



SAMOCENA

ORGANIZACJI POZARZĄDOWEJ

narzędzie opracowane przez zespół ekspercki

w ramach projektu

**„Kujawsko-Pomorska
Federacja Organizacji Pozarządowych
– rzecznik organizacji i partner we współpracy
międzysektorowej”**

wrzesień 2011



1. Przywództwo

Poniższa tabela umożliwi dokonanie podstawowej oceny Waszej organizacji pod kątem przywództwa. Po wypełnieniu tej tabeli, na następnej stronie należy wymienić w czym Państwa organizacja jest najlepsza, a co wymaga poprawy w wymiarze indywidualnym lub zespołowym. Metodą jest dochodzenie do konsensusu!

Jaka jest obecnie sytuacja Twojej/Waszej organizacji?

Prosimy o zaznaczenie krzyżykiem właściwego pola przy każdym ze stwierdzeń.

Lp.	PRZYWÓDZTWO	NIE	NIE WIEM	W FAZIE PLANU	W TRAKCIE REALIZACJI	TAK
1	Czy Lider (Liderzy) opracował i zakomunikował misję organizacji (jakie są nasze cele) i wizję organizacji (dokąd zmierzamy)?					
2	Czy Lider (Liderzy) opracował zestaw wartości i kodeks etyki dla organizacji?					
3	Czy Lider (Liderzy) służy za wzór pod względem przestrzegania i służenia wartościom organizacji?					
4	Czy zmiany (ulepszenia) w organizacji są monitorowane przez Lidera (Liderów)?					
5	Czy zmiany (ulepszenia) w organizacji są weryfikowane przez Lidera (Liderów)?					
6	Czy zmiany (ulepszenia) w organizacji są promowane przez Lidera (Liderów)?					
7	Czy Lider (Liderzy) współpracuje z innymi podmiotami (np. organizacjami pozarządowymi, administracją, biznesem)?					
8	Czy Lider (Liderzy) inspiruje ludzi do rozwoju własnego?					
9	Czy Lider (Liderzy) inspiruje ludzi do rozwijania organizacji?					
10	Czy dzięki Liderowi (Liderom) organizacja jest sprawna, elastyczna i gotowa do ewentualnych zmian?					
11	Czy Lider (Liderzy) uwzględnia zasady równości szans kobiet i mężczyzn w zarządzaniu organizacją?					



Jakie są MOCNE STRONY Waszej organizacji w ww. zakresie?

Jakie są obszary wymagające POPRAWY (doskonalenia) w Waszej organizacji w ww. zakresie?



2. Strategia

Poniższa tabela umożliwia dokonanie podstawowej oceny Waszej organizacji pod kątem strategii. Po wypełnieniu tej tabeli, na następnej stronie należy wymienić w czym Państwa organizacja jest najlepsza, a co wymaga poprawy w wymiarze indywidualnym lub zespołowym. Metodą jest dochodzenie do konsensusu!

Jaka jest obecnie sytuacja Twojej/Waszej organizacji?

Prosimy o zaznaczenie krzyżykiem właściwego pola przy każdym ze stwierdzeń.

Lp.	STRATEGIA	NIE	NIE WIEM	W FAZIE PLANU	W TRAKCIE REALIZACJI	TAK
1	Czy istnieje strategia Waszej organizacji w formie dokumentu?					
2	Czy strategia organizacji wynika ze zrozumienia potrzeb i oczekiwań interesariuszy (podopiecznych, organizacji, pracowników np.)?					
3	Czy weryfikujemy i udoskonalamy założenia strategii organizacji?					
4	Czy organizacja systematycznie informuje personel (pracownicy, wolontariusze np.) o postępach realizacji strategii?					



Jakie są MOCNE STRONY Waszej organizacji w ww. zakresie?

Jakie są obszary wymagające POPRAWY (doskonalenia) w Waszej organizacji w ww. zakresie?



