

# Plan rozwoju Fundacji 2do2

## 1. WSTĘP

Fundacja 2do2 została zarejestrowana w listopadzie 2022 roku. Plan jest mapą drogową dla naszej organizacji. Pomoże nam w stabilnym rozwoju, określaniu bieżących zadań, mierzeniu sukcesu oraz określaniu krótkoterminowych celów. Plan rozwoju powstał na lata 2023 – 2024.

### Misja Fundacji:

*Wspieramy organizacje pozarządowe w terenie całej Polski w budowaniu i rozwijaniu procesów zarządczych, tak aby ich rozwój i funkcjonowanie oparte było na stabilnych podstawach, i przekładało się to na bardziej efektywne działania merytoryczne, a potencjał wzrastał.*

*Wierzymy, że każda organizacja może działać lepiej i sprawniej, tak aby stabilnie się rozwijać, dbać o dobrostan swoich pracowników jak również dobrostan zespołu liderów (zarządów), działać sprawniej, w zgodzie z ogólnie obowiązującymi przepisami.*

*W tym celu budujemy społeczność organizacji, szkolimy i prowadzimy procesy rozwojowe. Tworzymy również rozwiązania IT służące pracy organizacji.*

## 2. POTRZEBY I TYPY ODBIORCÓW DZIAŁAŃ FUNDACJI.

Wg. Raportu Klon Jawor wśród trzech najczęściej pojawiających się problemach w funkcjonowaniu organizacji są trudności z rozliczeniami, sprostaniu wymaganiom grantodawców, utrzymaniem zaangażowania członków oraz wypalenie liderów i lidererek.

W naszej opinii te problemy mają wspólny punkt wyjścia- brak wystarczających umiejętności zarządczych w kadrach organizacji oraz idący z nim w parze brak narzędzi ułatwiających zarządzanie skrojonych do potrzeb NGO.

### **Dobre zarządzanie w organizacjach**

Z naszej wiedzy wynika, że w organizacjach brakuje wiedzy jak dobrze zarządzać. Zaskakująco wiele organizacji, nawet działających na dużą skalę, ma nie uporządkowane procesy wewnętrzne. Działa *ad hoc* i akcyjnie. Działa to dobrze, gdy jest dobrze, jednak czyni organizacje nieodpornymi na kryzysy, trudności. Źle ułożone (lub w ogóle nie ułożone) procesy takie jak obieg dokumentów, jasny podział zadań, zarządzania finansów całej organizacji powoduje często napięcia i kryzysy w zespołach. Częstym zjawiskiem jest nadmiernie wiele zadań i odpowiedzialności w rękach 1 czy 2 osób - co z kolei prowadzi do wypalenia liderów, w sytuacji skrajnej nadużyć i kryzysów powodujących rozpad organizacji.

Dobre zarządzanie przyczynia się do:

- efektywniejszego wykorzystywania środków,
- sprawniejszej realizacji działań misyjnych organizacji
- zmniejszenia obciążeń zespołów i zmniejszenia ryzyko wypalenia zawodowego,
- organizacji działających w ramach przepisów prawa
- większego zaufania do organizacji

Dobre zarządzanie to:

- Włączanie zespołu we współdecydowanie (dopasowane do roli , możliwości pracowników)
- Transparentność i jasność procesów i procedur działania
- Działanie w ramach obowiązującego prawa
- Działanie elastyczne - stałe uczenie się i ulepszanie sposobu realizacji misji i celów statutowych

Obecnie widzimy brak dobrych praktyk i przykładów zarządzania - skrojonych do potrzeb NGO. Brakuje również świadomości jak ważna jest jego rola w rozwoju III sektora.

Dobre zarządzanie oprócz wiedzy i właściwych procedur potrzebuje również odpowiednich narzędzi.

## **Dostępność narzędzi dla NGO**

Mimo kroków milowych jakie wykonały organizacje w zakresie pracy online i korzystania z narzędzi IT w swojej pracy w ciągu ostatnich 3 lat, nadal potrzebna jest znaczne wsparcia w tym zakresie.

Rośnie liczba rozwiązań dostępnych dla NGO (specjalne oferty wielu firm które oferują swoje produkty dla NGO za darmo lub po niższej cenie). Natomiast nadal brakuje:

- Wiedzy o dostępnych rozwiązaniach
- Narzędzi skrojonych do specyficznych potrzeb NGO (np w zakresie zarządzania finansami, projektami)

Organizacje potrzebują:

- Wiedzy na temat dostępnych rozwiązań
- Pomocy w dobieraniu właściwych narzędzi do swoich praktyk
- Wprowadzenia w nowe rozwiązania, przyjaznych instruktaży
- Tworzenia narzędzi do specyficznych potrzeb organizacji

