



KUJAWSKO-POMORSKA  
**FEDERACJA**  
ORGANIZACJI  
POZARZĄDOWYCH

# **SAMOCENA ORGANIZACJI POZARZĄDOWEJ**

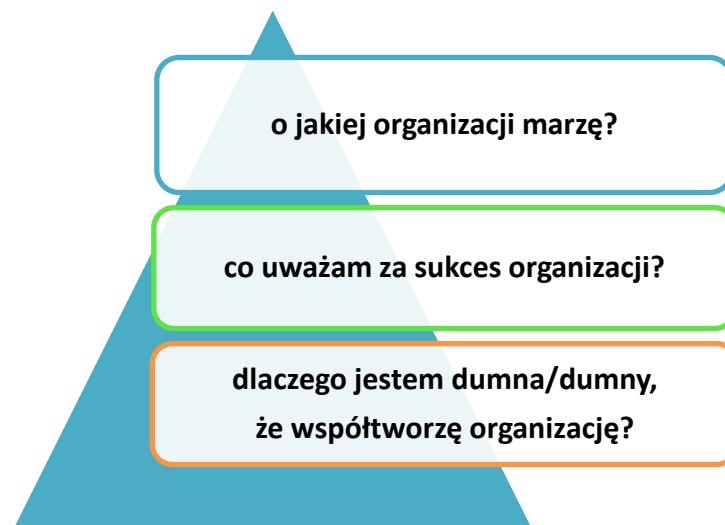
Toruń, sierpień 2015 roku

## I. Wprowadzenie czyli „Rzecz o intencjach”

**Samoocena jest zaproszeniem do rozmowy.** Do poświęcenia czasu na rozmowę o organizacji. Rozmowę przeprowadzoną wśród osób, które organizację współtworzą. Samoocena opiera się na przekonaniu, że **organizacja pozarządowa jest wspólnotą wszystkich osób w niej aktywnych.** I dlatego proces samooceny ma wzmocnić i rozwinąć organizację oraz ludzi, którzy ją tworzą, ma pomóc budować wspólnotę, która będzie mogła o sobie powiedzieć, że jest wspólnotą skuteczną.

Czy znajdujemy czas by zastanowić się „nad nami jako organizacją”? Czy rozmawiamy o naszych marzeniach co do organizacji? Czy te same rzeczy rozumiemy jako sukces? I przede wszystkim czy postrzegamy naszą organizację jako wspólnotę? Samoocena jest zachętą do postawienia takich pytań i ich dyskusowania w gronie członków, wolontariuszy, pracowników, współpracowników i zarządu organizacji. Bardzo często są to pytania, które nigdy wcześniej w organizacji nie zostały zadane. Ale samoocena to także wspólne odpowiadanie na te pytania, uzasadnianie odpowiedzi. Ważne, by każdy w zespole mógł się wypowiedzieć na każde z postawionych pytań. Warto rozmawiać i o tym, co jest dobrą praktyką organizacji, i o tym w jaki sposób się doskonalić.

Jako kluczowe dla samooceny uważamy trzy pytania, które powinny cały proces rozpoczynać, tzn. pojawić się na pierwszym spotkaniu w ramach samooceny (spotkaniu „stop-klatka”). I każdy z uczestników powinien na te pytania szeroko i z przekonaniem odpowiedzieć:



## II. Proces rozwoju organizacji

Aby mówić o procesie trzeba wskazać pewne założenie, które organizacja spełnia. Punktem wyjścia jest sformalizowana działalność (stowarzyszenie lub fundacja). Forma łączy energię ludzką i ułatwia ciągłość działań. Wiele organizacji powstaje z oddolnych nieformalnych działań, jako odpowiedź na potrzebę stabilności, jak i przedłużenia realizacji określonych celów.

W dalszej kolejności, albo już w trakcie zawiązywania działalności zespół osób tworzących organizację pozarządową stawia sobie cele, jak i określa misję. Ustalenie wartości nadrzędnych, które są dla organizacji ważne, jest krokiem, który wydaje się naturalny w tym procesie. Scalenie zespołu na gruncie stałych zasad-wartości wydaje się kluczowe dla rozwoju organizacji. Największym kapitałem każdej organizacji pozarządowej są ludzie, zespół osób, które skupiają się na gruncie określonych wartości, aby osiągać cele organizacji. To element niezastąpiony w procesie rozwoju.

