



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ КЛУБ "ЕНЕЙ"
ІДЕЇ ТА ДОСВІД СПІЛЬНОТИ ДЛЯ КРАЩОГО ЖИТТЯ ЛЮДЕЙ

03057, Україна, м. Київ, вул. Довженка, буд. 2, тел. (044) 455-62-84,
р/р. UA103808050000000026001199747 АТ «Райффайзен банк "Аваль", ЄДРПОУ 25794277

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Загальними зборами членів

Громадської організації «Клуб «Еней»

протокол № 1\21 від 10 травня 2021 року

Голова Загальних зборів _____

В.І. Пархоменко

Секретар Загальних зборів _____

А.В. Сарнацька

Громадська організація "Клуб "Еней"

Стратегічний план

2021 - 2023 років

Вступ:

Громадська організація «Клуб «ЕНЕЙ» була заснована в 1993 році ініціативною групою людей, які живуть з наркозалежністю. У 2000 р. ГО «Клуб «Еней» офіційно зареєстровано та розпочато більш масштабну діяльність. За фінансової підтримки міжнародних донорів ГО «Клуб Еней» вже більше 20 років успішно реалізує проекти профілактики ВІЛ/вірусних гепатитів/ПСШ/ТБ серед людей, які вживають наркотики та секс-працівників. Маємо успішний досвід проектів з профілактики для загального населення - молоді, працівників поліції, медиків.

Також організація реалізувала низку проектів з протидії стигмі та дискримінації по відношенню до представників та представниць ключових спільнот, у тому числі успішні інформаційні кампанії. З 2010 року реалізуємо проекти протидії гендерному насильству, у 2020 працюємо вже у 10 областях України.

90% персоналу та керівництва організації - представниці та представники спільнот людей, які живуть з наркозалежністю та секс-працівників.

Місія:

Ми - представниці та представники спільнот людей, які живуть з наркозалежністю та секс-працівників, які об'єдналися у власну організацію «Клуб «Еней»

- Будуємо світ без насильства, стигми та дискримінації;
- Впроваджуємо ідеї та досвід спільнот для кращого життя людей;

- Працюємо в інтересах людей, які живуть з наркозалежністю та секс-працівників;
- Шукаємо однодумців та працюємо у співпраці з партнерами.

Мета:

Задоволення та захист законних соціальних, економічних, творчих та інших спільних інтересів членів та членок, клієнтів та клієнток Клубу та благодійництво в тому числі покращення життя та здоров'я ключових спільнот (людей, які живуть з наркозалежністю, секс-працівників та секс-працівниць, жінок, які живуть з ВІЛ, внутрішньо-переміщених жінок), та жінок, які стикаються зі стигмою та дискримінацією, а також їх близьких.

Наші цінності:

Довіра

Чесність в команді

Підтримка

Прийняття

Допомога людям

Єдність (Ми – як цінність)

Бачення:

Через три роки:

Ми (команда, спільнота) – є ключовою цінністю

Ми маємо структуру, більше ресурсів та людей

Ми – представники спільноти залучаємо людей з числа спільноти

Ми покращуємо життя та здоров'я ключових спільнот (ЛЖН, СП, Жінок ВІЛ+, жінок-ВПО), та інших жінок, які стикаються зі стигмою та дискримінацією, а також їх близьких

Ми продовжуємо застосовувати інноваційні підходи у підтримці наших бенефіціарів, ґрунтуючись на принципах доказовості та наукових даних.

Слоган: Ідеї та досвід спільноти для кращого життя людей

Стратегічні напрямки нашої діяльності

Стратегічний напрямок	Задачі	Критерії реалізації задачі
1. Профілактика	1.1 Виконати наявні проекти	Успішний звіт, задоволений роботою донор
	1.2 Виграти тендер у ЦГЗ на 2022 (і наступні роки) на профілактику	Підписаний договір, збережені охоплення клієнтів послугами
	1.3 Зміни до Державної програми профілактики (адвокаційна задача)	Проведення круглого столу по темі з ключовими стейкхолдерами, Еней залишається активним учасником процесу
	1.4. Розширення пакету послуг для спільнот	Запроваджено мінімум одну нову послугу для спільнот
	1.5 Створення online компоненту зменшення шкоди	Розробка та впровадження online профілактики для молоді
	1.6. Фандрайзинг на профілактику	Наявність фандрайзингової стратегії та залучені додаткові кошти
2. Виховання суспільства	2.1. Участь спільнот у партнерських публічних заходах по профільних темах	Мінімум 3 людини від організації беруть участь у мінімум 5 заходах на рік, з банером Налагоджене завчасне анонсування та мобілізація спільнот на заходи Висвітлення позиції спільнот під час та за результатами заходу
	2.2. Організація та проведення мінімум трьох власних публічних заходів на рік з 3-х ключових тем (декриміналізація, протидія насильству та профілактика)	Налагоджене завчасне анонсування та мобілізація спільнот Висвітлення позиції спільнот під час та після заходів

