

Osam načina na koji vaš odbor može da obezbedi najbolje upravljanje

1. **Barem jednom godišnje, upitajte se da li vaša organizacija ostvaruje svoje ciljeve.** To ne mora ba bude u vidu strateškog planiranja: to može biti i sa ciljem planiran jednočasovni razgovor u toku sastanka odbora. Da li vaša organizacija zna u kom pravcu želi da ide, i da li to i postiže? Iskoristite vaše odgovore kao smernice pri monitoringu programa i rada osoblja.
2. **Odvojte vreme da razgovarate o okvirima rada.** Budite sigurni da članovi odbora shvataju dinamično okruženje u kome NVO izvodi operacije. Diskutujte o lokalnim ekonomskim, političkim i društvenim trendovima, potrebi za programima vaše NVO i ima li šta što bi mogli da uradite na drugi način, bolje ili da uopšte ne radite.
3. **Napravite strateško planiranje kao proces koji vodi odbor.** Najmanje tri do pet puta godišnje, vaša organizacija treba da odradi proces formalnog planiranja. Ali ne ostavite to osoblju. Umesto toga, oformite radnu grupu predvođenu članom odbora. U nju uključite ostale članove odbora, osoblje i čak učesnike van organizacije.
4. **Planirajte narednog izvršnog direktora.** Iako je trenutni ID izvanredan i ne žuri da napusti tu poziciju, uvek je mudro imati rezervni plan. Identifikujte jednog ili dva pojedinca koji bi mogli da vode organizaciju ako dođe do iznenadnog praznog hoda u vrhu rukovodstva. U isto vreme, napravite plan za zapošljavanje novog stalnog direktora u narednih nekoliko meseci.
5. **Upitajte se koji će resursi biti potrebni iduće godine, i one naredne.** Podstaknite osoblje da pokaže kakvi su im planovi da bi se identifikovala i nabavila sredstva. Zatim podstaknite članove odbora da pomognu da se ovi ciljevi ostvare. Omogućite odboru popodnevni trening na temu razvoj resursa.
6. **Uradite procenu rizika rukovođenja.** Analizirajte operacije da vidite gde je organizacija izložena riziku; gde bi neočekivani događaj mogao da inicira duboku krizu; i kako bi ta kriza mogla da bude efikasno kontrolisana. Držite plan dostupan pri ruci i ažurirajte ga svake dve godine.
7. **Iskoristite kontakte koje osoblje nema.** U svetu umrežavanja, mali napor danas može da se pretvori u veliku mogućnost sutra. Pomenite organizaciju u razgovoru sa poslovnim kontaktima i prijateljima. Pokažite im da podržavate organizaciju, tako da će i oni to možda uraditi.
8. **Postavite primer kroz samo-procenu odbora.** Postavljanje visokih standarda je jedan od najboljih način na koji odbor može da ulije osećaj visokog nivoa kvaliteta u vašu NVO. Članovi odbora treba da prikažu svoju posvećenost ka ostvarenju visokog nivoa kvaliteta tako što će se osvrnuti na sopstveni rad najmanje jednom godišnje.

Primer pitanja koje bi odbor trebao da postavi koje se tiču nadzora

Misija

1. Da li svi naši programi promovišu ili poboljšavaju našu suštinsku misiju?
2. Kako opravdavamo / ponovo procenjujemo/ eliminišemo programe koji to ne rade?
3. Kako merimo uspeh?
4. Kako učimo iz naših neuspeha? Da li možemo da izbegnemo iste neuspehe drugi put?
5. Da li postizemo naše kratkoročne, srednjoročne i dugoročne ciljeve?

Vrednosti

1. U šta zaista verujemo kao organizacija?
2. Da li svi naši zaposleni i volonteri znaju i dele ta uverenja?
3. Da li mi, kao odbor, prikazujemo sami ta uverenja?
4. Da li postoji nešto u našim programima ili komunikaciji što je u suprotnosti sa našim vrednostima i standardima? Ako je tako, šta treba da radimo?
5. Da li su stavovi vezani za kodeks ponašanja i sukob interesa shvaćeni ozbiljno kao smernice u ponašanju?

Resursi

1. Kako se koriste resursi?
2. Da li vodimo adekvatnu evidenciju?
3. Da li postoji bilo kakav razlog za brigu vezano za prikupljanje i protok finansijskih sredstava?
4. Da li je osoblje dobro trenirano da rukovodi računima?
5. Da li osoblje shvata i drži se unutrašnje kontrole?
6. Da li verujemo i otvoreno komuniciramo sa izvršnim direktorom? Da li znamo kako efikasno da ga/je podstaknemo? Da li redovno pružamo korisnu povratnu informaciju?
7. Da li se ostalo osoblje profesionalno razvija?

Dalja ostvarenja

1. Da li zahvaljujemo donatorima i informišemo ih kako smo iskoristili sredstva koja su nam dali?
2. Da li idemo ukorak sa promenama u zajednici?
3. Da li osoblje ima dobre odnose ne samo sa ljudima sa kojima treba da radi, nego i sa ostalim, ne tako očiglednim kontaktima?
4. Da li imamo profesionalnu komunikaciju u programu?
5. Da li mi, kao odbor, sakupljamo informacije o organizaciji nezavisno od osoblja?
6. Da li nam se sviđa ono što čujemo?