



Parteneriate pentru o
Societate Civilă Durabilă în Moldova



INSTRUMENTUL DE EVALUARE A DEZVOLTĂRII ORGANIZAȚIONALE (ODAT) a Partenerilor MPSCS

CUPRINS

INTRODUCERE	3
Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova (MPSCS).....	3
Scopul autoevaluării dezvoltării organizaționale.....	3
Metodologie	4
A. INFORMAȚIA DE BAZĂ DESPRE ORGANIZAȚIE	5
B. FIȘA DE EVALUARE ORGANIZAȚIONALĂ	6
1. BUNA GUVERNARE	
2. PRACTICI DE MANAGEMENT (PLANIFICARE, M&E, RAPORTARE)	6-7
3. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE	7
4. MANAGEMENTUL FINANCIAR ȘI DURABILITATEA FINANCIARĂ.....	7-8
5. SERVICII ORIENTATE SPRE BENEFICIARI.....	8
6. LUCRUL ÎN REȚEA ȘI ADVOCACY	9
7. MASS-MEDIA ȘI PROMOVARE.....	9

INTRODUCERE

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă (MPSCS) este un proiect cu o durată de cinci ani (2013-2018), implementat de FHI 360 din resursele financiare ale Agenției SUA pentru Dezvoltare Internațională (USAID). Scopul proiectului este de a îmbunătăți capacitatea societății civile din Republica Moldova de a reprezenta interesele cetățenilor, de a influența politicile publice și de susține funcția democratică a sectorului. MPSCS va consolida organizațiile societății civile (OSC-uri) din Moldova, rețelele OSC-urilor și va îmbunătăți relațiile dintre OSC-uri, cetățeni și autoritățile publice din Republica Moldova pentru a contribui la dezvoltarea unui sector al societății civile vibrant și efektiv.

FHI 360, prin intermediul MPSCS, va oferi o gamă largă de servicii autorităților publice, cetățenilor și organizațiilor societății civile, precum: asistență financiară și tehnică, dezvoltare instituțională a OSC-urilor, creare de rețele și de dezvoltare a capacităților necesare pentru a îmbunătăți cadrul fiscal și legal de funcționare a OSC-urilor.

Obiectivele MPSCS
1. OSC-urile reprezintă mai eficient interesele cetățenilor
2. Capacitatea instituțională a partenerilor strategici dezvoltată
3. Crearea cadrului favorabil pentru dezvoltarea pe termen lung a unei societăți civile durabile.

Activitățile proiectului se vor desfășura în toate regiunile din Moldova, vor consolida și extinde experiențele de succes ale societății civile și vor promova participarea largă atât a organizațiilor societății civile și a constituenților lor cât și a mass-media, autorităților publice și a donatorilor.

Scopul proiectului este de a îmbunătăți capacitatea societății civile din

Republica Moldova de a reprezenta interesele cetățenilor, de a influența politicile publice și de a susține funcția democratică a sectorului.

Pentru a atinge acest obiectiv, MPSCS va lucra pentru a crea rețele de organizații naționale și comunitare puternice în întreaga țară, care sunt apte de a reprezenta eficient interesele și preocupările cetățenilor la nivelul local, regional și național de luare a deciziilor. FHI 360, prin intermediul acestui program, va oferi o gamă largă de servicii pentru OSC-uri precum asistență tehnică, schimb de informație, oportunități de coordonare și finanțare.

Scopul autoevaluării dezvoltării organizaționale

Procesul de autoevaluare a OSC-urilor va fi utilizat în calitate de instrument de evaluare a dezvoltării organizaționale și a nevoilor de formare. Aceasta va permite organizațiilor să identifice domeniile care necesită dezvoltare și formare suplimentară, dar și va facilita elaborarea și implementarea planurilor de formare adaptate. Prin Componenta de Consolidare a Capacității, MPSCS va lucra pentru a îmbunătăți capacitățile organizaționale ale OSC-urilor din țară. Dorința noastră a fost de a oferi organizațiilor interesate instruire și dezvoltare planificată adaptată la nevoile lor.

Datorită faptului că procesul de autoevaluare va fi organizat anual pentru toți beneficiarii de granturi FHI 360 Moldova, acest instrument va servi, de asemenea, ca o informație de bază și instrument de urmărire/monitorizare a progresului MPSCS. În general, acest instrument va fi aplicat de 3 ori pentru fiecare beneficiar MPSCS:

Nr. evaluării	Perioada evaluării	Scopul și beneficiile evaluării
Evaluarea inițială	La începutul grantului/proiectului.	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilirea bazei și evaluarea nivelului dezvoltării organizaționale și a nevoilor de formare (pentru elaborarea Planului de Dezvoltare și Instruire) - ajustarea și monitorizarea progresului - Instrumentul și sursa de M&E a MPSCS - Rezultatul și evaluarea impactului
Evaluarea după un an	La sfârșitul primului an de implementare a grantului	
Evaluarea la 2 ani	La sfârșitul anului 2 de implementare a grantului.	
Evaluarea la 3 ani (finală)	La sfârșitul anului 3 de implementare a grantului (sfârșitul proiectului)	

Metodologie

Acest instrument, ca și abordare, este unul participativ și se bazează pe o discuție facilitată. Fișa de evaluare constă dintr-o serie de enunțuri privind șapte domenii principale de capacitate:

1. *Buna guvernare*
2. *Practici de Management (planificare, monitorizare/evaluare, raportare)*
3. *Managementul Resurselor Umane*
4. *Managementul Financiar și Durabilitatea Financiară*
5. *Servicii orientate spre beneficiari*
6. *Lucrul în rețea și advocacy*
7. *Mass-media și promovare*

Adițional, pentru fiecare domeniu de capacitate, sunt elaborate o serie de întrebări directe pentru interviu, cu scopul de a realiza o evaluare mai aprofundată a aspectului organizațional.