		Участь мінімум 30 осіб на один захід
	2.3. Отримання мінімум одного проекту на освітню тематику (ЦА освітнього компоненту – поліція, медики та соціальні працівники, молодь)	Успішна реалізація проекту Нас запрошують навчати наші ЦА Online навчальний компонент
3. Дослідження	3.1. Провести нинішнє дослідження (по жінках) та поширити його результати	Успішно завершити проект (звіт) та провести круглий стіл Еней посилює свою репутацію як дослідницької організації спільнот силами спільнот
	3.2. Проводити власні дослідження	Успішно провести два дослідження за 3 роки
	3.3. Встановлення партнерства з науковими та учбовими інституціями	Підписані меморандуми з трьома закладами Еней звучить на 6 конференціях за три роки
	3.4. Використання в роботі нових сучасних методів у соціальній роботі (залучення авторів методик)	Є публікації на цю тему Є успішні кейси для поширення
4. Протидія насильству	4.1. Збільшення охоплення по проекту WINGS	Збільшення охоплення вдвічі за три роки (16 регіонів) Залучення нових партнерів та нові ЦА Розширення послуг Використання даних для розвитку проекту Створено чат-бот/секретний сайт для жінок
	4.2. Розвиток та видимість Жіночої мережі	Реєстрація ЖМ Фейсбук сторінка Мережі

		Додалось мінімум десять нових партнерів
	4.3. Посилення напрямку та видимості феміністок з числа ключових спільнот	FEM StandUp Арт проекти Участь мінімум 3-х осіб у мінімум 3 заходах на рік
5. Організаційний розвиток	5.1 Активізація фандрайзингу	Кожен член команди пише мінімум дві заявки на рік (всього 6 осіб) Тренінг для команди – як писати заявки 1/квартал брейншторм-зустрічі по збору ідей і потреб для фінансування Є фандрейзингова стратегія (соціальне підприємництво та співпраця з соціально відповідальним бізнесом передбачені стратегією)
	5.2. Розроблені всі політики і процедури (та управління ризиками)	Переглянуті існуючі та написані нові Перекладені Ризики – регулярний моніторинг та розроблені базові сценарії
	5.3. Збільшення штату	Наснаження та виховання нових працівників організації зі спільнот
	5.4 Операційний план на рік	Операційний план щороку (аналіз попереднього) Річний бюджет Внесені індикатори стратегії та проектні,

		терміни звітування
	5.5. регулярні робочі зустрічі по моніторингу та операційному плануванню (1/тиждень)	Зросла ефективність та злагодженість роботи Менше помилок у роботі
	5.6. Корпоративна культура та вигорання команди	Розроблене та впроваджене положення про внутрішню культуру, проведено 1 тренінг на рік для команди та соцпрацівників Регулярні (1/квартал) збори соціальних працівників 1/рік профілактика вигорання для колективу

Аналіз стейкхолдерів

Стратегічний напрямок	Ключові стейкхолдери	Рівень впливовості на діяльність організації в рамках напрямку	Як взаємодіємо зараз	Як будемо взаємодіяти через три роки
1.Профілактика	Ключові спільноти (клієнти)	4	Це і є ми	Активніше залучаємо волонтерами та вирощуємо кадри
	ЦГЗ	4	Донор	партнер
	Альянс	3	Донор-партнер	Партнер-донор
	Інші донори	1	Ситуативна взаємодія	Більше донорів Нові системні донори

	UNAIDS, UNODC	2	партнери	Посилити партнерство
	Інші НУО з нашої сфери	4	Спільні проекти та адвокація	Посилити взаємодію
2. Виховання суспільства	Спільноти	5	Збір кейсів, мобілізація на заходи	Більше людей з відкритими обличчями
	ЗМІ	3	Ситуативна співпраця	Більш системна взаємодія
	ЦА освітніх проектів	4	Більше ми запрошуємо на навчання	Більше нас запрошують навчати
	Богема	2	Ситуативна взаємодія	Більше друзів та контактів
	Інші НУО	3	Ситуативна координація	Більш системна співпраця
	Донори	3	Регулярна співпраця	Більш системна взаємодія
3. Дослідження	Кафедри соціальної роботи учбових закладів	3	Готові до співпраці з нами	Маємо спільні проекти та відзнаки
	УІПГЗ	3	Партнер-донор	Більше партнер ніж донор
	Спільноти	5	Респонденти досліджень	Члени дослідницьких команд
	Донори	4	Ситуативна підтримка	Визнання серед донорів як дослідницька інституція, зменшення залежності від донорів
	Інші НУО з нашої сфери	3	Партнери	Визнання дослідницької експертизи серед партнерів

