

«Затверджено»

Рішенням Загальних Зборів Учасників
від 15 грудня 2025 року № 7

Голова БО БОФ «Вітри змін»

Н.К. Вегриян



**Операційний план
БО «Благодійний фонд «Вітри змін»
на 2026 рік**

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 1: Командна сила та єдність

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
Ціль 1.1. Культура турботи про психо емоційний стан. Охоплення 50% співробітників					
1.1.1. Проведення командних зустрічей та ретритів для зміцнення згуртованості	Директор фонду, HR-координатор	Квартально (4 рази на рік)	Кількість проведених командних заходів; індекс задоволеності команди	4 заходи; індекс >4.0 з 5	Включає тимблдинги, стратегічні сесії, святкування досягнень
Ціль 1.2. Підтримка ініціатив співробітників в їх прагненні реалізуватися. Кількість проектів ініційованих співробітниками. 5.					
1.2.1. Впровадження системи внутрішньої комунікації та регулярних нарад	Керівники програм	Постійно (щотижневі/щомісячні наради)	Регулярність проведення нарад; рівень поінформованості команди	48 нарад команди; >80% інформованості	Загальні збори команди + наради відділів
1.2.2. Розробка та впровадження програми профілактики вигорання	HR-координатор, психолог	Розробка: I квартал; Впровадження: постійно	Наявність програми; кількість співробітників, які взяли участь у заходах підтримки	Програма затверджена; >70% команди охоплено	Супервізії, групова підтримка, індивідуальні консультації

1.2.3. Створення системи визнання досягнень та мотивації команди	Директор, HR	Розробка: I квартал; Впровадження: постійно	Кількість співробітників, відзначених за досягнення	>50% команди отримали визнання	Місячні/квартальні нагороди, публічне визнання
--	--------------	---	---	--------------------------------	--

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 2: Масштабування успішних

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
Ціль 2.1. Розширення географії надання послуг. Одеська область (Білгород-Дністровський, Ізмаїльський, Болградський райони)					
2.1.1. Проведення дослідження потреб та ситуації в нових громадах	Координатор M&E, координатори програм, директор	I–II квартали	Наявний звіт потреб; кількість консультацій/опитувань	1 звіт; мін. 6 респондентів; мін. 6 зустрічей	Опитування ОМС, соцслужб, освіти, НУО, бенефіціарів; окремо ромські громади
2.1.2. Налагодження партнерства	Директор, координатори програм	I–III квартали	К-сть підписаних меморандумів/листів підтримки	Мін. 6 МоU/листів	ОМС, ЦСС/ССД, освіта, медицина, поліція/БПД, локальні НУО
2.1.3. Проведення зустрічей з головами громад	Директор, координатор комунікацій	II–III квартали	К-сть офіційних зустрічей; к-сть домовленостей про співпрацю	Мін. 6 зустрічей; мін. 3 домовленості	Презентація результатів фонду + пропозиція пакетів послуг
2.1.4. Проведення презентації роботи фонду в нових громадах	Координатор комунікацій, координатори програм	II–IV квартали	К-сть презентацій; охоплення учасників	3–5 презентацій; 150+ учасників	Для стейкхолдерів + окремо для спільнот (community-based формат)
2.1.5. Обізнаність громадян про діяльність організації	Координатор комунікацій, SMM	II–IV квартали	Охоплення інформаційної кампанії; к-сть звернень	100 000+ охоплення; +20% звернень	Локальні медіа, соцмережі, друк/афіші, партнерські канали
2.1.6. Збір інформації про потреби від територіальних громад	Координатор M&E, координатори програм	Постійно (щоквартально)	К-сть отриманих запитів/листів; оновлення карти потреб	12+ запитів/рік; 4 оновлення/рік	Єдина форма збору потреб; квартальний аналіз

