# **Organisationsudvikling Dialogredskab**

## **Formål**

CISU gennemfører monitoreringsbesøg hos organisationer, der implementerer bevillinger fra CISU. Besøget er baseret på dialog og bør opfattes som en læringsproces for alle parter. For at støtte dialog og læring giver dette værktøj organisationer mulighed for at illustrere og beskrive organisatoriske strukturer og vurdere kapacitet samt organisatoriske udviklingsbehov i forhold til forskellige aspekter af deres arbejde.

Baseret herpå kan CISU strukturere besøget til at inkludere lærings- og informationssessioner om områder, som organisationen har identificeret. Svarene vil ikke få nogen konsekvenser for interventionen og fremtidige muligheder for at modtage finansiering fra CISU.

Jo mere ærlig I er om egne behov og prioriteter, jo mere frugtbar kan diskussionerne med CISU blive. Derfor er dette en mulighed for at diskutere og lære for at støtte din organisation og give CISU indsigt i jeres organisation.

## **Organisation**

Organogram:

*Indsæt organogram, hvis I har et. Alternativt kan I tegne eller beskrive hvordan I er organiseret.*

Organer:

*Beskriv hvem der udgør de forskellige organer I organisationen. Udfyld kun relevante.*

|  |  |
| --- | --- |
| **Generalforsamling** |  |
| **Bestyrelse** |  |
| **Ledelse** |  |
| **Medarbejdere** |  |
| **Medlemmer** |  |
| **Frivillige** |  |
| **Målgrupper** |  |
| **Andre?** |  |

Roller, relationer og ansvar:

*Illustrer nedenfor ansvarsområderne for organisationens forskellige organer, og hvem der holder hvem ansvarlig. Din organisation kan være mere eller mindre hierarkisk, men relationerne mellem organisationens forskellige organer er vigtige. Eksterne relationer kan i nogle tilfælde påvirke, hvordan en organisation fungerer, og derfor er disse relationer også vigtige at forstå.*

**INTERNT** **EKSTERNT**

## **Selvevaluering**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Organisationsudviklingsområde**  *Eksemplificeret gennem udsagn om god praksis* | **Selvevaluering**  *Beskriv kort jeres praksis indenfor hvert område og vurder om der er behov for at styrke disse.* | **Organisationsudvikling prioritet**  *Indiker om det har lav, mellem eller høj prioritet* |
| **Bestyrelse**  Vores bestyrelse er dedikeret til organisationens arbejde, træffer informerede beslutninger og er retningsvisende for organisationens fremtid. |  |  |
| **Strategi**  Vores strategi er udarbejdet på baggrund af en involverende proces med medlemmer og andre interessenter, og den guider ledelse, medarbejdere og frivilliges arbejde mod realiseringen af organisationens mål. |  |  |
| **Ledelse**  Det er gennemsigtigt hvordan ansvar er fordelt og hvem, der har mandat til at tage beslutninger. |  |  |
| **Involvering af målgrupper**  Vi har systemer for at involvere og modtage feedback fra vores målgrupper og vi bruger denne feedback i vores arbejde. |  |  |
| **Ressource mobilisering**  Vi har sikret funding fra forskellige finansieringskilder til at dække nødvendige organisationsomkostninger og omkostninger forbundet med at nå vores strategiske mål. |  |  |
| **Fortalervirksomhed**  Vi lykkedes med at påvirke beslutningstagere på måder, der gavner organisationens og vores partneres arbejde. |  |  |
| **Projekt implementering**  Vi har procedurer og redskaber til at implementere projekter, som bliver brugt aktivt af ledelse, medarbejdere og frivillige. |  |  |
| **Monitorering, evaluering og læring**  Vi indsamler relevant data, som vi bruger til at videreudvikle vores arbejde. |  |  |
| **Risikostyring**  Vi har systemer sat op til at imødekomme sandsynlige risici og handle derpå. |  |  |
| **Partnerskaber**  Vi har tæt dialog med vores partnere og vi er enige om rolle- og arbejdsfordeling og hvornår vi skal involvere hinanden. |  |  |
| **Menneskelige ressourcer**  Organisationen har et tilstrækkeligt antal medarbejdere og frivillige til at løse vores arbejde. |  |  |
| **Kommunikation og folkeligt engagement**  Vi er kendt i offentligheden for vores arbejde og vi lykkes med at engagere mennesker i vores arbejde. |  |  |
| **Andet?** |  |  |

## Handlingsplan

*Angiv de tre højeste prioriteter for jeres organisatoriske udvikling og giv idéer og ønsker til handlinger, som I kan tage for at styrke jeres organisation. Angiv også, om CISU kan hjælpe med dette*.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prioritet** | **Hvad kan I gøre?** | **Hvordan kan CISU hjælpe?** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |