kojima počivaju misija i ciljevi ZUM-a su:

- ✓ Uvažavanje tuđih mišljenja.
- ✓ Otvorena komunikacija (dijeljenje informacija s drugima, izražavanje vlastitog stava i mišljenja).
- ✓ Pozitivnost i optimistički duh.
- ✓ Suradnja u obavljanju aktivnosti unutar organizacije.
- ✓ Zajedništvo, umreženost i timski rad.
- ✓ Povjerenje i podrška kolegama.

- ✓ Inovativnost i spremnost na nove ideje.

## **OPIS ORGANIZACIJE**

### *1. TIJELA UDRUGE*

Glavna tijela Udruge ZUM su Skupština i Upravni odbor, kao kolektivno, te predsjednik/ica Udruge kao pojedinačno tijelo. Skupštinu čine svi članovi udruge. Skupština može biti sazvana od najmanje 1/3 članova, ako za nju pripremi dnevni red i pravovremeno obavijesti članstvo o terminu saziva. Članovi skupštine imaju pravo zatražiti proširenje dnevnog reda.

Uprava je odgovorna voditi poslove udruge s pozornošću dobrog i savjesnog menadžera u interesu udruge i njezinih članova. Upravni odbor odgovoran je Skupštini za provođenje strategije i vizije organizacije svakodnevnim upravljanjem poslovanjem. Upravni odbor odlučuje o provedbi programa i projekata te o načinu prikupljanja sredstava potrebnih za kvalitetno provođenje aktivnosti. Uprava o svom radu podnosi izvješća Skupštini udruge. Uprava udruge ZUM sastoji se od tri člana, koji su imenovani na razdoblje od 4 godine, a to su:

- ✓ Denis Sgagliardi, predsjednik udruge
- ✓ Ana Žužić, projekt menadžer
- ✓ Lana Načinović, vanjska suradnica.

### *2. DJELATNICI UDRUGE*

Djelatnici ZUM-a uključuju zaposlene, suradnike i volontere. Stalno zaposleni djelatnici u ZUM-u čine izvršni tim. Članovi izvršnog tima eksperti su u upravljanju ljudskim resursima, društveno odgovornom poslovanju, upravljanju projektnim ciklusima, politici za mlade, pružanju savjetodavnih i informativnih usluga za mlade. ZUM ima stalno rastuću mrežu suradnika i savjetnika pomoću koje osigurava potrebnu ekspertizu iz različitih područja koja se odnose na provedbu planiranih projektnih aktivnosti. Osobita vrijednost u koju ZUM kontinuirano ulaže je mreža volontera koji čine novinarskim tim Infoterenci koja trenutno obuhvaća 11 mladih koji su angažirani na medijskim projektima.

#### Zaposleni:

1. Denis Sgagliardi, predsjednik
2. Ana Žužić, projekt menadžer – voditeljica Centra za mlade Pula
3. Ana Preveden, programska asistentica

#### Suradnici:

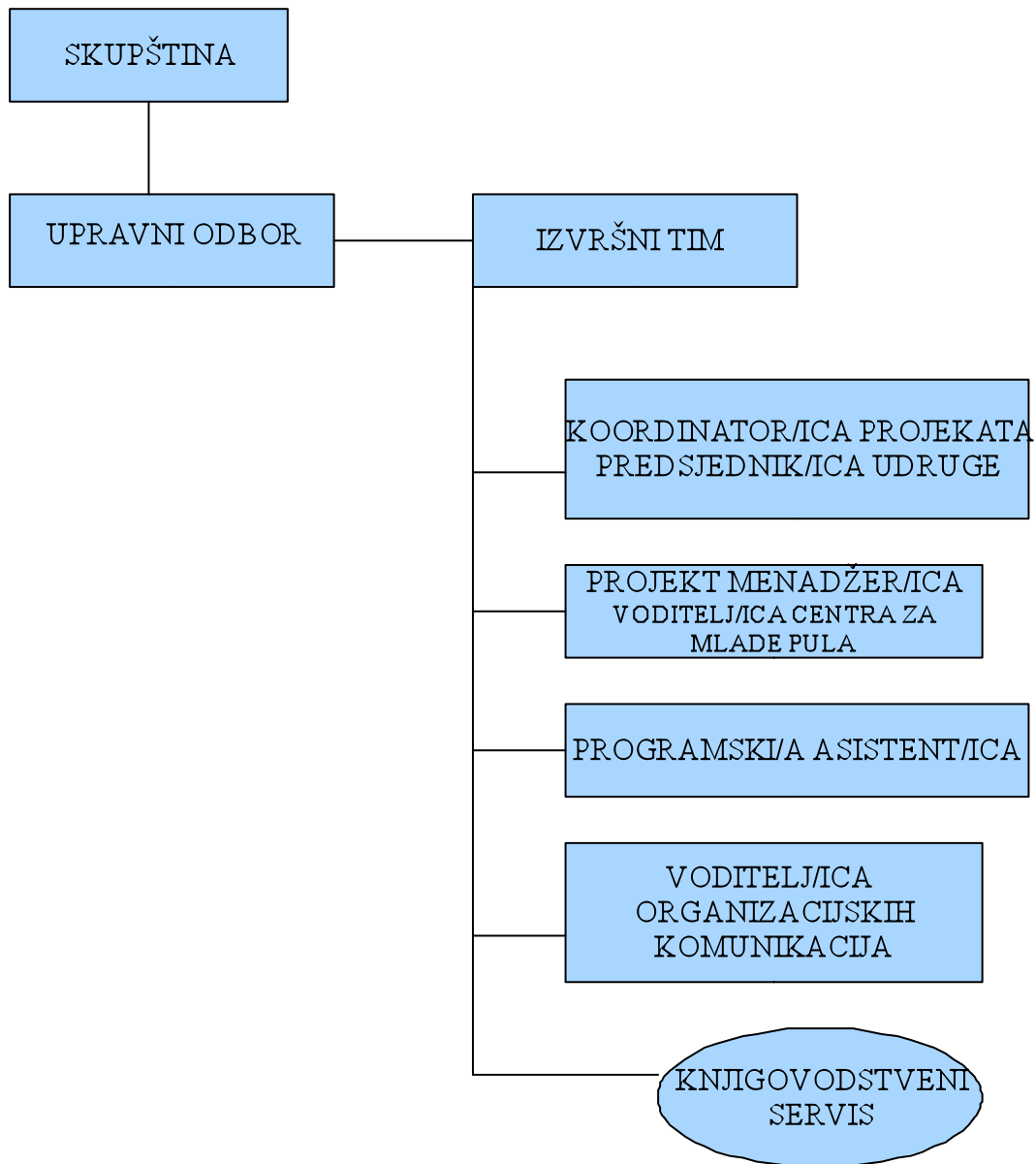
1. Zvonimir Čačić, dizajner
2. Tijana Vukić-Stjelja, voditeljica radionica “Radijsko novinarstvo i tiskani medij”
3. Tomislav Šikić, voditelj radionice “Medijska pismenost”
4. Ingrid Šuran, voditeljica savjetodavne službe za prevenciju ovisnosti
5. Iva Lanča – Joldić, lektorica
6. Sendi Glavina, voditeljica službe profesionalnog informiranja
7. Nina Cukon, voditeljica radionice profesionalne orijentacije
8. Majda Škopac, voditeljica radionice profesionalne orijentacije
9. Nataša Vuković, voditeljica radionice profesionalne orijentacije
10. Leana Čitar, voditeljica radionice profesionalne orijentacije
11. Emina Bužinkić, trenerica

#### Novinarski tim Infoterenci (volonteri)

1. Ana Milovan
2. Eva Rotar
3. Hrvoje Badurina
4. Monika Ivanović
5. Danijel Šivinjski
6. Lucija Mulalić
7. Martina Mileta
8. Danijel Balaban
9. Matej Vitasović
10. Paolo Rajko
11. Ina Kihli

### 3. ORGANIGRAM ZUM-A

Postupak odlučivanja uključuje sve one na koje se ta odluka odnosi. Strateške odluke donosi uprava društva, a taktičke i operativne se donose na nižim razinama upravljanja.



Voditelj/ica projekta objašnjava ciljeve i očekivanja, te nadgleda provedbu zadataka. Postoji prostor za izražavanje osjećaja, mišljenja zaposlenika i volontera te predlaganje novih ideja.

Voditelj/ica projekta odgovoran/na je za namjensko trošenje financijskih sredstava sukladno proračunu pojedinog projekta. Sve poslove vezane uz knjigovodstvo obavlja obrt Prosper s kojim udruga ZUM ima sklopljen ugovor o obavljanju knjigovodstvene djelatnosti. Voditelj/ica projekta, u suradnji s knjigovodstvom, dužna je sva plaćanja prema trećim stranama obavljati u roku, kao i podnositi financijska i narativna izvješća donatorima.

### **KRONOLOŠKA MAPA ZUM-A**

- udruga je osnovana 12. lipnja 2001.
- siječanj 2002. - organizacija prve javne tribine “Susret mladih s gradonačelnikom grada Pule”
- srpanj 2002. - Festival mladih, u suradnji s udrugama: Mladi grada, Forum mladih i Metamedij
- prosinac 2002. - održan je centralni događaj projekta Susret poduzetnika i mladih stručnjaka – prvi veći projekt ZUM-a
- 2003. - projekt “Poboljšanje komunikacije mladih sa institucijama lokalne zajednice”, uz financijsku potporu Institut otvoreno društvo Hrvatska
- lipanj 2003. - u suradnji s Državnim zavodom za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži organizirali smo dvodnevni seminar o poticanju zapošljavanja mladih
- siječanj - lipanj 2004. drugi “Susret poduzetnika i mladih stručnjaka”, “Sa znanjem u budućnost”, “Mala škola poduzetništva”
- 2005. dobijamo trogodišnju institucionalnu potporu Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva te zapošljavamo 3 osobe na puno radno vrijeme
- travanj 2005. - treći “Susret poduzetnika i mladih stručnjaka”
- 2005. - osnivanje Gradskih vijeća mladih u Istarskoj županiji (Pula, Rovinj, Vodnjan)
- krajem 2005. postajemo Kontakt točka programa MLADI u Hrvatskoj
- listopad 2005. - međusektorska suradnja sa Sveučilištem “Jurja Dobrile” u Puli, Odjelom za talijanski jezik, na stručnoj izvannastavnoj aktivnosti
- 2006. - Gradsko vijeće mladih grada Pazina
- 29. svibanj 2006. - CENTAR ZA MLADE PULA – u partnerstvu s udrugom Metamedij, a u suradnji s Ministarstvom obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti te Istarskom županijom. U skladu je s mjerom 89. Nacionalnog programa djelovanja za mlade
- u lipnju 2006. u Centar za mlade dolaze prvi volonteri

- srpanj 2006. - pokrećemo prve projekte u Centru za mlade - Fotografska radionica, studijski posjet mladima iz Čakovca te predstavnika županijskih vlasti Međimurske županije; u studenome 2006. započinjemo kontinuirane projekte - prvi takav projekt bio je Novinarska radionica koju je izvodila Tijana Vukić (studijski posjet TV NIT-u, Glas Istre i Radio Puli)
- listopad 2006. - travanj 2007. - sudjelovanje djelatnice ZUM-a u u radu Radne skupne za izradu Lokalnog programa djelovanja za mlade za Istarsku županiju
- 2006. - 2008. - projekt Edukacijom do aktivizma. Cilj projekta jest mobilizirati mlade te ih osnažiti edukacijom kako bi bili i sposobni i voljni djelovati u vlastitoj sredini organizirajući volonterske akcije
- početkom 2007. u ZUM dolaze studentice – volonterke u programu izvanastavne aktivnosti Odjela za talijanistiku Filozofskog fakulteta u Puli
- svibanj 2007. - započinjemo s produkcijom “3ske” - radio emisija za mlade na Radio Puli
- objavljujemo natječaj za posao na proljeće 2007. - zapošljavamo dvije studentice na radnom mjestu programska asistentica
- 2008. - projekt RE.Cen.T financiran od strane Europske unije u sklopu programa PHARE 2005. - ZUM je partner u projektu
- programska kriza u 2008.
- ljeto 2008. - dolazi nova djelatnica u udrugu te pokrećemo projekt Magazin za mlade “3ska”
- u rujnu 2008. ponovno se uspostavlja programska stabilnost (izdajemo magazin za mlade, radimo na podcastu radio emisije, provodimo Profesionalnu orijentaciju i Bolje spriječiti nego liječiti; mladi počinju percipirati Centar za mlade Pula kao mjesto gdje mogu provoditi slobodno vrijeme (veći broj članova)
- krajem 2008. Ministarstvo obitelji ukida financijska sredstva za godišnji program Centra za mlade
- 2009. - ZUM dobija institucionalnu potporu Zaklade za poticanje partnerstva i razvoja civilnog društva te zapošljava jednu osobu na pola radnog vremena
- 2009. - produkcija medijskih projekata – magazin za mlade i internet radio emisija za mlade “3ska!!!” – novi članovi novinarskog tima Infoterenci

## SWOT ANALIZA

SNAGE (S) - Strengths	SLABOSTI (W) - Weaknesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stručni vanjski suradnici</li> <li>- Fleksibilno radno vrijeme</li> <li>- Mogućnost korištenja povlastica unutar organizacije (slobodni dani, razumijevanje za druge obaveze – npr. studiranje)</li> <li>- Ugodna radna atmosfera</li> <li>- Različiti karakteri, vrline i obrazovanja unutar radnog tima</li> <li>- Dobro poznavanje jezika (engleski, talijanski, hrvatski)</li> <li>- Redoviti i strukturirani sastanci (svakodnevno)</li> <li>- Postoji realna potreba za sve projekte koje provodimo</li> <li>- Kvalitetni medijski projekti</li> <li>- Kvalitetni partnerski odnosi prilikom provođenja projekata</li> <li>- Podrška Istarske županije</li> <li>- Unutar radnog tima se podržava i potiče cjeloživotno obrazovanje i edukacija - stalno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neadekvatan radni prostor (mala kvadratura u lošem stanju)</li> <li>- Kvarovi opreme zbog loših električkih instalacija</li> <li>- Nedostatak volontera</li> <li>- Česti problemi s web stranicom (npr. problemi s uploadanjem slika i prijavnica)</li> <li>- Neažurirana web stranica (što se tiče vijesti, najava i informacija izvana)</li> <li>- Nepostojanje "SOKNO" sustava</li> <li>- Nedostatak komunikacije i suradnje s Gradom</li> <li>- Slaba suradnja s ostalim organizacijama civilnoga društva i pomladcima u IŽ</li> <li>- Manjak vještina javnog zagovaranja</li> <li>- Neatraktivnost radionica namjenjenih mladima (postoji realna potreba ali mladi nisu dovoljno zainteresirani za neke od edukacija koje provodimo – npr. „BSNL“)</li> <li>- Nedovoljno novih informacija na info pultu</li> </ul>

<p>usavršavanje</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesionalno se bavimo mladima</li> <li>- Dobra tehnička opremljenost</li> <li>- Edukativne i korisne radionice - što nam olakšava suradnju sa školama i fakultetima te financiranje</li> <li>- Organizacija studijskih posjeta koji omogućavaju učenje, razmjenu iskustava i informacija u stvarnom okruženju</li> <li>- Solidna financijska sredstva</li> <li>- Prostor u centru grada (blizu smo svih srednjih škola i važnijih ustanova i institucija...)</li> <li>- Tolerira se ležeran dress code</li> <li>- Imamo ideje za nove projekte i spremni smo prihvatiti nove ideje</li> <li>- Svi unutar radnog tima ZUM-a su mlade osobe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nedovoljna osposobljenost mladih djelatnika za rad u udruzi (pisanje projekata/fundraising,...)</li> <li>- Nedovoljna zainteresiranost za kontakt s profitnim sektorom (u vidu partnerstva)</li> <li>- Teško je zadržati zainteresiranost mladih za medijske projekte</li> <li>- Nedovoljno dobra unutarnja evaluacija (proučiti evaluacijske listiće, dublja analiza projekata,...)</li> </ul>
<p><b>PRILIKE (O) - Opportunities</b></p>	<p><b>PRIJETNJE (T) - Threats</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogućnost apliciranja na EU fondove</li> <li>- Suradnja sa Sveučilištem u Puli (razvoj partnerskih projekata i volontiranje studenata)</li> <li>- Društvo je sve više senzibilizirano na važnost neformalne edukacije</li> <li>- Sve veća otvorenost profitnog sektora prema organizacijama civilnoga društva</li> <li>- Donošenje NPM-a</li> <li>- Kvalitetan odnos s medijima</li> <li>- Donatori cijene partnerske suradnje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nejasan način daljnjeg financiranja Centra za mlade od strane MOBMS-a</li> <li>- Nepostojanje sustava vrednovanja i evaluacije projekata organizacija civilnog društva na lokalnom nivou</li> <li>- Nepostojanje LPM-a</li> <li>- U Gradu i Istarskoj županiji ne postoji osoba ili odjel koji se bavi isključivo mladima</li> <li>- Mladi ne shvaćaju važnost i prednosti volontiranja</li> <li>- Jedan dio mladih još uvijek ne koristi naše</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nema ozbiljnije konkurencije na lokalnom nivou</li> <li>- Licenciranje edukativnih programa radi samofinanciranja</li> <li>- Veliki broj radionica/edukacija namjenjenih predstavnicima ustanova i organizacija civilnog društva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>usluge i nije upoznat s našim radom</li> <li>- Isti projekti cijelo vrijeme što bi moglo prouzročiti zamor kod članova radnog tima</li> <li>- Loša suradnja s pojedinim gradskim odjelima, ignoriraju nas (organizacije mladih) i ne doživljavaju nas kao partnere i resurs</li> <li>- Ovisnost o lokalnim izvorima financiranja</li> <li>- Ne postoji dovoljno dobra koordinacija i komunikacija info centara u regiji</li> <li>- Mladi nisu proaktivni</li> <li>- Kriza/ recesija</li> </ul>
--	---

