

ZÁPIS
z jednání předsednictva
č. j. CSAP/2024/1202

místo konání: Dům světla + online
datum a čas konání: 04.11.2024 od 16:00 hodin

přítomni: Petr Kalla (PK), Jiří Pavlát (JP), Zofia Bartovská (ZB), Robert Hejzák (RH),
Tomáš Rieger (TR)

omluveni: - - -

za KK: Stanislav Židek (SŽ)

host: Stanislav Pekárek (SP) - ředitel

zapisovatel: Július Szabó (JS)

1) Kontrola úkolů z minulého předsednictva:

Bod	Kdo	Přehled úkolů z 23.9.:	Termín
1.1	KK-(SŽ)	Způsob vyhodnocení ředitele. Návrh do jednání na 4.11., vyhodnocení do konce roku.	4.11.
1.2	SP	Ředitelské cíle do konce roku 2024 / února 2025. Bude zasláno pro podklady na další jednání k pozvánce na 4.11.	29.10.
1.3	SP	Strategické plánování + 2 workshopy + info na Předsednictvu 12/2024	
1.4	SP	Spuštění komunitního webu	1.10.
1.5	SP	Spuštění hlavního webu spolku aids-pomoc.cz do konference v Plzni	26.11.
1.6	JP	Zašle informace o dotačním titulu HIV s cílem lobbingu na zvýšení	3.10.
1.7	SP	Požádat PR o kontrolu římsy+opravy fasády a dveří nátěr / dopis	4.11.
1.8	SP	Prodej/pronájem velké sanitky – podklady do dalšího Předsednictva do konce listopadu nabídky (zaslat předem)	25.11. (29.10.)
1.9	SP	Projekt CORE - DAH – výsledky projektu – zaslat podklady pro příští Předsednictvo	25.11. (29.10.)
1.10	JP	Připraví úpravu přihlášky člena ČSAP	4.11.
1.11	JP	Pozvánka na jednání Předsednictva 4.11 + program a podklady	29.10.

2) K projednání:

2.1 Způsob vyhodnocení ředitele

Podklady od KK. SŽ: Hodnotící dotazník je připravený, následně osobní pohovory s řídicími pracovníky (asi s 6 pracovníky), RH: Měla by tam být i možnost N/A, pokud se bude posílat do regionů, protože nemusí znát ředitele. JP: Měla by tam být možnost i volné odpovědi. SŽ: Budeme potřebovat soupis e-mailů. Poslat do konce příštího týdne dotazníky a do konce dalšího týdne vyhodnocení.

SP: doporučení dle zkušeností z prováděných výzkumů. Škála by měla mít sudý počet stupňů - navrhuji 6 / Většinou se používá logika čím větší číslo, tím lepší / Pokud někdo hodnotí známkou 1-3 ve vyzván ke komentáři / Prosím pohlídat, aby bylo z dotazu vždy patrné, zda se ptáme na hodnocení ČSAP, nadřazeného, nebo ředitele / Doporučuji použít retenční dotazy typu "Souhlasíte s tvrzením "Dovedu si představit, že budu v ČSAP pracovat i za rok. (1 - naprosto nesouhlasím ... 6 – naprosto souhlasím)".

Dotazníkové okruhy pro zjištění situace v organizaci

1. Vedení týmu a motivace zaměstnanců
2. Strategické plánování, plán práce a jeho komunikace
3. Správa rozpočtu
4. Networking a prezentační dovednosti
5. Řízení projektů
6. Empatie a zaměření na klienty a komunitu

2.2 Aktuální požadavky KK na připravovanou kontrolu:

Navrhl průběh kontroly SŽ: Účetnictví by mohlo být možné poslat e-mailem, to přeci není nemožné. JP: Mohlo by se poslat po účetních střediscích uzamčené soubory, obdobně jako se posílá na konci roku. Detaily by se následně předložily v DS. Jinak by vše ostatní mělo být možno poskytnout. Podklady budou připraveny do 16.12.2024
Nepřítomnost předsedy KK v první polovině prosince.

2.3 Ředitelské cíle

Předsednictvo projednalo a stanovilo cíle pro ředitele organizace. Ředitel připraví následující materiály:

1. První draft strategie ČSAP (horizont 2025 - 2028) / T: 28.2.2025
2. Přehled všech aktuálních služeb a projektů (cíl, financování, plánované výstupy, kritické projektové milníky, odpovědnost, kontrola kvality) / T: 16.12.2024
3. Aktuální organizační struktura - obsazení pozic, klíčové odpovědnosti / T: 16.12.2024
4. Následně k bodu 3 připravit plánované pokrytí osobních nákladů podle jednotlivých pozic pro rok 2025 / T: 16.12.2024
5. Akční plán pro činnost a aktivity v roce 2025 / T: 30.1.2025

2.4 Péče o dospělé infikované HIV - Doporučený postup Společnosti infekčního lékařství ČLS JEP

Předsednictvo projednalo aktuální stav přípravy a na akceptaci připomínek organizace se JP zeptá PD.

2.5 Informace o stavu komunitního webu + přípravy nových webů

SP: Komunitní web je v provozu. Ještě jsou nějaké připomínky k opravám a úpravám, nyní se dělá 10 kroků pro nově diagnostikované. Programuje se nová poradna aids-pomoc.cz, chybí tam ještě nějaké moduly. Technické záležitosti, např. migrace poradny apod. JP: je otázkou zda oživit starý modul poradny a nepřiklonit se k modernějším technologiím chatbotu. Nenašel jsem na novém webu informace o zaměstnávání HIV pozitivních, diskriminaci, šikany ze strany zaměstnavatele, úřadů apod. Nejvíc mi tam chybí informace o nulové virové náloži + publikace, které se týkají pacientů včetně „švýcarského prohlášení“ vědců k nulové virové náloži.

2.6 CORE/DAH – průběžná stav projektu

SP: Projekt CORE běží, dělal se report, musí být do konce roku, bude pokračovat do roku 2025, druhý projekt EHIV leader fórum, sjednána změna 1000 EUR, JP: Co se tam

děje, jde z toho zaplatit někdo další? SP: Již jsem posílal. Je potřeba rozdělit práci mezi právníky, aby se o ni dělili spravedlivě. SP, RH: Jakub posílal novou nabídku od DAH, je to u Standy, ještě to neprohlížel, je to za větší peníze než obvykle, je potřeba ověřit deadline. JP: Měli jsme se bavit o tom, co nám přináší tento projekt a co z toho můžeme využít. SP: Všechno jsem řekl na začátku. Ještě bude probíhat workshop, kterého se mohou lidé z ČSAP. RH: Finanční plánování ale v projektu řídí ČSAP? JP: Ne, jde to mimo nás, my dostaneme jenom svůj díl. RH: Mohli bychom vidět nějaký přehled, co jsme dostali a co se z toho platí? JP: Ano, to určitě musí jít. SP: Připravíme tabulku čerpání. Do příštího předsednictva.

2.7 Data IAPAC 2023 – email z 29.10.

Záleží na MUDr. Němečkovi a SZÚ. My to řešit nebudeme, protože máme jen data za naši organizaci a nikoliv za celou požadovanou oblast.

2.8 Destigmatizace / Lobbying / Obhajoba práv = práce právníků

JP: Je potřeba domluvit schůzku právníků, lobbyistů a dalších aktivistů, abychom se koordinovali a správně namířili síly. PK: Konečně jsem měl schůzku s Klárou Laurenčíkovou, zmocněnkyní pro lidská práva. Mezirezortní skupina HIV/AIDS na MZČR nefunguje. Pošle dotaz na hlavní hygieničku a na MZČR ohledně toho, kdy bude další schůze a jaké jsou plánovány další schůze. Chce být členkou skupiny, protože má nějaké úkoly, které se toho týkají. Dále (PK) zjistil, že na radě vlády výbor pro sexuální menšiny připravoval podnět pro radu vlády, který měl jít na vládu, jak postupovat v případě prevence HIV. S KL jsme se na to dívali. Žádá o pochopení, že se to bude muset seškrtat, ale tahle vláda má už jen rok, takže v legislativním procesu se nic moc nestane. Je možné tlačit hlavně na rozpočet. Podklad má (PK) u sebe. Řekněte si, kdo se na to se mnou podívá. Do 2 týdnů by měl jít upravený dokument na LR (asi KL?) a potom na radě vlády moje prezentace. Schůzka s JT a jeho lidmi není v tuto chvíli nezbytná. Důležité je probrat PK, JP, RH případně SP. RH: Je to starší dokument, a tak možná není vše aktuální. Dívali jsem se na usnesení vlády, že je potřeba každoročně předložit zprávu, která se nepředložila (do 31.10.2024). Nebyla 2 roky publikována. JP: Na prvním a zatím posledním jednání byla předložena zpráva z předchozího funkčního období, kterou chtěli schválit. Aktuální zpráva nebyla. Oni tyto úkoly z nařízení vlády časově naprosto nerespektují. PK: Co by ještě mělo jít do interpelací? Trvat na plnění národního plánu a jak je finančně alokovan ve vztahu k inflaci – zařídí RH. RH posílá usnesení. PK: Pojdme se sejít s právníky a domluvit se, jak bude práce rozložena. JP: SP zajistit hlasování termínu na setkání právníků a některých členů předsednictva, kde by se tato témata projednala. Ideálně 10 termínů a na tom se snad potkáme. Udělá a realizuje JSz. 12/2024-01/2025.

