



СТАНДАРТИ ЗА ДАРИТЕЛСКИ ПРАКТИКИ

**Практически насоки за въвеждане и
прилагане от екипите за управление на
дарителски програми на компании и фондации**

СТАНДАРТИ ЗА ДАРИТЕЛСКИ ПРАКТИКИ НА БЪЛГАРСКИ ДАРИТЕЛСКИ ФОРУМ

Практически насоки за въвеждане и прилагане от екипите за управление на дарителски програми на компании и фондации

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	3
КОНТЕКСТ	3
ПРОЦЕС НА ИЗРАБОТВАНЕ НА СТАНДАРТИТЕ	3
ПРИЛАГАНЕ НА СТАНДАРТИТЕ	5
ДЕФИНИЦИИ НА ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ	6
СТАНДАРТИ ЗА ДАРИТЕЛСКИ ПРАКТИКИ	8
РАЗБИРАНЕ ЗА НЕОБХОДИМА ОБЩЕСТВЕНА ПРОМЯНА	8
СПОДЕЛЕНИ ЦЕННОСТИ И ПОДХОД В СЪОТВЕТСТВИЕ	10
АВТОНОМНОСТ НА ДАРИТЕЛСКИТЕ ПРОГРАМИ	12
БЕЗПРИСТРАСТНОСТ ПРИ ВЗЕМАНЕТО НА	
РЕШЕНИЯ И РАВЕН ДОСТЪП	14
СИСТЕМНОСТ И ПРОСЛЕДИМОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА	18
УЧАСТИЕ И ПРИНОС НА ВСИЧКИ ОРГАНИЗАЦИОННИ НИВА	20
ПЪЛНОЦЕННА ПОДКРЕПА ЗА ПОЛУЧАТЕЛИТЕ НА ДАРЕНИЯ	22
ВЪТРЕШНА ОТЧЕТНОСТ	26
ОТЧЕТНОСТ ОТ СТРАНА НА ПОЛУЧАТЕЛИТЕ НА ДАРЕНИЯ	28
ОТЧЕТНОСТ ПРЕД ОБЩЕСТВОТО	30
АНАЛИЗ НА ЕФЕКТА	32
УЧЕНЕ ОТ ПОСТИГНАТОТО	34
КАК МОЖЕ ДА ПОМОГНЕ БДФ	36
ПРИЛОЖЕНИЕ: Форма за самооценка	37

ВЪВЕДЕНИЕ**КОНТЕКСТ**

По последни официални данни за 2017 г. дарените средства в България са в размер на 96 млн. лева. Сумата, инвестирана от български и международни фондации през годината, е почти 53 млн. лева, което формира 55% от общия обем дарения. Средствата, предоставени от компании и еднолични търговци чрез различни механизми за подкрепа, са 34,7 млн. лева, а от индивидуалните дарители – 8,5 млн. лева.

Големите дарителски фондации в страната запазват традиционните си програми, както и областите на подкрепа. Увеличава се финансирането за проекти в сферите на човешките права и демокрацията, както и приносът за постигане на устойчивост сред българските неправителствени организации чрез пряка подкрепа за развитие на организационен капацитет. Характерно за програмите на фондациите е, че съответстват на дългосрочни стратегии за постигане на въздействие, а механизмите за подкрепа са ясно комуникирани и разпознаваеми.

В последните години компаниите даряват основно в областите образование и детско и младежко развитие. Те предпочитат да работят с партньори, които вече познават и с които имат успешен опит. Повечето компании реализират самостоятелни програми и/или инициативи, с които пряко предоставят средства или услуги в полза на конкретна общност или група. Запазва се и тенденцията да се инвестират все повече нефинансови средства (материали, стоки, услуги), доброволен труд и професионално консултиране.

Българският дарителски форум (БДФ) обединява 28 фондации и 22 корпорации. Негови членове са едни от най-големите дарители в България, а общият обем на даренията на членовете е над 25 млн. лева годишно. През 2015 БДФ прие Етичен кодекс, който определя основните ценности и принципи в дарителската дейност на членовете – задължителни и основополагащи за изпълнение на мисията на Форума. Една от целите на стратегическия план на БДФ за 2015–2020 г. е разширяването на Етичния кодекс и изработването на Стандарти за отговорно дарителство.

Стандартите трябва да определят минималните изисквания, на които да отговарят членовете на БДФ по отношение на своите дарителски политики, подходи и практики.

Те са инструмент за уеднаквяването на разбирането за насоките на развитие на дарителите и дарителството – от решението за започване на дарителска дейност, през планирането и изпълнението на дарителските стратегии, до анализа на постигнатото, самооценката и понататъшното подобряване на дарителските програми. От тази гледна точка Стандартите ще бъдат от полза не само за членовете на БДФ, които чрез прилагането им ще гарантират процес на непрекъснато усъвършенстване, а за на всички останали дарители – като еталон за отговорно дарителство.

ПРОЦЕС НА ИЗРАБОТВАНЕ НА СТАНДАРТИТЕ

Процесът на изработване на Стандартите премина през 3 етапа.

В първия от тях, проучване на опита на сходни организации, бяха анализирани следните документи:

- наръчникът Standards for Corporate Foundations на полския дарителски форум (2015);
- изследването Benchmarking Foundation Governance на американския Center for Effective Philanthropy (2015);
- наръчникът Good Governance of Foundations на Съвета на финландските фондации (2015);
- кодексът на Асоциацията на швейцарските дарителски фондации Swiss Foundations Code 2009.

Както естеството на изброените документи, така и еднородният членски състав на съответните организации не позволяват директното заимстване на текстове, а по скоро на идеи за областите, в които е уместно да се търси по-висока степен на конкретност на изискванията към членовете на БДФ, а оттам и категоричност на стандартите. Бяха определени следните области:

МОТИВАЦИЯ

УПРАВЛЕНИЕ

АНГАЖИРАНост

ОТЧЕТНОСТ

РАЗВИТИЕ

В процеса по определяне на областите и подготовка за втория етап на изработване на стандартите стана ясно, че преди предлагането на конкретни и общи за всички изисквания, е необходимо общо съгласие на членовете на БДФ по основни дефиниции, свързани с дарителските им практики. Дефинициите бяха изпратени за коментари до всички членове и редактирани в съответствие с тях. Дефинициите са част от този документ.

Във втория етап от изработването на стандартите бяха проведени **дискусии и интервюта с членове на БДФ по всяка от петте области**. В резултат беше събрана важна информация за съществуващи практики на дарителство, различия и сходства в подходите на фондациите и корпорациите, нагласи спрямо стандартизирането на отделни техни аспекти и др.

В третия етап бяха изготвени текстовете на стандартите и въпросите за самооценка към всеки от тях. И текстовете, и въпросите бяха внимателно съобразени с дефинициите и резултатите от обсъжданията. Бяха определени 12 стандарта:

МОТИВАЦИЯ

Разбиране за необходима обществена промяна

Споделени ценности и подход в съответствие с обществените нужди

УПРАВЛЕНИЕ

Автономност на дарителските програми

Безпристрастност при вземането на решения и равен достъп

Системност и проследимост на информацията

АНГАЖИРАНост

Участие и принос на всички организационни нива

Пълноценна подкрепа за получателите на дарения

ОТЧЕТНОСТ

Вътрешна отчетност

Отчетност от страна на получателите на дарения

Отчетност пред обществото

РАЗВИТИЕ

Анализ на ефекта

Учене от постигнатото

След изготвянето на конкретните текстове, на база интервютата, обсъжданията и наблюденията на екипа на БДФ, бяха определени съществуващи добри практики на членове на БДФ, илюстриращи съответствие с всеки от стандартите.

ПРИЛАГАНЕ НА СТАНДАРТИТЕ

Всеки от стандартите описва конкретни норми на поведение. В редките случаи, в които дадено изискване е приложимо само към определен тип дарителска организация, това е посочено изрично. Макар и минимални, към момента стандартите се покриват в различна степен от членовете на БДФ. Това беше предвидено в началото на процеса и споделено нееднократно при обсъжданията. Затова се определя период от две години, в който членовете да направят анализ на съответствието си със Стандартите и да извършат необходимите промени.

Тъй като една от най-важните цели на Стандартите е те да подпомогнат осмислянето на дарителската дейност от страна на дарителите и естествения процес на тяхното развитие, най-подходящата форма за анализ е процес на самооценка, в който да бъдат включени представители на всички организационни нива, свързани с определянето и управлението на дарителските практики. За всеки стандарт са определени конкретни въпроси за самооценка, като тяхната формулировка дава възможност за кратък отговор с „Да“ или „Не“. Там, където отговорът не е категорично положителен, участниците в обсъжданията за самооценка следва да дефинират проблемите, да определят конкретни последващи действия и да ги обвържат със срок за изпълнение. Целият процес на самооценка, включително резултатите от обсъжданията, трябва да бъде документиран по начин, определен от съответната дарителска организация. В края на настоящия документ е приложен работен списък със стандартите и въпросите за проверка. Основни насоки откъде да започнете:

Стъпка 1: Структурирайте процеса на самооценка

Обмислете как ефективно да преминете през всички въпроси, така че да получите ясна картина, а не механичен сбор от отговори

Стъпка 2: Привлечете повече колеги по възможност от различни екипи

В процеса на оценка можете да включите не само колеги от вашата организация/компания, но също така и представители на партньорски организации или дори на организациите, които подкрепяте. По този начин ще постигнете различни гледни точки и повече обективност.

Стъпка 3: Отговорете на въпросите към всеки стандарт

Областите на стандартите и въпросите към тях нямат различна степен на важност. Единствено преминаването през всички може да даде ясен фокус на предимствата и пропуските на всяка дарителска програма или политика, която реализирате.

Стъпка 4: Обсъждайте, дори и когато отговорите ви съвпадат

Този инструмент има смисъл, когато се прилага на принципа на участие и широко обсъждане. Ако всички отговарят еднакво на въпросите, стремете се да постигнете дискусия за това как да се подобри един или друг процес, един или друг подход или резултат.

Стъпка 5: План за следващо ниво

След преминаване през стъпките на самооценка, набележете ключовите елементи в цялостния процес, които да промените. Съставете план за подобрене, с който ще осигурите пълноценно покриване на всички стандарти за дарителски практики при следващото преминаване през самооценка.

ДЕФИНИЦИИ НА ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ

За Българския дарителски форум:

1. **Дарителство** означава инвестиране в обществото чрез доброволно и безвъзмездно предоставяне на ресурси, които са собствени или са предоставени за управление със същата цел. Инвестирането на публични ресурси не е дарителство.
2. **Инвестиране в обществото** е подпомагане, без търсене на непосредствена материална полза, на решаването на конкретен проблем или на подобряването на възможностите за развитие на:
 - цялото общество;
 - групи хора, определени на базата на техни общи нужди и проблеми;
 - отделни лица или организации
3. **Ресурсите** могат да бъдат:
 - материални – пари, предмети, имущество
 - нематериални – личен труд (доброволчество).
4. **Дарител** е лицето или организацията, предоставяща ресурсите.
5. **Индивидуален дарител** е физическо лице, което предоставя лични материални ресурси. В случаите, в които ресурсите се предоставят от група лица, всеки неин член е индивидуален дарител. От тази гледна точка не съществува групово дарителство.
6. **Корпоративен дарител** е търговско дружество, което предоставя ресурси пряко или чрез посредник. Посредникът може да бъде:
 - корпоративна фондация;
 - друга дарителска фондация или сдружение;
 - ЮЛНЦ, което не е контролирано от търговското дружество.
7. **Корпоративна фондация** е фондация, учредена от търговско дружество, но със самостоятелно управление. Корпоративната фондация дарява пряко ресурси, предоставени от нейния учредител или, по изключение, привлечени от други източници.
8. **Дарителска фондация или сдружение.** Когато е в ролята на посредник, тя също е дарител заедно с източника на средствата, защото влага допълнителен ресурс, знания и ноу-хау. От своя страна една дарителска фондация също може да работи с посредници, които могат да бъдат други ЮЛНЦ, вкл. корпоративни фондации.
9. **Не е дарител:**
 - орган на местна или централна власт, дори в случаите, когато разпределя частен ресурс;
 - търговско дружество с над 50% държавно или общинско участие;
 - организация, която обслужва чисто административно предоставянето на ресурси от дарител.
10. **Привличане на ресурси.** Всеки дарител може да привлича ресурси от трети лица и организации, които да предоставя от собствено име или от името на източника на ресурсите. И в двата случая източникът също е дарител. Източникът на привлечените ресурси не може да бъде анонимен, освен в случаите на кампании за набиране на средства с множество индивидуални дарения. Произходът на привлечените средства не може да бъде държавен или общински бюджет, както и средства на търговски дружества с над 50% общинско или държавно участие.

11. **Дарения са предоставените ресурси, описани в документ,** който включва техния размер, тип, дарителя (когато не е анонимен) и получателя. Даренията могат да бъдат:

- целеви, за постигане на определена цел или резултат;
- нецелеви, за разпореждане по усмотрение на получателя.

По изключение документът може да бъде заменен от устна договорка между дарителя и получателя. В този случай обаче и двете страни трябва да знаят, че дарението не може да бъде финансово отчетено.

12. **Получател на дарение е лицето или организацията, която приема дарението.** В случаите на дарения в полза на цялото общество или групи хора, получател е организацията или институцията, която ги представлява, а отделните лица са ползватели.

13. **Дарителските подходи/механизми** по отношение на предоставянето на материални ресурси могат да бъдат:

- прехвърляне на собствеността върху материални ресурси;
- безвъзмездно отдаване за ползване на материални ресурси за определен период;
- директно заплащане на разходи на получателя, вкл. случаи на заплащане на личния труд на служители на дарителя (корпоративно доброволчество).

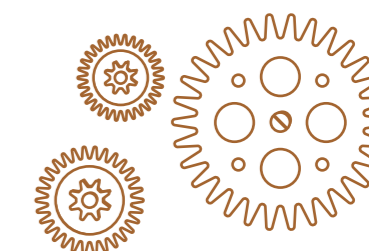
14. **Цел на дарението** е решаването на конкретен проблем или задоволяването на конкретна нужда на получателите и ползвателите.

15. **Резултати** са постигнатите вследствие на дарението промени в поведението или състоянието на получателите или ползвателите. Постигането на резултатите трябва логически да води към постигането на целта.

16. **Дарителска програма** е документално установена практика на дарителство с ясно посочени ресурси и техните източници, цел, получатели, планирани резултати и очаквано въздействие.

17. **Доброволчество** е предоставянето на нематериални ресурси и има следните форми:

- индивидуално (лично) доброволчество, когато отделно лице по своя инициатива предоставя личен труд;
- корпоративно доброволчество, когато служители на дадена компания предоставят личен труд, насърчени от работодателя си.



ОБЛАСТ МОТИВАЦИЯ

СТАНДАРТ:

РАЗБИРАНЕ ЗА НЕОБХОДИМА ОБЩЕСТВЕНА ПРОМЯНА

За членовете на БДФ дарителството е дългосрочна инвестиция в обществото, основана на ценности. Чрез своята дарителска дейност те искат да постигнат конкретна обществена промяна за цялото общество, групи хора със сходни нужди и проблеми или отделни лица.

Ценностите, в които вярват членовете на БДФ и промяната, която искат да постигнат, са ясно осъзнати, дефинирани и публично споделени чрез мисия, стратегически цели и начини за тяхното постигане. Те определят всички следващи дарителски действия.

Въпроси за самооценка:

- Организацията като дарител има ли мисия?
- Мисията представя ли ясно ценностите, в които вярва организацията, и обществената промяна, която иска да постигне?
- Организацията като дарител има ли стратегически цели?
- Тези цели съответстват ли на мисията?
- Има ли посочени начини за постигане на целите?
- Мисията, целите и начините за постигането им достъпни ли са публично?
- Ангажиментът на организацията към постигане на обществена промяна обвързан ли е с дългосрочен времеви период?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

ПРИМЕРИ:

Аvon България срещу домашното насилие

Битката на Avon с домашното насилие в България започва преди 7 години, когато компанията, следвайки глобалния си ангажимент в подкрепа на тази важна социална кауза, идентифицира полето за работа в България и какви инициативи и проекти да подкрепи спрямо регионалната специфика на проблема.

В самото начало разбирането на компанията е, че в България домашното насилие е тама табу – нещо, за което не се говори от срам, страх, неразбиране или дори от пренебрегване на проблема като такъв.

Вече 7 години Avon реализира редица информационни инициативи, с които цели да постави проблема в центъра на общественото говорене, да го оформи и квалифицира като такъв, да стартира обществена дискусия по темата. Компанията си поставя за цел да дарява подкрепа пряко на засегнатите жени - чрез изграждане на кризисен център за жени и деца, жертви на домашно насилие, в Димитровград. В него жертвите намират подслон и помощ от специалисти – юристи и психолози. През 2018 г. преките усилия в помощ на засегнатите жени и момичета са насочени към изграждане на безплатна денонощна телефонна линия, която да бъде обслужвана от специалисти, които да могат навременно и в реално време да насочват и помагат на жертвите.

Avon проследява нуждите на обществото и разбирането му за проблема и затова непрекъснато надгражда кампанията и си поставя нови цели. В плановете на Avon е да предефинира проблема и да го изкара от „бита“ като насочи кампанията си по-генерално към борбата с насилието над жени и момичета навсякъде. Компанията си е поставила амбициозна цел да образова обществото и да научи по-младите поколения да разпознават симптомите на насилието над жени, да знаят как, кога и къде да потърсят помощ, и разбира се – да говорят открито за това.

Източници на информация: <https://www.avon.bg/dv>



A1 в подкрепа на приемната грижа

A1 България (Мтел до месец май 2018) има обща стратегия за дарителство и корпоративна социална отговорност, част от която е партньорството с Националната асоциация за приемна грижа (НАПГ).

То датира от 2011 г. и подпомага усилията на асоциацията в посока промяна на нагласите на обществото към приемната грижа и подкрепа на приемни родители, неправителствени организации и партньори за намаляване броя на изоставените деца, както и за осигуряването на истинско детство за деца в риск от изоставяне или живот в социални домове. Мисията на НАПГ е да защитава правото на всяко дете на достоен живот в семейна среда, да популяризира ползите, предизвикателствата и проблемите на приемната грижа в България, да подпомага работата на приемните родители, да предлага на компетентните институции начини за подобряване на процеса по приемна грижа чрез изменения в законодателството. Целите на организацията са прозрачни и ясно комуникирани и се защитават и изпълняват последователно от нейните представители.

От НАПГ отчитат като най-голям ефект от работата с A1 финансовата независимост, придобита от организацията като следствие от партньорството, която ѝ позволява да бъде независима от държавата и по този начин да е гарант за честността и отношението си към приемните родители, както и авторитет при промяна и вземане на законодателни решения, касаещи приемната грижа у нас.

Социологическо проучване на Изследователски център „Тренд“ от 2017 година показва, че работата на асоциацията носи видими резултати и нагласите на българското общество се променят в полза на приемната грижа. 76% от участниците в изследването са на мнение, че е по-добре за лишените от родителска грижа деца да бъдат настанявани в приемни домове.

На снимката: посещение на младежите в програмата в офиса на компанията

Източници на информация: <http://napg.eu>; <https://www.a1.bg/priemna-grizha>



ОБЛАСТ МОТИВАЦИЯ

СТАНДАРТ:

СПОДЕЛЕНИ ЦЕННОСТИ И ПОДХОД В СЪОТВЕТСТВИЕ С ОБЩЕСТВЕНИТЕ НУЖДИ

Членовете на БДФ вярват, че сред основните предпоставки за постигане на промяна и устойчивост на дарителските практики са споделеност на ценностите, мисията и целите на всички нива на организацията, добро познаване на обществените потребности и на действията на други организации и институции. При определянето на нуждите те се допитват до различни заинтересовани страни, вкл. получателите на дарение, а изследването на промените в нуждите е част от дарителската политика.

Периодично преосмислят и при необходимост променят своите стратегически цели. В процеса участват хора от висшето управленско ниво, като се насърчава и осигурява приносът на всички служители. При определянето на стратегическите цели се търси предвидимост, като се определят рамките на продължителността, бюджет и пр. за възможно най-дълъг период.

Въпроси за самооценка:

- Организацията изследва ли конкретните нужди в областите, в които дарява?
- Допитва ли се до експерти и/или организации с професионален опит в тези области?
- Допитва ли се до други заинтересовани страни, напр. предишни получатели на дарение?
- Прави ли се периодичен преглед на адекватността на стратегическите цели спрямо нуждите?
- Определят ли се рамките на ресурсите, които ще бъдат предоставяни за постигането на целите?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

ПРИМЕРИ:

Програма за безопасен интернет, Теленор България

Като отговорна компания и доставчик на услуги за пренос на данни, Теленор приема за свое задължение да осигури на клиентите си възможно най-безопасния достъп до интернет.

Кампанията за безопасен интернет е ежегоден, целогодишен проект, съвместно с Национален център за безопасен интернет (НЦБИ). Той включва широк спектър от инициативи, които достигат до десетки хиляди деца и техните родители. Кампанията повишава осведомеността на деца, родители и учители относно рисковете от използването на интернет, социални мрежи и устройства, начините за превенция и търсене на помощ. Осигурява позитивна и безопасна онлайн среда за децата и младите хора и развиване на уменията им за справяне с опасностите.

Като най-уязвими в онлайн пространството, основна целева група на програмата са децата и подрастващите в предучилищна, начална и/или основна степен на обучение. Програмата обхваща също родители, близки и учители, които са определени като вторична целева група.

Стартът на кампанията е през 2006 г., съвместно с Обществения съвет за безопасен интернет, на който Теленор е съчредител, и се провежда ежегодно и целогодишно.

Служители - доброволци на Теленор преминават специален курс на обучение и на свой ред обучават деца срещу опасностите в интернет като част от експертните екипи на програмата „Киберскаут“ на НЦБИ.

Източници на информация: <https://www.telenor.bg/bg/corporate-responsibility/obshtestvo>



Подход за подкрепа на Български фонд за жените

Български фонд за жените (БФЖ) вярва, че устойчивото и демократично развитие на обществото ни е единствено възможно чрез овластяване и разгръщане на пълния потенциал на момичетата и жените в България. Фондът работи за свят без насилие, дискриминация и неравенства, в който всяко момиче или жена разполага с равни възможности, с достъп до образование и качествени услуги, и има свободата да прави информирани избори относно своя личен и професионален живот и тяло. Мисията на организацията е да развие силно женско движение и да създаде ново виждане за филантропията като инструмент за позитивна социална промяна.

Фондът инвестира стратегически в неправителствени организации с ограничен достъп до ресурси, подкрепя неформални групи и активист(к)и за правата на жените като обявява тематични конкурси в четири основни приоритетни области:

- Преодоляване на стереотипите, основани на пола;
- Преодоляване на насилието над жени и момичета;
- Политическо и икономическо овластяване на жени и момичета;
- Овластяване на групи жени, подложени на множествена дискриминация.