Zakładając, iż bardzo ważnym w zdefiniowaniu organizacji pozarządowej jest jej wymiar społeczny (społecznikowski), przyjmujemy kierunek na wspólnotowość, jaka charakteryzuje zespół ludzi pracujących w organizacji. Wspólne określanie misji, celów oraz ich osiągnięcie, wspólne podsumowywanie pewnych etapów w życiu organizacji to właściwy azymut w codziennym funkcjonowaniu organizacji pozarządowej. Autorefleksja i przyglądanie się sobie stanowi miłowy krok w rozwoju.

Jak doskonalić i tym samym utrzymać żywotność organizacji pozarządowej? Można wykorzystać elementy samooceny. Stosowanie takiego narzędzia jak samoocena zakłada świadomą pracę zespołu tworzącego organizację. Na samoocenę i wprowadzenie zmian wynikających z tej swoistej autodiagnozy potrzeba zapewne wiele energii, jednakże z pewnością zaprocentuje to zwiększeniem potencjału organizacji. Wielokrotnie organizacja musi zmieniać, czy też modyfikować swoje cele i misję, jak również sposoby działania. Zmieniają się ludzie zaangażowani w pracę zespołu. Raz wykonana praca nakierowana na wewnętrzny rozwój organizacji przeciera drogę procesowi rozwoju.

Opierając się na własnych doświadczeniach i dobrych praktykach, rekomendujemy stałą dbałość o rozwój organizacji, zespołu osób, który ją tworzy i odpowiedzialnej, skutecznej oferty działań.

### III. Jak przeprowadzić samoocenę

Zastosowanie narzędzia samooceny proponujemy organizacjom pozarządowym posiadającym osobowość prawną, niezależnie od ich formy (stowarzyszenie, fundacja itp.) i niezależnie od okresu prowadzenia działalności statutowej. W samoocenie powinien wziąć udział zespół osób aktywnych w organizacji. Kto tworzy ten zespół? Musicie ustalić sami, biorąc pod uwagę specyfikę i strukturę Waszej organizacji – istnieją organizacje, w których działa kilkaset osób, ale są też małe organizacje z wąską grupą entuzjastów. W części organizacji wszyscy członkowie wspólnie realizują wszystkie zadania, w innych struktura jest rozbudowana i podzielona na sekcje wykonujące przypisane im cele i obowiązki. Zapraszając chętnych do udziału w procesie samooceny najprościej jest zadać im pytanie, czy... chcą dyskutować na trzy pytania wyliczone w „stop-klatce”.

Samoocena – w zaproponowanym na kolejnych stronach rozwiązaniu – to **trzy wyraźnie wyodrębnione elementy**: 1. spotkanie „stop-klatka”, 2. samoocena w poszczególnych modułach (z zastosowaniem arkusza pytań), 3. wykorzystanie wyników.



**Pierwszym i najważniejszym elementem samooceny jest spotkanie „stop-klatka”, konieczne dla udanego procesu samooceny ponieważ szczera rozmowa i odpowiedzi na trzy kluczowe pytania stawiane w „stop-klatce”**

są świetnym punktem wyjścia do dalszej pracy, a wnioski z tego spotkania wskażą obszar bądź obszary działania organizacji, które powinny zostać poddane samoocenie (pozwolą na wybór modułu/modułów z arkusza pytań). Jednocześnie spotkanie to weryfikuje i „porządkuje” to co poszczególni członkowie zespołu wiedzą o swojej organizacji, jakimi wyzwaniami i problemami organizacji lub wyobrażeniami o niej żyją.

*“Wielką wartością samooceny w zaproponowanej formule jest to, że dla niektórych organizacji, które z niej skorzystają wystarczające będzie przeprowadzenie tylko spotkania „stop-klatki” i zaplanowanie pracy nad poszczególnymi modułami samooceny w późniejszym czasie. Dla innej organizacji będzie to spotkanie plus 1-2 aktualnie potrzebne (tj. ważne do omówienia) moduły, a dla kolejnej organizacji – konsekwentne realizowanie wszystkich modułów samooceny w krótkim czasie.”*

Wypowiedź liderki organizacji, która przeprowadziła samoocenę

Formuła i metodologia przeprowadzenia samooceny może być inna dla każdej organizacji:

- ↳ dla niektórych organizacji wystarczające okazuje się przeprowadzenie tylko spotkania „stop-klatki”. Taka sytuacja ma miejsce np. w organizacjach o krótkim stażu;
- ↳ dla innych organizacji wystarczające jest przeprowadzenie spotkania „stop-klatki”, a następnie przedyskutowanie 1-2 modułów ważnych dla organizacji „dzisiaj”;
- ↳ dla kolejnych organizacji ważne będzie przeprowadzenie wszystkich modułów (w kolejności ustalonej wcześniej przez zespół tej organizacji) po wcześniejszym spotkaniu „stop-klatki”.

Organizacje różnie przygotowują się i przeprowadzają spotkanie „stop-klatki”, jak i samoocenę w poszczególnych modułach. Część z nich najpierw przekazuje do zastanowienia uczestnikom procesy arkusz pytań i za kilka dni spotyka się na dyskusji (przygotowanie się przed spotkaniem i dyskusja na forum zespołu). Inne pozwalają na wypełnienie wszystkich lub wybranych modułów samooceny w formule anonimowej, następnie zbierają odpowiedzi i wspólnie dyskutują nad wynikami. Jeszcze inne siadają do rozmowy bez przygotowania. **W każdym z powyższych rozwiązań najważniejsza jest jednak zasada, aby spotkanie „stop-klatka” poprzedzało pracę nad modułami samooceny.** Na dalszym etapie samooceny warto także zaplanować choćby kilka dni przerwy między spotkaniem „stop-klatki” a spotkaniem nad pierwszym z wybranych przez Was modułów samooceny.

## IV. Moduły samooceny



### ↪ Dlaczego w modułach dominują pytania zamknięte?

Pytania zaproponowane w poszczególnych modułach samooceny (najczęściej rozpoczynające się od słowa „Czy...”) są tylko punktem wyjścia do dyskusji – pokazują ważne aspekty wybranych zagadnień, podpowiadają kierunki rozmowy. Jednak zdecydowanie warto, aby je rozszerzać, pogłębiać, dostosowywać do specyfiki organizacji. Najważniejsze, aby w samoocenie nie uciekać od tematów i pytań wymagających lub trudnych – skoro w zespołowej rozmowie kwestia drażliwa, trudna lub niewygodna pojawiła się, nie można jej pomijać, albo w inny sposób uciekać od dyskusji na jej temat.

### ↪ Dlaczego w modułach są... tabelki?

Nie jest zadaniem dla Waszego zespołu wypełnienie tabelki. Ważne jest postawienie pytań i rozmowa na wskazane kwestie. To jak podsumujecie Wasze ustalenia, zależy wyłącznie od Was. Natomiast w każdym module, po udzieleniu odpowiedzi na poszczególne pytania oraz dyskusji po każdym pytaniu, bardzo przydatne jest wspólne podsumowanie i spisanie wniosków ("co ustaliliśmy w tym punkcie?").

## Obszar 1. ZESPÓŁ – WSPÓLNOTA

„Wspólnie tworzymy organizację, dziś i na przyszłość”.

„Rozmowa o ludziach w organizacji pozwoliła określić miejsce każdej osoby od ‘centrum decyzyjnego’ – omówić poczucie wpływu na działalność stowarzyszenia. To bardzo ułatwia utożsamianie się z organizacją i stanowienie jej ważnej części.”

Wypowiedzi przedstawicieli organizacji, które przeprowadziły samoocenę

Celem tej części samooceny jest rozmowa osób zaangażowanych w działania organizacji na temat zespołu, który współtworzą i funkcjonowania w tym zespole. Osobista i wspólna refleksja o zespole, który tworzymy. To okazja do postawienia pytań o to **jakim zespołem jesteśmy?** Co nam pomaga, a co przeszkadza w budowaniu zintegrowanego, skutecznego zespołu i właściwych w nim relacji? Kiedy zespołowa praca tworzy warunki dla pełnego wykorzystania umiejętności i predyspozycji, a także marzeń osób, które go tworzą?

Rozmowa w tej części samooceny służy budowaniu organizacji jako *skutecznej wspólnoty*, prowadzi do **uspołeczniania organizacji**, świadomego rozwoju i kształtowania organizacji, w której z poczuciem misji oraz zaangażowaniem chcemy pracować.