3) Strategické plánování / aktivity, personální změny, fundraising

3.1. **Strategické plánování** – aktuální stav k 4.11.

SP: 1. termín 09.12.2024 od 16 hodin, druhý termín JS domluví na 2. polovinu 1/2025

3.2. **Podané projekty ČSAP** na rok 2025 k 4.11.

SP představil podané projekty a projekty které se podají. Tabulka bude součástí neveřejného zápisu. ZB: Jsou nějaké výstupy z plánování pro zaměstnance a účastníky? Dostali se k lidem dál, nejen na předsednictvo? Budou součástí zápisu. Dodá SP.

3.3. **Získání nových partnerů pro kofinancování projektů**

Neveřejná příloha. Předsednictvo se s nimi seznámí a na příštím jednání se projednají.

3.4. **Program pro drobné soukromé dárcce**

SP: Pracujeme na tom s MK, dole v čekárně běží kolečko s výzvou k daru, dále chodí SMS s výsledkem a žádostí o podporu. JP: Je možné vytvořit nějaký plán, jak se bude přesně postupovat s termíny, abychom věděli v obrysech, co se bude dít? SP: Bude připraven, zároveň s připravovanou strategií do konce února.

3.5. **Plánované personální změny ČSAP**

SP: FC chce odejít, podává výpověď, skončí na konci lednu.

3.6. **Nadlimitní nákupy**

SP: Vše bylo schváleno předem elektronicky.

3.7. **MK – hrozící ztráta nečerpání v sociální službě od 1.7. nespolehlivý**

SP: Dnes slíbil, že podepíše podklady. PK: Pokud ne, zařídím to.

3.8. **LGBT firmy – seznam a kontakty**

Opět neveřejná příloha. Předsednictvo se s nimi seznámí a na příštím jednání se projednají. SP - ZB pošle na MŠ kontakt na ČEZ a zhruba rámec peněz, o kterém se bavíme.

3.9. **Dotační titul MZČR – 10/15 mil. – naše možnosti?**

Na MZ tvrdí, že mají v kolonkách na prevenci HIV na rok 2025 celkem 15 milionů. MF oponuje, že jen 10. Zjistíme stav.

4) Práce s členskou základnou, projednání podnětů od členů a KK, nové přihlášky

4.1. **Projednání přihlášek na nové členy.**

JS dá dohromady přehled o členské základně. Nová přihláška se projedná příště – schůzka zájemce s RH.

4.2. **Aktualizovaná přihláška člena ČSAP.**

JP seznámil s navrhovanou úpravou přihlášky. Ta byla následně upravena a bude dopracována k dokonalosti ve spolupráci JP a PK pro příští jednání.

5) Info o proběhlých aktivitách

5.1. **Stockholm**

SP: info o konferenci

5.2. **Rekonstrukce přednáškového sálu – SP**

Proběhla. Bude to být zdroj vedlejší hospodářské činnosti.

5.3 Informace o SP o jednání Pacientské rady

24.9. proběhlo jednání – digitalizace zdravotní dokumentace. SP byl jmenován do pracovní skupiny AI za pacientskou radu.

6) Info o plánovaných aktivitách

6.1 ETT 2024

SP: Utlumuje provoz některých pracovišť Domu světla v Praze a preventivních aktivit. Indikátory projektů a dotací jsme splnili a dotační prostředky byly vyčerpány. Nově se bude testovat v DS pouze 1 den v týdnu. Proběhnou sponzorské akce. Útlum je i v regionech, kde není podpora krajů. Citelně chybí podpora z MHMP a proto netestujeme a omezujeme činnost. Diskuze k financování krajů vs. HLMP. RH: Tisková zpráva na 1. 12. připravit podklady tak, abychom mohli informovat veřejnost. TZ bude využita i na ETT a konferenci v Plzni. SP bude zasílat statistiky z NRL, které již nechodí na JP. Adresáti: Předsednictvo + VM, MK, JK a nový preventista.

6.2 Konference Plzeň

Přihlášení SP+JP, další zaměstnanci

6.3 Provoz ČSAP a DS během svátků a přelomu rok 2024/2025

Testujeme 1. týden v prosinci a poté uzavřeme dle závazků s důrazem na splnění podmínek krajských dotací. Otevřeme poslední týden v lednu. Informaci dát na web.

6.4 Průběžná informace o přípravě setkání ČSAP v lednu 2025 v Praze.

Po diskuzi přesunuto na 21.-22.3.2025

6.5 35 let ČSAP

Budeme informovat o výročí na ETT a 1.12. Větší akce až příští rok. V roce 1989 bylo ČSAP založeno, ale termín zapsání jako občanského sdružení byl až v roce 1990. Stavíme tedy oba roky. SP připraví do konce února podklady, jak by připomenutí mohlo vypadat.

6.6 Návrh termínu na příští schůzi Předsednictva.

3.12.2024 od 16 hodin.

Hlasování per rollam proběhla od minulého jednání předsednictva:

datum	Znění usnesení	PRO	PROTI	ZDRŽ	NEHL	PŘIJATO
20.08.2024	Úhrada nadlimitní faktury č. 224023 Event Atelier, zajištění služeb v rámci činností na Prague Pride	5	0	0	0	PŘIJATO
15.10.2024 - 18.10.2024	Předsednictvo ČSAP odvolání zástupce ČSAP v pacientské radě, pana Davida Janků, a současně jako zástupce ČSAP v Pacientské radě navrhuje pana Stanislava Peckárka.	5	0	0	0	PŘIJATO

25.10.2024 - 01.11.2024	Návrh usnesení Pacientské rady týkající se nedostatků v oblasti financování centrové péče/upravená verze (nové usnesení PR)	4/5	0/0	0/0	1/0	PŘIJATO
30.10.2024 - 01.11.2024	<p>Předsednictvo ČSAP schvaluje nákup testů a preventivních materiálů hrazených z projektů MZČR a z firemních projektů v celkové hodnotě 652.148,37 Kč:</p> <p>Nákup testů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HIV 208.000,- Kč • LUES 156.000,- Kč • HCV 78.000,- Kč • HBV 9.500,- Kč CELKEM 451.500,- Kč <p>Preventivní balíčky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kondomy 78.650,- Kč • Obaly papírové 121.998,37 Kč CELKEM 200.648,37 Kč 	5	0	0	0	PŘIJATO

Aktuální úkoly z tohoto jednání předsednictva:

Bod	Kdo	Přehled úkolů z 4.10.:	Termín
1	KK-(SŽ)	KK zrealizuje průzkum mezi zaměstnanci a pohovory s některým zaměstnancem.	25.11.
2	SP	<p>Ředitelské cíle:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. První draft strategie ČSAP (horizont 2025 - 2028) / T: 28.2.2025 2. Přehled všech aktuálních služeb a projektů (cíle, financování, plánované výstupy, kritické projektové milníky, odpovědnost, kontrola kvality) / T: 2.12.2024 16.12.2024 3. Aktuální organizační struktura - obsazení pozic, klíčové odpovědnosti / T: 29.11.2024 16.12.2024 4. Následně k bodu 3 připravit plánované pokrytí osobních nákladů podle jednotlivých pozic pro rok 2025 / T: 16.12.2024 5. Akční plán pro činnost a aktivity v roce 2025 / T: 30.1.2025 	<p>Body 2,3,4 16.12.</p> <p>Bod 5 30.1</p> <p>Bod 1 28.2.</p>
3	SP	Požadované podklady pro KK zaslat dle emailu / dle zápisu bod 2.2	16.12
4	SP	Projekt CORE - DAH – výsledky projektu – zaslat podklady pro příští / čerpání a možnosti zapojení / + nový projekt s DAH Podklady budou poslány předem na příští Předsednictvo	25.11.
5	SP/JS	Organizace setkání právníků a některých členů předsednictva k problémům destigmatizace a stigmatizace – hlasování o termínu dle zápisu bod 2.8.	25.11.
6	JS	Připraví informace o členské základně dle požadavku v zápisu bodu 4.1.	25.11.
7	SP	Program pro drobné soukromé dárce + Oslavy 35 let ČSAP	28.2.
8	SP	Prodej/pronájem velké sanitky – podklady do dalšího Předsednictva do konce listopadu nabídky (zaslat předem)	25.11. (29.10.)
9	SP	Projekt CORE - DAH – výsledky projektu – zaslat podklady pro příští Předsednictvo	25.11. (29.10.)
10	JP	Úprava přihlášky na základě nových připomínek členů a její doladění s PK	25.11.
11	JP	Pozvánka na jednání Předsednictva 3.12 bude s programem a podklady rozeslána 26.11. Podklady je proto nutné na email k JP doručit nejpozději 25.11.	25./26.11.

Zbýlé úkoly ze zápisu byly již splněny obratem v následujících dnech, a proto nejsou v tabulce uvedeny.

Zapsal: Július Szabó
Ověřil: Petr Kalla, Jiří Pavlát

Přílohy:



ČSAP W1 a W2
zápis a shrnutí.pdf



ČSAP W3 1.8.24
zápis.pdf



KLÍČOVÉ HODNOTY
ČSAP 2024.pptx

Vize a mise ČSAP

Shrnutí a komentář k workshopům 30.5. a 3.6.2024



Parkoviště - zaparkovaná témata, která tým vnímá, jako důležitá k diskusi

- spolupráce se soukromým sektorem
- větší otevřenost v době testování
- odráží naše hodnoty náš fyzický a digitální prostor?
- azyl dům?
- PIST a data?

VIŽE

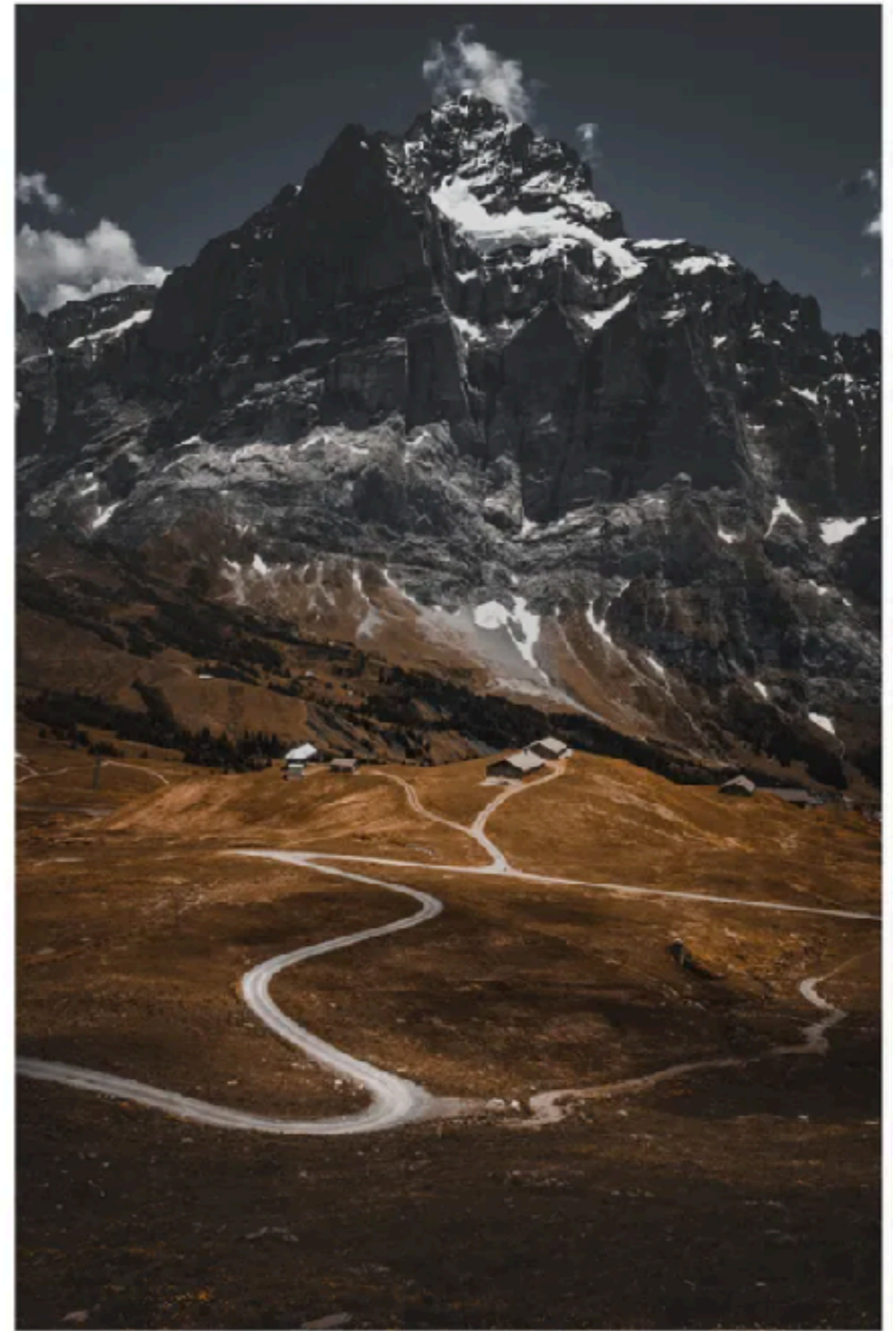
Kdo jsme?

Proč tam jdeme?

MISE

Kam jdeme?

Kam chceme dojít?



VIZE - *čemu věříme?* Hodnotové ukotvení, inspirativní, široce pojatá a zaměřená na budoucnost. Měla by odrážet aspirace organizace a poskytovat směr pro její dlouhodobý růst.

MISE - *jak se svět změní naším přispěním?* Mise popisuje prúnět hodnot, cílové stavy, ke kterým KK32 směřuje postupnou implementací. Cílové stavy, respektive cíle, jsou formulovány v přítomném čase, ale leží v budoucnosti.

VIZE *Kodaň je udržitelné město a zelené město*

MISE **Kodaň se stane uhlíkově neutrální do roku 2025**

VIZE *Volvo bezpečí cestujících*

MISE **Vyrábět nejbezpečnější auta na světě**

VIZE

Hodnotové ukotvení: Vize vychází z hodnot organizace a reflektuje její základní přesvědčení a principy. Pomáhá udržovat směr a konzistenci při rozhodování.

Inspirace a motivace: Dobře formulovaná a komunikovaná vize inspiruje a motivuje zaměstnance, dobrovolníky a další zainteresované strany, aby se angažovali a pracovali směrem k společnému cíli.

Orientace: Vize poskytuje orientaci a směr pro všechny aktivity organizace, což usnadňuje rozhodování a stanovování priorit.

pozn. Klíčové je, ale aby vize byla tvořena společně jejími hlavními nositeli, kteří se musí shodnout na pojmosloví, které s nimi skutečně rezonuje a slouží jako interní motivace, externí čitelnost a kompas pro strategické směřování.

co nám funguje (I like)

- Je vidět práce
- houževnatost a výdrž
- relativně dobře fungujeme
- jsme profesionální organizace
- tým
- zápal a motivace lidí
- aktivismus
- opravdový zájem o klienty
- nikdo se tady nesoudí
- komunikace mezi personálem
- jsme dobře vnímaní veřejností
- rozšíření služeb
- rodinná atmosféra
- spolupracujeme stejný cíl
- realizace projektů
- odbornost je naše devíza
- vrstevnatost
- šíře závěru
- reálná přidaná hodnota

co potřebujeme zlepšit (I wish)

- spolupráce a otevřenost
- verifikace zda činnost organizace plní cíle spolku nebo je to jen činnosti protože jsme získali dotaci
- závislost na dotacích
- nejdeme po cílech
- širší péče o HIV+ klienty
- větší péče o destigmatizaci
- spolupráce sekcí (je to postavené moc na osobnostech)
- business a jednodušší financování
- komunikace ven
- finanční zdroje
- komunikace uvnitř
- vyladit proces - jak prakticky realizovat pomoc?
- větší srozumitelnost, větší awarness
- lepší organizace

Shrnutí

silné stránky

Viditelná práce a houževnatost:

Tým projevuje vysokou míru odhodlání a vytrvalosti. Silný tým, který je motivovaný a aktivně se podílí na činnostech organizace

Rodinná atmosféra a spolupráce na stejném cíli:

Přátelské a podporující pracovní prostředí.