Философията на БФЖ при разпределяне на средствата се основава на анализ на нуждите на подкрепените организации и техните местни общности и разпознава необходимостта от увеличаване на капацитета на малки организации, подкрепя приоритетно организации от малки населени места, новосформирани и такива, които работят с жени, подложени на множествена дискриминация и/или маргинализация.

За своите почти 15 години съществуване, Фондът е набрал над 1 милион щатски долара от международни фондации, бизнес компании и индивидуални дарители, и е подкрепил над 220 проекта, насочени към постигането на реална равнопоставеност на половете във всички сфери и към премахването на всички форми на дискриминация и насилие на основата на пола.

Източник на информация: <https://bgfundforwomen.org/bg/>



ОБЛАСТ УПРАВЛЕНИЕ

СТАНДАРТ:

АВТОНОМНОСТ НА ДАРИТЕЛСКИТЕ ПРОГРАМИ

В съответствие с мисията и целите, членовете на БДФ определят дарителски програми. Програмите съдържат план за работа с очаквани резултати и показатели (индикатори) за постигането им, процедури за взимане на решения, бюджети. Плановете са за определен период. Дарителите определят човек или екип, в чиито задължения специално внимание е отделено на управлението на дарителските програми. Съществуват процедури, които гарантират приемственост при смяна на хората, които отговарят за дарителските програми.

Корпоративните дарители вярват, че управлението на дарителските програми изисква специфични познания и практически опит. Затова привличат в екипите, управляващи дарителските програми, хора с подходящ опит, делегират управлението на програмите на специализирани организации (посредници) или създават свои дарителски фондации. В случаите, когато дарител е делегирал управлението на дарителска програма на друга организация, той определя човек или екип измежду собствените си служители, който следи за нейното изпълнение и е лице за контакт.

Въпроси за самооценка:

- Дарителските програми на организацията имат ли план за работа, включващ (най-малко) очаквани резултати и показатели, процедури за взимане на решения, продължителност и бюджет?
- Програмите и плановете им за работа одобрени ли са от най-високото управлението ниво?
- Има ли определен човек или екип, в чиито длъжностни характеристики са ясно определени задълженията по управление на дарителските програми?
- При избора на хора в екипа по управление на дарителските програми търси ли се специфична експертност и опит?
- Има ли организацията партньор, на когото е делегирала (част от) управлението на дарителските си програми?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

ПРИМЕРИ:

Ти и Lidl за по-добър живот

„Ти и Lidl за по-добър живот“ е най-голямата социално отговорна инициатива на Лидл България. Още в началото, при изготвянето на стратегическия план за нейната реализация, бяха уточнени ключови елементи, като например: какви ще бъдат отделните етапи на програмата, каква ще е механиката, по която ще бъде събран дарителският фонд, какъв ще е обхватът на инициативата, комуникацията към неправителствените организации и клиенти, както и целият процес по кандидатстване, журиране, оценка и избор на проектите.

От самото начало управленският екип на компанията беше въвличен в определянето на важни теми като механиката на инициативата, бюджета, етапите, комуникацията към НПО сектора и клиентите, въвличането на служителите, както и цялостната комуникационна стратегия. Бяха очертани конкретни резултати, които целим да постигнем при осъществяването на програмата, както и от самото начало ясно бе идентифицирана нуждата от партньори с доказан опит и експертиза в областта на благотворителните инициативи и работата с неправителствения сектор. За партньори в управлението на програмата компанията е поканила Български дарителски форум и Фондация „Работилница за граждански инициативи“.

За управлението на спонсорствата и дарителските програми в Лидл България отговаря ръководител „Корпоративна социална отговорност“, който управлява всички проекти и активности на компанията в CSR сферата.

Източници на информация: <http://ti.lidl.bg/>



VIVACOM Регионален грант

VIVACOM Регионален грант е грантова програма, насочена изцяло в подкрепа на малките населени места. Програмата стартира през 2015 г. и се провежда всяка година, като приема и оценява проекти в различни приоритетни сфери. Чрез програмата се дава предимство на инициативи, включващи добавена стойност за цялата общност, както и на такива с по-иновативен подход. Допустими организации за подкрепа по програмата са читалища, училища и неправителствени организации в обществена полза. За кандидатстване е необходимо идеята и обосновката ѝ да се представят в електронен формуляр. Преценката за това кои проекти ще бъдат финансирани се извършва на две нива. Предварителният подбор се осъществява от двама експерти, които имат опит в оценка на проекти. Те оценяват проектите съобразно зададените в насоките критерии (посочени в „Кой може да кандидатства“ и в „Какво подкрепяме“). До второто ниво на оценяване се допускат първите 50 проекта, които и двамата експерта са класирали да бъдат разгледани от Жури.

Всяка година при обявяване на съответното издание на програмата се публикуват Общи условия и правила, които съдържат информация за целите, очакваните резултати и процесите, структуриращи програмата. Общият размер на средствата, които се предоставят от VIVACOM за проекти всяка година е в размер на 50 000 лв. Стойността на всеки проект може да бъде до 5 000 лева.

Основен партньор на компанията за цялостното управление и изпълнение на програмата от самото ѝ начало е Български център за нестопанско право.

Източници на информация: <https://vivacomfund.bg/>; <http://vivacomfund.bg/regionalgrant.html>



ОБЛАСТ УПРАВЛЕНИЕ

СТАНДАРТ:

БЕЗПРИСТРАСТНОСТ ПРИ ВЗЕМАНЕТО НА РЕШЕНИЯ И РАВЕН ДОСТЪП

Членовете на БДФ осигуряват равен достъп на всички потенциални получатели на дарение до съответните свои дарителски програми. Когато процедурите на дадена дарителска програма или ресурсите на дарителя предполагат вътрешен избор без кандидатстване, изборът се прави аргументирано, на база проучване на други потенциални получатели и определяне на сравнителните предимства с цел постигане на най-голяма обществена полза. Когато дарителска програма предвижда процедура по кандидатстване (текущ прием на предложения или конкурс), критериите за избор на получатели на дарение съответстват на плановете на програмите, подготвени са предварително и са обявени публично.

Процедурите по избор гарантират експертност, безпристрастност, прозрачност и избягване на конфликти на интереси. Те са обект на анализ спрямо постигнатите резултати и на периодично усъвършенстване.

Въпроси за самооценка:

- Човекът, отговарящ пряко за дарителството (програмата), посочен ли е публично и е осигурен обществен достъп до него?
- Има ли организацията ясни критерии, на които трябва да отговарят получателите на дарения?
- Критериите за избор съобразени ли са с очакваните резултати от програмата?
- Критериите оповестени ли са публично?
- Има ли процедура за вътрешен избор на получатели на дарения в случаите, в които няма кандидатстване?
- Процедурата за избор включва ли консултативен процес (напр. гласуване, привличане на външни експерти, оценители, жури и пр.)?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

ПРИМЕРИ:

Подкрепа на деца, загубили родителите си при трудова злополука

От 1998 г. КНСБ и сдружение с нестопанска цел „Благотворителен фонд проф. д-р Желязко Христов” помагат на деца, загубили родителите си да преодолеят изпитанията, пред които съдбата ги е изправила.

В продължение на 20 години се предоставя подкрепа чрез стипендии на деца, на които родителите са загинали при трудова злополука. Децата получават по 50 лв. на месец докато завършат средното си образование. Всяка година абитуриентите получават допълнително по 200 лв. еднократна помощ за официални облекла.

През месец май 2017 г. 7 от стипендиантите завършиха образованието си, а през 2018 година абитуриентите бяха 3-ма.

Към момента стипендиантите на благотворителния фонд са 45. Децата са от различни райони на цялата страната, в т.ч. деца на загинали при изпълнение на служебните си задължения в МВР, мина „Бобов дол”, мина „Ораново”- гр. Симитли, мина „Джурково” – гр. Лъки, ТЕЦ „Марица изток 2”, „Горубсо-Златоград”, „Горубсо-Мадан”, на загубили живота си при изпълнение на мисия в Кербала – Ирак и др.

Благотворителният фонд подпомага и деца, които са загубили родителите си при тежки катастрофи и бедствия. Подкрепа бе оказана и при трагедията с потъналият туристически кораб в Охридското езеро през септември 2009 г., помощ бе представена и на 4 деца на загинали и тежко пострадали при драматичната катастрофа на гара Хитрино през декември 2016 г.

Подробна информация за Програмата включително насоки за подаване на документи за включването и за изплащане на месечни стипендии на деца, които са загубили родителите си при трудова злополука, е поместена на сайта на КНСБ, където има секция за дейностите на Фонда, както и на сайта на DMS. В съответните страници са посочени и координатите на лице за контакт, с което желаещите могат да се свържат.

Заявленията с молба за подпомагане от родител/настойник с прилежащите документи се разглеждат и одобряват от Управителния съвет на Благотворителния фонд.

Източници на информация: <http://www.knsb-bg.org/index.php/благотворителни-инициативи>



„Млад Благотворител”

Ежегоден конкурс за ученическа благотворителна инициатива в полза на обществото. Конкурсът се популяризира през комуникационните канали на фондацията – интернет и фейсбук страници, както и със съдействието на районните управления по образованието.

Процедурата, критериите и данните за контакт с фондацията се оповестяват в обява заедно с формуляр за кандидатстване. Срокът за кандидатстване е 30 дни за първи етап на конкурса и 15 дни за втория. Полуфиналистите (5 проекта) се избират с вътрешна процедура, следвайки система за оценка по 8 критерия, които съвпадат с изискванията във формуляра за кандидатстване. Във втория етап на конкурса петте предложения се представят във видео. Победителите (2 проекта) се избират от тричленно жури с външни за фондацията експерти, които следват същата система за оценка.

Съставът на журито включва по един представител на НПО сектора, медиите и бизнеса.

Полуфиналистите, победителите и членовете на журито се оповестяват публично в комуникационните канали на фондацията и в медиите. Награждаването се извършва на специално организирано за целта публично събитие.

Фондацията подкрепя победителите логистично и разплаща дейностите, предвидени в бюджетите на проектите.

Източници на информация: <http://www.blagotvoritel.org/>





Спешен фонд за биоразнообразието и Студентски фонд на Биоразнообразие

В момента в България няма финансови механизми, които да подкрепят спешни дейности за опазване на природата, които изискват решаването на „горещи“ природозащитни проблеми. Често българските граждани и неправителствени организации (НПО) нямат възможност да реагират на появили се заплахи, затова Българска фондация Биоразнообразие (БФБ) създаде Спешен фонд за биоразнообразието, с който да подпомогне процесът за спиране на загубата

на биоразнообразие.

Спецификата на един фонд за спешни нужди налага отпускането на средствата да е максимално гъвкаво и съобразено с всеки конкретен случай. Сумата на Спешния фонд за биоразнообразието се обявява публично, както и произходът на средствата (донор, програма). Обявяват се публично и примерните дейности, които Фондът финансира (обикновено трудни за финансиране от кандидатстващите или неподкрепяни от донори) - подготовка на документация, заплащане на адвокатски хонорари, такси за съдебни дела; пътни разходи и др. Предложените дейности трябва да са реалистични и финансово ефективни. Препоръчително е исканите суми да са между 150 и 2000 лева, но БФБ си запазва правото да отпусне и по-големи суми в зависимост от спешността и приоритетността на проблема. Финансират се дейности до изчерпването на Фонда.

Приоритет имат проекти на НПО, които са депозирани или подкрепени от повече партньори. Кандидатстващата организация описва проблема и спешните дейности, които предлага за неговото решаване. Описанието е на български език и съгласно формуляр. Предложението се разглежда от експертите и изпълнителния директор на БФБ и в двуседмичен срок БФБ уведомява организацията за своето решение.