4. Протидія насильству	спільноти	5	Надаємо послуги і залучаємо	Активніше залучати
	Інші НУО нашої сфери	3	Спільні проекти, переадресація	Максимальне залучення
	Донори	4	Партнери-донори	Більше донорів по цьому напрямку
	ФЕМ-спільноти	1	Залучаємось до їхніх заходів	Залучаємо їх до наших заходів
6. Організаційний розвиток	спільноти	5	Залучаємо, вирощуємо кадри	Менторство (теплиця кадрів)
	донори	3	Ситуативна підтримка потреб в оргрозвитку	Так і залишається

Організаційна структура

Ризики

Категорія ризиків	Ризик	Рівень впливу на організація	Вірогідність настання	Сценарій реагування	Відповідальна особа за моніторинг
Зовнішні	Потоп та інші техногенні загрози	3	3	Інструкції працівникам Контакти донорів Страховий фонд	Сергій
	Активізація війни	4	3	Переформатування роботи організації	

Репутаційні та фінансові ризики	Суди	1	3	Партнери-юристи В команді є відповідальні експерти	Катя
	Наклеп від конкурентів та ворогів	3	4	Незалежний аудит Комунікація з донорами та партнерами	
	Конфлікти з іншими НУО (конкуренція за ресурси, клієнтів)	1	3	Переговори, пошук спільних інтересів, звертання до донора, медіація	
	Перебої у фінансуванні між грантами	4	4	Планування надходжень та диверсифікація Фонд страхування	Ірина
Психологічні ризики	Вигорання колективу	3	4	Регулярне тестування та зустрічі, спільне дозвілля, регулярні відпустки	
Програмні ризики	Пандемія COVID-19 (немає доступу до спільнот)	5	5	Закупівля засобів захисту	
	Репресивна наркополітика і насильство зі сторони поліції	3	3	Інструктаж персоналу Моніторинг та документування кейсів Поширення інформації про порушення прав, адвокація та партнери	

SWOT

Наші сильні сторони	Наші слабкі сторони
<p>Ми взаємозамінні та підтримуємо усіх в команді, ми друзі/сім'я, ми віддані справі</p> <p>Маємо єдину місію, засновану на спільних цінностях</p> <p>Маємо доступ до СІН та СП</p> <p>Стабільно працюємо 20 років</p> <p>Маємо бренд та визнання колег і партнерів</p> <p>Маємо гроші та досвід</p> <p>Якісно пишемо проекти (високий показник підтриманих проектів)</p> <p>Члени нашої команди, працюють в інших організаціях, просувають наші ідеї та залучають ресурси та можливості</p> <p>Горизонтальна структура управління</p>	<p>Жертовність, вигорання</p> <p>Бракує структури, стратегії та субординації</p> <p>Частина команди не має/не має доступу до профільної освіти (через стигму та відсутність фінансів)</p> <p>Маємо ворогів так конкурентів</p> <p>Ми «незручні»</p> <p>Маємо і негативну історію також</p> <p>Маємо обмежені ресурси</p> <p>Мало людей на наявні проекти (перенавантажена команда)</p> <p>Малий офіс, не вистачає техніки та ресурсів</p> <p>Частина команди на фрілансі</p> <p>Нема усталених механізмів вирішення конфліктів</p>
Можливості	Обмеження
Мало донорів по нашій темі	Маємо можливості для розширення штату і розвитку

<p>Репресії та криміналізація (закони та поліція)</p> <p>Не сприймаємось як експерти, бо ми спільнота</p> <p>Проблема перерозподілу коштів в рамках проектів – негнучкі у ресурсах</p> <p>Вороги та конкуренти</p> <p>Дискримінація та стигма – обмежені у можливостях фандрейзингу та залученні волонтерів</p> <p>Наші теми не популярні у суспільстві</p>	<p>Маємо прямі контакти та партнерства для адвокації, залучення ресурсів</p> <p>Маємо власних експертів та можемо залучити потрібних</p> <p>Можемо відкрито заявляти про проблеми і бути у відносній безпеці</p> <p>Маємо національних та міжнародних лідерів</p> <p>Тема гендеру – зараз у тренді , а ми маємо унікальні методи роботи</p>
---	---