Relativně dobré fungování a profesionalita:

Organizace je profesionální a její fungování je obecně efektivní.

Opravdový zájem o klienty:

Vysoká úroveň empatie a respektu vůči klientům, absence soudnosti.

Pozitivní vnímání veřejností a rozšíření služeb:

Organizace je dobře přijímána veřejností a je schopna rozšiřovat své služby.

Odbornost a širší záběr:

Vysoká úroveň odbornosti a široké spektrum služeb.

slabé stránky

Spolupráce a interní organizace:

Nedostatečná spolupráce a otevřenost v rámci organizace. Spolupráce je příliš závislá na jednotlivcích, což může být rizikové. Prostor pro zlepšení interní organizace práce a procesů

Verifikace cílů a činnosti:

Nutnost ověřit, zda činnosti skutečně plní cíle spolku, nebo jsou jen prováděny kvůli získané dotaci.

Závislost na dotacích:

Vysoká závislost na dotačních prostředcích.

Cílené zaměření a udržitelné financování:

Organizace by měla více sledovat své cíle a ne jen reagovat na dostupné zdroje. Potřeba zjednodušit finanční procesy a hledat udržitelné financování.

Širší péče o HIV+ klienty a destigmatizaci:

Potřeba zvýšit péči a destigmatizační aktivity pro HIV+ klienty.

Externí a interní komunikace:

Zlepšit komunikaci směrem ven i dovnitř organizace. Zvýšit srozumitelnost a povědomí o činnosti organizace.

Doporučení

Pro silné stránky:

Udržování motivace a týmového ducha:

Podporování motivace a atmosféry zápalu mezi zaměstnanci, investice do soudržnosti (např. teambuilding, podpora rozvoje jednotlivců, jasná komunikace cílů, projektů)

Zachování a rozvoj profesionality:

Udržovat vysoký standard profesionality a pokračovat v rozšiřování kompetencí.

Zvýšení povědomí o odbornosti:

Komunikovat odborné úspěchy organizace veřejnosti a zainteresovaným stranám.

Pro slabé stránky:

Zlepšení procesů, interní spolupráce a otevřenosti:

Vytvořit mechanismy pro lepší spolupráci a otevřenost uvnitř organizace. Zajistit, aby spolupráce mezi sekcemi nebyla závislá na jednotlivcích, ale byla systémová.

Ověřování a aktualizace cílů a činnosti:

Pravidelně vyhodnocovat, zda činnosti organizace skutečně naplňují její cíle. Vypracování strategického plánu.

Diversifikace financování:

Hledat nové a udržitelné zdroje financování, aby se snížila závislost na dotacích.

Destigmatizace a péče:

Jedna z klíčových priorit, které opakovaně zaznívaly, bylo posílit aktivity zaměřené na destigmatizaci HIV+ klientů a rozšířit péči.

Zlepšení komunikace:

Zavést efektivnější komunikační strategie jak interně, tak externě. Pracovat na zvýšení povědomí a srozumitelnosti o činnosti organizace

Jaké hodnoty chceme reprezentovat? W1

- poslání, víra
 - otevřenost pro všechny
 - safespace
 - odbornost
 - pomoc
 - důvěra

 - otevřenost diverzita
 - ambice zlepšovat
 - hledání neprozkoumaných vod
 - komunita spolupráce (interconnection)
 - autentičnost - lidskost
- tolerance
 - komunita
 - otevřenost
 - profesionalita
 - bezpečí (útočiště, místo)

 - nesouzení
 - přijímání
 - otevřenost
 - péče
 - nemít vlastně důvod existovat

Jaké hodnoty chceme reprezentovat? W2

- ochrana
 - bezpečný postor, bezpečí
 - pomoc
 - princip cibule
 - otevřenost
 - lidskost
 - tolerance
 - inkluse
 - otevřít se mladé generaci
 - profesionalita
 - respekt
 - víc a líp se prezentovat
 - profi péče
 - péče o HIV+ pacienty
- komerce
 - komunikace až na hranu
 - aktivismus
 - boj za lidská práva
 - aktivismus za práva PL HIV+
 - HIV+ B2B

Jsme přátelská organizace, kde klienti cítí, že nám záleží na jejich zdraví a kvalitě života, a proto poskytujeme preventivní, edukační, zdravotní a sociální pomoc.

Jsme otevřená a profesionální organizace, která pečuje a dává pocit bezpečí a rovnosti komunitě.

Jsme profesionální a pomáhající organizace pacienty s HIV, ale i širokou veřejnost. Hájíme zdraví a důstojnost všech bez rozdílu prostřednictvím odborných, zdravotních, sociálních a preventivních aktivit a lidského přístupu.

Nejsme moralizující organizace, protože to nikam nevede, nesoudíme a nediskriminujeme.

Nejsme moralizující a odtažitá organizace, protože věříme v člověčinu a inkluzi, neodsuzujeme a nestrašíme.

TÉMA

Naše hodnoty Co tak můžeme začít dělat (start), co naopak bychom měli přest dělat či se tomu vyvarovat (stop) a co už děláme a měli bychom pokračovat? (continue)

start

- **větší péče o HIV+**
- **víc a líp se prezentovat na sociálních sítích**
- **komunita**
- **větší informovanost, že jsme pro komunitu**
- **aktivismus**
- **boj za práva HIV+**
- **lidská práva (jsme na vaší straně)**
- **diverzita**
- **destigmatizace STI**
- **nebát se jít víc na hranu**
- **nebát se cibule ne jen MSM, HIV**
- **mladá generace, relevance a hledání**

stop

- jsme jen pro gay komunitu
- dělat věci jen pro formu
- máme hranice
- business převáží nad komunitní prací
- dělat jen pro dotace
- neprofesionalita
- nečitelnost
- strach a negativní vymezení se
- strašení
- uzavřenost (vstupní dveře, název webu)

continue

- **inkluze skupin**
- **pozitivita (sex)**
- **člověčina**
- **ochrana**
- **normalizujeme**
- **pomáháme**
- **otevřenost vůči lidem**
- **bezpečí**
- **profesionalita**
- **tolerance**
- **otevřenost**
- **bezpečí**

MISE

Kam jdeme? - Co je naším posláním? Jak naše hodnoty reprezentujeme?

Kam chceme dojít? Čeho chceme dosáhnout? Co chceme změnit a ovlivnit?

Kým se chceme stát? - Jaká organizace chci, aby ČSAP se stala?

5 klíčových hodnot

MISE / cíle pro jednotlivé hodnoty

1) ochrana

- implementace pocitu ochrany do každé služby
- preventivní programy
- safespace

2) otevřenost

- nízkoprahovost pro jakoukoliv komunitu
- sledujeme vývoj v oblasti HIV+ otevíráme nová témata
- otevřít a nastavit naši organizaci tak, aby se každý cítil, že je tady výtáný
- vytvoření komunitního centra

3) péče o HIV pacienty

- aby člověk žijící s HIV měl stejnou kvalitu života jako člověk nežijící s HIV
- vytvoření a aktualizace portfolia služeb navazující na potřeby PL HIV+
- podpora komunity

4) profesionalita

- mít profesionální pracovníky a metodiky
- edukovaný personál
- profi služba od profi týmu
- implementace principu: a) analýza b) služba c) vyhodnocení

5) aktivismus

- leadership v boji za lidská práva
- snaha o zlepšení lidských práv
- změny právních předpisů
- otevírat témata a boj za práva důležité pro komunitu a být komunitou vnímán jako ochránce těchto práv
- líp se prezentovat, komunikace až na hranu
- destigmatizace

Hodnoty:

Skupina účastníků workshopů našla jasnou shodu na hodnotách, které považuje za vlastní a za důležité. Shoda byla jednoznačná a povědomí o shodě bylo účastníky reflektované. Je nyní zásadní lépe jazykově precizovat termíny a společně hledat, jak se propisují do organizace. Z hodnot pak vzniknout principy, které by se propisují do činností, fungování i rozvoje organizace. Je vhodné proto provést revizi, jak moc jsou hodnoty v souladu se stávajícím stavem, a jak je možné propsat hodnoty ještě více.