Източници на информация: <http://bbf.biodiversity.bg/bg/Speshen-fond.c169>



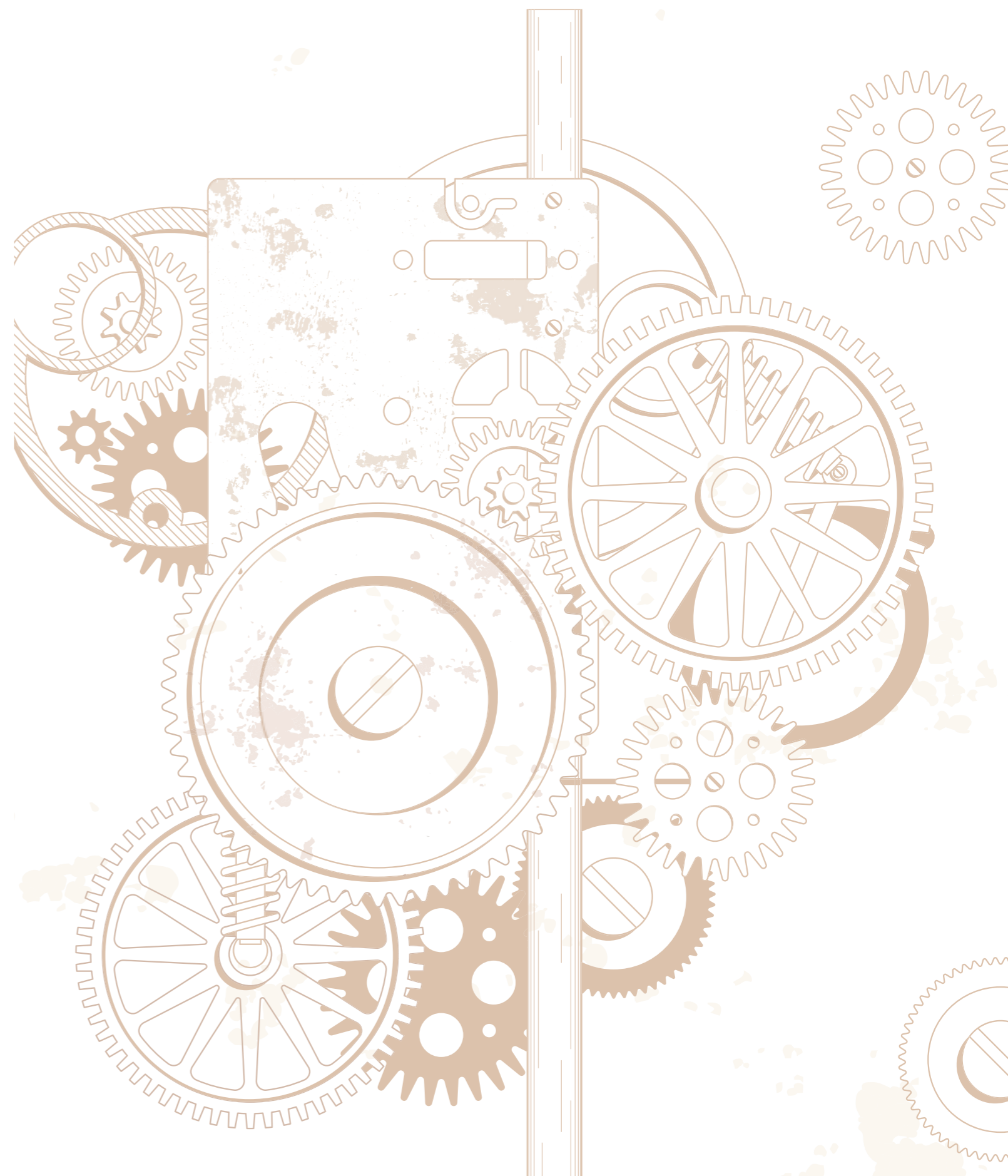
Решение за удвояване на подкрепата

В продължение на няколко последователни години Първа инвестиционна банка развива своята корпоративна социална отговорност и чрез авторски календари в подкрепа на различни каузи.

За 2018 г. благотворителният календар на Fibank беше посветен на кампанията за насърчаване на раждаемостта у нас „Направи го за България“, която се организира от „Движение за национална кауза (ДНК)“. Решението за подкрепа на кампанията е взето от Управителния съвет на банката, като се предвижда активно участие на служителите, обслужващи клиенти, в продажбата на календарите. В края на кампанията Fibank удвоява събраната сума. Информация за хода на кампанията и резултатите от нея са публикувани на вътрешния сайт на банката, който е основното средство за вътрешна комуникация със служителите.

Подкрепата от Fibank на кампанията за насърчаване на раждаемостта получи широк обществен отзвук и отразяване. Идеята за окуражаване на младите семейства да имат деца и преодоляването на демографския проблем в страната са ключовите послания на инициативата. На корпоративната страница на банката и в Годишния ѝ отчет за 2017 г. са поместени публикации, запознаващи обществеността с участието на Fibank в кампанията.

Източници на информация: <https://www.fibank.bg/bg/sotsialna-otgovornost/>



ОБЛАСТ УПРАВЛЕНИЕ

СТАНДАРТ:

СИСТЕМНОСТ И ПРОСЛЕДИМОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Процесите по определяне на получатели на дарение, по получаване на предложения (кандидатури) за дарение и по избор на получатели се документират. Писмените документи се съхраняват за срок от поне 3 години, а основни факти, свързани с кандидатите и получателите на дарение (име, кратко описание на кандидатурата, кратко описание на дарението, сума на дарението), се въвеждат в електронна база от данни. Осигурен е неограничен достъп до документите и базата от данни на екипите, които управляват дарителските програми.

Предоставянето на дарение се документира по начин, който определя размера на дарението и неговите цели и условия, осигурява проследимост на действията на получателя от страна на дарителя и дава възможност за санкции при неспазване на условията на дарението.

Въпроси за самооценка:

- Документиран ли е процесът на вземане на решения?
- Запознати ли са с документите всички, които са участвали във вземането на решения?
- Организацията поддържа ли база от данни, която позволява лесни справки и за кандидатствалите, и за получените дарения?
- Съществува ли документ за предоставяне на дарението, подписан и от двете страни?
- Той определя ли ясно размера, целите и условията на дарението, както и санкциите при неспазване на условията?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

ПРИМЕРИ:

Майкрософт България

Проектът е озаглавен CareerIT и се осъществява чрез кеш грант от Майкрософт вече пета година от страна на Сдружение на завършилите Стопанския факултет на СУ "Св. Климент Охридски"

Целта на проекта е да обучи младежи предимно от Северозападна България в технически умения чрез train the trainer програми. Това създава кариерни възможности за тези младежи чрез сертификация за работа с решенията на Майкрософт. Достигнати са 25 000 младежи в слаборазвити региони чрез обучение на техните учители. По проекта също така се предоставят кариерни консултации за младите хора.

Процесът на вземане на решения се документира посредством система, разработена съвместно със Cybergrants (<https://www.cybergrants.com>), където се следи всяка стъпка от одобрението на подадените кандидатури за решения. При отхвърляне на дадена кандидатура, се предоставя ясна и подробна обосновка. Всеки участник в процеса на вземане на решения има достъп до системата чрез собствено потребителско име и парола.

Базата от данни позволява справки и за кандидатствалите, и за получените дарения. Изразходването на дарението спрямо поставените цели се проследява и анализира на тримесечна база.

Източници на информация:

Сайт на организацията <https://www.microsoft.com/en-us/digital-skills>

Публично достъпни документи <https://www.microsoft.com/en-us/philanthropies/grants>

Някои статии:

<http://pixelmedia.bg/tag/microsoft-youthspark-кариера-в-ит/>

<https://offnews.bg/tehnologii/balgarka-sas-srebro-ot-naj-goliamoto-uchenichesko-sastezanie-po-it-v-s-661966.html>



Стипендиантска програма на фондация „Еврика“

Програмата е подчинена на мисията на организацията от самото ѝ създаване до днес и следва установени правила. Изискванията към кандидатите за финансова подкрепа са публично оповестени във всички документи на фондацията - програма, основни правила за кандидатстване и оценка, разработени в документ като приложение към програмата, и са оповестени на сайта на фондацията и във всички съобщения, публикувани в информационни сайтове на партньорски организации, и в кореспонденция с университети и студентски и младежки организации. Програмата е достъпна за всички младежи, които отговарят на предварително обявените условия за получаване на стипендии – именни, за носители на медали от международните олимпиади по природни науки, и по специални дарения.

Обективност на оценките: Кандидатите демонстрират своите постижения с успех, участие и постижения в научна и изследователска дейност и конкурси. С есето си представят вижданията си за личностно развитие, част от тях се обсъждат с членовете на комисиите. Комисиите са пет и са по проблемни области. В тях са включени учени и представители на бизнеса, където е средата за реализация на кандидатите. Съществува неотменно правило, че членовете на комисиите не могат да са от университети, от които има кандидати.

Оценката се осъществява в два етапа: първият е по документи и се прилага точкова система, която позволява да се направи обективна оценка, тъй като тя обхваща целия кръг от активности и постижения и има съответно коефициенти за тежест за диференциране на тези показатели. След като се сравнят получените точкови оценки са кандидатите са поканени на събеседване с комисиите. Решението на комисиите се взема с консенсус и се утвърждава от ръководен орган на фондацията, за да последва процедурата по изплащането на стипендиите през учебната година.

Като прилага тези принципи, фондацията ежегодно присъжда над 50 стипендии. Всяка година се прави тържествено връчване на сертификатите за получаващите стипендии, на които присъстват видни общественици, учени и представители на бизнеса. Това се приема много положително от младежите, защото тогава те се срещат лично с хора, от които зависи в голяма степен бъдещата им реализация.

Източници на информация: <http://www.evrika.org>



ОБЛАСТ АНГАЖИРАНОСТ

СТАНДАРТ:

УЧАСТИЕ И ПРИНОС НА ВСИЧКИ ОРГАНИЗАЦИОННИ НИВА

Членовете на БДФ вярват, че всеки техен служител има потенциал да допринесе за осъществяването на ефективни дарителски програми. Членовете на управляващите екипи на дарителите участват в определянето на целите и планирането на дарителските програми. За планирането и осъществяването на дарителските програми те търсят приноса на партньорски организации и компании. Участват в публични събития, свързани с дарителските програми и осигуряват възможност за лични срещи с получателите на дарения.

Дарителите осигуряват на своите служители възможността и ги насърчават да участват както в планирането и актуализирането на дарителските програми, така и в тяхното осъществяване, напр. определяне на получатели на дарение, добавяне на ресурси на организацията към тези, дарени от служителите за дадена кауза, осигуряване на възможност за доброволчество в работно време, участие в събития, пряко свързани с дарителските програми и др.

Въпроси за самооценка:

- Най-високото управленско ниво участва ли в:
 - в стратегическото планиране на дарителството, вкл. определяне на цели, области на предоставяне на дарения и партньори (не просто да одобряват)?
 - срещи с получатели?
- Служителите имат ли възможност да участват в планирането на дарителските програми?
- На служителите се осигурява възможност за включване в изпълнението на програмата/програмите (избор на получатели на дарения, удвояване на дарения)?
- Информирани ли са служителите за резултатите и имат ли възможност да участват в обсъждането им?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

ПРИМЕРИ:

Благотворителните базари на УниКредит Булбанк

Събитията са пример за ангажираност, включване и инициатива от страна на служителите на една компания в дарителски дейности. Идеята за базарите беше инициирана спонтанно от група активни служители, които са направили лични посещения в близко разположена социална институция за деца, лишени от родителска грижа. Служителите решили, че могат да ги подпомогнат: първоначално с дарения на дрехи, обувки, битови предмети, малки суми. Впоследствие инициативата се разрасна и много служители на банката искали да даряват. Така се появила и идеята за базарите: мотивиращ начин да се включат повече хора: чрез предоставяне на ръчно изработени лакомства и декорации, чрез организиране на събитието, чрез закупуване на предмети и т.н.