Lp.	Pytanie	odpowieź/komentarz
1	Czy w Waszej organizacji istnieje grupa ludzi, którą można nazwać zespołem?	
2	Ile osób liczy Wasz zespół i kto go tworzy?	
3	Jakie cechy/kryteria musi posiadać grupa ludzi, by tworzyła dobry zespół?	
4	Jak nazwałabyś/nazwałbyś relacje panujące w Waszym zespole?	
5	Co najbardziej scala (integruje) Wasz zespół?	
6	Co utrudnia jego integralność?	
7	Jak określisz rolę lidera/przywódcy w Waszym zespole?	
8	Co jest Twoją motywacją do pracy (zaangażowania) w	

	zespole?	
9	Na jakich cechach zespołu Ci zależy i które z nich chcesz szczególnie rozwijać?	

Podsumowanie – wspólne wnioski płynące z rozmowy i dyskusji na powyższe zagadnienia:



## Obszar 2. MISJA

Czym jest misja organizacji pozarządowej? Misja odpowiada na pytanie *“Po co istnieje organizacja”*. To misja nadaje sens istnienia organizacji – jest inspiracją i zarazem wytyczną wskazującą kierunek działania dla ludzi działających w organizacji pozarządowej.

Lp.	Pytanie	TAK	NIE
1	Czy organizacja posiada misję jako nadrzędny cel działalności? <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>jeżeli tak</i> następują kolejne pytania,</li><li>▪ <i>jeżeli nie</i> – zastanówcie się co jest misją Waszej organizacji?</li></ul>		
	Komentarz:		
2	Czy misja organizacji jest adekwatna do jej działań?		
	Komentarz:		
3	Czy znasz misję organizacji?		
	Komentarz:		
4	Czy utożsamiasz się z misją organizacji?		
	Komentarz:		
5	Czy uczestniczyłeś/eś w określeniu misji organizacji?		
	Komentarz:		

## Obszar 3. WSPÓŁPRACA Z ODBIORCAMI DZIAŁAŃ

*Przedsięwzięcie społeczne to przede wszystkim wielka odpowiedzialność wobec tych, na rzecz których działamy. To działanie powinno być trwałe i efektywne, tak by można było mówić o bezpieczeństwie procesu wsparcia. Jeśli deklarujemy chęć pomocy, to konsekwencją tego musi być pewność, że taką pomoc zagwarantujemy. Jeśli pomagamy, to konsekwencją tego musi być pewność, że nasza pomoc jest najlepsza z możliwych.*

(z preambuły "Karty Wskazań Efektywnego Partnerstwa Biznes-NGO")

Najważniejszą grupą, o którą musi zadbać organizacja, to jej odbiorcy. Planując działania i realizując cele należy najpierw poznać i przeanalizować potrzeby osób, które chcemy wspierać. Kluczowe pytania wymagające odpowiedzi w tym obszarze to:

**(1)** Jak zespół organizacji **planuje** działania?

**(2)** W jaki sposób zespół **realizuje** działania?

### (1) Planowanie działań

Lp.	Pytanie	TAK	NIE
1	Czy organizacja weryfikuje potrzeby odbiorców planując działania, tworząc projekty itp.?		
	Komentarz:		
2	Czy w proces planowania włączacie interesariuszy, tzn. grupy odbiorców, partnerów oraz zespół?		
	Komentarz:		
3	Czy analizowany jest wpływ planowanych przez Was działań na inne grupy niż bezpośredni odbiorcy oraz na otoczenie (szerszy kontekst działań, wpływ na społeczność lokalną)?		
	Komentarz:		

4	Czy planowane działania zawierają analizę finansową, element efektywności działań i przewidują kontynuację?		
	Komentarz:		
5	Każde działanie wiąże się z ryzykiem, czy zespół analizował ryzyko w planach działań?		
	Komentarz:		

## (2) Realizacja działań

Lp.	Pytanie	TAK	NIE
1	Czy, w Waszej ocenie, działania skierowane do odbiorców są prowadzone w sposób efektywny, mądry i odpowiedzialny?		
	Komentarz:		
2	Czy wspierając odbiorców działacie na podstawie umów z odbiorcami (lub np. deklaracji, regulaminów, oświadczeń) i ich przestrzegacie?		
	Komentarz:		
3	Czy przyjmujecie skargi i sugestie odbiorców i na bieżąco na nie odpowiadacie?		
	Komentarz:		
4	Czy na bieżąco wprowadzacie zmiany konieczne dla realizacji działań?		
	Komentarz:		
5	Czy jakość realizowanych działań nie budzi zastrzeżeń zespołu, odbiorców, organów kontrolnych?		