Cíle a cílové stavy

Byly identifikované první návrhy - průměty hodnot - v podobně cílových stavů “jak by vypadalo, kdyby se hodnoty realizovaly”? Klíčové je nyní jednotlivé popsání cíle dále rozpracovat, propojit s potřebami cílových skupin a jejich potřeb a zároveň z možnostmi organizace. Následně tak vzniknou prioritní strategické cíle, které by měly být v souladu se službami a produkty organizace. Zároveň cílové stavy jsou zaměřené nejen na koncového uživatele či klienta, ale i na zaměstnance a interní komunitu. Strategie tudíž není zaměřené pouze “ven” ale i “dovnitř” a je zásadní tak budovat vědomě interní organizační kulturu.

Další kroky v tomto směru ke jednotlivým cílovým stavům přiřadit opatření/nástroje jejich naplňování a popsat: a) vlastnosti b) přínos c) realizátory d) uživatelé e) rizika f) zdroje g) hlavní milníky realizace

TÉMA

1_Jaké jsou naše klíčová témata?

1_Pro koho tu chceme být? / Pro koho tu jsme? / Kdo je komunita?

- jak definovat naší cílovou skupinu?
- co od nás očekávají? / co bychom pro ně měli dělat? / jaké mají potřeby?
- nastavit pak na to naše činnosti

2_ Kde na to vezmeme peníze? / Chceme změnit způsob financování?

Prioritní otázky
pro ČSAP

TÉMA **cílové skupiny**

start

- **mladí HIV+**
- **rizikové skupiny (informovanost chem sex, prep)**
- **PL HIV odborná veřejnost**
- **sexuálně aktivní populace (potřeba pracovat s datama)**
- **profesionálové**
- **obecná veřenost (edukace)**
- **komerční sféra (edukace, zdroje)**
- **nepojištění cizinci**
- **odborná veřejnost (právníci, zdravotníci, učitelé)**

stop

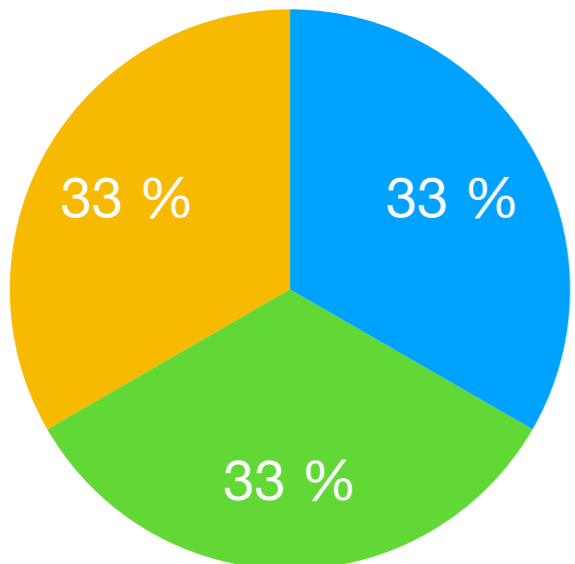
- abychom nebyli jen pro dotace (smysluplnost)
- venerologičtí pacienti
- IUDi, PUDi
- děti?
- prac. ve zdr a sociálních službách

continue

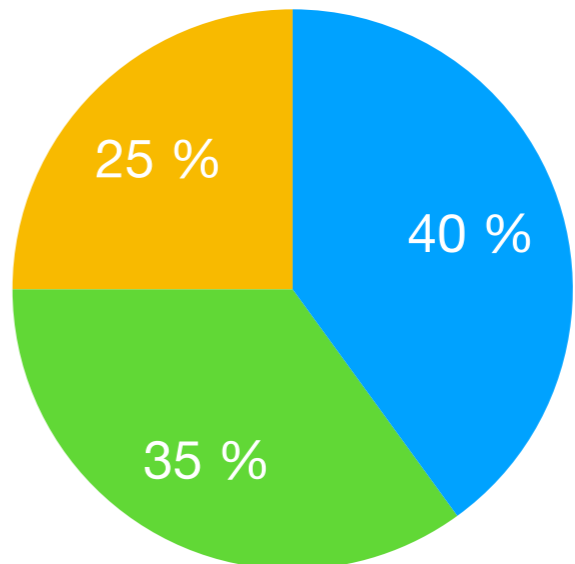
- **HIV komunita (senioři, revize služeb, boj za práva)**
- **LGBT+**
- **PL HIV+**
- **všichni sexuálně aktivní**
- **MSM (chem sex users, sex aktivní)**
- **široká veřejnost**

Jak bychom v týmu rozdělili procentuálně svojí pozornost a zdroje na 3 primární cílové skupiny?

- PL HIV+
- MSM
- general public



- PL HIV+
- MSM
- sex. aktivní populace



Téma

Finanční zdroje a způsob financování?

nebe

- vlastní činnost (venerologie)
- dotace
- dárci
- crowdfunding
- MIX:
 - a) fundraising
 - b) vlastní činnost (související s činností spolku)
 - c) dotace

peklo

- jen závislost na dotacích
- příliš ambiciózní projekty, těžko splnitelné
- peníze za extrémně nadstandardní služby
- nesmyslné dotace (norské fondy, drogaři)

- 1) JAZYKOVÁ PRECIZACE VIZE - hodnotového ukotvení - zde proběhla relativní shoda, je potřeba precizovat jazyk a způsob propisování hodnot. Hodnoty se dají též vyjádřit principy - tedy jasná formulace přístupů, na kterých je shoda, že utváří organizační kulturu, interní i externí.
- 2) DOTAŽENÁ FORMULACE MISE - Po prozkoumání hodnot, cílových stavů a cílových skupin je na místě dotáhnout formulaci MISE - jak vypadá naplňování naší vize, jak se manifestuje? Zde je zárodek cílových stavů, je potřeba je rozpracovat a následně z těchto cílových stavů určit hlavní prioritní opatření, projekty, služby, které vedou k naplnění těchto cílových stavů.
- 3) JASNĚ FORMULOVANÁ VIZE A MISE - KDO JSME A KAM JDEME - Následně je opět možné aktualizovat první vymezení komplexní věty, která popisuje Proč (hodnoty), Co (cíle), Jak (nástroje). Zároveň je přínosné i popsat, co ČSAP nechce být za organizaci, aby byl jasný řez, kam chce dávat svou pozornost a zdroje a kam již ne.
- 4) KONTINUÁLNÍ PRÁCE S CÍLOVÝMI SKUPINAMI- Je zásadní skutečně porozumět a průběžně aktualizovat potřeby cílových skupin, aby se předešlo “myslíme si o ní” s reálnou zkušeností a potřebami. Co cílovou skupinu motivuje, co ji naopak frustruje? Co pro ní představuje největší přidanou hodnotu? Jak lze s ní efektivně komunikovat? Je tak klíčové si nastavit mechanismus kontinuálního sběru dat a ověřování zpětné vazby, zda programy, služby a projekty pro jednotlivé cílové skupiny skutečně přinášejí to, co dané skupiny potřebují.
- 5) FINANCE A INTERNÍ STABILIZACE - Jako klíčové téma pro interní stabilizaci je podrobná revize možností financování, nastavení interní procesů a stabilizace organizace po změně vedení a personálních změnách.

WORKSHOP 3 - Pro 3. workshop by bylo vhodné se podívat na cílové stavy, prozkoumat, jestli existuje shoda na tom, co představují a jak jsou naplňovány a jak korespondují se stávajícími prioritami. Klíčové je ale vnímat též širší kontext, určuje pak proveditelnost navržených opatření. Pro mapování zvědomování kontextu je např. vhodný nástroj “CULTURES”:

C - COMMUNITY - Kdo je naše cílová skupina a co potřebuje?

(komunikační kanály, cílová skupina atd.)

U - UNDERSTANDING - Máme přehled v naší oblasti?

(např. mapping (strukturované rozhovory), relevantní data, předchozí strategie, zahraniční benchmarking)

L - LEGISLATION - Jaké jsou administrativně právní mantinely, se kterými musíme počítat?

(veřejné zakázky, politický cyklus, dotační programy atd.)

T - TALENT - Jaká je naše komparativní výhoda, naše zaměření, naše kompetence?