Базарите се провеждат веднъж или два пъти в годината за Коледа и Великден в София, където има най-много служители на УниКредит Булбанк. Няколко седмици по-рано на доброволен принцип се определя организационен комитет, обявява се каузата, комуникира се базарът по вътрешните канали и се събират ръчно изработените предмети. Организационният комитет има ангажимент да резервира, подреди и декорира залата за базара, да следи за „продажбите“ и да отчете събраните средства.

Най-голямата трудност е при избора на кауза, защото голям брой колеги трябва да усетят и припознаят каузата, а организацията - изпълнител трябва да е надеждна и с добра репутация. Всичко това доведе до допълнително администриране на благотворителните базари от отговорния за корпоративната социална отговорност отдел Връзки с обществеността и комуникации.

Базарите, започнали като малка симпатична инициатива, вече са традиционна дарителска дейност на УниКредит Булбанк, която се осъществява с участието на мениджъри от най-високи управленски нива. Това е отличен знак за подкрепа от страна на компанията към дейностите, свързани с дарителски и благотворителни инициативи, които служителите развиват извън и над професионалните си задължения.

Източници на информация: <https://www.unicreditbulbank.bg/bg/blog/etiketi/blagotvoritelnost>



Общественият борд на TELUS International

Бордът съществува във всяка локация, в която компанията оперира и има за цел да постави процеса на вземане на решения по общественозначими теми в ръцете на водещи обществени личности. Всяка година Бордът разпределя \$100 000 между проекти, предлагащи устойчиви решения в сферата на здравеопазването, образованието и опазването на околната среда. Това са и трите основни насоки, към които компанията насочва вниманието си за подкрепа към организации в неправителствения сектор.

В България Бордът е основан през 2015 г. и до момента е финансирал 47 проекта на обща стойност от 328 000 лева. Негов председател за България е Левон Хампарцумян, главен изпълнителен директор и председател на Управителния съвет на УниКредит Булбанк, а сред членовете му са личности със завиден опит в сферата на филантропията като Ксавие Марсенак - Вицепрезидент на Борда на директорите, Кристина Иванова - вицепрезидент „Операции“ на TELUS International Europe в България, Красимира Величкова - директор на Български дарителски форум, Силва Зурлева - член на Борда на Директорите на Нова Броудкастинг Груп и други.

Организациите, които могат да кандидатстват за подкрепа, трябва да предлагат иновативни решения на актуални проблеми в една от основните социални насоки, които компанията подкрепя, и да са ориентирани към благополучието и интеграцията на деца и младежи до 27 години. Стремешът на Борда е да насърчава и малки организации, които се намират извън големите градове.

Всяка година Общественият борд провежда три заседания, на които се разглеждат кандидатствалите проекти и се прави подбор на предложенията. Дейността на Обществения борд е част от политиката на корпоративна социална отговорност на компанията, чиято водеща философията е „Да даваме там, където живеем“.

Повече информация относно изискванията за кандидатстване и дейностите на Обществения борд може да бъде намерена на официалната му страница:

<https://web2.telusinternational.com/telus-international-community-board>

както и по имейл на csr.bg@telusinternational.com и във

Фейсбук страницата: <https://www.facebook.com/TELUSbg/>



ОБЛАСТ АНГАЖИРАНОСТ

СТАНДАРТ:

ПЪЛНОЦЕННА ПОДКРЕПА ЗА ПОЛУЧАТЕЛИТЕ НА ДАРЕНИЯ

Членовете на БДФ вярват, че получателите на дарения са техни партньори в постигането на обществена промяна. Те осигуряват възможността на търсещите дарение да се информират подробно за целите и търсените резултати на техните дарителски програми, преди да направят предложение или да кандидатстват в открита процедура. По време на изпълнението на дейностите, за които са предоставили дарение, осигуряват на получателите достъп до екипите, отговарящи за дарителските програми. Реагират с разбиране и гъвкавост при аргументирана необходимост от промяна в предвидените дейности.

Дарителите се стремят тяхната подкрепа да не се изчерпва с еднократно предоставяне на ресурси. За успеха в постигането на целите на направените дарения те предоставят допълнително съдействие, напр. експертни консултации, програми за капацитет и пр. Дарителите популяризират получателите на техни дарения сред своите партньори.

Въпроси за самооценка:

- Организацията осигурява ли възможност за обсъждане на текущи въпроси за постигане на целите на дарението?
- Организацията осигурява ли допълнителна подкрепа за получателите на дарения (доброволен труд, консултации, офис, достъп до други дарители, обучения)?
- Организацията популяризира ли получателите на подкрепа като партньори за постигане целите на дарителските им програми?
- Организацията насърчава ли свои партньори да подкрепят допълнително получателите на дарения?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

ПРИМЕРИ:

Партньорство за ПРОМЯНА

ПРОМЯНАТА е най-голямата социално отговорна инициатива на Нова бродкастинг Груп, която се осъществява в партньорство с фондация Reach for Change България.

ПРОМЯНАТА помага на децата и младежите в България не чрез еднократни акции, а чрез систематична подкрепа за социални предприемачи, които развиват иновативни решения на важни социални проблеми.

Определянето на финалистите в ПРОМЯНАТА представлява процес от 8 етапа. Във вземането на решения участват: служители на Нова Бродкастинг Груп и фондация Reach for Change; експерти от неправителствения, бизнес и публичен сектор; широката общественост по време на онлайн гласуване; деца и младежи по време на финалното жури в конкурса.

Като част от процеса на селекция между 10 и 15 от най-добрите кандидати стават част от Акселератора на ПРОМЯНАТА - двумесечна безплатна обучителна програма, която им помага да подобрят своето социално решение, бизнес модела си, стратегията си за разрастване и начина, по който измерват своя социален ефект.

Петимата най-добри кандидати - един голям победител и четирима финалисти - печелят място в Инкубатора на ПРОМЯНАТА за период между една и пет години. В Инкубатора те получават:

- финансова подкрепа (стартово финансиране от 30 000 лв. за големия победител и по 15 000 лв. за още двама финалисти)
- обучения и професионални консултации за стратегическо планиране, измерване на социалния ефект, скалиране, лидерство, финанси;
- подкрепа от бизнес ментори от Нова Бродкастинг Груп;
- контакти с потенциални партньори и донори и достъп до международна мрежа от социални предприемачи
- медийна подкрепа от Нова Бродкастинг Груп, благодарение на която стават по-видими за бъдещи партньори, клиенти, дарители и доброволци.

Източници на информация: <http://bulgaria.reachforchange.org/bg/>



Непрекъсната обратна връзка и подкрепа

BCause е партньор в ежегодната конкурсна програма „Мтел грант“ на А1 България (Мтел до май 2018 г.) Целта на компанията е да подкрепи малки стойностни проекти в социалната сфера, образованието и опазването на природата в последните й шест издания. Програмата насърчава връзката между учебните заведения и професионалните природозащитни организации.

Програмата се изпълнява чрез отворен конкурс, като процедурата включва:

- актуализиране на целите и условията за кандидатите всяка година с цел достигане до максимално голям брой крайни бенефициенти;
- разпространяване на информация за конкурса чрез наша база данни с НПО, бюлетини на НПО, регионалните инспекторати на МОН, медии;
- консултиране на проектни идеи 1 месец преди конкурса за изясняване и улесняване на разработването на проектите;
- експертна оценка на получените проекти от природозащитници и екипа на програмата от BCause;
- възможност неодобрените кандидати да получат подробна информация и съвет как да подобрят проектното си предложение;
- кратко обучение за одобрените кандидати по популяризиране на проектите в медии и социални мрежи
- информация за изпълнението на проектите в сайта и Фейсбук страницата на фондацията;
- съдействие на донора за отразяване на резултатите от проектите в тяхната комуникационна стратегия.

Дотук програмата имаше 8 издания с общо финансирани 44 проекта с над 550 000 лв.

Източници на информация: <https://www.bcause.bg/grantmaking/grantmaking-programmes.html>





Удовлетвореност сред получателите на подкрепа

Хората с интелектуални затруднения лесно могат да бъдат възприети за пасивна група получатели на дарения. Лесно е да се изпадне в изкушението да преценяваш нуждите и потребностите им без да си ги питал или да си се вслушал в мнението им.

В дейността си фондация „Светът на Мария“ целенасочено работи за преодоляване на разбирането за хората с интелектуални затруднения като пасивни потребители на дарения. Дейността на организацията е ориентирана към овластяване на хората с интелектуални затруднения в споделянето на своите предпочитания и интереси и в изявеното лично желание за развитие.

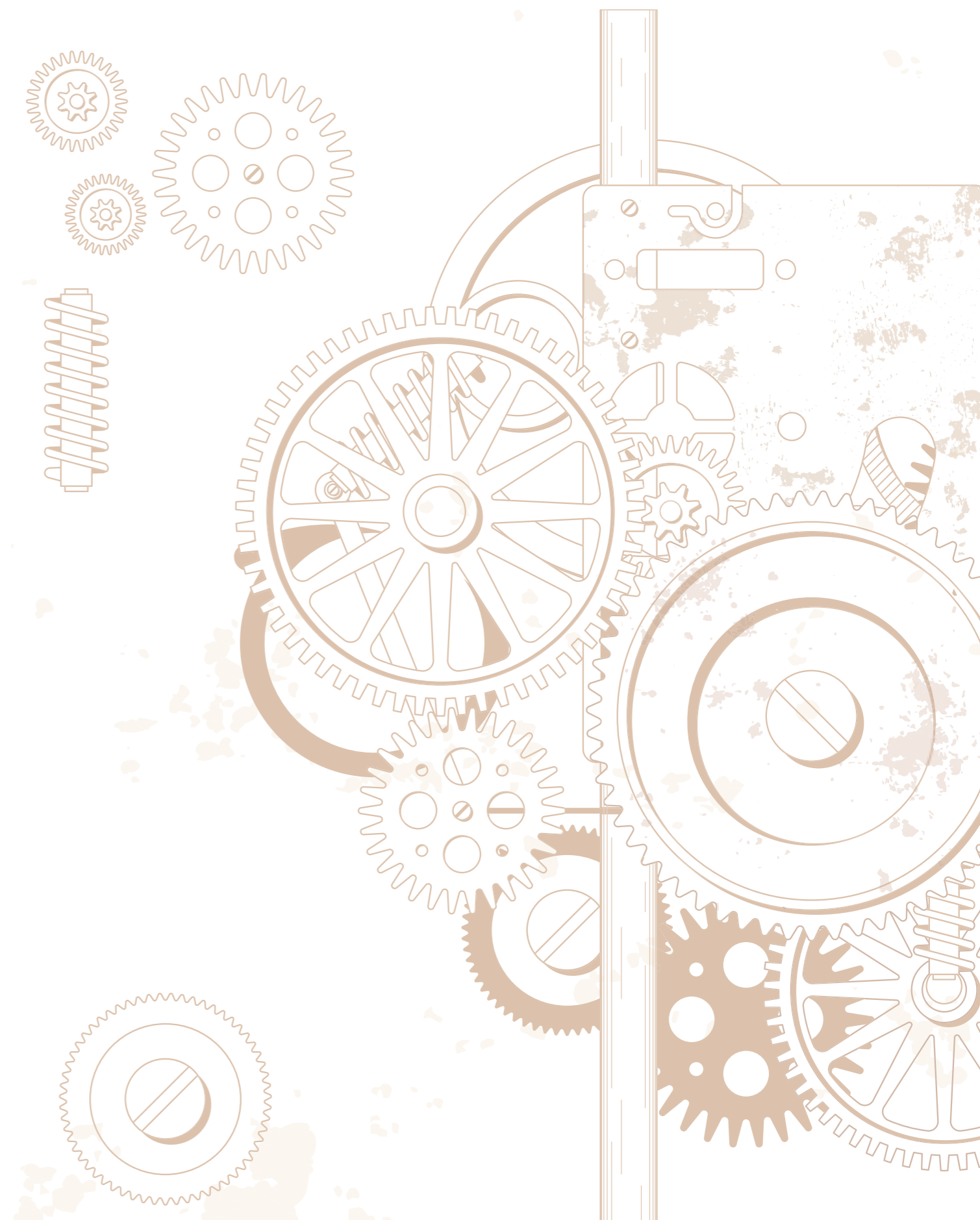
В работата си фондацията е разпознала, че мотивацията и желанията на хората са ключови за успеха на всяка инициатива, която е организирана в тяхна подкрепа. За всяко дарение, инициатива или програма, която организира, екипът се обръща към хората, с които прояко работи и се допитва за техните желания и предпочитания. Това е част от програмните документи и стандартизираният подход на работа.