## **SNAGE < ----- > PRIJETNJE**

(Kako iskoristiti snage kako bi se izbjegle prijetnje)

- Trebalo bi iskoristiti znanje i stručnost vanjskih suradnika kako bi uveli novitete u projekte koje provodimo s ciljem izbjegavanja zamora kod članova izvršnog tima. Problem zamora može se izbjeći i zamjenom dugogodišnjih projekata novim i svježim projektima što bi članove izvršnog tima motiviralo na rad
- Različiti karakteri, vrline i obrazovanja unutar izvršnog tima je snaga koju možemo iskoristiti za ublažavanje mnogih prijetnji jer se na taj način problemi sagledavaju s više aspekata, a isto tako možemo ponuditi različita rješenja vezana uz određeni problem
- Članovi izvršnog tima su mlade osobe koje još uvijek studiraju što im omogućava šaćanje potreba mladih i otvara mogućnost suradnje sa Sveučilištem Jurja Dobrile u Puli (npr. ideje za teme i priloge za "3sku!!!" magazin i radio emisiju za mlade)
- Kvalitetni partnerski odnosi i suradnja na projektima, kao i činjenica da postoji realna potreba za sve projekte koje provodimo, omogućuje nam apliciranje na EU fondove što bi riješilo prijetnju ovisnosti o lokalnim izvorima financiranja. Time bi se i umanjila prijetnja moguće promjene vlasti - što bi moglo prouzročiti manja financijska sredstva
- Podržava se i potiče cjeloživotno obrazovanje. Stalnim usavršavanjem dolazi se do kvalitetnih i inovativnih rješenje na sve vanjske prijetnje
- Zahvaljujući kvalitetnim medijskim projektima i studijskim posjetima možemo motivirati mlade na

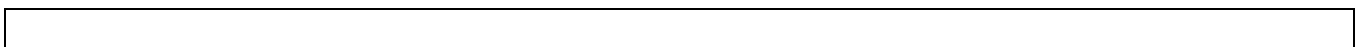
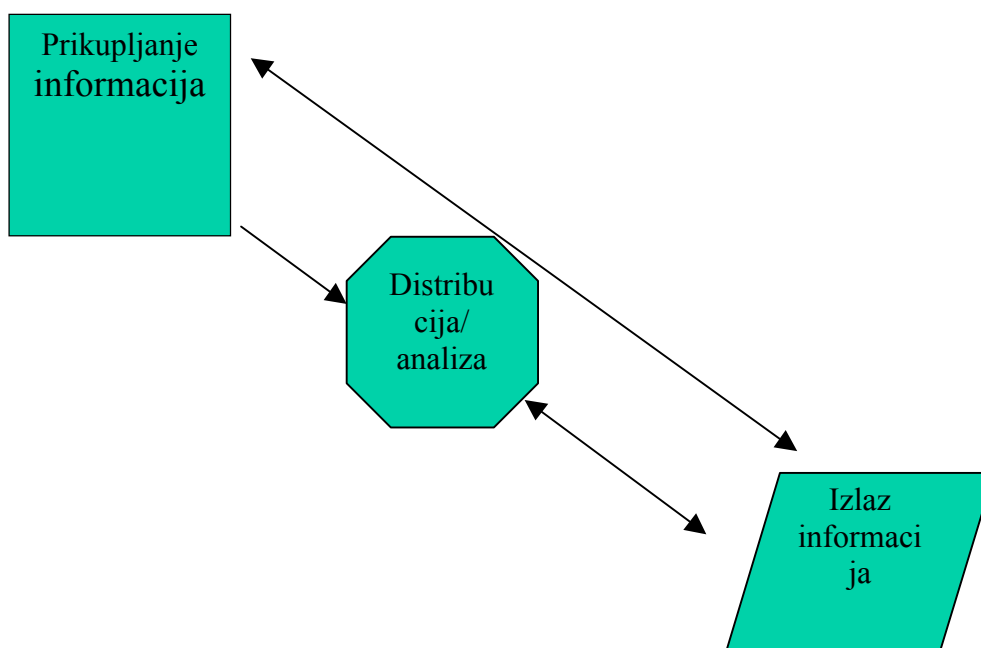
uključivanje u novinarski tim. Na taj ćemo način potaknuti mlade da Centar za mlade percipiraju kao mjesto namijenjeno upravo njima, gdje su njihove ideje uvijek dobrodošle. Isto tako, kroz medijske aktivnosti možemo promovirati vrijednosti koje su bitne za razvoj društva, upozoriti na određene probleme u društvu (npr. važnost i koristi volontiranja) te promovirati naše aktivnosti čime bi doprinijeli povećanju informiranosti mladih o programima koje nudimo.

## **SLABOSTI <-----> PRILIKE**

(Slabosti koje se mogu umanjiti određenim prilikama)

1. Veliki broj radionica/edukacija namjenjenih predstavnicima ustanova i organizacija civilnog društva nam može umanjiti sljedeće slabosti:
  - Nedovoljna osposobljenost mladih djelatnika za rad u udruzi (pisanje projekata/ fundraising)
  - Manjak vještina javnog zagovaranja
  - Nepostojanje ideje kako zadržati mlade u medijskim projektima
  - Nedovoljno dobra evaluacija
2. Trebalo bi poboljšati suradnju sa Sveučilištem u Puli (razvoj partnerskih projekata i volontiranje studenata) radi nedostatka volontera u organizaciji i radi mogućih prezentacija naših projekata na fakultetima
3. Skori lokalni izbori nam mogu omogućiti adekvatniji radni prostor te poboljšati suradnju i komunikaciju s Gradom
4. Sve veća otvorenost profitnog sektora prema organizacijama civilnoga društva nas može motivirati za kontakte s profitnim sektorom (povećanje broja donatora i smanjenje ovisnosti o lokalnim izvorima financiranja).

## ANALIZA INFORMACIJSKIH TOKOVA



## PRIKUPLJANJE INFORMACIJA

- osobni kontakti s korisnicima
- analiza evaluacijskih upitnika
- fokus grupe
- mediji
- konferencije
- sajmovi
- seminari
- mreže udruga
- savjeti mladih u Istarskoj županiji
- kontakti s donatorima
- kontakti s partnerima
- internet portali
- myspace
- facebook

## ANALIZA INFORMACIJA

- dnevni brifinzi
- tjedni sastanci
- radne grupe
- skupština udruge (skupština udruga partnera)
- upravni odbor udruge (upravni odbori udruga partnera)
- vanjska evaluacija
- unutarnja evaluacija

## IZLAZ INFORMACIJA

- mediji (radio, tisak, tv); najave, spotovi
- web
- propagandni materijal (letci, plakati, brošure, jumbo plakati, radijski spotovi)
- mreže
- sms najave
- mailing liste

- myspace
- facebook
- osobne prezentacije po školama

## **ANALIZA DIONIKA**

Ispod teksta se nalaze popisani svi oni koji su na bilo koji način (posredno ili neposredno) dionici u procesu rasta, rada i razvoja naše organizacije, ali i oni potencijalni.

Ljestvica označava važnost i ulogu pojedinog dionika na našu organizaciju.

1 – nikako

2 – vrlo malo

3 – osrednje

4 – dosta

5 – jako utječe

<b>k a</b>	<b>KAKO ORGANIZACIJA UTJEČE NA DIONIKA?</b>				
	1	2	3	4	5

		KAKO ORGANIZACIJA UTJEČE NA DIONIKA?				
		1	2	3	4	5
k o d i o n i k	1					
	2	-Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa;	-Sveučilišna knjižnica Pula; -Gradska knjižnica i čitaonica Pula; -ostale zaklade; -udruga Informo, Buje; -mladi 24-29 godina;	-ostale medijske kuće (radio, TV, tiskani mediji, web portali, i sl.);		
u t j e č e n a	3					
o r g a n i z a c i j u	4					

5		-Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti; -Nacionalna zaklada; -ostali gradovi u IŽ; -Maistra; -Puris, Pazin; -Kamen, Pazin; -Uljanik, Pula; -nacionalne med. kuće; -lokalni news web portali (Regional, Barkun, i sl.);	-profitni sektor; -La Voce, Pula; -Obiteljski centar IŽ; -udruga CINAZ, Zadar;	- studentske udruge;	
		-veleposlanstva EU zemalja; -EU fondovi; -programi zajednice; -Glas Istre, Pula;	- Istarska županija; - Zaklada za poticanje partnerstva i razvoj civilnog društva; -TV Nova, Pula;	-Sveučilište J. Dobrile u Puli; -udruga Domaći, Karlovac; -MMH; -pomlaci polit. stranaka; -potencijalni partneri CD;	
					-srednje škole u IŽ; - osnovne škole u IŽ; -mladi 15-18 godina; -mladi 18-23 godina;

Na ovaj smo način odredili koji su dionici relevantni za rast i razvoj naše organizacije. Žutom su bojom označeni dionici koji imaju određen utjecaj na udrugu Zum, oni na koje mi, na bilo koji način, utječemo i dionici koje svakako trebamo uzeti u obzir i uključiti na bilo koji način u rad udruge (partneri, donatori, suradnici, korisnici, volonteri, i sl.), što možda jesmo, ali možda smo i propustili do sada učiniti.

Srednje i osnovne škole u Istarskoj županiji, mladi od 15 do 23 godine te udruga Metamedij s kojom intenzivno surađujemo, su dionici koji na nas i na naš rad najviše utječu. Istovremeno to su dionici na koje mi najviše utječemo ili bismo mogli/trebali utjecati.

Za nas su još vrlo važne lokalne medijske kuće koje, uz nas, formiraju sliku javnosti o nama te informiraju javnost o našem djelovanju. To su ponajprije Glas Istre, Tv Nova i Tv Nit, a zatim i neke

lokalne radijske stanice (Radio Pula, Radio Giardino,...)

Kao partnere i donatore bismo trebali uzeti u obzir veleposlanstva zemalja EU, ali i drugih zemalja koje podupiru projekte kao što su naši, EU fondove, programe zajednice, Zakladu za poticanje partnerstva i razvoj civilnog društva, Istarsku županiju, Nacionalnu zakladu za razvoj civilnoga društva, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti te profitni sektor.

Ostali važni dionici na koje trebamo obratiti pozornost jesu: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Mreža mladih Hrvatske, pomlaci svih političkih stranaka, potencijalni partneri iz civilnog društva, i sl.

## STRATEŠKE SMJERNICE

### *ORGANIZACIJSKA FILOZOFIJA: ORGANIZACIJA KOJA UČI*

Organizacija koja uči, ne temelji vlastitu filozofiju razvoja samo na već usvojenom i kodificiranom znanju, već i na sposobnosti da brzo shvaća i bitno razumije potrebe i resurse lokalnih zajednica. Ona u tom smislu ima i posredničku ulogu spajanja pojedinca i organizacija na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini. Učeći, ona čini transfer znanja iz drugih sredina u sredinu u kojoj djeluje, otvara se ka novim područjima, ne dozvoljava vlastito ograničavanje na područja u kojima djeluje.

To, između ostalog, znači kako svi zaposlenici trebaju biti otvoreni za stjecanje novih znanja i vještina te promjenu starih navika. U takvoj organizaciji, zaposlenici na svim razinama kolektivno donose dobit, uče, razvijaju se i sistematski dijele nove mogućnosti. To je organizacija koje se neprestano unaprjeđuje i postaje sve uspješnija, brža i inteligentnija.

Ono što odlikuje organizaciju koja uči jest i mogućnost oblikovanja inovativne organizacijske strukture, pa organizacija može imati posve različite forme tijekom istog strateškog perioda.

### *ORGANIZACIJSKE STRATEGIJE*

#### ✓ ***Edukacija i prijenos (podjela) znanja***

Primjenom strategije edukacije i podjele znanja ZUM će, na strateškoj razini, ostvariti sljedeće rezultate na organizacijskoj razini:

1. RAZVIJANJE ORGANIZACIJSKE KULTURE koja počiva na vrijednostima učenja i podjele znanja. To ćemo postići provođenjem programa mentorstva gdje suradnici i volonteri dobijaju mogućnost da uz vodstvo starijeg, iskusnijeg mentora uče kako kvalitetno voditi projekte. Organizirati rasprave radioničkog tipa unutar organizacije koje mogu izazvati organizacijske (pozitivne) konflikte koji dovode do pozitivnog učinka npr. poticanje promjena, poticanje razvoja kreativnih ideja, uvođenje inovacija, identifikacija rješenja određenog problema, kvalitetnije donošenje odluka, povećanje motivacije, entuzijazma i aktivnosti za postizanje ciljeva, itd.
2. RAZVIJANJE SURADNIČKE KLIME putem efektivne suradnje i komunikacije koje treba uspostaviti kroz cijelu organizacijsku strukturu. Promjene trebaju krenuti sa osobne razine, od pojedinca. Voditelji organizacije moraju pronaći vremena za mlađe članove, slušati ih,

usmjeravati ih, poticati, motivirati i mentorirati njihov rad jer tu počinje kultura podjele znanja. Potrebno je promicati ideju suradništva, zajedničkog djelovanja te dijeljenja iskustva i informacija radi postizanja ciljeva.

✓ ***Orijentacija na partnerstvo***

Primjenom strategije partnerstva ZUM će, na strateškoj razini, ostvariti sljedeće rezultate na organizacijskoj razini:

1. **UMREŽAVANJE S OSTALIM NEVLADINIM ORGANIZACIJAMA** – djelujući unutar mreže srodnih organizacija postoji mogućnost razmjene programa, sklapanja partnerstva, zajedničkih treninga i radionica gdje dolazi do socijalnih interakcija, upoznavanja članova, razmjene iskustva, znanja, informacija, stavova, mišljenja, ideja. To može pomoći našim mlađim članovima i volonterima prilikom vođenja projekata jer na taj način šire krug poslovnih prijatelja koji se susreću sa istim ili sličnim problemima, zanimaju ih slične teme te mogu svakodnevno (putem interneta i interaktivnih web stranica) razmjenjivati znanja i iskustva.
2. **PARTNERSTVO S JAVNIM SEKTOROM** – povećava se razina kvalitete usluga, dostupnost usluga zainteresiranima u lokalnoj zajednici te omogućuje održivi razvoj lokalne zajednice.
3. **RAZVIJANJE PARTNERSTVA SA POSLOVNIM SEKTOROM U SMISLU KORPORATIVNOG VOLONTIRANJA** – korporativno volontiranje je novi trend u volotiranju u kojem poslovni sektor potiče svoje zaposlenike na volotiranje. Uspostavljanje ovakvog oblika partnerstva donosi korist i za nevladinu organizaciju i za poslvni subjekt. U nevladinu organizaciju dolazi volonter sa iskustvom koji pruža poslovne savjete oko organizacije posla, poslovnog odlučivanja, vođenja financija, medijskom nastupu (ovisno o tome koje prioritete identificira organizacija), a poslovni subjekt na taj način ukazuje na društveno odgovorno poslovanje, jača ugled u društvu, poboljšava imidž, povećava potražnju i profit. U ovakvom obliku partnerstva dolazi do razmjene znanja, iskustva, ideja, stavova, jača se motivacija i vještine potrebne za rješavanje problema i odrađivanje zadataka. Najvažnije jest što se kreira proces kontinuiranog učenja.

Strategiju partnerstva odabrali smo iz razloga što vjerujemo da se krucijalni društveni problemi mogu riješiti intrasektorskim i intersektorskim dijalogom i sklapanjem partnerstva. Pristup u kojem svaki sektor razvija i provodi svoje programe bez interakcije s drugim sektorima, ne daje poželjne rezultate. Mišljenja smo da je sklapanje partnerstva preduvjet razvoja jer spajanjem i korištenjem zajedničkih resursa možemo krenuti u pravcu promjena gdje ćemo udruženim snagama postići učinkovitije

rezultate, jači odjek u javnosti te zadovoljiti potrebe većeg broja korisnika. Prednosti primjene navedene strategije su:

- Korištenje zajedničkih resursa (ljudski resursi, informacije, imidž, prostor, oprema, vrijeme, novac).
- Zajedničkim projektima svi sudionici dijele odgovornosti, a samim time i rizike poslovanja.
- Udruženim naporima moguće je obuhvatiti šire područje djelovanja, rješavati veće i složenije probleme.
- Širim i većim obuhvatom moguće je ostvariti dugoročne učinke.
- Partnerskom suradnjom povećan je učinak u lokalnoj zajednici.
- Samim angažmanom, ali ponajviše ostvarenim rezultatima stvara se bolji imidž svih sudionika.
- Kroz zajedničko iskustvo i transfer znanja dolazi do rasta i razvoja ljudskih resursa svih sudionika.
- Modeli i primjeri dobre prakse koji nastaju kroz zajedničke projekte najbolji su poticaj za druge.

Trajne konkurentske prednosti udruge ZUM mogu se temeljiti jedino na znanju, a pojedinci su nositelji znanja i jedini dugoročni razvojni faktor. Uspjeh organizacije ovisi o jasnoj identifikaciji potreba u zajednici, te inovativnom pristupu zadovoljavanju tih potreba odnosno rješavanju problema s kojima se susreću naši korisnici. S toga smatramo da je nužno stvoriti klimu u kojoj se prepoznaje, cijeni i nagrađuje trud stjecanja i podjele znanja.