R - RESOURCES - Jaké jsou naše možné zdroje, finanční i lidské?

(fundraising, vícezdrojové financování atd.)

E - ENGAGEMENT - Kdo je pro nás zásadní?

(nparticipace, codesign, stakeholder management (úředníci, akademie, influenceři politický cyklus, městská část atd.)

S - SPACE - Kde působíme?

(digitální prostor, fyzické zázemí, naše infrastruktura, technologie atd.)



WEAKNESSES



SWOT



OPPORTUNITIES



THREATS

SILNÉ STRÁNKY (strengths)

- 1. *Co děláme opravdu dobře?*
- 2. *Jaké jsou naše klíčové přednosti a výhody oproti konkurenci?*
- 3. *Jaké zdroje máme k dispozici, které nás posilují?*
- 4. *Které procesy a technologie nám umožňují dosahovat našich cílů?*
- 5. *Jaké dovednosti a odborné znalosti mají naši zaměstnanci?*

ZDRAVOTNÍ SEKCE

- testování (velký dosah)
- pružné reagování (pro kohokoliv na cokoliv)
- přátelské a anonymní prostředí
- milí lidé, dobré hodnocení
- jsme nejdostupnější, nejvíce vidět
- jsme odborně zdatní, sestřičky, vědí co dělají
- máme dobrý systém
- jsme zapálení, máme empatii a ochotu pomáhat
- náš dosah testování je unikátní
- odbornost, profesionalita
- systém PIST
- centrum zdraví

KOMUNITNĚ
PACIENTSKÁ SEKCE

- kvalitní a unikátní služby (ale je tu prostor pro zlepšení)
- dobře nastavené standardy
- máme oporu v komunitě
- máme velkou odbornost
- máme zájem o klienty
- sociální pracovníci mají zájem o klienty
- podpora a pomoc
- velký rozsah služeb

PREVENTIVNÍ SEKCE

- efektivní oslovování cílovových skupin
- máme dopad na širokou veřejnost (měřitelné úspěchy)
- dobrý mix aktivit
- děláme besedy na školách, pro mladý a je to stravitelný (chceme dělat ještě větší dosah)
- jsme jedineční
- ochota jít do nových aktivit
- hodně odborných informací a jedinečné know-how

EKONOMICKÁ SEKCE

- máme více zdrojové financování (donoři, vlastní financování, municipality, EU, ministerstvo atd.)
- nacházíme zdroje, dokážeme důstojně ocenit zaměstnance
- orientujeme se v dotacích
- účetní chodí ve středu a v pátek :) a výplaty jsou v čas

PERSONÁLNÍ SEKCE

- široká síť profesionálů
- umíme si šáhnout na ty nejlepší lékaře infektology, máme network lidí
- intranet ulehčuje hodně práce
- jednáme rychle a vstřícně

KOMUNIKACE ČSAP

- kreativita
- nebojíme se jít do netradičních věcí
- působíme sympaticky lidé nás mají rádi
- naše jméno a značka je vnímaná dobře
- máme zajímavé témata, jsou vnímané dobře
- máme dobrý rozsah, podcast, časopis působí pozitivně
- máme velký objem informací pro veřejnost

SLABÉ STRÁNKY (weaknesses)

1. *V čem máme nedostatky nebo problémy?*
2. *Jaké oblasti našeho fungování nebo oddělení by mohly být lepší?*
3. *Jaké zdroje nám chybí nebo jsou nedostatečné?*
4. *Které procesy a technologie nás zpomalují nebo jsou neefektivní?*
5. *Jaké dovednosti a odborné znalosti nám chybí? (principy/how to / jak to vypadá) / ti co chtějí a ne že jít to urvu - spasil / skrze něco, aby to upustil*

ZDRAVOTNÍ SEKCE	KOMUNITNĚ PACIENTSKÁ SEKCE	PREVENTIVNÍ SEKCE	EKONOMICKÁ SEKCE	PERSONÁLNÍ SEKCE	KOMUNIKACE ČSAP
<ul style="list-style-type: none">• velká přetíženost• je to horší s poskytování bližších termínů• nevyužitý potenciál, smlouvy s pojišťovkami• máme podstav (oddělní se smrsko na 2.5 lidí, chybí lékař na plný úvazek)• nedostatečně zapojení lidé na DPČ/DPP• málo péče pro lidi s HIV - nemáme pacienty, necílíme na ně s vernologickými problémy• není nastavený u jednotlivých sekcí odpovědnost za projektové řízení a leadership• zpětná vazba se neřeší• potřeba průběžné vzdělávání• velká admin zátěž u testování	<ul style="list-style-type: none">• máme podstav hledá se sociální pracovník• veřejné zdroje - peníze co máme jsou v ohrožení (pan Jurečka nám nepřeje)• nedostatečná provázanost na komunitu• chybí komunitní pracovníci (mělo by se pracovat s členskou základnou)• potřeba upravit organizační struktura sekce• slabé propojení z komunitou• problémy s odborníky - komplikace obsadit pozice	<ul style="list-style-type: none">• nedostatečná destigmatizace skrze antistigmatizační kampaň• chybí zacílení na zdrav. a soc. pracovníky• nemáme až takový dopad skrze školení (máme hodně školení 6-7tis, ale v jednom ročníku je 110 tis lidí, aby každé dítě mělo informaci, jak se chovat v sexu)• nedostatečný rozsah samostatných kurzů - lépe cílit, dosah na heterosexuální skupiny (relativně jednodušší ke skupině gay)• nedostatek inovativní, zajímavé nové akce, která nás zviditelní• neproběhl upgrade propagačních materiálů, zastaralejší materiály, třeba se více odvázat• nevyužitý potenciál sekce (nejen besedy a balíčky, ale chce to mít jasné cílové skupiny, jak zaměřit komunikaci, cíl služeb vs. služby)	<ul style="list-style-type: none">• velký problém je byrokracie - hodně papírování• jsme plně závislí na dotacích• chybí nám analytika kontroingu (abychom mohli jednoduše zjistit co kolik stojí a mohli se lépe rozhodovat)• nedostatek zdrojů, jsme závislí na dotacích• chybí projektový leadership (projektové řízení)• nevyužíváme dostatečně zpětnou vazbu• finanční řízení, identifikace nákladů dle středisek	<ul style="list-style-type: none">• chybí nám lidé, kteří jsou kvalitní a kvalifikovaní• potřebujeme si vybírat, vhodné se opírat o komunitu (ideálně na pozici brát gay friendly typy, kterýho se nebojím, který není káravej, není to lecjaký doktor, který zapadne do naší atmosféry)• hodně lidí odešlo• nedostatečný nábor a headhunting - cílit specificky, když chceme specifické lidi, aby tady byl dlouhodobě spokojený a dávalo mu to smysl• je to průběžná práce např. nevyužitá reklama v čekárně• centralizované řízení, generální tajemník - kdo za to zodpovídá na úseku? riziko malé odpovědnosti	<ul style="list-style-type: none">• chybí známá tvář, která by nás zaštitila• nedostatečný fokus na advokacii (společenský diskurz, který se týká všech témat, které řešíme)• nevyužitá komunikace přes zaměstnance a komunitu• není vydefinovaná formálně strategie pro šéfy sekcí (nemáme to hozené na papíře a nejsme sladění, na vzájemných prunicích)• nedostatečná spolupráce s jinými organizacemi• není optimální interní komunikace (sdílení informací, aby byli všichni v obraze)• nedostatečná komunikace s mladší generací (nejsme úplně aktuální (např. instagram), ale zase nechceme být "gay news" např. vzdělávací okénka)

PŘÍLEŽITOSTI (opportunities)

1. *Jaké nové trhy nebo segmenty můžeme oslovit?*
2. *Jaké jsou aktuální trendy, které můžeme využít?*
3. *Jaké nové technologie nebo inovace bychom mohli zavést?*
4. *Jaké partnerské vztahy nebo aliance by nám mohly pomoci?*
5. *Existují nějaké legislativní nebo ekonomické změny, které bychom mohli využít? (tak to vytiskni a pošli mi je) / zkusit facebook / nikdo neví nci - vše je relativní - do ur max all that matters*