Ціль 2.2. Розширення штату співробітників. 30-35 осіб

2.2.1. Аудит кадрових потреб (по напрямах/областях)	Директор, HR, керівники програм	I квартал	HR-план потреб; матриця ролей	1 документ	Врахувати мобільні команди, M&E, PR, фандрейзинг
2.2.2. План рекрутингу + бюджетування посад	HR, фінансист	I квартал	Затверджений план найму	1 план	Пріоритетні ролі: M&E, комунікації, фандрейзинг, координатори областей
2.2.3. Найм ключових позицій	HR, директор	I-III квартали	К-сть найнятих працівників	+10-15 осіб	Співбесіди/відбір з урахуванням цінностей і cultural sensitivity
2.2.4. Онбординг + навчання стандартам якості	HR, керівники програм	Протягом року	% нових співробітників, що пройшли онбординг	100% нових	Сафгардинг, PSEA, кейс-менеджмент, MHPSS, GBV
2.2.5. Кадровий резерв/залучення фахівців у громадах	HR, координатори регіонів	II-IV квартали	База кандидатів	50+ контактів	Локальні психологи/соцпрацівники/медіатори ромських громад

Ціль 2.3. Розширення мережі «Порада» на Півдні України. +10 центрів

2.3.1. Розробити план відкриття «Порад»	Директор, координатор програм, M&E	I квартал	План/дорожня карта відкриття	1 план; 10 локацій	Пріоритет: Ізмаїльський, Болградський + деокуповані території
2.3.2. Знайти приміщення	Координатори регіонів, директор	I-III квартали	К-сть погоджених локацій	Мін. 5 приміщень у 2026	Перевірка безпеки, доступності, можливості дитячого простору
2.3.3. Написання проєктів: центри	Фандрейзер/гра нтрайтер, директор	Постійно	К-сть заявок/підтриманих заявок	10+ заявок; 3+ підтримано	Пакетні заявки: «Порада» + MHPSS + GBV/Child Protection

Ціль 2.4. Розширення мережі MHPSS куточків на Півдні України. +20 центрів

2.4.1. Розробити план відкриття куточків	Координатор MHPSS, M&E	I квартал	План/критерії відбору	1 план; 20 точок	Дитсадки/школи/ЦСС/хаби ВПО
2.4.2. Знайти приміщення	Координатори регіонів	I-III квартали	К-сть погоджених локацій	Мін. 10 локацій у 2026	Угода з ОМС/закладами, відповідальні за простір
2.4.3. Написання проєктів: куточки	Фандрейзер, координатор MHPSS	Протягом року	К-сть заявок/залучене фінансування	8+ заявок; 1+ грант	Підходи, засновані на спільноті + культурна чутливість

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 3: Конкурентоспроможність у наданні послуг

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
Ціль 3.1. Налагоджено механізм закупівлі соціальних послуг громадами. Взаємодія з громадами. 2 громади уклали договір з фондом на надання послуг тимчасове проживання — підтримка жінок					
3.1.1. Розсилка результатів роботи фонду + зустрічі	Директор, координатор комунікацій	I–II квартали	К-сть презентацій/зустрічей; к-сть зацікавлених громад	6 зустрічей; 2 громади у процесі	Пітч “послуги як держзамовлення/закупівля”
3.1.2. Створення стратегії розвитку по соцпослугах	Директор, юрист, координатори програм	II квартал	Документ стратегії/пакети послуг	1 документ	Опис пакетів, тарифікація, модель договорів, ризики
3.1.3. Внести життєстійкість як соціальну послугу	Директор, юрист, M&E	II–III квартали	Підготовлені пропозиції до ОМС; погодження	Мін. 2 подання	Включити в програми громад/місцеві плани
Ціль 3.2. Створене соціальне житло- модульне містечко в громаді (гігієна, харчування, інтеграція, працевлаштування само зайнятість) для тимчасового проживання. 1 містечко на 10-50 родин					
3.2.1. Вивчити кращі практики відновлення житла	Директор, координатор відбудови (проектно)	I квартал	Аналітична довідка/підбір моделей	1 документ	Модульні рішення, партнерства, стандарти безпеки
3.2.2. Створити мобільну будівельну команду (3 універсали + авто)	Директор, адміністратор, фінансист	II–III квартали	Команда найнята/контракти; авто/інструмент	3 людини + 1 авто	Пілот: дрібні ремонти/відновлення 10–20 домогосподарств
3.2.3. Створення будівельного відділу (5–6 осіб)	Директор	IV квартал	Структура/посадові	Відділ сформований	За умови фінансування (грант/партнерство)
Ціль 3.3. Функціонує інклюзивний дослідницький ресурсний центр ментального здоров'я «Розвиток ментального здоров'я громад та посилення». Центр став платформою для навчання та консультування. 5 партнерів, 20 заходів					
3.3.1. Розробити концепцію інклюзивного центру ментального здоров'я	Координатор МНПSS, директор, M&E	I–II квартали	Концепція + модель послуг + бюджет	1 пакет документів	Партнерства, навчання, супервізії, консультування

