

DIA

Újragondolt küldetés

2025

Szervezet bemutatása

A **Demokratikus Ifjúságért Alapítvány (DIA)** célja, hogy a fiatalok olyan tudással és készségekkel rendelkezzenek, amelyek szükségesek egy jól működő demokráciában: vitakultúra, kritikus gondolkodás, együttműködés és kreatív problémamegoldás. Ennek elérésében interaktív tréningekkel, játékokkal támogatjuk őket, így a tanulás igazi élmény a fiatalok számára. Legfőbb tevékenységünk az “Egy hajóban evezünk” közösségi vitaklubhálózatunk működtetése és fenntartása, melynek célja a fiatalok helyzetbehozása, a helyi szintű szerepvállalásuk támogatása, a szociális készségfejlesztés és attitűdváltozás az aktív állampolgárság tekintetében. Megvalósítunk több Erasmus+ projektet, egy nagyszabású ENSZ UNDEF projektet, közösségépítő tevékenységeket, vitaworkshopokat, folyamatosan fejlesztjük és népszerűsítjük a saját fejlesztésű VoxPop vitajátékunkat, valamint a VoxPop kártyajátékot, amely az érvelési hibákra épül.

Esettanulmány bemutatása

Hogyan lehet egy civil szervezetet hatékonyabbá és szakmailag ütőképessé tenni? A DIA az elmúlt években átfogó szervezeti megújuláson ment keresztül, hogy még jobban támogathassa a fiatalokat a vitakultúra, a kritikus gondolkodás és az aktív állampolgárság fejlesztésében. A tanulmány bemutatja a szervezet átalakulásának főbb lépéseit – a célok újradefiniálásától a csapatépítésen át a professzionális működés kialakításáig –, és rávilágít arra, hogy egy elkötelezett csapat és tudatos stratégiai döntések miként járulhatnak hozzá egy szervezet sikeréhez.

Új irányok, régi értékek

A DIA szakmai életútjában mindig is kiemelt szerepe volt a közösségi vitának, vagyis annak, hogy egy problémát minél több szempontúan közelítsünk meg és értsünk meg annak érdekében, hogy arra hatékony megoldásokat találjunk. Számos országos szintű programot valósítottunk meg, melyekbe fiatalokat és szakembereket is bevontunk (pl. Szóval?!; Szólj bele!). Ezt követően a DIA fókusza többértűvé vált, szakértő szervezetként kezdett működni, melynek során több kiemelt projektet valósítottunk meg, de többször dolgozunk együtt más szakértői csoportokkal, részesei voltunk kutatási folyamatoknak.

2020 fordulópontot hozott a vezetésben is: megváltozott a vezető személye, mely **egy sor átalakulást hozott magával**, például a szervezeti célok kijelölésében is. Egy civil szervezet vezetőjének tudása, tapasztalata hatalmas hatással van a szervezet működésére és arra is, hogy meghatározza az irányt: mire helyezzük a hangsúlyt, mit engedjünk el? Noha professzionális eltérésről van szó, mégsem minőségi különbséget kell ez alatt érteni, sőt! A DIA magas szakmai minőségének a fenntartása önmagában is nagy kihívást jelentett az új vezetőnek és stábnak, éppen ezért is **fogalmaztuk újra a célkitűzéseket** úgy, hogy közben megőriztük a DIA szakmai örökségét és az előző vezető által lefektetett legfontosabb szakmai alapokat.

Célként fogalmaztuk meg, hogy az újonnan megalakult stáb szakmailag ütőképes, elkötelezett és lojális legyen, továbbá azt is, hogy a DIA célja egyszerű, jól megfogható legyen és kiaknázza a szervezetben lévő, a hosszú évek során felhalmozódott szakmai muníciót.

