

Lider, mentor, wypalenie zawodowe w III sektorze, (współ)pracownicy w III sektorze

(Współ)pracownicy w III sektorze:

Finanse w organizacjach

- Czy organizacje pozarządowe powinny być pracodawcą?
- Jak poprawić stabilność finansową organizacji, aby umożliwić zatrudnianie pracowników na stałe, czy w ogóle zatrudniać pracowników na stałe w organizacjach pozarządowych?

Wizerunek organizacji i sektora

- Jak poprawić wizerunek organizacji pozarządowych w świadomości społecznej jako atrakcyjnego i budzącego zaufanie pracodawcy i/lub partnera?
- Jak kształtować kulturę i edukację obywatelską wśród dzieci i młodzieży?

Ludzie w organizacjach

- Jak wprowadzać formy gratyfikacji, aby przywiązać pracowników w sektorze NGO?

Współpraca wewnątrz sektora

- Czy i jak 1 % można przemodelować w celu sfinansowania stałej kadry organizacji?
- Czy organizacje pozarządowe powinny współpracować ze sobą w zakresie rekomendowania pracowników?

Liderzy

Współpraca wewnątrz sektora

- Jak zorganizować sieć wsparcia liderów dla rozwoju sektora?
- Jak zbudować skuteczny system wymiany doświadczeń pomiędzy liderami (liderami a organizacjami pozarządowymi dla rozwoju sektora)?
- Jak stworzyć system tutoringu dla lidera, wzmacniający organizację?

Ludzie w organizacjach

- Czy lider powinien „wychować” następców? Kiedy i w jaki sposób?
- Jakich liderów potrzebują organizacje? Charyzmatycznych czy raczej autorytarnych?
- Lider dla organizacji czy organizacja dla lidera?
- Jak kreować i wzmacniać liderów?
- Co wydaje się być cenniejsze: charyzma lidera czy jego kompetencje zarządzania organizacją?
- Czy lider jest jednoznaczny z przywódcą i menadżerem organizacji?
- Jaki jest polski model liderstwa?

Wizerunek organizacji i sektora

- Jak niwelować wykorzystywanie wizerunku organizacji do autopromocji osoby lidera?
- Jak wzmacniać pozytywny wizerunek organizacji i sektora poprzez charyzmę lidera?

Odpowiedzialność mentorów

Współpraca wewnątrz sektora

- Jak zbudować system think-tanków? (think-tank to dosłownie z angielskiego *zbiornik myśli*; to organizacja mająca charakter non-profit, która bada i analizuje sprawy publiczne. To społeczność ekspertów zainteresowana dzieleniem się wiedzą, doświadczeniem, umiejętnościami zarządczymi, itp.)
- Jak budować system wymiany doświadczeń mentorów w organizacjach pozarządowych?

Ludzie w organizacjach

- W jaki sposób zagospodarować w organizacji „starych” by zostali w nowej roli mentorów?
- Jak zachęcić doświadczonych członków do przekazywania wiedzy i doświadczeń?
- Czy organizacje posiadają mentorów?
- Jaki wpływ na NGO ma mentor?
- Jak kreować lidera – mentora?

Finanse w organizacjach

- Jak zbudować system szkolenia mentorów, by przekazywali wiedzę innym i zdobywać środki finansowe?

Wypalenie zawodowe

Ludzie w organizacjach

- Czy ludzie w NGO mają umiejętności delegowania zadań?
- Czy liderzy w NGO są / czują się niezastępowalni?
- Jak relacje podległości w NGO wpływają na ludzi (organy władzy, członkostwo i praca)?
- Czy zwiększenie poczucia wpływu na zmianę w NGO zapobiega wypaleniu zawodowemu?
- Czy liderzy/liderki NGO są gotowi/e do przekazywania władzy w NGO?
- Czy zmiana wypalonego lidera/liderki może zapobiec wypaleniu całej organizacji?
- Czy NGO są gotowe na zmianę liderów/liderek?
- Czy NGO mają osoby przygotowane do bycia liderem/liderką?

Wizerunek organizacji i sektora

- Czy NGO są przygotowane do kontaktu z mediami (w sytuacjach kryzysowych)?
- Czy NGO powinna wykorzystać wymianę wypalonego lidera jako element budowy pozytywnego wizerunku? (przekuć „porażkę” na sukces – dobre zarządzanie kadrami)

Finanse w organizacjach

- Jak osiągnąć stabilizację / bezpieczeństwo finansowe w NGO?

- Czy brak finansów/ środków na działania NGO (realizację celów) w decydujący sposób wpływa na wypalenie zawodowe?

- Czy skomplikowane wymagania prawne związane z finansami mogą być czynnikiem wpływającym na wypalenie zawodowe?

Współpraca wewnątrz sektora

- W jaki sposób przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu w NGO?

- Czy i jak NGO pomagają sobie wzajemnie w chwilach kryzysu?

- Czy dobra współpraca z innymi w NGO może zmniejszać zagrożenie i skutki wypalenia zawodowego?

Lider, mentor, wypalenie zawodowe w III sektorze, (współ)pracownicy w III sektorze

Rekomendacje Forum Inicjatyw Pozarządowych będące odpowiedzią na zdefiniowane pytania, w kontekstach:

1. Lider
2. Mentor
3. Wypalenie zawodowe w trzecim sektorze
4. (Współ) pracownicy organizacji

Kontekst/tło – jaka zmiana powinna nastąpić aby wtłoczyć młodych do organizacji i wykorzystać doświadczenia starszych?