Когато привлича приятели и партньори, които предлагат допълваща подкрепа и дейности, организацията винаги се съобразява дали такава дейност е интересна и приятна, дали няма да натовари или притесни и организира заниманията и инициативите, по начин в който на първо място е сигурността, спокойствието и развитието на участниците.

За да се постигне реално развитие, всяка дейност/услуга, която се предлага на хората с интелектуални затруднения, е мотивирана и обяснена, и участието в нея свободно. Особено важно за екипа е измерването на удовлетвореността на получателите на дарението. Оценка на удовлетвореността се прави след всяко събитие или дейност. Това е възможно и при хора, които не винаги се изразяват успешно с думи или се притесняват да изкажат мнение, затова са разработени инструменти, които позволяват екипът да оценява емоционалното преживяване и още по-точно да насочва подкрепата си.

Годишното планиране на дейностите, преразглеждането на програмите и инициативите се случват след проведена целева оценка на ефекта от тях, която включва допитване до удовлетвореността на потребителите, мнение на други заинтересовани страни и партньори.

Източници на информация: <https://www.mariaworld.org/bg/>



ОБЛАСТ ОТЧЕТНОСТ

СТАНДАРТ:

ВЪТРЕШНА ОТЧЕТНОСТ

Членовете на БДФ вярват, че отчитането на постигнатите резултати от дарителските програми пред най-високото ниво на управление в организацията не е формалност, а важна част от цялостното осмисляне на дарителската дейност. Дарителите изготвят периодични вътрешни отчети за дарителските си програми поне веднъж годишно. Времето на изготвяне и представяне на отчетите е съобразено с процеса на планиране. Отчетите са съобразени с установените правила и формати за вътрешна комуникация на дарителя, подготвят се от екипите, управляващи дарителските програми, и включват най-малко предоставения финансов или друг ресурс, тематична област, географски обхват, типове получатели, резултати и принос към цялостното въздействие за промяна. В отчетите се посочват както успешните дарения, така и тези, които не са постигнали търсените резултати.

В съответствие със своите практики на вътрешна комуникация, дарителите текущо или периодично информират всички свои служители за дарителските си програми. Информацията включва най-малко целите на програмите, очакваните/постигнатите резултати, направените дарения и техните получатели. Данните са представени по начин, който улеснява служителите в самостоятелното търсене на допълнителна информация. Осигурена е и възможност за предоставяне на мнения от страна на служителите пред екипите, управляващи дарителските програми.

Въпроси за самооценка:

- Организацията има ли процедура за споделяне на резултати пред най-високото ниво на управление?
- Екипът по управление представя ли на най-високото ниво на управление отчетна информация по дарителските програми най-малко веднъж годишно?
- Вътрешните отчети съдържат ли обем предоставени средства, тематична област, географски обхват, типове получатели на подкрепата, постигнати резултати и принос към цялостното въздействие за промяна?
- Екипът информира ли периодично служителите в организацията за развитието на дарителските програми?
- Организацията осигурява ли възможност за участие на служителите за консултиране на развитието на дарителските програми?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

ПРИМЕРИ:

Приемственост и надграждане

Десетгодишният опит на фондация „Искам бебе“ способства за изграждането на вътрешни практики за отчетност, които да са съобразени с нуждите както на дарителите, така и на доброволците към фондацията. Създадените практики бяха прехвърлени от предишния екип на новите членове на Управителния съвет. Бяха въведени някои нови средства за комуникация и отчетност.



При протичането на всяка кампания има съпътстваща документация, която способства за безпроблемното протичане на планираната активност. Обикновено дарителите също поставят своите условия, с които фондацията се съобразява. Първата стъпка е изготвяне на договор между дарителя и фондацията, в който се споменава начина за селекция на двойките. Ако е решено изборът да бъде направен с жребий, то той се осъществява в присъствието на нотариус. След постъпването на сумата по сметката на „Искам бебе“, дарителят и фондацията влизат в постоянна комуникация и отчетност чрез телефонни разговори и писма. Финалната отчетност и завършеност на кампанията се счита моментът, в който всички двойки са преминали през цикъла на лечението и има резултат - положителен или отрицателен тест за бременност; успешна или неуспешна бременност.

Всяка кампания има отговорни лица по протичането от вътрешната структура на фондацията, обикновено това е организаторът - доброволец, координатор по област и те поддържат контакт или работят по организацията на събитието съвместно с член на УС. След всяко събитие се оформя протокол, който се предава на счетоводството. В края на годината членовете на УС и счетоводството изготвят отчет като обсъждат и проверяват с координаторите изминалата финансова година и постигнати резултати. Статистиките по географски области се оформят предимно от координаторите на райони, информация, която те предават и на Управителния съвет.

Екипът на „Искам бебе“ е информиран за развитието на кампаниите от ниво координатор до управителен съвет. Информацията за постъпили дарения винаги се публикува в сайта на фондацията и на Фейсбук страницата, както и в работна група на доброволците във Фейсбук. Развитието на кампанията става публично достояние само при съгласието на подпомогнатото семейство и дарителите. Не са рядкост случаите, в които дарителите държат информацията да бъде съобщена от тях и молят да не разпространяваме предварително данни за развитието на кампанията. Задължение на отговорните по всяка кампания е да я проследяват от началото, обикновено организирано събитие или кампания, до пълното усвояване на средствата за цикъл на лечение и успешни или неуспешни бременности. Екипът оказва подкрепа на подпомогнатите семейства през всички етапи на процедурите.

Източници на информация: <http://www.iskambebe.bg/>

Даряване по ведомост

През 2014 г. „КонтурГлобал Марица Изток 3“ стартира програмата "Даряване по ведомост" заедно с фондация "ВCause". Служителите доброволно даряват определена от самите тях сума от заплатите си за една или повече от 5 каузи, избрани след внимателно първоначално проучване и допитване. В края на всеки шестмесечен период компанията удвоява размера на даренията, събрани от служителите, като по този начин набира повече от 60 000 лева годишно за каузи, които се определят като значими както от компанията, така и от служителите.



Отчетността по програмата „Дарителство по ведомост“ върви по 2 успоредни линии, на всеки 6 месеца, спрямо предварително одобрен план за изпълнение на проекта: към висшия мениджмънт и служителите. Информацията е по отношение на каузи и получатели на подкрепа, събрани и дарени средства, разходване на сумите по каузи според отчетите на получателите на подкрепа, илюстративен материал (снимки, графики и др.). За отчетността към мениджмънт нивото се ползват:

- Платформа за отчитане изпълнението на проекти за социални инвестиции
- Периодично докладване на бизнес резултатите
- Платформа за събиране на данни за годишния Доклад за Устойчиво развитие

Отчетността към всички останали служители се реализира чрез:

- Вътрешна телевизия, сайт и социална мрежа
- Срещи на екипа
- Вътрешни допитвания

ОБЛАСТ ОТЧЕТНОСТ

СТАНДАРТ:

ОТЧЕТНОСТ ОТ СТРАНА НА ПОЛУЧАТЕЛИТЕ НА ДАРЕНИЯ

Членовете на БДФ наблюдават изпълнението на дейностите, за които са предоставили дарение, постигането на резултатите, планирани от страна на получателите и изразходването на дарените ресурси. За тази цел те изискват от получателите на дарения писмени отчети. Периодичността на подаване на отчети е съобразена с продължителността на периода на извършване на дейностите, за които е предоставено дарението, и съответстват на цялостната времева рамка на дарителската програма. Дарителите улесняват процеса на отчитане от страна на получателите, като предварително ги информират за очакваните обем и съдържание на отчетите.

Изискваните отчети съдържат най-малко: съответствие с планираното, изразходването на дарените ресурси, описание на извършените дейности и постигнатите резултати, срещнатите предизвикателства и обобщение на ефекта. Процедурата на отчитане обезпечава систематизирането на получената информация така, че да допринесе за вътрешната отчетност, за последващ задълбочен анализ на резултатите и ефекта на дарителските програми и за тяхната актуализация. Форматът и стилът на отчетите се определят от екипите, които управляват дарителските програми. Отчетите разказват успешни истории, които допринасят за постигането на целите на програмата.

Въпроси за самооценка:

- Организацията изисква ли писмени отчети срещу предоставени ресурси?
- Екипът по управление на дарителските програми предоставя ли насоки и друг вид помощ на подкрепените за изготвяне на отчетите?
- Съдържателно отчетите дават ли информация за това как предоставеният ресурс е допринесъл за постигане целите на дарителската програма?
- Екипът по управление използва ли събраната чрез отчетите информация за проследяване на напредъка по дарителските програми?
- Отчетите от подкрепените разказват ли истории за успех?

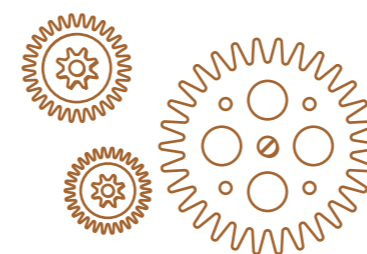
Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

Стипендиантската програма на Американска фондация за България

стартира през 2004 г., като стипендиите са насочени към ученици от математическите и природоматематическите гимназии с постижения по математика на национално и международно ниво. Общият брой стипендианти през учебната 2004/2005 година е 50. Още от следващата година стипендии получават и ученици от езиковите гимназии и училищата по изкуствата и броят на стипендиантите през учебната 2005/2006 г. вече е 116. С течение на времето броят им нараства и през последните години надминава 200. Първоначално финансовото им измерение е 500 лв., в последствие 700 лв. В момента стипендията е в размер на 900 лв. годишно. Освен официалната информация, която се публикува на сайта, директорите на всички математически, природоматематически и езикови гимназии, както и на училищата по изкуства получават писмо, от човека, отговарящ за програмата, с което се запознават с условията за кандидатстване за стипендия. Тъй като броят на кандидатите расте с всяка година, въведе се правило броят на кандидатите от едно училище да не надвишава 5, които съответно се определят с решение на комисия, съставена от преподаватели от съответното училище. Всички носители на медали от международни олимпиади по природни науки автоматично получават стипендия. За останалите продължават да важат критериите за високи постижения на национално и международно ниво, както и всякакви допълнителни активности. Отличният успех е задължително, но недостатъчно условие. Документите за кандидатстване включват и план за работа през учебната година – в него се описват курсове, състезания, специализирани изпити и всякакви форуми, свързани с дейностите на ученика в силната/ите му дисциплина/и, с които кандидатът смята да се занимава, целите, които си поставя да постигне в сферата, в която е изявен. В края на учебната година всеки от стипендиантите изпраща отчет въз основа на този план. Практиката показва, че децата не само изпълняват задачите, които сами са си поставили, но в много случаи успехите им надминават предварително прогнозираните. Класирането на стипендиантите се извършва от комисии, съставени от специалисти в съответните области и конкретни дисциплини.