Első lépés: újradefiniálás

Először **a stábon belül kezdtük meg a munkát** annak érdekében, hogy mindenki számára világos legyen, kik is vagyunk, mit csinálunk és milyen célból - ez egyfajta újradefiniálás volt, de enélkül felesleges lett volna a további lépcsőket megmászni. Ez az újradefiniálás meglehetősen hosszú folyamatot eredményezett: dolgoztunk vele stáb üléseken, szervezetfejlesztő napokon, de a nyári elvonulást is e köré szerveztük. Ehhez a folyamathoz **igénybe vettük külső szervezetfejlesztő szakember támogatását**, aki megismerve a szervezetet és a tagokat egy komplex programmal készült számunkra. Fontos volt emellett, hogy a saját eszközeinkkel is támogassuk a folyamatot: alkalmaztuk a közösségi vita gyakorlatait és eszközeit, de az általunk a célcsoportban is használt közösségépítő gyakorlatokkal is aktívan dolgoztunk a saját csapatunkon. Végül **megalkotásra került a DIA azóta is használatban lévő célmeghatározása**, melyben minden szót újraértelmeztünk és addig gyúrtunk, amíg mindenki ugyanazt nem értette alatta.

Második lépés: a stáb

Rendkívül fontos, hogy egy szervezet - különösen, ha kislétszámú - **jól tudjon csapatként dolgozni**, a tagok bízzanak egymásban, és támogassák egymást a munkafolyamatok során. Éppen ezért szintén az első lépések egyike volt, hogy a stábbal folyamatosan és sűrűn foglalkozzunk **csapatépítő** célzattal is, melynek során jobban megismertük egymást, élményeket szereztünk, összekovácsolódtunk. Később a működésünk részévé vált, hogy rendszeresen időt töltsünk egymással:

évente kétszer csapatépítéssel egybekötött stratégiai napot és elvonulást tartunk, év végén és tanév végén **megünnepeljük magunkat és az elért eredményeinket**, évente egyszer családi napot tartunk, valamint évente 2-3 alkalommal kisebb csapatépítő eseményeket szervezünk pl. társasjáték est, darts, vagy kirándulás formájában.



Harmadik lépés: professzionalitás

Mind a vezető, mind pedig a stáb tagok részéről elengedhetetlen, hogy valóban szakmai módon működhessünk, így támogatva a céljaink elérését. Ennek első szintje, hogy olyan **tudással, tapasztalattal rendelkezünk**, melyek szükségesek a szakmai munka tervezéséhez és megvalósításához, ezért főként társadalomtudományi végzettséggel és hozzáértéssel bíró tagok alkotják a stábot. Ezen felül fontos, hogy a vezető kiemelten foglalkozzon **saját vezetői fejlődésével** is - ennek érdekében rendszeresen részt vesz vezetőképzéseken és coachingfolyamatokban. A megszerzett tudást pedig azonnal beépíti a stáb mindennapi munkájába, valamint a stratégiaalkotás és felülvizsgálat folyamatába. A külső szakember által tartott szervezetfejlesztési folyamatokra is időről időre szükség van, amit szerencsére legalább évi egyszer igénybe is tudunk venni. A stáb ilyen módú támogatása szintén hozzájárul a DIA állóképességének növeléséhez is.

Negyedik lépés: működés

Az egyéni, csoportos és az egész szervezetre fókuszáló folyamatos képző és fejlesztési folyamatok eredményeképpen egyrészt **kialakult egy szervezetőként is funkcionáló stratégia háza** a szervezetnek, mely a szervezetet annak misszója, víziója, mérföldkövei és értékei mentén írja le egy jól nyomonkövethető formában. **Kialakult továbbá egy mindennapos működési rutinja**, melyek által a DIA szervezeti kultúrája is jól leírható. Ezek a pillérek elengedhetetlenek a mindennapi működés során, de kifejezetten akkor, ha a szervezetnek döntéseket kell meghoznia: Milyen jellegű projekteket tudunk elvállalni? Támogatja-e egy-egy felkérés a DIA stratégiai céljait? Illeszkedik-e a működési rendünkbe egy-egy új pályázati lehetőség? Mindezek hiányában ezeket a döntéseket hosszú döntési folyamatok előznék meg, így azonban csak rá kell pillantani a stratégia házra.

Fenntartható Fejlődés

Fontos, hogy ezeket a változásokat csak úgy tudtuk hatékonyan menedzselni, hogy **több pro bono támogatást, valamint kisebb pályázati forrásokat is nyertünk** ezekre a fejlesztési folyamatokra. A szervezetfejlesztés- és a vezetőképzés meglehetősen költséges folyamat, a szervezeti wellbeing támogatásáról nem is beszélve - kifejezetten egy civil szervezet esetében. Remek lehetőség, hogy több cég és civileket támogató ernyőszervezet (pl. Civil Impact) is úgy gondolja, hogy a fenti lehetőségeket ingyenesen kínálja a civil szervezeteknek.