## **Specyficzne potrzeby poszczególnych typów organizacji**

Oprócz tych ogólnych potrzeb i problemów (wymienionych powyżej) widzimy specyficzne problemy i potrzeby poszczególnych typów organizacji. W wyniku naszych doświadczeń podzieliliśmy organizacje na 4 typy:

### a) Organizacje młode (założone 1 rok lub mniej wcześniej)

Co roku przybywa około 5 tys. nowych organizacji pozarządowych, chcielibyśmy, aby oni również mieli dostęp do wiedzy, jak działa branża NGO oraz aby uczyli się na naszych doświadczeniach, dzięki czemu być może unikną popełnianym najczęściej błędom i sprawniej będą w stanie rozwinąć swoje działania. Nowe organizacje często zakładane są przez osoby młode, z doświadczeniem innych działań (np. doświadczonych w pracy w organizacjach studenckich, w firmach). Osoby te wiedzą, jak działać efektywnie, lubią poznawać nowe narzędzia ułatwiające pracę. Aktywnie szukają wiedzy w zakresie pracy III sektora – np. wiedzy w zakresie rozliczeń, RODO, pozyskiwania środków. Osoby te łatwo wdrażają się w korzystanie z nowych narzędzi i wykorzystują ich wszystkie funkcjonalności.

Potrzeby tej grupy: organizowanie szkoleń z różnych aspektów działania NGO, wsparcie w sprawnym układaniu procesów i szybkim uzupełnianiu wiedzy.

### b) Organizacje lokalne – działające na małą skalę

Mówimy tu o organizacjach, które często działają już od szeregu lat, jednak tradycyjnie nie wychodzą poza niewielką skalę swoich działań. Takie organizacje często bazują na społecznej pracy członków i członkiń. Organizacje te prowadzone są „po godzinach”. Liderami i liderkami są osoby w różnym wieku, o różnych kompetencjach, często o niskich kompetencjach cyfrowych.

Osoby te mniej chętnie sięgają po nowe narzędzia, często się ich obawiają. Z drugiej strony bardzo takich narzędzi potrzebują, gdyż mają problemy z obsługą arkuszy kalkulacyjnych (projekty często rozliczają na papierze, na kalkulatorze, sprawozdania przygotowują w Wordzie). Wiele organizacji, chce pozostać w działaniach na skalę lokalną, w działaniach półprofesjonalnych. Ma bardzo małe zasoby finansowe na koordynację i zarządzanie - dlatego też potrzebuje robić możliwie efektywnie i bez dodatkowych obciążeń.

Potrzeby tej grupy: Usprawnianie działań – wyciąganie wniosków z dotychczasowej działalności, pomoc w kryzysach w organizacji, możliwość poznawania innych organizacji i wymiany dobrych praktyk, aktualizacja wiedzy w rozmaitych zakresach. Możliwość otrzymania indywidualnego wsparcia dostosowanego do potrzeb i tempa. Dobre i efektywne zarządzanie jest bardzo pomocne dla organizacji w tej skali – otrzymują one często bardzo małe środki które mogą przeznaczyć na koordynację. Dostęp do narzędzi - dostępnych cenowo, łatwych w obsłudze.

#### c) Organizacje średniej wielkości

Przy zwiększającej się skali działań organizacje często odczuwają przytłaczający wzrost obciążeń (zarządzaniem zespołami, projektami, finansami, procesami). Organizacje te rosną, czasem dynamicznie, i potrzebują wiedzy z wybranych zakresów związanych z ich rozwojem (np. nową formą działalności, poradami księgowymi, poradami prawnymi/ RODO).

Potrzeby tej grupy: pomoc w układaniu bardziej zoptymalizowanych procesów w rosnącej organizacji, pomoc w zarządzaniu finansami całej organizacji (przy zwiększającej się skali), potrzeba lepszego zarządzania zespołem – lepszego i bardziej klarownego podziału zadań, wprowadzenie procedur.

#### d) Organizacje duże

Duże organizacje częściej mają ułożone procesy wewnętrzne, jednak w wielu wypadkach nadal potrzebują tu wsparcia i usprawnienia. Szczególnie w zakresie zarządzania włączającego, partnerskiego. Potrzebują narzędzi usprawniających pracę.

Potrzeby tej grupy: Uporządkowanie procesów zarządczych – często istniejących w organizacji jednak nie często nie spisanych lub nie wdrożonych, nieaktualizowanych. Wyciąganie wniosków z dotychczasowej działalności, pomoc w zarządzaniu zespołem – podział zadań/ zakresy kompetencji/ procedury.