Ціль 3.4. «Порада» став інклюзивним центром життєстійкості та фінансується з місцевого бюджету.**Центри є частиною стратегії громад. Працює в трьох громадах за цим принципом**

3.4.1. Пакет “модель центру життєстійкості” (опис/стандарти/вартість)	Директор, керівники програм, фінансист	I–II квартали	Пакет документів готовий	1 пакет	Для включення у стратегії/бюджету громад
3.4.2. Перемовини з ОМС (3 громади)	Директор	II–IV квартали	К-сть громад у переговорному процесі	3	Пріоритет: громади з готовністю співфінансування
3.4.3. Підписання договорів/рішень сесій	Директор, юрист	III–IV квартали	К-сть рішень/договорів	1–2 у 2026	Реалістичний перший рік
3.4.4. Запуск моделі у громадах	Координатори регіонів	IV квартал	Центри, що працюють за моделлю	1 громада	Пілот перед масштабуванням

Ціль 3.5. Створення ромської школи в громадах. Нерубайське

3.5.1. Узгодити модель (з освітою/громадою/батьками)	Координатор освіти/програм, директор	I–II квартали	Протокол домовленостей	1	Community-based + медіація з сім'ями
3.5.2. Підготувати приміщення/графік/команду	Координатор регіону	II–III квартали	Готовий простір/розклад	1 локація	Безпека/доступність
3.5.3. Запуск пілоту	Координатор освіти	IV квартал	К-сть дітей/жінок в навчанні	30–60 осіб	Пілот з оцінкою результатів

Ціль 3.6. Дівочі клуби в громадах Одеська, Миколаївська та Херсонська області. 30

3.6.1. Розробити програму та стандарти безпеки	Координатор програм, GBV-фахівець	I квартал	Пакет матеріалів	1	Safeguarding/PSEA обов'язково
3.6.2. Навчити фасилітаторів/партнерів	HR + експерти фонду	I–II квартали	К-сть навчених	30 фасилітаторів	По 1 фасилітатору на клуб

3.6.3. Запуск клубів	Координатори регіонів	II-IV квартали	К-сть активних клубів	30	Можлива поетапність: 10+10+10
Ціль 3.7. Проведення професійного навчання за різними спеціальностями. 5					
3.7.1. Визначити 5 спеціальностей + партнерів	Координатор розвитку, координатор програм	I-II квартали	Перелік спеціальностей + МоU	5	Орієнтація на ринок праці регіону
3.7.2. Запуск навчальних потоків	Координатор програм	III-IV квартали	К-сть учасників	100-200	Перевага жінкам/ВПО/уразливим
3.7.3. Супровід працевлаштування	Координатор програм	IV квартал	% працевлаштованих/самозайнятих	20-30%	Реалістичний стартовий показник
Ціль 3.8. Ми лідери з розробки інструментів неформальної освіти. 6 в процесі!					
3.8.1. Продовжувати розробляти інструменти неформальної освіти	Координатор програм, методист/експерт	Протягом року	К-сть інструментів у розробці/готових	6 у процесі; мін. 2 готові	Тестування в громадах + збір зворотного зв'язку
Ціль 3.9. Розширення спектру послуг, що надаються					
3.9.1. Пілотування нових напрямів	Директор, координатори програм	II-IV квартали	К-сть пілотів; к-сть бенефіціарів	2 пілоти; 300+ осіб	Напр.: відбудова "дрібні ремонти", соцпослуги, цифрові продукти