A mindennapok

Egy hosszú, legalább 1-1,5 évig tartó **átalakulási folyamatot** írtunk le melynek mindennapi alkalmazása szintén tartogatott és tartogat **kihívásokat**, egyrészt a mikro- és makrokörnyezet mozgása és alakulása miatt, másrészt pedig a szervezet tagjainak fluktuációja miatt is. Ezekben a helyzetekben is sokat jelent, hogy **vissza tudunk nyúlni az alapokhoz és a meglévő tagok is jól kommunikálják a szervezeti célokat és működési módot** az újonnan érkezők felé. Ezzel együtt azonban izgalmas kihívást okozhat, amikor a szervezeti tagok számának aránya olyan módon borul fel, hogy egy ideig több lesz új, frissen belépett kolléga, mint a régi, tapasztalt. Ez a változás óhatatlanul is nagyobb figyelmet és törődést igényel, melyet mind szervezeten belül (csapatépítés, egyéni- és csoportos reflexiók), mind pedig kívülről (szervezetfejlesztés, csapatépítés) érdemes folyamatosan támogatni, miközben a mindennapi működésből, kommunikációból és közös tevékenységekből is sokat profitálhatunk, tanulhatunk.

is sokat profitálhatunk, tanulhatunk.

Összességében elmondható, hogy **a folyamat elérte a kitűzött céljainkat**, miszerint szakmailag ütőképesek, elkötelezettek és lojálisak legyünk a DIA irányába. Ehhez járultak - és járulnak hozzá azóta is - a különféle belső és külső képzési lehetőségek, közösségépítő tevékenységek, szervezetfejlesztés és coaching. Sikerült továbbá azt is elérni, hogy a DIA célja egyszerű, jól megfogható legyen, mely magába foglalja a szervezetben lévő, a hosszú évek során felhalmozódott szakmai muníciót. Ennek a folyamatos munkának köszönhető, hogy

- ma már országszerte 20 közösségi vitaklub működik, és számuk folyamatosan növekszik,
- tevékenységünk alapja a közösségi vita és a közösségépítés elméleti és gyakorlati módszertana és eszköztára,
- nagy hangsúlyt fektetünk a partnerségekre és a hálózatépítésre, hogy hosszú távon fenntarthatóvá tegyük nemcsak a vitaklubok működését, hanem a szervezet egész tevékenységét is.

Tippek a változtatáshoz és újradefiniáláshoz

1. **Merjünk változtatni** - noha nagyon ijesztőnek tűnik, mindig megéri a befektetett energia.
2. **Ér hibázni** - ez a folyamat sok buktatóval és kihívással jár, nem baj, ha nem sikerül mindent elsőre megugrani, ér hibázni és tanulni belőle.
3. **Kell egy csapat** - szánjunk időt és energiát a saját csapatunk megismerésére, támogatására, jól létének fokozására, a csapatépítésre és a szakmai fejlődésre is.
4. **Professzió** - minden hiába, ha nem a szakmaiság mentén szervezzük a működésünket - érdemes ezért egyénileg és csoportosan is folyamatosan tanulni, új kihívások elé állítani magunkat, képeződni és ezt a tudást beforgatni a szervezetbe is.
5. **Vizsgáljuk felül** - legalább évi egyszer üljünk le közösen és értékeljük az évet a stratégia ház tükrében is - nézzünk meg az erősségeket, a fejlesztési területeket és ha kell, fogalmazzunk meg a változásokra irányuló célkitűzéseket.
6. Ha szükséges, **indítsuk újra a folyamatot** az 1. ponttól.

Az esettanulmány a Stronger Roots program keretein belül készült. A program célja, hogy a civil szervezetek növeljék és erősítsék társadalmi bázisukat, támogatói közösségüket.

A **Stronger Roots program** az Európai Unió Polgárok, Esélyegyenlőség, Jogok és Értékek (CERV) programjának finanszírozásával valósult meg.

Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.