	Komentarz:		
6	Czy odbiorcy są informowani o podejmowanych działaniach, ich celach i sensie i prowadzony jest z nimi dialog na zasadzie otwartości, przejrzystości i zaufania?		
	Komentarz:		
7	Czy monitorujecie satysfakcję odbiorców?		
	Komentarz:		
8	Czy zadania realizujecie w sposób zindywidualizowany w trosce o dobro każdego odbiorcy?		
	Komentarz:		
9	Czy po zrealizowanym działaniu (np. projekcie) prowadzicie ewaluację i/lub badanie efektywności?		
	Komentarz:		

Podsumowanie – wspólne wnioski płynące z rozmowy i dyskusji na powyższe zagadnienia:

## Obszar 4. WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM

Powstanie organizacji pozarządowej to najczęściej wynik współpracy – założycieli stowarzyszenia czy fundatorów fundacji. Ale też cechą charakterystyczną dla organizacji pozarządowych jest współpraca z innymi podmiotami – z instytucjami publicznymi, z innymi organizacjami, z przedsiębiorcami.

### (1) Przynależność do III sektora

Lp.	Pytanie	TAK	NIE
1	Czy uważacie, że Wasza działalność jest faktycznie inna (odmienna) od funkcjonowania administracji publicznej oraz od funkcjonowania przedsiębiorstw?		
	Komentarz:		
2	Czy zabieracie głos we wspólnych sprawach III sektora (czy np. podpisujecie się pod wspólnymi apelami, bierzecie udział w spotkaniach III sektora, oddajecie głos w wyborach do RDPP itp.)?		
	Komentarz:		
3	Czy możecie podpisać się pod takim opisem Waszej działalności: „wszyscy, którzy stykają się z nami mogą powiedzieć, że nasza działalność przynosi społeczny pożytek i prowadzona jest w celach społecznych, a nie zarobkowych”?		
	Komentarz:		
4	Czy czujecie, że Wasza organizacja należy do III sektora? I więcej – że jest jego częścią?		
	Komentarz:		

## (2) Niezależność

*Niezależność organizacji wyraża się m.in. w możliwości niezależnego funkcjonowania w wymiarze merytorycznym i finansowym. Organizacja pozarządowa dba o stabilność działalności, w tym zwłaszcza zróżnicowanie źródeł finansowania. Musi być niezależna od ośrodków władzy i partii politycznych.*

[za: Karta zasad Kujawsko-Pomorskiej Federacji Organizacji Pozarządowych]

Lp.	Pytanie	TAK	NIE
1	Czy w świetle powyższej definicji uważacie, że Wasza organizacja jest niezależna? Przede wszystkim chodzi tu o niezależność pod względem proceduralnym (np. nikt spoza organizacji nie wpływa na podejmowane w organizacji decyzje), jak i pod względem funkcjonowania merytorycznego (np. działania organizacji nie są podejmowane w celu zaspokojenia celów (potrzeb) innych podmiotów, np. instytucji lub firm).		
	Komentarz:		
2	Czy Wasza organizacja jest niezależna od ośrodków władzy, partii politycznych lub podmiotów z innych sektorów (publicznych bądź gospodarczych)?		
	Komentarz:		
3	Czy środków finansowych na działalność statutową szukacie u różnych źródeł: *u sponsorów prywatnych [jakie macie doświadczenia?], **w formie grantów (dotacji) [jakie macie doświadczenia?], ***u opinii publicznej (składki, zbiórki, darowizny) [jakie macie doświadczenia?]?		
	Komentarz:		
4	[Trzy pytania] *Czy Wasza organizacja jest niezależna pod względem finansowym? **Czy środki finansowe, które składają się na roczny budżet organizacji pochodzą z różnych źródeł finansowania? ***Czy któreś ze źródeł finansowania jest na tyle duże (dominujące), że gdy organizacja utraci je, przestanie funkcjonować?		
	Komentarz:		