Obszary:

1. Finanse w organizacji
2. Wizerunek organizacji
3. Ludzie w organizacjach
4. Współpraca wewnątrz sektora

LIDER - współpraca wewnątrz sektora

Jak zbudować sieć wsparcia liderów ?

Rekomendacje

1. Dotarcie do liderów i uświadomienie im, że dalszy samorozwój jest ważny.
2. Integracja organizacji, w tym branżowych w regionie, wymiana doświadczeń pomiędzy nimi.

3. Zakładanie partnerstw lokalnych np. nieformalnych – wsparcie, dzielenie się trudnościami, doświadczeniami, sukcesami, promujemy się wzajemnie, nie dublujemy swoich działań, konieczne jest systematyczne działanie.
Doświadczenia/rekomendacje partnerstw lokalnych można przekładać później na dyskusje regionalne i ogólnopolskie.
4. Wsparcie mentalne/motywacja od przedstawicieli władz samorządowych.
5. Możliwość spotykania się nie tylko liderów ale członków organizacji poprzez różne formuły np. piknik dla organizacji pozarządowych, śledzik organizacji pozarządowych, warsztaty.
6. Organizacja superwizji dla organizacji pozarządowych (członków i liderów).
Przeprowadzenie superwizji w formule warsztatów (obiektywny i zewnętrzny prowadzący - warunek gwarantujący powodzenie superwizji).
7. Wzmacnianie kompetencji liderek np. umiejętność mówienia językiem korzyści do swoich współpracowników i potencjalnych członków/wolontariuszy/pracowników; umiejętność słuchania innych (zbieranie potrzeb, wyciąganie wniosków).
8. System motywacyjny Delegowanie zadań adekwatnych do umiejętności wolontariuszy i poziomu ich odpowiedzialności – motywowanie i docenianie, nagradzanie; delegowanie to też motywacja; wiedza nt. tego komu jakie zadania dawać, konstruktywna krytyka oparta głównie na pozytywnej informacji zwrotnej (docenienie i informacja co jest do poprawy, wzmacnianie poczucia wartości – pochwały nawet za drobnostki)
9. Kadencyjność – wyzwanie i zagrożenie. Kadencyjność niesie szansę na zmianę ale i ryzyko pozostania bez lidera.
10. Stworzenie kodeksu lidera + planowanie rozwoju organizacji. Promocja liderów – organizacja konkursów, nadawanie tytułów, certyfikatów.
11. Lider wspierający zaangażowanie członków zespołu – przyzwolenie na podejmowanie decyzji na najniższym poziomie, co zwiększa poczucie odpowiedzialności osób współpracujących z liderem i wykształca postawy liderek np. samodzielne szukanie rozwiązań, poszukiwania finansów na działania organizacji.
12. Szukanie roli i predyspozycji w zespole; wzmacnianie kompetencji – system rozmów lidera ze współpracownikami i wspólnym planowaniem ich rozwoju
13. Zatrzymanie dobrej energii w zespole? Pielęgnowanie relacji poprzez wspólne świętowanie, zwyczaje, szukanie nowych wyzwań; celebrowanie sukcesów.

Czy umiemy reagować w sytuacjach kryzysowych aby wizerunek naszej organizacji nie ucierpiał?

Rekomendacje

1. Dbanie o informowanie wewnątrz i na zewnątrz w sposób cykliczny również o pozytywnych efektach działań naszych organizacji – to pomoże na wypadek sytuacji kryzysowej.

2. Trzeba dać sobie prawo na popełnianie błędów/ bycia w sytuacji kryzysowej jako coś naturalnego (wychodzenie naprzeciw, nie ukrywamy)

Jak promować swoje działania i organizację na zewnątrz? Jak nabyć takie umiejętności?

Rekomendacje

1. Rozwój umiejętności poprzez szkolenia

Czy wymienić lidera jeśli ma personalne konflikty z liderami innych organizacji?

Rekomendacje

1. Można mu pomóc rozwiązać konflikt,
2. Czasem powinien ponieść odpowiedzialność za sytuację,
3. Zawsze warto porozmawiać.

Czy konflikty lidera są symptomem jego wypalenia?

Rekomendacje

1. Nierzadko jest to objaw wypalenia
2. Konflikty mogą wynikać również innych powodów

Czy można mówić o stabilności w NGO?

Rekomendacje

1. Bardzo trudno jest zachować stabilność finansową, ale gwarancją sukcesu jest racjonalne gospodarowanie budżetem organizacji – planowanie działań zgodnie z możliwościami.

Jak współpracować z innymi? Na jakich zasadach?

Rekomendacje

1. Na zasadach wzajemności; zacząć od zastanowienia się ile ja mogę dać dla innej organizacji jeśli zamierzam czegoś oczekiwać od innych.
2. Potrzebne jasne klarowne zasady współpracy finansowej i pozafinansowej
3. Ważna jest znajomość osób z różnych organizacji bo to ona przekłada się na korzyści we współpracy, wzajemne budowanie wspólnych zasobów; wykorzystywanie zasobów w adekwatny sposób, niedublowanie działań; nie konkurowanie a współpraca.

Uwaga: Czy systemowe rozwiązania nie zabije różnorodności?

W różnorodności – siła, cecha i prawo każdej organizacji, stąd rozwiązania systemowe muszą być na to wrażliwe.