Discuțiile de 2-4 ore se țin, de obicei, cu reprezentanții personalului cheie: manageri, membri ai consiliului de administrare, reprezentanții personalului, reprezentanții voluntarilor.

După această discuție, cu ajutorul unui scor de evaluare, evaluatorul calculează mediile pentru fiecare domeniu de capacitate. Aceste scoruri numerice indică necesitatea relativă pentru îmbunătățiri în fiecare domeniu. De asemenea, ele corespund cu o descriere mai calitativă a etapei de dezvoltare a organizației.

Scorul fișei de evaluare

<p>(0) Nu este aplicabil (1-1,9) “Absent” Organizația nu a întreprins nimic pentru a dezvolta această capacitate. (2-2,9) “Organizație în curs de dezvoltare.” Sunt luate unele măsuri, dar nu este o structura sau un sistem intern apreciat. (3-3,9) “Organizație în extindere”. Structura de bază sau un sistem intern sunt. Organizația mai trebuie să depună eforturi pentru integritate, promptitudine și /sau calitate. (4-4,9) “Organizație consolidată”- în cele mai multe cazuri realizează această funcție la un standard acceptabil. Se recomandă îmbunătățiri semnificative. (5-5,9) “Organizație foarte puternică.” Ar putea fi făcute îmbunătățiri minore. (6) “Organizație durabilă.” Nu este nevoie de asistență externă. Organizația este capabilă de a avea rolul de lider sau de a acorda asistență tehnică în acest domeniu pentru alte organizații.</p>
--

Ca urmare, în baza scorului acumulat, fiecare domeniu poate fi caracterizat ca: în curs de formare, în curs de extindere și matur.

Aprecierea nivelului de dezvoltare organizațională în comparație cu perioada precedentă poate fi de la 0.1 până la 0.9 puncte, are loc anual, și are următoarele semnificații:

De la 0.1 la 0.3 puncte – organizația a creat/aplicat sporadic și/sau parțial politici și proceduri. Echipa învață conținutul și aplicarea noilor proceduri dar implementarea acestora încă nu este stabilă. Majoritatea angajaților sunt cu norma parțială. Numărul membrilor OSC-lui a rămas constant sau s-a redus. OSC-ul nu are voluntari sau aceștia sunt implicați doar ocazional. În perioada de evaluare deciziile cele mai importante au fost luate de Executiv. Consiliul de Administrare (CA) s-a implicat ocazional sau la cerere. Constituenții și /sau beneficiarii au fost implicați doar ocazional. OSC-ul a reacționat la câteva apeluri de finanțare. Dar nu au fost organizate activități planificate de colectare de fonduri sau acestea au fost într-un număr redus. Au avut loc câteva contacte cu media și cetățenii dar în general publicul larg încă nu cunoaște organizația. OSC-ul a avut câteva discuții și realizări în relațiile cu autoritățile dar această cooperare reiese din activitățile unui proiect și nu este însoțită de un acord scris și pe termen lung între părți.

De la 0.4 la 0.5 puncte – organizația a actualizat câteva ori politicile interne pe parcursul perioadei de evaluare. Consiliul de Administrare (CA), cu un rol bine definit, s-a implicat câteva ori în procesul de luare a deciziilor. În perioada vizată a crescut numărul persoanelor angajate cu normă întreagă. Numărul membrilor OSC-lui a crescut. A crescut și numărul de voluntari implicați. Deși rămâne încă dependentă de donatori străini, organizația a încercat câteva ori să-și diversifice veniturile din contracte de prestări de servicii, colectarea cotizațiilor de membri și alte metode de colectare de fonduri. Suma veniturilor obținute din prestarea de servicii, atragerea donațiilor, a crescut cu cel puțin 5 % față de perioada precedentă de evaluare. Constituenții au participat câteva ori la activitățile organizației, dar această implicare a fost de scurtă durată. Organizația este activă într-o rețea de advocacy, a semnat sau a elaborat câteva apeluri publice. OSC-ul a inițiat sau a semnat deja un acord de cooperare cu o autoritate din domeniul sau de activitate.

Sistemul de monitorizare și evaluare al OSC-ului, deși mai mult focusat pe proiecte, este eficient, iar persoana responsabilă este bine instruită.