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 4: Експертний центр та член міжнародних коаліцій

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
Ціль 4.1. Партнери та громадські організації, яким ми надаємо субгранти. 2-3					
4.1.1. Провести конкурс для видачі суми субгранту	Директор, координатор розвитку, фінансист, юрист	II квартал	Оголошення конкурсу; к-сть заявок; підписані угоди	1 конкурс; 10+ заявок; 2-3 субгранти	Пріоритет локальним ОГС Півдня
Ціль 4.2. Створення екосистеми. Залучення експертів до роботи у фонді (будівництво, соціальні підприємства). Створення бази					
4.2.1. Створення платформи (бази) з експертами	Координатор розвитку	I-II квартали	База експертів	50+ експертів	Будівництво/соцпідприємство/МНПSS/освіта
4.2.2. Залучення спеціалістів з англійської	HR, координатор розвитку	II-IV квартали	К-сть занять; прогрес рівня	40+ занять; 10+ співробітників	Фокус на грантовій/донорській англійській
Ціль 4.3. Отримання ліцензії на надання освітніх послуг.					
4.3.1. Подати документи на ліцензію освітніх послуг	Юрист, директор	II-III квартали	Поданий пакет; отримана відповідь	Пакет подано; 1 ліцензія (за можливості)	Термін залежить від процедури держави
Ціль 4.4. Створення освітнього простору, розробка програми для навчання спеціалістів по GBV, МНПSS, Ch. prot і т.д.					
4.4.1. Створення онлайн курсів	Координатор програм, методист, IT	III-IV квартали	К-сть курсів/модулів	1-2 курси	GBV, МНПSS, Child Protection (базові модулі)
Ціль 4.5. Створення системи індивідуального професійного розвитку персоналу					
4.5.1. HR: залучити фахівця з профрозвитку + PSEA	Директор, HR	I-II квартали	Найнято/залучено; план розвитку	1 фахівець; 100% персоналу в плані	Може бути part-time/аутсорс
Ціль 4.6. Реалізовані проекти з підвищення спроможності громад					

4.6.1. Програми розбудови потенціалу соцпрацівників/ психологів	Експерти фонду, M&E	II-IV квартали	К-сть навчань; учасники	6 навчань; 120+ учасників	Під потреби громад
4.6.2. Обмін досвідом з фахівцями громади	Координатори регіонів	III-IV квартали	К-сть обмінів/візитів	3 обміни	Візити "peer-to-peer"
4.6.3. Інформаційна кампанія для СОБ (соцреклама)	Комунікації, директор	II-IV квартали	К-сть матеріалів; охоплення	10 матеріалів; 100k охоплення	Права, безпека, доступ до послуг
Ціль 4.7. Створення міжнародної коаліції					
4.7.1. Навчання по створенню коаліції	Директор, зовнішній тренер	II квартал	Проведене навчання	1 навчання; 20+ учасників	Для команди + партнерів
4.7.2. Розробка концепції коаліції	Директор, експерти	II-III квартали	Концепт + цілі/принципи	1 документ	MHPSS/GBV/права ромів
4.7.3. Консультації з міжнародними партнерами	Директор	III квартал	К-сть консультацій	5 консультацій	Підбір країн/мереж
4.7.4. Створення міжнародної коаліції	Директор	IV квартал	Підписаний MoU/заява	1 коаліція (старт)	Реалістично як "ініціативна група"
Ціль 4.8. Реалізовані програми міжнародного обміну досвідом					
4.8.1. Визначити країну та партнера для обміну	Директор, координатор розвитку	III квартал	Обраний партнер; план обміну	1 країна; 1 MoU	Готує основу на 2027

