

**REGIONALNE FORUM INICJATYW POZARZĄDOWYCH WOJEWÓDZTWA
PODKARPACKIEGO
WNIOSKI DO STRATEGII DOT. III SEKTORA**

ROLA III SEKTORA W ROZWOJU KRAJU

1. Wychodzenie z inicjatywą rozwiązywania konkretnych problemów.
2. Identyfikacja problemów i potrzeb społecznych.
3. Rozmowa na argumenty merytoryczne.
4. Realizacja idei przez dialog.
5. Tworzenie idei i ich wymiana przez dialog.
6. Mobilizowanie środowiska, którego problem dotyczy (wolontariat i udział w dzieleniu pieniędzmi).
7. Kreowanie nowych obszarów działania i szukanie rozwiązań.
8. Zmianę świadomości i pokazywanie potrzeb rozwojowych, nie tylko podstawowych.
9. Pokazywanie efektów działań samorządom.
10. Wypełnienie przestrzeni do działania poza biznesem i administracją.
11. Współpraca z mediami i nadzór mediów publicznych.
12. Wiedza, refleksja i ewaluacja.
13. Szukanie pieniędzy prywatnych.
14. Inwestowanie w rozwiązywanie problemów, ale też bycie strażnikiem wolności i różnorodności (szeroko rozumianej).
15. Dialog z innymi przedstawicielami społeczeństwa i sięganie po dostępne narzędzia wpływu (np. protesty).
16. Tworzenie konsorcjów NGO (tematycznie), aby lepiej przyczynić się do rozwiązywania problemów, rozwoju.
17. Pracowanie nad zmianą świadomości opinii publicznej i samorządów (co to jest korzyść społeczna, działalność społeczna to nie tylko hobby, itd.).
18. Lobbying na rzecz trwałego systemu wspierania organizacji zaspokajających potrzeby społeczności.
19. Strażnictwo - rozliczanie administracji/polityków z ich misji i obowiązków.
20. Konsultowanie dokumentów, strategii, planów i współtworzenie polityki publicznej
21. Kuźnia specjalistycznej kadry.
22. Edukowanie społeczeństwa, iż III sektor ma prawo posiadać specjalistów, zarabiać pieniądze (na cele statutowe) i nie jest sektorem pracy charytatywnej.

CZYM JEST / POWINIEN BYĆ III SEKTOR?

III sektor to ludzie, którzy powinni być:

- Wolni
 - Aktywni
 - Kreatywni
 - Komunikatywni
 - Odpowiedzialni za siebie
 - Odpowiedzialni za organizację
 - Odpowiedzialni za wspólnotę lokalną
 - Odpowiedzialni za to, co dzieje się w kraju
 - Umiejący jasno określić ważne dla nich cele, wartości
 - Skuteczni w działaniu (dążeniu do realizacji celów)
 - Konsekwentni
 - Odważni
 - Wytrwali
 - Dobrze zorganizowani
 - Gotowi do bezinteresownej pracy
- } w realizowaniu i obronie WARTOŚCI

III sektor powinien być:

- inspiratorem edukacji obywatelskiej,
- aktywnym podmiotem życia społecznego,
- przedstawicielem - głosem społeczności lokalnej,
- prowadzącym aktywną politykę partycypacyjną,
- zintegrowany – współpraca wewnątrz sektora,
- poważnym partnerem współpracy z samorządami i biznesem,
- powinien szanować podmiotowość jednostek – człowiek nie może być tylko narzędziem,
- dawać możliwość realizacji marzeń,
- stabilnym i atrakcyjnym pracodawcą dla pracowników, kiedy realizuje zadania publiczne samorządów (nie stosować wyzysku),
- elementem funkcjonowania systemu otrzymującym wsparcie pozwalające na systematyczne działanie, nie tylko akcyjność.

CO III SEKTOR POWINIEN ZMIENIĆ? JAK POWINIEN TO ZROBIĆ?