**Kluczowe działania**, mogące zaradzić wyżej wymienionym problemom to:

- Zwiększanie świadomości jaką rolę w rozwoju sektora społecznego pełni dobre zarządzanie
- Podwyższenie jakości praktyk i procedur realizowanych w organizacjach
- Tworzenie wygodnych, skrojonych pod potrzeby NGO narzędzi ułatwiających zarządzanie i pracę w NGO
- Zwiększenie doświadczenia, tworzenie sieci wymiany dobrych praktyk (= wzmacnianie potencjału, który organizacje już posiadają)

## 3. CELE

#### **Cele Fundacji:**

- Sprawne działanie sektora społecznego
- Wsparcie organizacji w realizacji pełni potencjału poprzez wzmacnianie obszarów zarządczych
- Tworzenie innowacyjnych rozwiązań IT wspierających pracę organizacji

#### **Cele długoterminowe:**

- Stworzenie sieci na rzecz dobrego zarządzania
- Stworzenie bazy szkoleń i zasobów wiedzy (własnych oraz oferowanych przez organizacje partnerskie)
- Tworzenie, utrzymywanie i aktualizacja narzędzi IT.

#### **Cele na lata 2023 -2024 związane z realizacją celów statutowych:**

1. Zawiązanie sieci na rzecz dobrego zarządzania
2. Stworzenie mocnej współpracy z partnerami strategicznymi
3. Rozwój 2 narzędzi do zarządzania NGO:
  - a. do prowadzenia budżetu całościowego organizacji
  - b. narzędzia do samodiagnozy
4. Rozwój programu coachingowo- mentoringowego wspierającego rozwój organizacji w zakresie usprawniania procesów, procedur i zarządzania finansami (pilotaż, przygotowanie materiałów, nabór organizacji)

## **Cele operacyjne z zakresu rozwoju instytucjonalnego organizacji na lata 2023 - 2024:**

- Stworzenie identyfikacji wizualnej Fundacji
- Budowanie rozpoznawalności Fundacji i jej ekspertów
- Wzmacnianie Fundacji w zakresie budowania marki, określania wartości, dróg dotarcia do organizacji, budowania i realizacji biznesplanów (w celu dywersyfikacji źródeł finansowania)
- Wzmacnianie procesów zarządczych w organizacji

## **4. PLAN DZIAŁANIA do 30.12.2024 r.**

Plan działań został podzielony wg przedstawionych wcześniej celów.

### **4a. - DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ MISJI ORGANIZACJI**

#### **Cel 1. Zawiązanie sieci na rzecz dobrego zarządzania**

Zainicjujemy społeczność aktywnie wymieniającą się dobrymi praktykami na rzecz dobrego zarządzania w organizacji. Stworzenie grupy na fb, grupy mailingowej, kierowanie szkoleń, inicjowanie zbierania doświadczeń, wymianę dobrych praktyk. Włączanie do grupy tematów związanych ze wsparciem dobrostanu, NVC etc. Metody aktywnego słuchania. Grupy skierowane do liderów organizacji. Typy spotkań w sieci:

- Szkolenia, - Szkolenia dla sieci średnio co 2-3 miesiące. Szkolenia tematyczne prowadzone przez ekspertów, tematy dopasowane do potrzeb grupy.
- Cykliczne spotkania - wymiana dobrych praktyk, konsultacje koleżeńskie, moderowanie przez facylitatora z Fundacji. Spotkania na rzecz wymiany dobrych praktyk, wsparcia koleżeńskie, budowania społeczności. Spotkania co ok 1,5 miesiąca.

Cyklicznie, w zależności od możliwości Fundacji organizowanie wydarzeń offline, możliwości spotkania się osób "na żywo".

#### **Działanie 1. Zainicjowanie działania sieci - IX- XII 2023 r.**

**Działanie 1a.** Informowanie, rekrutacja do sieci (działanie stałe)

**Działanie 1b.** Facylitacja spotkań

**Działanie 1c.** Organizowanie szkoleń tematycznych dla sieci

#### **Działanie 2. Stałe prowadzenie sieci - I- XII 2024 r.**

#### **Cel 2. Stworzenie mocnej współpracy z partnerami strategicznymi (organizacjami partnerskimi z którymi będziemy wymieniać się zasobami, ofertą i ekspertami)**

##### **Działanie 1. Pozyskanie partnerów - IX 2023- III 2024**

**Działanie 1 a)** Przygotowanie ofert (Pokazanie obszarów i korzyści). Rezultat: oferty wraz z graficznymi projektami.

**Działanie 1 b)** Spotkania

##### **Działanie 2. Budowanie współpracy (m.in projekty partnerskie, promocja ofert , wymiana ekspertów) III- XII 2024.**

**Działanie 3.** Przygotowanie raportu na temat używania narzędzi IT w pracy NGO (współpraca z partnerami strategicznymi). - V- XII 2024

Budowanie partnerstw z nowymi organizacjami i umacnianie współpracy będzie również realizowane na bieżąco, niezależnie od pozyskania partnerów strategicznych.