### (3) Współpraca z innymi podmiotami (gospodarczymi, pozarządowymi i publicznymi)

*Organizacja pozarządowa współdziała z innymi podmiotami na zasadach partnerstwa, stawiając wyżej solidarność i współpracę na rzecz dobra wspólnego, niż konkurencję i indywidualny sukces. W sytuacji, gdy zachodzi konflikt wyznawanych wartości, organizacja podejmuje działania przy zachowaniu zasad tolerancji i uznania prawa innych do posiadania odmiennego zdania.*

[za: Karta zasad Kujawsko-Pomorskiej Federacji Organizacji Pozarządowych]

Lp.	Pytanie	TAK	NIE
1	[Cztery pytania] *Z jakimi podmiotami współpracujecie? **Jaki jest charakter tej współpracy? ***Na czym ta współpraca polega? ****Co wnosicie do współpracy, a co otrzymujecie?		
	Komentarz:		
2	Czy Waszym zdaniem współpraca z innymi podmiotami to wartość? I czy np. należy ją podejmować, mimo, że nie zawsze jest prosta?		
	Komentarz:		
3	Czy należycie do organizacji lub porozumień sieciowych (formalnych i/lub nieformalnych)?		
	Komentarz:		
4	[Dwa pytania] *Czy uczestniczycie w planowaniu polityk publicznych, np. poprzez udział w grupach międzysektorowych? **Czy bierzecie udział w konsultacjach społecznych?		
	Komentarz:		

#### (4) Wartość dodana aktywności organizacji

*Z aktywności pozarządowej często wynika więcej dobra, zmian, efektów niż wyłącznie to, co planujemy. Czasami zdajemy sobie sprawę, że dzięki konkretnym działaniom wydarzyło się więcej niż przewidywaliśmy. Dostrzeżenie i nazwanie tych dodatkowych efektów – umownie określonych w narzędziu samooceny jako „wartość dodana” – jest często bardzo trudne, ale na pewno warte poświęcenia im uwagi.*

Lp.	Pytanie
1	Co jest „wartością dodaną” aktywności organizacji?
	Komentarz:
2	Co uważacie, że jest „wartością dodaną” aktywności organizacji dla Was – zespołu organizacji?
	Komentarz:
3	Co jest efektem długofalowym działań Waszej organizacji (np. wynika z kilku lat regularnych działań)?
	Komentarz:
4	Czy wartość dodana działań, jak i efekt długofalowy działań Waszej organizacji są tym, co chcecie osiągać jako organizacja, do czego przez działalność organizacji chcecie doprowadzać?
	Komentarz:
5	Czy wartość dodana działań, jak i efekt długofalowy działań Waszej organizacji jest tym, co chcą osiągać członkowie Waszego zespołu? Każde z Was?
	Komentarz:



Podsumowanie – wspólne wnioski płynące z rozmowy i dyskusji na powyższe zagadnienia:



## Obszar 5. WOLONTARIAT

Pracę wolontariacką można opisywać na wiele sposobów, a samą ideę wolontariatu analizować z wielu punktów widzenia. Jednym z celów samooceny jest refleksja i przyjrzenie się bliżej działaniom powiązanim z wolontariatem oraz promowanie idei i dobrej praktyki wolontariatu – jak oceniamy wolontariat w naszej organizacji?

### (1) Przygotowanie współpracy z wolontariuszem

Lp.	Pytanie	TAK	NIE
1	Czy podejmowanie współpracy z wolontariuszami wynika z potrzeb Waszej organizacji?		
	Komentarz:		
2	Czy Wasza organizacja zaspokaja potrzeby wolontariuszy (motywacja, miejsce pracy i narzędzia, bezpieczeństwo, integracja z zespołem, plany pracy etc.)?		
	Komentarz:		
3	Czy posiadacie w swoim zespole osobę-koordynatora odpowiadającego za wolontariuszy?		
	Komentarz:		

### (2) Nabór wolontariuszy

Lp.	Pytanie
1	Jakimi metodami/kanalami docieracie do wolontariuszy? (np.: internet, osobiście, plakaty, media)
	Komentarz:
2	W jaki sposób rekrutujecie wolontariuszy? (np.: rozmowy indywidualne, spotkania grupowe)