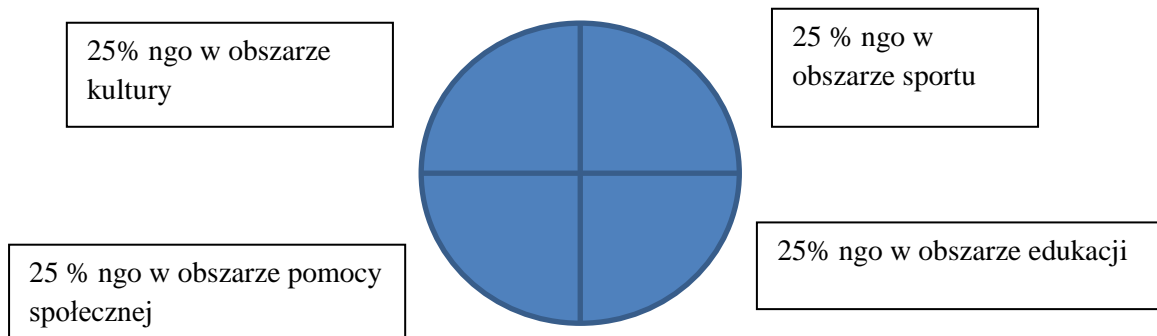
Wnioski dotyczące tego co powinien zmienić III sektor: zgłoszone propozycje:

- Sposób zarządzania publicznymi pieniędzmi.
- Cel łączy, współpraca by być mocniejszym.
- NGO wie jak osiągnąć cel – posługuje się narzędziami/strategią.
- Korzystanie z gotowych rozwiązań i procedur.
- Samooczystczenie z cwaniaków.
- Eliminacja niezdrowej rywalizacji.
- Współpraca
- NGO korzystają z tego, co jest (diagnoza, rozwiązania dot. finansów, edukacyjne).
- Zmiana negatywnego wizerunku NGO.
- Nadużycia NGO.
- Dzielenie się efektami, wiedzą, doświadczeniem, wiedzą o projektach.
- Planowanie rozwoju sektora NGO.
- Sposób zawierania relacji partnerskich.
- Efektywność partnerska.
- Mechanizm 1%.
- Tworzenie branżowych konsorcjów w realizacji projektów (w celu rozwijania umiejętności członków organizacji).
- Wyrównywanie szans NGO z małych miejscowości.
- Więcej rozmawiać - dialog na wszystkich szczeblach/tematach.
- Przeprowadzanie diagnozy potrzeb społeczności, w której się pracuje.

Propozycja działań w obszarze: zarządzanie publicznymi pieniędzmi

Pieniądze na działanie to pieniądze gwarantowane, ale nie jedyne. Pozostałe można pozyskać w różny sposób. Zaproponowaliśmy 2 podejścia do alokacji środków:

1 sposób: Środki przeznaczone dla organizacji dzieli na mniejsze pule w wysokości odpowiadającej odpowiednio ilościom organizacji w danym obszarze na danym terenie, np:



Następnie w każdym z obszarów realizowany jest konkurs na najlepsze projekty, wg wcześniej ustalonych kryteriów.

2 sposób: 70% puli środków jest przeznaczone na realizację wybranych celów, natomiast 30% przeznaczone jest na realizację konkursu ogólnego, gdzie nie ma wyznaczonych celów, odgórnych tematów.

Przy czym wybór celów do realizacji oraz wybór sposobu alokacji środków (70/30%, 80:20% itd.) dokonywany jest przez samorząd wspólnie ze społecznością lokalną.

Sposób oceny:

Niezależnie od wybranego sposobu wydatkowania publicznych pieniędzy ustalono, iż:

- należy szyfrować oceny i zapewnić anonimowość wnioskodawców,
- wśród oceniających muszą znaleźć się osoby kompetentne, przedstawiciele III sektora,
- należy ustalać maksymalną liczbę wniosków możliwych do oceny przez jednego oceniającego.