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 5: Фінансова сталість та диверсифікація

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
Ціль 5.1. Підвищити бюджет організації від МД.					
5.1.1. Організувати грантрайтинговий відділ	Директор, координатор розвитку	I квартал	Сформована команда/ролі	2-3 людини	Шаблони, календар грантів, база донорів
5.1.2. Створення групи із диверсифікації	Директор, фінансист, SMM/комунікації	I квартал	Група створена; план зустрічей	12 зустрічей/рік	Розподіл задач: держзамовлення/приватні/продукти
Ціль 5.2. Створено незалежні альтернативні джерела доходу. 2 джерела					
5.2.1. Вивчити механізм продажу соцпослуг	Юрист, директор	I квартал	Аналітика + дорожня карта	1 документ	Реєстрація, тарифи, договори
5.2.2. Краудфандинг. Фахівець по грантрайтингу	Координатор комунікацій + грантрайтер	II-IV квартали	К-сть кампаній; сума	2 кампанії; 200 000+ грн	Під конкретні продукти/центри/дітей
5.2.3. Продаж продуктів: тренінгів/курсів	Експерти фонду, координатор розвитку	III-IV квартали	К-сть продажів; дохід	10+ продажів; 150 000+ грн	Пакети для НУО/громад
Ціль 5.3. Розвиток волонтерської діяльності. Залучення 50 волонтерів					
5.3.1. Залучення волонтерів через соцмережі	Комунікації, HR	I-III квартали	К-сть волонтерів у базі	50	Положення про волонтерство + онбординг
Ціль 5.4. Розширення партнерств. 2					
5.4.1. Розширення партнерств	Директор, координатор розвитку	Протягом року	Нові партнерства	2 стратегічні партнери	Бізнес/університет/медіа/профасоціації

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 6: Мережа соціальних підприємств (підготовчий етап)

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
Ціль 6.1. Створення соціального підприємства яке забезпечує робочі місця для уразливих груп населення, як джерело доходів і можливість інтеграції бенефіціарів. 10 осіб працевлаштовано					
6.1.1. Отримати досвід існуючих соцпідприємств	Зовнішній консультант, директор	II квартал	5 інтерв'ю/візитів; звіт	1 звіт	Вибір моделі під Одесу/Південь
6.1.2. Відкрити ТОВ (де Вітри змін — засновник)	Юрист, директор	III квартал	Реєстрація ТОВ	1 ТОВ	Структура власності/статут
6.1.3. Оформити соцпідприємство (швейна майстерня)	Координатор розвитку, юрист	III квартал	Положення/модель роботи	1 пакет	Вразливі жінки як пріоритет
6.1.4. Залучення команди (координатор...)	Директор, HR	III-IV квартали	Найнято/залучено	3-5 осіб	Координатор + майстер + наставник
6.1.5. Закупівля обладнання та облаштування	Координатор розвитку, фінансист	IV квартал	Закупівлі завершені	100%	За умови фінансування
Ціль 6.2. Вихід на отримання прибутку цим підприємством, який буде використано на розвиток цього підприємства. Стабільний прибуток підприємства					
6.2.1. Запуск інтернет-магазину	Координатор соцпідпр., SMM	IV квартал	Запущений магазин	1	Мінімальний асортимент/замовлення
6.2.2. “Набір жінок на навчання...”	Координатор соцпідпр., HR	IV квартал	Набір учасниць	10-15 жінок	Програма 1-2 місяці
6.3.3. “Здійснення продажів”	Координатор соцпідпр.	IV квартал	К-сть продажів/дохід	50+ продажів	Пілотні продажі
6.3.4. Партнерства (бізнес/блогери)	Координатор розвитку, комунікації	IV квартал	К-сть партнерів	5 партнерів	Для збуту/просування