ZDRAVOTNÍ SEKCE	KOMUNITNĚ PACIENTSKÁ SEKCE	PREVENTIVNÍ SEKCE	EKONOMICKÁ SEKCE	PERSONÁLNÍ SEKCE	KOMUNIKACE ČSAP
<ul style="list-style-type: none"> • otevřená společnosti tématům - dá se tu o tom hovořit, msg se dá poslat dál • mezinárodní spolupráce (průřezové), je tam spousta zajímavých nápadů • spolupráce s pojišťovnami • HIV pacienti • poskytování nových služeb pro komunitu HIV • nové komerční služby (např. veterina? :) • rošířit služby o očkování jako takové • větší delegace práce • více služeb pro HIV, rozšířování venerologická péče • zpoplatnění testů pro širokou veřejnost • prevence v rámci zaměstnaneckých balíčků • testování pro firmy, pro vězení 	<ul style="list-style-type: none"> • více zapojit naše pacienti do naší práce • příležitost ve změně zákona (zákon o veřejném zdraví) • zrušit a znovu založit MPSV • více přiblížit skužby zdravotnickým zařízením • vychovávat odbornou veřejnost (např. tvořit tutorial videa pro doktory - co dělat v různých situacích a jak komunikovat) • trans lidi - klíčová skupina pro HIV - vůbec se to neřeší nejsou statistiky, jakou mají péči jak je ošetřená 	<ul style="list-style-type: none"> • společnost je tématům sex. zdraví otevřená • spolupráce a testování s dalšíma organizacema • více vnášet LGBT+ témata • zapojit AI (poradna jako takový chat bot • školit učitele nejen žáky • certifikovat besedy • více přenášet inspiraci ze zahraničí • ucelovat vizuální identitu průřezově materiály ČSAP 	<ul style="list-style-type: none"> • financování z rezervních fondů pojištoven • více vlastních zdrojů • více síťování, péče o dárce • podívat se po příležitostech • firemní dárcovství • hledat spolufinancování, potenciální zdroje, pronájem prostor, komerční služby, crowdfunding 	<ul style="list-style-type: none"> • personální - zkusit využít víc interní zdroje • dobrovolnická práce • využít čekárnu, komunikovat mezi sebou (lidi, co chodějí na testy) • lovit v naší komunitě • zapojení škol (např. které mají zaměření na sociální služby) • např. skrze stáže bychom si vychovávali lidské zdroje 	<ul style="list-style-type: none"> • rainbow friendly komunikace firem - hraje nám to do karet • společnost je pozitivně naladěná LGBT+ změny • AI (mohla by pomáhat ke vnitřní efektivitě - školení copilot - zjednodušuje práci, vhodné udělat přehled potřeb a možností AI) • větší síťování - komunikace a dosah, atraktivita sociálních sítí • jsme fér - barter výměna, více integrovaná • možnost nových kanálů (stánky - rozšíření značky skrze festivaly a veletrhy) • využití mediálních partnerů či veřejně známé osobnosti • vymyslet více besed - přednášek

HROZBY (threats)

1. *Kdo jsou naši hlavní konkurenti a jaké jsou jejich silné stránky?*
2. *Jaké ekonomické nebo tržní podmínky nám mohou uškodit?*
3. *Jaké jsou možné legislativní nebo regulační změny, které nás mohou ovlivnit?*
4. *Jaké technologické změny nebo inovace by mohly ohrozit naše postavení?*
5. *Existují nějaké vnější faktory, které mohou negativně ovlivnit náš business?*

ZDRAVOTNÍ SEKCE	KOMUNITNĚ PACIENTSKÁ SEKCE	PREVENTIVNÍ SEKCE	EKONOMICKÁ SEKCE	PERSONÁLNÍ SEKCE	KOMUNIKACE ČSAP
<ul style="list-style-type: none"> • neochota pojišťoven uzavírat s novými subjekty (problém s rozšiřováním služeb) • změna přístupu pojišťoven k Prep • konkurence v testování (gay podniky) • nedostatek personálu a lékařů na trhu práce • konkurence Prep • Rozkoš bez rizika - nerespektují legislativu • omezování dotačních tituů - ministerstva, kraje 	<ul style="list-style-type: none"> • změny zákonů pro provoz a financování sociálních služeb, změna zákoníku práce (nedá se na to dlouhodobě spolehnout) • legislativní rámec je ovlivňován politikou • zátěž sledovat všechny pravidla podle čeho se jede • snížená poptávky klientů ČSAP - budou ubývat • nejsou statistiky HIV+, nevíme, jak na tom jsou • nedokážeme zaplatit • nedostek financování mpsv - mění se o celostátních službách - hodnocení služeb 	<ul style="list-style-type: none"> • konkurence - v online prostoru jedou svoji prevenci, komunikují na mladý lidi, můžeme ztratit pozici leadera (např. Loono) • nedostatek zdrojů • administrativa, obava ohledně akreditace 	<ul style="list-style-type: none"> • změna metodik a legislativy - v důsledku admin. zátěž • snižování zdrojů, dotační tituly ministerstva (snižuje se balík, který se rozděluje) • nedostatek grantů • dům není náš • těžké finančně ohodnotit lidi z trhu práce • změna společenské situací např. odliv sponzorů 	<ul style="list-style-type: none"> • nedostatek úzkoprofilových lidí • změna zákoníku práce v rámci DPP • nedostatek zdrojů 	<ul style="list-style-type: none"> • narůstající trend cíleného trolení a rozeštvávání, vnášení nenávisti do společností • nízký zájem médií o HIV+ témata • komunikace s panem Zlámalem • konkurence komunikace, nové kanály komunikace s cílovými skupinami

5 klíčových hodnot	MISE / cíle pro jednotlivé hodnoty	klíčové kroky / aktivity / programy
<i>1) ochrana</i>	<ul style="list-style-type: none"> - implementace pocitu ochrany do každé služby - preventivní programy - safespace 	<ul style="list-style-type: none"> • proškolení poradců, jak komunikovat s klienty, kteří přijdou se testovat • komunikační manuál, desatero, etický kodex, jak komunikovat ochranu • zpětná vazba, sbírat data PIST, jak nás hodnotí • dokazát, abychom byli number one pro HIV+, abychom je hned napadli, skrze kampaň a osvětou, dali jim vědět
<i>2) otevřenost</i>	<ul style="list-style-type: none"> - nízkoprahovost pro jakoukoliv komunitu - sledujeme vývoj v oblasti HIV+ otevíráme nová témata - otevřít a nastavit naši organizaci tak, aby se každý cítil, že je tady vítaný - vytvoření komunitního centra 	<ul style="list-style-type: none"> • rozšířit cílovku, témata jiných skupin: trans, nebinární • zpětná vazba PIST • nízkoprahovost pro - hetero komunita neví, zda sem můžu jít a nechat se testovat, není problém k nám přijít
<i>3) péče o HIV pacienty</i>	<ul style="list-style-type: none"> - aby člověk žijící s HIV měl stejnou kvalitu života jako člověk nežijící s HIV - vytvoření a aktualizace portfolia služeb navazující na potřeby PL HIV+ - podpora komunity 	<ul style="list-style-type: none"> • data jsou (vyžádat si je) ale nejsou srozumitelně v prezentaci nebo v naše informačním materiálu, kdo jsou ti lidé s HIV+ • lepší popsání cílové skupiny HIV+ • zmapovat jejich potřeby skrze dotazníkové šetření, co vlastně potřebují (budou mít odlišné potřeby napříč věkovými skupinami, co by chtěli za služby)
<i>4) profesionalita</i>	<ul style="list-style-type: none"> - mít profesionální pracovníky a metodiky - edukovaný personál - profi služba od profi týmu - implementace principu: a) analýza b) služba c) vyhodnocení 	<ul style="list-style-type: none"> • podpora vzdělávání zaměstnanců, pravidelní absolvovat školení, sdílení poznatků • vychováváme si profi zaměstnance, ti se účastní workshopů a kongresů, máme systém interního vzdělávání - sdílení poznatků mezi sekcemi • máme organizovanou nalejvárnou - medicinské informacema aktuální o HIV+
<i>5) aktivismus</i>	<ul style="list-style-type: none"> - leadership v boji za lidská práva - snaha o zlepšení lidských práv - změny právních předpisů - otevírat témata a boj za práva důležité pro komunitu a být komunitou vnímán jako ochránce těchto práv - líp se prezentovat, komunikace až na hranu - destigmatizace 	<ul style="list-style-type: none"> • najít specialistu, který by se stal HIV + ombudsman (výrazná osobnost, která je vidět, která se stará, destigmatizační práce, HIV+) • cíl nebýt schovaní, nyní nejsme uplně vidět při komunikaci těchto témat • tvořit newsletter, infromovat o věcech, které se dějou • více se zapojovat do diskusí ohledně LGBT+ témat

Zhodnocení a doporučené další kroky 1/2

Účastníci workshopu našli primárně shodu na pojmenování silných a slabých stránek, stejně tak příležitostí a hrozeb. Následně došlo k přiřazování konkrétních řešení a konkrétních aktivit k naplňování vize a mise. To tvoří kvalitní odrazový můstek pro rozpracování do dílčích priorit a následně aktivit realizovatelných v čase.