3. Zarządzanie personelem (pracownikami, wolontariuszami)

Poniższa tabela umożliwi dokonanie podstawowej oceny Waszej organizacji pod kątem zarządzania personelem. Po wypełnieniu tej tabeli, na następnej stronie należy wymienić w czym Państwa organizacja jest najlepsza, a co wymaga poprawy w wymiarze indywidualnym lub zespołowym. Metodą jest dochodzenie do konsensusu!

Jaka jest obecnie sytuacja Twojej/Waszej organizacji?

Prosimy o zaznaczenie krzyżykiem właściwego pola przy każdym ze stwierdzeń.

Lp.	ZARZĄDZANIE PERSONELEM	NIE	NIE WIEM	W FAZIE PLANU	W TRAKCIE REALIZACJI	TAK
1	Czy organizacja rozwija wiedzę i umiejętności personelu (pracowników, wolontariuszy) np. przez szkolenia?					
2	Czy organizacja rozwija wiedzę i umiejętności pracowników np. przez awans, powierzanie nowych zadań, system nagród?					
3	Czy pracownicy organizacji rozumieją jej misję, wizję, wartości i strategię?					
4	Czy organizacja rozwija i nagradza zaangażowanie, umiejętności i kreatywność pracowników?					
5	Czy przepływ informacji w organizacji jest skuteczny i działa we wszystkich kierunkach?					
6	Czy organizacja dba o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników?					
7	Czy organizacja oferuje dobre warunki pracy?					
8	Czy organizacja zarządza personelem z poszanowaniem zasad równości szans kobiet i mężczyzn (procesy decyzyjne, polityka zatrudnienia np.)?					



Jakie są MOCNE STRONY Waszej organizacji w ww. zakresie?

Jakie są obszary wymagające POPRAWY (doskonalenia) w Waszej organizacji w ww. zakresie?



4. Partnerstwo i zasoby

Poniższa tabela umożliwi dokonanie podstawowej oceny Waszej organizacji pod kątem partnerstwa i zasobów. Po wypełnieniu tej tabeli, na następnej stronie należy wymienić w czym Państwa organizacja jest najlepsza, a co wymaga poprawy w wymiarze indywidualnym lub zespołowym. Metodą jest dochodzenie do konsensusu!

Jaka jest obecnie sytuacja Twojej/Waszej organizacji?

Prosimy o zaznaczenie krzyżykiem właściwego pola przy każdym ze stwierdzeń.

Lp.	PARTNERSTWO I ZASOBY	NIE	NIE WIE <input type="checkbox"/>	W FAZIE PLANU	W TRAKCIE REALIZACJI	TAK
1	Czy organizacja współpracuje z innymi organizacjami pozarządowymi?					
2	Czy organizacja współpracuje z administracją?					
3	Czy organizacja współpracuje z biznesem?					
4	Czy wybór partnerów wynika z dążenia do realizacji celów organizacji i zaspokajania potrzeb odbiorców (klientów, podopiecznych np.)?					
5	Czy stosunki organizacji z partnerami są oparte na wzajemnym zaufaniu, szacunku i otwartości?					
6	Czy współpraca organizacji z partnerami opiera się na trwałych i obopólnych korzyściach?					
7	Czy organizacja uczestniczy w związkach stowarzyszeń (np. federacjach) organizacji pozarządowych?					
8	Czy organizacja zarządza finansami mając na celu zapewnienie jej trwałego i zrównoważonego rozwoju?					
9	Czy organizacja zarządza budynkami, wyposażeniem, materiałami i innymi zasobami ograniczając ich negatywny wpływ na środowisko?					
10	Czy organizacja wykorzystuje nowoczesne technologie?					



Jakie są MOCNE STRONY Waszej organizacji w ww. zakresie?

Jakie są obszary wymagające POPRAWY (doskonalenia) w Waszej organizacji w ww. zakresie?