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 7: Цифрова платформа регіональних ресурсів

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
Ціль 7.1. Скорочення паперових форм. Перехід на електронні. Списки, журнали					
7.1.1. Навчити персонал користуватись е-системою	Координатор M&E, IT	II квартал	% навчених	80-100%	Мінімізувати паперові журнали
7.1.2. Найняти IT	Директор, HR	I-II квартали	IT-спеціаліст у команді	1	Може бути аутсорс+part-time
Ціль 7.2. Створення онлайн продуктів. Чат бот					
7.2.1. Розробка системи надання онлайн послуг	IT, координатор програм	II-IV квартали	MVP сервісу	1 MVP	Запис на послуги/довідник/маршрутизація
Ціль 7.3. Створення онлайн платформи з безпеки та прав, самопомоги і тд. План, концепція, визначення функціоналу					
7.3.1. Аналіз та визначення потреб для платформи	M&E, IT	I квартал	Звіт	1	Окремо для Херсон/Миколаїв
7.3.2. Упорядкувати інформацію для бота/сайту	Команда програм + комунікації	I-II квартали	Контент-база готова	1 база	Ресурси, права, безпека, контакти
7.3.3. Адміністрування платформи для Херсон/Миколаїв	IT, координатор M&E	IV квартал	2 регіони додані	2	Після пілоту Одещини

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 8: Адвокаційний вплив через впізнаваність

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
Ціль 8.1. Фонд впізнаваний на регіональному рівні в трьох областях. Охоплення 250 1000 в соціальних мережах + підписники 5 1000 в середньому. € бренд бук, € бренд одяг у всіх по 3 штуки мінімум. € магніти, ручки, блокноти, комунікаційний відділ					
8.1.1. Карта стейкхолдерів	Комунікації, директор	I квартал	Карта/матриця впливу	1	Під адвокацію/фандрейзинг
8.1.2. Взяти SMM	HR, директор	I квартал	Найнято	1	TikTok/YouTube/Meta
8.1.3. Комунікаційний відділ (IT...)	Директор	I–II квартали	Створено відділ	2–3 ролі	IT + контент + дизайн (частково аутсорс)
8.1.4. PR контентмейкер/дизайнер	Комунікації	I квартал	Контракти	2 підрядники	Пакетний контент-план
8.1.5. Брендбук	Комунікації	I–II квартали	Брендбук готовий	1	Лого/тон/шаблони
8.1.6. TikTok/Reels/Shorts	SMM	Протягом року	К-сть відео	100+ роликів/рік	Регулярність 2–3/тиждень
8.1.7. Бренд-одяг	Адміністратор/закупівлі	II квартал	Закуплено	3 шт/співробітник	Футболка/худі/жилет
8.1.8. Бренд-подарунки партнерам	Комунікації	II–IV квартали	К-сть наборів	100+	Для зустрічей/подій
8.1.9. Таргет на онлайн продукти	SMM	II–IV квартали	Ліди/охоплення	3 кампанії	На курси/бот/платформу
8.1.10. Лідери думок	Комунікації, директор	II–IV квартали	К-сть залучених	3–5	Амбасадори тем
8.1.11. Відео про роботу для донорів за кордоном	Комунікації	III квартал	1 промо-відео	1	EN субтитри

Ціль 8.2. Громада знає, розуміє і включає до звіту послуги, які отримує від нашого фонду. Зацікавлена в отриманні послуг. 5 громад

8.2.1. Провести зустрічі/презентації пакетів послуг	Директор, координатори регіонів	II-IV квартали	К-сть громад у взаємодії	5	Пакети MHPSS/GBV/Child Protection
8.2.2. Спільні заходи у громадах	Комунікації, програми	II-IV квартали	К-сть заходів	10	Публічні події + community-based формати
8.2.3. Узгодити механізм звітування/визнання внеску фонду	Директор, M&E	III-IV квартали	К-сть громад зі звітним механізмом	3	Щоб послуги були видимі в офіційних звітах