Doporučené další kroky:

1. Vyjasnění a komunikace Vize a Mise

- Rozpracování unikátní hodnoty ČSAP: Doporučuji, aby se tým soustředil na detailní formulaci a jasné komunikování unikátní hodnoty, kterou ČSAP přináší. Vhodné je popsat odpovědi na následující otázky:
 - 1) Jaká je naše unikátní hodnota pro klienty?
 - 2) Jaké jsou naše klíčové úspěchy v posledních letech a co jsme se z nich naučili?
 - 3) Jak můžeme lépe využít naše silné stránky k maximalizaci příležitostí
 - 4) Jak můžeme minimalizovat naše slabé stránky, aby nás nebrzdily?
- Transparentnost a Zapojení Zaměstnanců: Důležité je, aby klíčoví zaměstnanci chápali a přijali vizi a misi organizace. Toho lze dosáhnout prostřednictvím dalších k tomu určených setkání a workshopů zaměřených na sladění týmů jednotlivých úseků, kde by centrální otázka měla být: Jak můžeme skutečně propsat vizi a misi do našeho fungování?

2. Optimalizace interní komunikace a struktury

- Sjednocený Jazyk: Implementace jednotného jazyka napříč všemi sekcemi, aby byla zajištěna jasná a efektivní komunikace. To může zahrnovat tvorbu komunikačního manuálu nebo školení zaměřeného na interní komunikaci.
- Zjednodušení procesů: Ke zvážení je zjednodušení a standardizaci administrativních procesů, zejména v oblastech, které byly identifikovány jako přetížené (např. zdravotní a ekonomická sekce).

3. Zvýšení efektivity a kvality služeb

- Profesionalizace a vzdělávání: Pokračování v rozvoji dovedností a odbornosti zaměstnanců skrze pravidelná školení, workshopy a mezinárodní spolupráci. Je vhodné vytvořit plán, který zajistí kontinuální vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, aby existovala kapacita rychle reagovat na nové výzvy.
- Technologické inovace: Ke zvážení je zavedení moderních technologií, jako je využití AI pro zvýšení efektivity a automatizaci rutinních úkolů. Mohlo by to zahrnovat například chatbota pro základní poradenství nebo systém pro lepší sledování výsledků aktivit.

Zhodnocení a doporučené další kroky 2/2

4. Strategické plánování a prioritizace

- Stanovení priorit: Doporučuji se zaměřit na stanovení jasných priorit pro každou sekci s konkrétními odpovědnostmi a časovým rámcem. To zahrnuje přiřazení lídrů projektů, kteří budou zodpovědní za dosažení stanovených cílů.
- Flexibilita a přizpůsobivost: Následné aktivity nemusí přinést očekávané výsledky. Je klíčové pravidelně vyhodnocovat dopady jednotlivých kroků a být připraveni upravit strategie na základě zpětné vazby a dosažených výsledků.

5. Zapojení komunity a rozšiřování vlivu

- Posílení komunitní spolupráce: Aktivně zapojit komunitu HIV+ a širší LGBT+ komunitu do rozhodovacích procesů a vývoje programů. To může zahrnovat pravidelné konzultace, dotazníky nebo vytvoření poradní skupiny složené z členů těchto komunit. Zároveň klíčové je získávání kvalitativních a kvantitativních dat.
- Zviditelnění a destigmatizace: Práce na zvýšení viditelnosti ČSAP prostřednictvím cílených kampaní, které destigmatizují HIV+ a zdůrazňují roli ČSAP jako lídra v oblasti lidských práv. Možnost zvážit také využití známých osobností nebo influencerů, kteří mohou přispět k šíření povědomí.

6. Finanční stabilita a diversifikace zdrojů

- Hledání nových zdrojů financování: ZKe zvážení je hledání způsobů rozšíření zdrojů financování, včetně většího zapojení soukromého sektoru, firemního dárcovství a crowdfundingových kampaní. Klíčové je budovat strategické partnerství, které může posílit finanční stabilitu organizace.
- Efektivní využití zpětné vazby: Implementace systémů pro sběr a analýzu zpětné vazby od dárců a klientů, aby bylo možné lépe řídit finanční zdroje a přizpůsobit nabídku služeb aktuálním potřebám a požadavkům.

7. Kontinuální vyhodnocování a učení

- Pravidelné hodnocení a úpravy: Zavedení pravidelného hodnocení realizovaných aktivit a jejich dopadů. Pokud aktivity nesplňují očekávání, je nutné rychle identifikovat problémy a přizpůsobit strategii.
- Sdílení úspěchů: Ujistit se, že úspěchy jsou pravidelně sdíleny jak interně, tak s širší veřejností, aby byla posílena motivace a důvěra v ČSAP.

Parkoviště odložených témat

- spolupráce se soukromým sektorem
- větší otevřenost v době testování
- naše hodnoty a odráží je náš fyzický a digitální prostor
- azyl dům?
- jak hodnotit plány za rok, práce sekcí?
- odpovědnost za výsledky
- přenášení zahraniční zkušenosti, chtělo by to systém, aby víc z nás jezdilo a přebírali zkušenosti
- potenciál AI pro naši práci
- politici a některé strany jsou negativně nastavené ODS na magistrátu
- konkurence nerespektuje legislativu a dělají si co chtějí (Rozkoš bez rizika)
- Prague Pride - mají dominantní postavení



STRATEGIE ČSAP 2024 - 2025

VIZE A MISE

KLÍČOVÉ HODNOTY ČSAP

**HODNOTY ČSAP BYLY NADEFINOVÁNY ZÁSTUPCI
ČLENSKÉ ZÁKLADNY SPOLKU I KLÍČOVÝMI
PRACOVNÍKY ORGANIZACE**



OCHRANA



PROFESIONALITA



OTEVŘENOST



PÉČE O LIDI ŽIJÍCÍ S HIV



AKTIVIZMUS

PÉČE O LIDI ŽIJÍCÍ S HIV



- Naše aktivity cílí na **lidi žijící s HIV**.
- Naše aktivity mají za cíl, aby osoby žijící s HIV měli stejnou **kvalitu života**, jako člověk bez HIV.
- **Podporujeme** komunitu lidí žijících s HIV

OCHRANA



- Je pro nás důležitý princip / archetyp **OCHRANY**.
- Naším cílem je tento princip implementovat do každé aktivity.
- Důležitou součástí těchto aktivit jsou **preventivní programy**
- V našem Domě Světla tvoříme **bezpečné útočiště** pro různé cílové skupiny. (HIV+, MSM (LGBTIQ), sexuálně aktivní populace, ...)

PROFESIONALITA

- Naši organizaci budujeme na **zapálených, edukovaných a profesionálních pracovnících**.
- Tvoříme a naplňujeme metodiky, které nám umožňují **poskytovat profesionální služby**.
- Věříme v **dlouhodobé zlepšování** našich služeb ANALÝZA -> SLUŽBA -> VYHODNOCENÍ.



OTEVŘENOST



- Usilujeme pro **nízkoprahovost** pro každou komunitu, na kterou cílíme.
 - Klíčové služby poskytujeme bezplatně a anonymně (výjimka pro AZYL)
 - Pokud je nějaká služba zpoplatněna, je to formou nadstandardu
- Všechny touchpointy (web, komunikace, materiály, Dům světla, ...) budují pocit otevřenosti, aby se každý cítil **vítaný**.
- Otevíráme se **novým výzvám** a tématům v oblasti HIV

AKTIVIZMUS

- Naše společnost je leaderem **boje za práva HIV komunity** v ČR.
- Našimi projekty bojujeme za **destigmatizaci HIV**.
- Velké úsilí věnujeme **legislativnímu rámci** práv PL HIV komunity.



CÍLOVÉ SKUPINY

Princip **CIBULE**. To **nejdůležitější** je uprostřed, ale všechny vrstvy tvoří **jedinečný celek**.