### **Cel 3. Stworzenie 2 nowych narzędzi.**

W oparciu o badanie potrzeb przeprowadzone w ubiegłych okresach mamy wstępne pomysły na 2 narzędzia. Szczegóły narzędzi będą każdorazowo konsultowane i rozwijane w oparciu o dalsze badanie potrzeb, analizę rynku, współpracę z organizacjami, współpracę z UX i programistą. W latach 2023-2024 planujemy realizację następujących dwóch narzędzi:

- **Działanie 1.** Narzędzie do przygotowania i prowadzenia budżetu całościowego NGO - VII- XII 2023.
- **Działanie 2.** Narzędzie do samodiagnozy dla organizacji (tzw. "Niezbędnik finansowy") - I- XII 2024.

Po przygotowaniu narzędzi:

- Przygotowanie Landing Pages
- Promowanie rozwiązań
- Szkolenia z narzędzi

### **Cel. 4. Rozwój programu coachingowo- mentoringowego wspierającego rozwój organizacji.**

Program skierowany jest do organizacji nowych lub/i działających na niewielką skalę.

Organizacje otrzymają wsparcie w zakresie usprawniania procesów, procedur i zarządzania finansami (pilotaż, przygotowanie materiałów, nabór organizacji) poprzez cykl spotkań coachingowych wraz z przygotowaniem rekomendacji oraz procedur dostosowanych do potrzeb danej organizacji.

Cykl spotkań: ok 10 godzin / 1 organizacja + opracowanie materiałów dedykowanych + wdrożenie procedur w zespole.

**XI 2023- III 2024**

**Działanie 1.** Przygotowanie materiałów coachingowych i programu kursu

**Działanie 2.** Nabór grupy pilotażowej, przeprowadzenie pilotażu

**Działanie 3.** Ewaluacja pilotażu

**Działanie 4.** Aktualizacja programu, naniesienie poprawek.

## **4 b. DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ROZWOJEM ORGANIZACJI**

- **Stworzenie identyfikacji wizualnej Fundacji - IX - XII 2023**

Działanie 1 - przygotowanie projektu

Działanie 2 - aktualizacja strony www i ofert o nowy projekt

- **Budowanie rozpoznawalności Fundacji i jej ekspertów**

Działanie 1 - Aktywne prowadzenie profili Facebook i LinkedIn - na bieżąco

Działanie 2 - Przygotowywanie treści eksperckich, udział w wydarzeniach branżowych, wizyty w mediach - na bieżąco

Działanie 3 - Udział w wydarzeniach branżowych (konferencje/ warsztaty/ szkoły NGO) - 2024

- **Wzmacnianie Fundacji w zakresie określania misji, wizji, wartości, dróg dotarcia do organizacji, budowania i realizacji biznesplanów (w celu dywersyfikacji źródeł finansowania)**

**Działanie 1.** Konsultacje z ekspertem w zakresie dopracowania misji, wizji, wartości które oferujemy - IX - XII 2023

**Działanie 2.** Cykliczne spotkania coachingowe z zew. doradcami - I kwartał 2024, ostatni kwartał 2024

**Działanie 3.** Doszkolenie kadry z przedsiębiorczości, realizacji biznesplanów - VI- XII 2024

- **Wzmacnianie procesów zarządczych w organizacji**

**Działanie 1.** Wdrożenie programu do zarządzania zadaniami i projektami - V - VI 2023

**Działanie 2.** Przygotowanie odpowiednich procedur - I- XII 2023

Antymobbingowych

Procedura zakupowa (w tym konflikt interesów)

Kodeks etyczny pracownika (a w nim zapisy antydyskryminacyjne)  
Polityka wspierania zrównoważonego rozwoju

**Działanie 3.** Działania na rzecz zwiększenia dostępności (strona www, metody włączające online, etc.) - Wdrożenie polityki dostępności (w tym dostępności dla osób o zróżnicowanych potrzebach i sytuacji rodzinnej) - **I kwartał 2024**  
**Działanie 4.** Superwizja zespołowa (w celu usprawniania zarządzania i współpracy w zespole) - **ostatni kwartał 2023; II i IV kwartał 2024**

## 5. Ewaluacja i aktualizacja programu rozwoju

Powyższy plan rozwoju będzie cyklicznie podsumowywany, ewaluowany i aktualizowany. Planowane terminy aktualizacji programu:

- Listopad 2023
- Kwiecień- Maj 2024

Działania wspierane będą również ewaluacją wybranych działań (np. szkoleń), w celu podnoszenia jakości realizowanych działań.

W miarę możliwości do procesu ewaluacyjnego zapraszać będziemy zewnętrznego facylitatora/ facylitatorkę. Jednak w razie braku środków finansowych na to działanie zespół posiada wystarczające kompetencje aby spotkanie podsumowujące i aktualizujące prowadzić własnymi siłami.