Ціль 8.3. На рівні області реалізовано програму підтримки ромської спільноти яка є частиною бюджету. Є карта стейкхолрів та їх впливу. Розроблена та узгоджена програма та винесена на сесію міської ради

8.3.1. Аналіз законодавства (рома) + пропозиції	Юрист, директор, експерти	I-II квартали	Аналітична записка	1	Для програми на рівні області
---	---------------------------	---------------	--------------------	---	-------------------------------

Ціль 8.4. Департамент освіти та науки підтримав нашу ініціативу створення вечірніх шкіл та створення класів для ромських жінок та дітей. Запущений пілотний проект в громадах

8.4.1. Пілот вечірніх шкіл/класів	Координатор освіти, директор	III-IV квартали	Запущений пілот	1-2 громади	Для ромських жінок/дітей
-----------------------------------	------------------------------	-----------------	-----------------	-------------	--------------------------

Ціль 8.5. Щорічно проводимо 2 масштабні адвокаційні заходи. Є механізм моніторингу впливу адвокацією. Ми є частиною робочої групи ромської стратегії

8.5.1. 2 масштабні адвокаційні заходи + моніторинг	Директор, M&E, комунікації	II та IV квартали	К-сть заходів; звіт впливу	2; 1 звіт	Робоча група ромської стратегії
--	----------------------------	-------------------	----------------------------	-----------	---------------------------------

Ціль 8.6. Реалізована адвокаційну компанію масштабну. 3 на рік

8.6.1. Адвокаційна стратегія (1 рік/3 роки)	Директор, експерти	I квартал	Стратегія готова	1	Пріоритети + KPI
8.6.2. Кампанія "Світ проти насильства"	Комунікації, GBV-команда	IV квартал	Охоплення; події	100к; 10 подій	16 днів активізму
8.6.3. Популяризація інструментів через відкриті ігри	Команда неформ. освіти	II-IV квартали	К-сть демо	12 демо	Для громад/НУО/освіти

НАПРЯМ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ 9: Організаційний розвиток

Заходи	Відповідальні особи	Строк виконання	Очікуваний результат (індикатор)	Плановий рівень	Коментарі
9.1. Оновлення організаційної структури з чіткими ролями та відповідальністю	Директор, HR-координатор	I квартал	Наявність оргструктури та посадових інструкцій	Оргструктура затверджена; посадові інструкції для всіх позицій	Включає нові відділи: PR, M&E, розвитку
9.2. Вдосконалення ключових політик та процедур організації	Директор, юрист	I-II квартали	Кількість розроблених та затверджених політик	10 ключових політик	HR-політика, фінансова, захисту даних, сафгардинг тощо
9.3. Впровадження системи управління проектами	Координатор проектів	I-II квартали	Наявність єдиних стандартів; використання PM-інструментів	Стандарти затверджені; >80% проектів у системі	Програмне забезпечення (наприклад, Trello, Asana) + шаблони
9.4. Набір нових співробітників на ключові позиції	HR-координатор, директор	Протягом року	Кількість нових співробітників	+10 співробітників	Пріоритет: координатор M&E, PR-менеджер, координатор розвитку
9.5. Створення системи управління знаннями	Координатор M&E	II-IV квартали	Наявність централізованого сховища документів; регулярність оновлення	База знань створена; >90% документів систематизовано	Хмарне сховище, база даних, процедури документування
9.6. Впровадження системи зворотного зв'язку від бенефіціарів	Координатор M&E	I квартал (розробка); II-IV (впровадження)	Індекс задоволеності бенефіціарів (NPS)	NPS >40; охоплення >60% бенефіціарів	Квартальні опитування + скриньки скарг/пропозицій