5. Procesy, produkty, usługi

Poniższa tabela umożliwi dokonanie podstawowej oceny Waszej organizacji pod kątem procesów, produktów i usług. Po wypełnieniu tej tabeli, na następnej stronie należy wymienić w czym Państwa organizacja jest najlepsza, a co wymaga poprawy w wymiarze indywidualnym lub zespołowym.

Metodą jest dochodzenie do konsensusu!

Jaka jest obecnie sytuacja Twojej/Waszej organizacji?

Prosimy o zaznaczenie krzyżykiem właściwego pola przy każdym ze stwierdzeń.

Lp.	PROCESY, PRODUKTY I USŁUGI	NIE	NIE WIEM	W FAZIE PLANU	W TRAKCIE REALIZACJI	TAK
1	Czy organizacja planuje działania i zarządza nimi uwzględniając potrzeby interesariuszy?					
2	Czy organizacja rozwija ofertę (produkty i usługi) aby jak najlepiej wspierać odbiorców?					
3	Czy organizacja korzysta z badań (statystyki, analizy, raporty np.), opinii odbiorców i innych form informacji zwrotnej w celu planowania i wdrażania zmian (np. doskonalenia oferty)?					
4	Czy organizacja skutecznie promuje i świadczy usługi i/lub sprzedaje produkty?					
5	Czy oferta organizacji jest skorelowana z potrzebami i oczekiwaniami odbiorców?					
6	Czy organizacja dba o relacje z odbiorcami i wzmacnia je poprzez rozpoznanie i przewidywanie ich oczekiwań?					
7	Czy organizacja prowadzi dialog ze wszystkimi odbiorcami na zasadach otwartości, przejrzystości i zaufania?					



Jakie są MOCNE STRONY Waszej organizacji w ww. zakresie?

Jakie są obszary wymagające POPRAWY (doskonalenia) w Waszej organizacji w ww. zakresie?



6. Wyniki - odbiorcy

Poniższa tabela umożliwi dokonanie podstawowej oceny Waszej organizacji pod kątem *Wyników w relacjach z odbiorcami/klientami*. Po wypełnieniu tej tabeli, na następnej stronie należy wymienić w czym Państwa organizacja jest najlepsza, a co wymaga poprawy w wymiarze indywidualnym lub zespołowym. Metodą jest dochodzenie do konsensusu!

Jaka jest obecnie sytuacja Twojej/Waszej organizacji?

Prosimy o zaznaczenie krzyżykiem właściwego pola przy każdym ze stwierdzeń.

Lp.	Relacje z odbiorcami	NIE	NIE WIEM	W FAZIE PLANU	W TRAKCIE REALIZACJI	TAK
1	Czy organizacja prowadzi regularne badania odbiorców/klientów, posługując się wskaźnikami monitorującymi ich satysfakcję?					
2	Czy nasze badania mierzą prawdopodobieństwo polecenia nas przez odbiorców?					
3	Czy monitorujemy skargi i sugestie ze strony odbiorców?					
4	Czy monitorujemy postrzeganie naszej działalności przez odbiorców?					
5	Czy po monitoringu - jeśli ustalone zostaną potrzeby zmian - zmiany te są wprowadzane w organizacji?					



Jakie są MOCNE STRONY Waszej organizacji w ww. zakresie?

Jakie są obszary wymagające POPRAWY (doskonalenia) w Waszej organizacji w ww. zakresie?



7. Wyniki – relacje z personelem (pracownikami, wolontariuszami)

Poniższa tabela umożliwi dokonanie podstawowej oceny Waszej organizacji pod kątem *Wyników w relacjach z pracownikami*. Po wypełnieniu tej tabeli, na następnej stronie należy wymienić w czym Państwa organizacja jest najlepsza, a co wymaga poprawy w wymiarze indywidualnym lub zespołowym. Metodą jest dochodzenie do konsensusu!

Jaka jest obecnie sytuacja Twojej/Waszej organizacji?

Prosimy o zaznaczenie krzyżykiem właściwego pola przy każdym ze stwierdzeń.