Източници на информация: <http://afbulgaria.org/програми/стипендии-в-средното-образование>



ОБЛАСТ ОТЧЕТНОСТ

СТАНДАРТ:

ОТЧЕТНОСТ ПРЕД ОБЩЕСТВОТО

Членовете на БДФ осигуряват видимост и прозрачност на своята дарителска дейност, като я отчитат пред обществото. Публичните отчети се изготвят най-малко веднъж годишно. Те предоставят обобщена информация за предоставените ресурси като цяло и по отделните програми, целите на предоставените дарения, получателите на дарения и данни за контакт с тях, когато не са физически лица, мнение на дарителя за приноса на даренията към неговата мисия като дарител и целите на дарителската програма.

Публичните отчети на дарителите се представят по начин, който улеснява търсенето на информация от всички заинтересовани страни, откриването на успешни подходи при постигането на обществена промяна, ученето на бъдещи кандидати за дарения от опита на техни колеги при планирането на бъдещи действия, проучвания и анализи на трети страни, свързани с дарителството. Дарителите полагат специални усилия за популяризирането на своите публични отчети.

Въпроси за самооценка:

- Организацията публикува ли отчети за дарителските си програми?
- Отчетите за дарителските програми имат ли ясно обозначено място (като част от годишни доклади или на официалните интернет страници на организацията)?
- Отчетите споделят ли се с основните заинтересовани страни (напр. чрез изпращане на линк, резюме или акценти, обобщение на ефекта)?
- Отчетите от предходни периоди могат ли да бъдат намерени на едно място?
- Съдържат ли публичните отчети по програмите информация за предоставен обем ресурси (общ и по направления/сфери/подпрограми), цели и постигнати резултати, мнения и обратни връзки от подкрепените, приноса на даренията към мисията за промяна?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

„Ти и Lidl за по-добър живот“

Фондация „Работилница за граждански инициативи“ (ФРГИ) управлява дългосрочната дарителска програма на Лидл България, която финансира проекти на НПО, училищни настоятелства и читалища, свързани с образователни инициативи, опазване на околната среда, култура и историческо наследство и активен начин на живот. Целта ѝ е да допринесе за създаването на по-качествена среда на живот чрез подобряване на взаимодействието между семейството, местни институции и местната общност.

За участие в програмата ФРГИ публикува Общи условия за кандидатстване, Формуляр и Бюджет, както и модел на Декларация от кандидата за предоставяне на лични данни и избягване на двойно финансиране. Документите са достъпни постоянно на сайта на финансиращата организация. Кандидатстването е онлайн в публично оповестен период с фиксиран краен срок. Кандидатите преминават два етапа на оценка: по технически критерии и качествена оценка от външно жури.

ФРГИ публикува своевременно списък с преминалите техническа оценка и списък на одобрените за финансиране. Резултатите от предходни конкурси по същата програма могат да бъдат открити на сайта на ФРГИ. В процеса на изпълнение на финансираните проекти ФРГИ публикува новини, свързани със събития и резултати по места.

При завършване на всеки годишен цикъл от програмата ФРГИ и Лидл България организират публично събитие за оповестяване на резултатите и обявяване на периода на следващия конкурс.

Източници на информация:

<https://frgi.bg/bg/activities/konkursi/konkurs-za-uchastie-vav-vtoroto-izdanie-na-initsiativata-ti-i-lidl-za-po-dobar-zhivot>



Приемственост и последователност

ОББ е част от КВС Груп и след скорошното си присъединяване напълно приема разбирането, че социалната отговорност е философия за извършването на основния ни бизнес.

За да гарантира, че философията на устойчиво развитие е неделима част от различните аспекти на основната дейност на компанията, е създаден комитет, съвместен за всички компании, част от групата на КВС в България – Комитет по устойчивост, в който влизат членовете на Управителните съвети, мениджъри от различни йерархични нива и звена, имащи пряко отношение към дарителските и спонсорските дейности.

Комитетът докладва за развитието на проектите, свързани с посочените дейности, пред Вътрешен комитет по устойчивост, който се провежда на ниво Група и е председателстван от главния изпълнителен директор на КВС Груп. Този формат ни гарантира, че темата за устойчивост е с най-висок приоритет и от първостепенно значение за КВС Груп на глобално ниво.

Комитетът публикува на официалните сайтове на компаниите годишен отчет за дейността си.

ОББ като новоприсъединила се към групата ще приеме наследените традиции за публичност и отчетност на компанията по отношение и на дарителските инвестиции.



ОБЛАСТ РАЗВИТИЕ

СТАНДАРТ:

АНАЛИЗ НА ЕФЕКТА

Членовете на БДФ имат установени процедури за анализ на цялостния ефект (въздействие) от своята дарителска дейност и осъществяването на дарителските си цели. Процедурите проследяват обективно постигнатите резултати на база на конкретните показатели, заложи при структурирането на дарителската програма. В процеса на анализ се прави критичен прочит/ преглед на всички директни и косвени резултати вследствие изпълнението на дарителската програма. В процедурите по анализ се въвежда собствено или външно експертно мнение.

Въпроси за самооценка:

- *Организацията има ли практики за обективен анализ на цялостния ефект и постигането на целите и мисията на дарителя?*
- *Процедурите за анализ на ефекта основани ли са на измерване на резултати по конкретни показатели?*
- *Организацията въвежда ли експертно мнение за идентифициране и осмисляне на директните и косвени резултати?*

Източници на информация:

- *Сайт на организацията*
- *Публично достъпни документи*
- *Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност*

Въвличане на партньори за анализ и развитие

Вече повече от 15 години Сосиете Женерал Експресбанк концентрира своята корпоративна социална отговорност в няколко основни посоки: деца, съвременно изкуство и доброволчество сред служителите.

Често пъти проектите се преплитат, опитвайки се да обвържат ползите от популяризиране на изкуството сред деца и служители с разнообразни програми и формати, включително доброволчески инициативи. Част от програмите са изградени заедно с партньорите на банката, като „Музей на колела“. Една от най-младите, но и най-интересни програми, е платформата „ПРОТОТИП“. Тя възниква като вътрешен стартъп, целящ обединяване и преформатиране на инициативите на банката в сферата на изкуството, с цел популяризиране на млади и перспективни автори сред масовата публика, като го поднася по достъпен и разбираем за нея начин. Друг ключов момент на ПРОТОТИП е желанието на банката да направи изкуството по-близко и достъпно до служителите си, като чрез специални формати и събития ги провокира да бъдат по-отворени, креативни и гъвкави в подхода си в ежедневната си работа.

В резултат на това, банката реализира редица инициативи, сред които: поп-ъп изложби „В състояние на движение“ на нестандартно място – офисът ни на ул. „Граф Игнатиев“ в София. Преобразихме офисите в галерийно пространство, представяйки млади автори, които лично разказаха на публиката какво стои зад концепцията на всеки един проект по разбираем и интересен начин.

Банката развива и събития за служители в специален формат „Вечери за лесно изкуство“, „изваждайки“ служителите от обичайната им работна среда, като ги запознават и „потапят“ в различни формати на изкуството и тренировки за креативност. Разработени са специални ателиета по роботика и изкуство за деца, осъществени в партньорство с Easy Art и ESSI. Продължава партньорството със Софийска Градска Художествена Галерия в изложбата „В състояние на движение“, която показва над 50 млади художника.

Създадено е и партньорство с Генератор да стартира форматът „Дизайнът е“, в който световноизвестни дизайнери изнасяха лекции на тема дизайн пред разнообразна публика.

След проследяване на резултатите банката взема решение да продължи с различни формати, фокусирани върху служители и външна публика – „Вечери за лесно изкуство“ и поп-ъп изложба в офис на банката във Варна.

Източници на информация: <http://www.sgeb.bg/bg/angajiranost/korporativna-socialna-otgovornost.html>

УСПЯВАМЕ ЗАЕДНО

 SOCIETE GENERALE
ЕКСПРЕСБАНК

Опитът на националния социален и образователен проект „1000 стипендии“

Проектът на фондация „Комунигас“ има история от 11 годишни издания, в които основната цел беше подпомагане на даровити деца в социално затруднение. Тъй като е много мащабен и различен от съществуващите практики в страната, а и извън нея, екипът имаше основна задача да го поддържа полезен и ефективен. Още две съображения характеризираха проекта: социалността има различни проявления и трябва да се пази достойнството на децата. Големият брой на кандидати дава възможност за обобщаване на тенденции. Затова и постоянната връзка с всички участници в него (ученици, учители, родители, комисия от проверяващи специалисти), както вътреекипното комуникиране на всички анализи и впечатления беше установената практика за „настройване“ на проекта. Екипът на организацията използва разговори с учители, директори, ученици (интервюта), анкети, обобщени впечатления и препоръки от специалистите по предмети (участващи в селекцията), психолози, екипа на проекта и спонтанни писма на родители, деца и учители. В резултат на това в първите години са били фиксирани срокове, различни от първоначалната логика, определени са различни степени на стипендията и е направена максимално включваща откъм предметни области и социалност/несоциалност. Променена е проверяващата методика, направени са допълнителни обучения на екипа, комуникирано е всичко на сайта, променени са услугите, които може да се предоставят през сайта. Екипът е създал база от данни, чрез която да може да се проследява успеваемостта на един кандидат през годините и комуникацията с него. Създаден е ежегоден младежки фестивал „ВИЖ!Фест“, както и клуб на завършилите. От обратната връзка на участниците, както и от тенденции в проявените слабости в текстовете на децата, екипът разбира, че е необходимо да изработи помощни материали за това как критично да подхожда към едно писмено задание. Излезе и проблем с плагиатството. В последните години е въведена и практиката за писмено комуникиране на индивидуалните слабости на всяка кандидатура.

Източници на информация: <http://www.comunitas-bg.org/bg/1000.html>



Фондация
КОМУНИГАС

ОБЛАСТ РАЗВИТИЕ

СТАНДАРТ:

УЧЕНЕ ОТ ПОСТИГНАТОТО

Анализът на ефекта от реализирането на дарителските програми служи за последващото им планиране и актуализиране, подобряване на дарителските подходи и процедури, повишаване на собствения организационен капацитет по отношение на дарителството. Анализът разглежда дарителските програми като система от логически обвързани усилия и ресурси за постигане на определените цели, инвестирани както от самите дарителски организации, така и от подкрепените. Анализът служи и за оптимизиране на всички аспекти на управлението на дарителските програми. Дарителите документират анализите във форма, която осигурява приемственост при смяна на хората, ангажирани с дарителството.

Въпроси за самооценка:

- Анализът на постигнатите резултати и цялостен ефект взима ли се предвид при планиране на следващи програми, вкл. повишаване на собствения организационен капацитет, нови дейности, партньорства и пр.?
- Анализът документира ли се във вид, удобен и разбираем за ползване включително и от служители, които се присъединяват към екипите на следващ етап?

Източници на информация:

- Сайт на организацията
- Публично достъпни документи
- Вътрешни документи, свързани с дарителската дейност

Фондация „Тръст за социална алтернатива“ (ТСА) планира

дарителските си програми на стратегическо ниво с участието на целия екип.