	Komentarz:
3	W jaki sposób sprawdzacie kompetencje wolontariuszy?
	Komentarz:

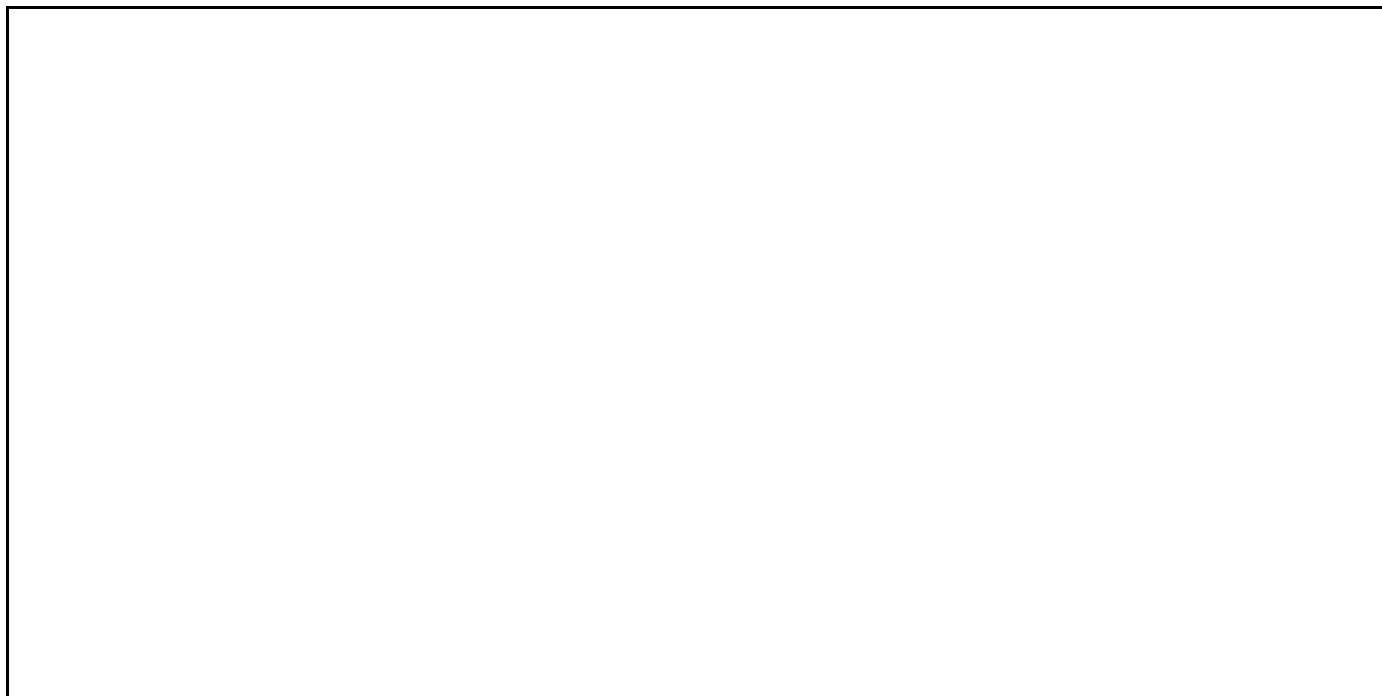
### (3) Wprowadzenie wolontariusza do zespołu

Lp.	Pytanie
1	Czy z każdym wolontariuszem podpisujecie porozumienie?
	Komentarz:
2	Czy podpisując porozumienie działacie w zgodzie z regulacjami prawnymi dotyczącymi zatrudniania wolontariuszy?
	Komentarz:
3	Czy zapoznajecie wolontariuszy z misją organizacji i zespołem?
	Komentarz:
4	Czy koordynator omawia z wolontariuszem zadania, pokazuje mu miejsce pracy i dostępne narzędzia pracy?
	Komentarz:
5	Czy Twoja organizacja kieruje wolontariuszy na badania lekarskie?
	Komentarz:

#### (4) Współpraca i motywowanie

Lp.	Pytanie
1	W jaki sposób wspieracie wolontariuszy współpracujących z Waszą organizacją?
	Komentarz:
2	W jaki sposób oceniacie pracę wolontariusza?
	Komentarz:
3	Zakończenie współpracy. Czy dokonujecie podsumowania pracy wolontariusza?
	Komentarz:
4	W jaki sposób wyrażacie wdzięczność wolontariuszowi za wykonaną pracę?
	Komentarz:
5	Czy stosujecie system przekazywania pisemnych rekomendacji lub podziękowań?
	Komentarz:
6	Czy posiadacie bazę adresową sprawdzonych wolontariuszy, do których zawsze możesz zadzwonić i zaprosić ponownie do współpracy?
	Komentarz:
7	Czy opisujecie pracę wolontariuszy na swojej stronie internetowej?
	Komentarz:

Podsumowanie – wspólne wnioski płynące z rozmowy i dyskusji na powyższe zagadnienia:



## Obszar 6. LIDER - PRZYWÓDZTWO W ZESPOLE

Ten moduł samooceny jest wyjątkowy w sposobie jego przeprowadzenia – stanowi zestaw pytań, które powinien postawić sobie lider (liderzy) i sam dla siebie winien na nie odpowiedzieć.

Jednym z celów podejmowanej w organizacji samooceny jest jej uspołecznienie tj. uwzględnianie zespołowego, wspólnotowego charakteru codziennego i długofalowego jej funkcjonowania. Rozwój organizacji wymaga stwarzania warunków do wspólnego kreowania przez zespół zarówno zasad i wartości, na których NGO bazuje, jak i współtworzenia jej zakresu i standardów działania, oczekiwanych rezultatów. Za wszystkie ogniwa sprawnie działającej organizacji odpowiedzialny jest zespół – kadra, a wśród niej lider/liderzy oraz to w jaki sposób realizują swoje przywództwo. Przywództwo **w** zespole, **poprzez** zespół i **dzięki** zespołowi.

Lp.	Pytanie	TAK	NIE
1.	Czy uczestniczyłaś/uczestniczyłeś w opracowaniu misji organizacji?		
	Komentarz:		
2.	Czy uczestniczyłaś/uczestniczyłeś w opracowaniu kodeksu etyki (zasad) dla organizacji?		
	Komentarz:		
3.	Czy wspólnie z zespołem opracowałaś/opracowałeś strategię działań organizacji?		
	Komentarz:		
4.	Czy wspólnie z zespołem omawiasz organizację i warunki pracy?		
	Komentarz:		
5.	Czy wprowadzacie zmiany (ulepszenia) w działaniach organizacji?		

	Komentarz:		
6.	Czy i jak inspirujecie ludzi w organizacji do własnego rozwoju?		
	Komentarz:		
7.	Czy i jak inspirujecie się wzajemnie do rozwoju działań organizacji?		
	Komentarz:		
8.	Czy możecie liczyć na siebie nawzajem w zespole?		
	Komentarz:		
9.	Czy i w jaki sposób układacie plan działania na dany rok?		
	Komentarz:		
10.	Czy wykorzystujesz nowoczesne technologie w pracy i zarządzaniu?		
	Komentarz:		
11.	Czy zaplanowaliście zespołowe spotkania integracyjne na dany rok?		
	Komentarz:		
12.	Czy jako członek zespołu uważasz, że masz możliwość wyrażenia swoich opinii i pomysłów na sposób funkcjonowania organizacji?		
	Komentarz:		

## IV. Podsumowanie procesu samooceny

Po zakończeniu spotkań na wszystkie lub wybrane zagadnienia proponowane w samoocenie odpowiedźcie zespołowo na poniższe pytania:

### (1) Jakie widzicie korzyści z przeprowadzenia samooceny?

--

### (2) Jakie główne wnioski i rekomendacje zmian/usprawnień w Waszej organizacji płyną z poszczególnych obszarów poddanych samoocenie? (wskażcie 3-5 najważniejszych wniosków/rekomendacji)

1	
2	
3	
4	
5	

### (3) Jakie ustalenia/wnioski z samooceny wprowadzicie w życie Waszej organizacji? Kto spośród członków zespołu będzie za nie odpowiedzialny?

Pilnie (np. w najbliższym kwartale)	W ciągu najbliższych miesięcy (do 12 miesięcy)?	W perspektywie dłuższej niż 12 miesięcy
--	---	---




**(4) Kiedy przeprowadzicie kolejną samoocenę i porównacie wyniki?**