Lp.	Relacje z pracownikami	NIE	NIE WIEM	W FAZIE PLANU	W TRAKCIE REALIZACJI	TAK
1	Czy organizacja analizuje i mierzy indywidualne kompetencje personelu?					
2	Czy opracowaliśmy system wskaźników do oceny i poprawy wydajności pracowników?					
3	Czy każdy pracownik ma jasno określony zakres obowiązków?					



Jakie są MOCNE STRONY Waszej organizacji w ww. zakresie?

Jakie są obszary wymagające POPRAWY (doskonalenia) w Waszej organizacji w ww. zakresie?



8. Wyniki – relacje społeczne

Poniższa tabela umożliwi dokonanie podstawowej oceny Waszej organizacji pod kątem *Wyników w relacjach społecznych*. Po wypełnieniu tej tabeli, na następnej stronie należy wymienić w czym Państwa organizacja jest najlepsza, a co wymaga poprawy w wymiarze indywidualnym lub zespołowym.

Metodą jest dochodzenie do konsensusu!

Jaka jest obecnie sytuacja Twojej/Waszej organizacji?

Prosimy o zaznaczenie krzyżykiem właściwego pola przy każdym ze stwierdzeń.

Lp.	Relacje z odbiorcami	NIE	NIE WIEM	W FAZIE PLANU	W TRAKCIE REALIZACJI	TAK
1	Czy organizacja motywuje pracowników do większego zaangażowania społecznego?					
2	Czy organizacja bada/monitoruje swoje społeczne oddziaływanie (np. inicjatywy, które zostały uruchomione/podjęte dzięki organizacji)?					
3	Czy organizacja na bieżąco podsumowuje wartość dodaną swoich działań?					
4	Czy potrafimy nazwać/wskazać oddziaływanie naszej organizacji na inne podmioty (np. organizacje pozarządowe, administrację, biznes)?					



Jakie są MOCNE STRONY Waszej organizacji w ww. zakresie?

Jakie są obszary wymagające POPRAWY (doskonalenia) w Waszej organizacji w ww. zakresie?



SŁOWNICZEK:

1. **Misja** – opis celów, które organizacja zamierza zrealizować na rzecz swoich odbiorców i otoczenia. Dalekosiężne cele organizacji wpływające na wypełnianie wizji.
2. **Personel** – pracownicy, wolontariusze organizacji.
3. **Przywódcy** – liderzy, osoby odpowiedzialne za organizację.
4. **Przywództwo** – sposób w jaki liderzy tworzą i umożliwiają realizację misji i wizji.
5. **Strategia** – sposób realizacji misji i wizji organizacji poprzez konkretne plany, mierzalne cele i działania.
6. **SWOT** – analiza mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń dla organizacji.
7. **Wizja** – wyobrażenie tego, co organizacja pragnie robić i dokąd zamierza dotrzeć. Kontekst wyobrażenia wyznacza misja organizacji.
8. **Lider** – osoba odpowiedzialna za organizację, kierująca/zarządzająca podmiotem, najczęściej statutowy szef organizacji.
9. **Interesariusze** – osoby/podmioty zainteresowane pozytywnie lub negatywnie działaniami organizacji [w tym jej projektami], bezpośrednio lub pośrednio wpływające na organizację.
10. **Lider [agent] zmiany** – osoba koordynująca proces samooceny w organizacji, wprowadzająca personel w zagadnienie samooceny, sposób jej przebiegu i wspierająca prawidłowy przebieg.
11. **Rozwój zrównoważony** – "Rozwój zrównoważony to taki rozwój, który zaspokaja potrzeby obecnego pokolenia bez pozbawiania możliwości przyszłych pokoleń do zaspokojenia ich potrzeb"
(Komisja Brundtland AD 1987)
12. **Metoda konsensusu** – w pracy grupowej dochodzenie do wspólnego wyniku na drodze ustaleń, negocjacji, bez formy głosowania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