ТСА има пет основни програми, които заедно се стремят да предложат холистичен подход към подобряване на житейските резултати на хора от уязвими общности: Майчино и детско здраве и благосъстояние, Познание и грижи в ранна възраст, Образователни постижения, Икономически възможности, и Жилищни условия.

Процесът отнема близо една година и започва с оценка на състоянието на сектора и преглед на постигнатото до момента във всяка програма. Служителите се разделят на мултидисциплинарни екипи, които изготвят теория на промяната в съответната програма. Всеки служител на ТСА има възможност да дава идеи за нови насоки, инициативи, подходи и партньорства.

Теорията на промяната се съгласува с програмните ръководители и се представя на управителния съвет и на донорите на ТСА. Програмните ръководители и управленският екип на ТСА заедно формират стратегическата рамка за следващия период на база на тази теория на промяната. Стратегическата рамка включва конкретни цели, индикатори за успех, желани резултати, и предложение за подходи. Тя се съгласува с основните партньори на организацията ни чрез серия от обсъждания. Предложенията на партниращите на ТСА организации често намират изражение в планирането на последващи инициативи в рамките на всеки стратегически приоритет.

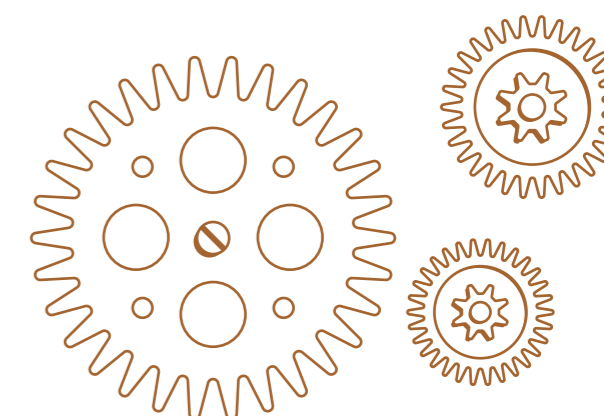
При одобряване на конкретни инициативи, включително изготвяне на задание или насоки за конкурс и подбор на победителите, винаги участва мултидисциплинарен екип от поне трима служители. Управленският екип на ТСА (изпълнителен директор, административен директор, финансов директор) биват консултирани на всеки етап от разработване на концепциите и дават окончателното одобрение. ТСА не инвестира в инициативи, които не са получили широка подкрепа в организацията, например ако не отговарят на поставените стратегически цели.

Резултатите от отделните проекти и програми се споделят с персонала периодично по време на седмичните оперативни срещи, които ТСА провежда всеки понеделник. Всяка седмица различна програма представя резултати от дейностите си; интересни събития, на които е присъствал персонала; стратегии и планове за изпълнение; или нова област, в която екипа иска да инвестира.

Мониторингът на дейности и резултати играе централна роля в управление на изпълнението на финансираните от ТСА инициативи. Целият екип на ТСА участва в мониторинг – от изпълнителния директор до офис мениджъра. Мониторингът често включва посещение на място и разговори с получатели на финансова подкрепа – от граждански организации до родители и ученици. Обратната връзка от този мониторинг се събира в система за управление на грантове, до която имат достъп всички служители. ТСА използва обратната връзка, за да предлага периодични подобрения в инициативите и да оцени цялостния ефект от тях.

Процедурите на ТСА за одобряване на инициативи са описани във вътрешния правилник на организацията. Тези правила периодично се обсъждат с целия екип и се ревизират. ТСА се стреми да внедрява във вътрешните си процеси добри практики както от частния, така и от гражданския сектор.

Източници на информация: <http://socialachievement.org>



КАК МОЖЕ ДА ПОМОГНЕ БДФ

БДФ предоставя съвети и консултации по въпроси, свързани с подобряване качеството на дарителски програми на своите членове, както и на други организации, заинтересовани от развитие на дарителството.

Обучения

Периодично БДФ разработва обучително съдържание по актуални теми, от структуриране на процеса по създаване на фондации, през планиране и програмиране на дарителски програми, до корпоративно доброволчество и използването на социални медии. Обучителните събития са достъпни за членове на Форума, а някои са отворени и към заинтересовани организации извън БДФ. В случаите, които се заплаща такса участие, обученията са значително по-достъпни от обучения, предлагани от търговски доставчици.

Тематични срещи, семинари и други събития

БДФ организира ежегодно тематични срещи с участието на най-добрите български или международни експерти в областта на дарителството. Темите на събитията могат да бъдат планирани по заявка на членовете.

Дискусии и срещи

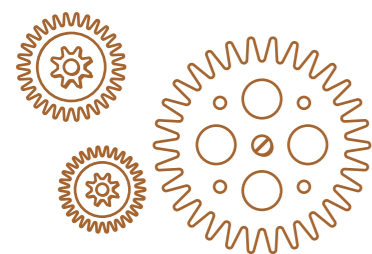
На събитията на БДФ можете да се срещнете с колеги и да обменяте опит и нови идеи, да потърсите решения на сходни проблеми, както по отношение на управлението на дарителски програми, така и свързани с полето за развитие на филантропията в страната.

Доклади, анализи и ресурсни материали

БДФ изготвя анализи и доклади по теми, свързани с развитие на дарителството като Годишен анализ за дарителските практики и тенденции в България, който представя официални данни за дарителството в средата и резултати от национално проучване. Друг тип публикации, които БДФ издава, са насоки и препоръки по специфични теми към заинтересовани дарители.

За прилагане на Стандартите за дарителски практики БДФ предлага подкрепа за:

- Структуриране на процеса и планиране на конкретни стъпки по прилагане на инструмента;
- Обсъждане и консултиране на подходи за промяна в една или повече области на интервенция;
- Организиране и провеждане на индивидуални обучения за екипи по теми, свързани с областите на Стандартите;
- Независима оценка по въпросите за верифициране към Стандартите.



ПРИЛОЖЕНИЕ:

Форма за самооценка Стандарти за дарителски практики

	СТАНДАРТ	ДА	НЕ
	Стандарт 1: Разбиране за необходима обществена промяна		
Въпроси за проверка	Организацията като дарител има ли мисия?		
	Мисията представя ли ясно ценностите, в които вярва организацията, и обществената промяна, която иска да постигне?		
	Организацията като дарител има ли стратегически цели?		
	Тези цели съответстват ли на мисията?		
	Има ли посочени подходи за постигане на целите?		
	Мисията, целите и начините за постигането им достъпни ли са на публично място?		
	Целите обвързани ли са с дългосрочен времеви период?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		
	Стандарт 2: Споделени ценности и подход в съответствие с обществените нужди		
Въпроси за проверка	Организацията изследва ли конкретни нужди в областите, в които дарява?		
	Организацията допитва ли се до експерти и/или други организации с професионален опит в тези области?		
	Организацията допитва ли се до други заинтересовани страни, напр. предишни получатели на дарение?		
	Прави ли се периодичен преглед на адекватността на стратегическите цели спрямо нуждите?		
	Определят ли се рамките на ресурсите, които ще бъдат предоставяни за постигането на целите?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		
	Стандарт 3: Автономност на дарителските програми		
Въпроси за проверка	Дарителските програми имат ли план за работа с резултати, показатели, процедури, период и бюджет?		
	Програмите и плановете за работа одобрени ли са от най-високо управленско ниво?		
	Има ли определен човек, в чиято длъжностна характеристика задълженията по управление на дарителски програми са ясно определени?		
	При избора на хора в екипа по управление търси ли се специфична експертност и опит?		
	Има ли организацията партньор, на когото е делегирала част от управлението на дарителска програма?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		

	СТАНДАРТ	ДА	НЕ
	Стандарт 4: Безпристрастност при вземането на решения и равен достъп		
Въпроси за проверка	Човекът, отговарящ за програмата, посочен ли е публично и осигурен ли е обществен достъп до него?		
	Има ли организацията ясни критерии, на които трябва да отговарят получателите на дарения?		
	Критериите за избор съобразени ли са с очакваните резултати то програмата?		
	Има ли процедура за вътрешен избор на получатели на дарения в случаите, когато няма кандидатстване?		
	Процедурата за избор включва ли консултативен процес?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		
	Стандарт 5: Системност и проследимост на информацията		
Въпроси за проверка	Процесът на вземане на решения документиран ли е?		
	Всички, които са участвали във вземането на решения, запознати ли са с документите по процеса?		
	Организацията поддържа ли база данни с кандидатствали и получили подкрепа?		
	Между двете страни има ли подписан документ?		
	Документът между двете страни съдържа ли размер, цели и условия на дарението, както и санкции при неспазването им?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		
	Стандарт 6: Участие и принос на всички организационни нива		
Въпроси за проверка	Най-високото управленско ниво участва ли в стратегическото планиране на дарителските програми?		
	Най-високото управленско ниво участва ли в срещи с получателите на дарения или друг вид подкрепа?		
	Служителите имат ли възможност да участват в планирането на дарителските програми?		
	Служителите имат ли възможност да участват в изпълнението на програмата?		
	Служителите информирани ли са за резултатите и имат ли възможност да участват в обсъждането им?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		
	Стандарт 7: Пълноценна подкрепа за получателите на дарения		
Въпроси за проверка	Организацията осигурява ли възможност за обсъждане на текущи въпроси с подкрепените за постигане целите на дарението?		
	Организацията предоставя ли допълнителна подкрепа (добр. труд, обучения, офис и пр.)?		
	Организацията популяризира ли получателите на подкрепа като партньори за постигане на общи цели?		
	Организацията насърчава ли свои партньори да подкрепят допълнително получателите на подкрепа?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		

	СТАНДАРТ	ДА	НЕ
	Стандарт 8: Вътрешна отчетност		
Въпроси за проверка	Организацията има ли процедура за споделяне на резултати пред най-високо ниво на управление?		
	Екипът по управление представя ли на най-високото ниво на управление отчетна информация по дарителските програми най-малко веднъж годишно?		
	Вътрешните отчети съдържат ли пълноценна информация по ключови показатели?		
	Екипът по управление информира ли периодично служителите за развитието на дарителските програми?		
	Организацията осигурява ли възможност служителите да консултират развитието на програмите?		
	Организацията осигурява ли възможност служителите да консултират развитието на програмите?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		
	Стандарт 9: Отчетност от страна на получателите на дарения		
Въпроси за проверка	Организацията изисква ли писмен отчет срещу предоставен ресурс?		
	Организацията консултира ли подкрепените за изготвяне на отчет?		
	Отчетите съдържат ли информация как предоставеният ресурс е допринесъл за постигане целите на дарителската програма?		
	Екипът по управление използва ли събраната чрез отчети информация за проследяване напредъка по дарителските програми?		
	Отчетите от подкрепените представят ли истории на успеха?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		
	Стандарт 10: Отчетност пред обществото		
Въпроси за проверка	Организацията публикува ли отчет за дарителските си програми?		
	Отчетите за дарителските програми имат ли ясно обозначено място?		
	Отчетите за дарителските програми споделят ли се с основните заинтересовани страни?		
	Отчетите от предходни периоди могат ли да бъдат намерени на едно място?		
	Отчетите съдържат ли информация за: предоставен обем средства, цели и постигнати резултати, обратна връзка от подкрепените, приноса на даренията към мисията за промяна?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		
	Стандарт 11: Анализ на ефекта		
Въпроси за проверка	Организацията има ли практика за обективно измерване и анализ на ефекта от дарителските програми?		
	Процедурите за анализ на ефекта основани ли са на измерване по конкретни показатели?		
	Организацията въвлича ли експертно мнение за анализ на ефекта?		
Източници	* сайт на организацията		
	* публично достъпни документи		
	* вътрешни документи, свързани с дарителската дейност		