WARTOŚCI W III SEKTORZE

Organizacje, w których jasno komunikuje się o wartościach, które im przyświecają rozwijają się prężniej i w bardziej kontrolowanych kierunkach. Nie dochodzi w nich do sytuacji, w których na przykład zarząd ceni sobie rozwój, a pracownicy, nie wiedząc o tym, nie podejmują żadnych działań wychodzących poza podstawowe wymagania, bo boją się ryzykować. Ostrożni pracownicy, niezadowolony zarząd i organizacja stojąca w miejscu, dążąca do samozagłady – to scenariusz jakiego byśmy nie chcieli.

Dlatego rekomendujemy otwarte rozmowy zarządu, pracowników i wolontariuszy organizacji pozarządowych o wartościach, czyli o tym, co dla nas najważniejsze w pracy społecznej, w relacjach międzyludzkich, w przynależeniu do organizacji.

Warto „wykładać wartości na stół” i „zdejmować je z chmur”, czyli:

- Mówmy otwarcie o wartościach (słuchając przy tym innych).
- Uwspólniajmy znaczenie słów poprzez rozmowę (dla każdego rzetelność może oznaczać co innego).
- Przekładajmy wartości na działania, bo wartości są po to, aby pomagać nam w codziennych decyzjach, możemy się na nie powoływać. „Po czym poznam, że dana wartość żyje w organizacji?”, „Co zrobię, jeśli pracownik nie przestrzega wartości?”, „Czy przyjmę do organizacji osobę, dla której nasze wartości nie są priorytetowe?”, „Na co się powołam w rozmowie z wolontariuszami widząc, że wychodzą oni z biura organizacji zostawiwszy w nim jedną osobę, która sprząta po reszcie?” itd. Jeśli wartości w organizacji są jasne i każdy zna ich znaczenie, nie dochodzi do wielu trudnych sytuacji, a jeśli one się zdarzą, to możemy się powołać na wartości i wcześniejszą rozmowę o nich – opierając się na tym łatwiej nam zarządzać organizacjami i zespołami.

- Twórzmy katalogi wartości dla konkretnych organizacji, które będą je realizować. Wpisujemy wartości w misje i wizje organizacji, twórzmy kodeksy etyczne, które pomogą funkcjonować pracownikom i wolontariuszom organizacji oraz pokażą osobom zainteresowanym działalnością danej NGO, kim jesteśmy (komunikacja o wartościach wewnątrz i na zewnątrz organizacji).
- Monitorujemy realizację katalogu wartości. Sprawdzamy, czy postawa ludzi w organizacji, w tym nasza, mówi o naszych wartościach, czy może jakieś zachowania są z nimi sprzeczne. Bądźmy uczciwi wobec samych siebie i innych, i czujni. Rozmawiajmy - co w naszej organizacji świadczy o tym, że podążamy za tymi wartościami, a jakie sytuacje, które miały miejsce, są z nimi sprzeczne i co z tym zrobimy? Bardzo ważne jest szybkie reagowanie, kiedy wartości są łamane.

Co daje rozmowa o wartościach?

- Klasyfikuje.
- Zbliża, tworzy pozytywny klimat, umożliwia przełamanie lodów.
- Tworzy dobro.
- Umożliwia schodzenie w głąb, poruszanie tego, co najistotniejsze.
- Buduje relacje.
- Pokazuje naszą odpowiedzialność i poważny stosunek do pracy, jaką wykonujemy na rzecz społeczeństwa, społeczności, ludzi
- Pomaga wracać na właściwy tor.
- Rozwija.

Przykładowe wartości (definicję każdy ma swoją, dlatego warto rozmawiać i ujawniać, co dla kogo jest ważne oraz czego potrzebuje/oczekuje w związku z tym):

- Odwaga
- Otwartość
- Uczciwość
- Jawność
- Dialog
- Czujność/wrażliwość
- Profesjonalizm
- Odpowiedzialność
- Współpraca
- Pomoc wzajemna.