De la 0.6 la 0.9 puncte - Organizația a ajustat politicile sau practicile pentru a asigura o transparență sporită atât pentru guvernare cât și pentru executiv. CA s-a implicat activ și proactiv în mai multe activități ale OSC-lui. Planul strategic a fost actualizat și/sau discutat în echipă. Grație implementării acestui plan, au fost câștigate noi finanțări și/sau au fost dezvoltate noi produse. OSC-ul a mărit, fie numărul angajaților, fie numărul membrilor sau voluntarilor. Misiunea și planurile strategice și/sau operaționale au fost ajustate pentru a reacționa la nevoile constituenților sau beneficiarilor. OSC-ul a enumerat câteva exemple când

politicile sau procedurile au fost aplicate cu succes. Organizația a creat unul sau câteva surse noi de finanțare. Suma câștigată din generare de venit, prestare de servicii, atragerea donațiilor de la cetățeni și companii a crescut de cel puțin 10 % față de perioada anterioară de evaluare. OSC-ul a obținut una sau mai multe decizii ale autorităților în favoarea constituenților săi în rezultatul eforturilor de advocacy. Sistemul de monitorizare și evaluare al OSC-ului este actualizat, eficient și ajustat la toate proiectele. Media a reflectat câteva ori activitățile OSC-lui. OSC-l nu a inițiat și nu a plătit pentru aceasta reflectare în mass media. Organizația este activă în rețele de advocacy și este vizibilă public. Relațiile cu autoritățile se mențin la un nivel eficient, dinamic și în baza unor acorduri scrise.

Etapile dezvoltării organizaționale		Scara numerică
NASCENT	OSC-ul este în primele etape de dezvoltare. Toate componentele evaluate sunt în stare rudimentară sau inexistente.	0 - 1.4
ÎN CURS DE FORMARE	OSC-ul este în curs de dezvoltare. Structurile de conducere, practicile de management, resursele financiare și serviciile de prestare sunt prezente și funcționale.	1.5 -2.9
ÎN CURS DE EXTINDERE	OSC-ul are un palmares de realizări. Activitatea acesteia este recunoscută de circumscripția sa, autoritățile publice, sectorul privat și alte OSC-uri active în același sector.	3 – 4.4
MATUR	OSC-ul este pe deplin funcțional și durabil, cu o bază de resurse diversificate și relații de parteneriat în rețele naționale și internaționale.	4.5 - 6

Acest instrument a fost elaborat în baza mai multor referințe de evaluare organizațională:

- *Instrumentul de Evaluare a Capacității Organizaționale (OCAT)*, bazat pe "Instrumentul de Evaluare a Capacității Organizaționale: Manualul privind Monitorizarea și Evaluarea Participativă" (PACT, 1996)
- *Evaluarea Dezvoltării Instituționale (IDA)*, Academia pentru Dezvoltare Educațională
- *Autoevaluarea Organizațională orientată pe discuții (DOSA)*, bazat pe "Noile Direcții în Consolidarea Capacității Organizaționale" (Raportul Atelierului de Lucru DOSA 1998, PACT și EDC, 1998)

A. INFORMAȚIA DE BAZĂ DESPRE ORGANIZAȚIE

1. Numele grantist-ului MPSCS	2. Statutul legal																								
3. Numele complet și titlul persoanei(persoanelor) autorizate să reprezinte organizația	a. Național b. Regional c. Local																								
4. Misiunea:																									
5. Număr de: <table border="1" data-bbox="153 688 821 976"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>% Femei(F)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Membri(pentru asociații)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>b. Fondatori</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>c. Membri consiliului de administrare</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>d. Angajați full-time</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>e. Angajați part-time</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>f. Voluntari</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>g. Filiale (dacă este cazul)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			% Femei(F)	a. Membri(pentru asociații)			b. Fondatori			c. Membri consiliului de administrare			d. Angajați full-time			e. Angajați part-time			f. Voluntari			g. Filiale (dacă este cazul)			6. % rata femeilor și bărbaților din echipă a. F ___ % b. M ___ % 7. Director Executiv a. F b. M
		% Femei(F)																							
a. Membri(pentru asociații)																									
b. Fondatori																									
c. Membri consiliului de administrare																									
d. Angajați full-time																									
e. Angajați part-time																									
f. Voluntari																									
g. Filiale (dacă este cazul)																									
8. Beneficiarii/clienții organizației: <ul style="list-style-type: none"> a. copii, tineri b. vârstnici c. femei d. persoane cu dezabilități e. persoane dezavantajate, vulnerabile f. instituții organizații (publice, business etc.) g. alt grup țintă 	Reprezentanții OSC-ului care au participat la autoevaluare: Facilitator autoevaluare: Data:																								

B. FIȘA DE EVALUARE ORGANIZAȚIONALĂ

DOMENIUL DE CAPACITATE EVALUAT	Baza	An I	An II	An III	Întrebările discutate
1. BUNA GUVERNARE					
a. Are o structură de guvernare democratică, descentralizată cu indicatori clari PMP, responsabilități și roluri între administrație și executiv divizate și partajate					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aveți un consiliu de administrare sau alte forme/organe de conducere? Cine sunt membrii, cum are loc recrutarea și selectarea lor? ▪ Cât de frecvent ei se întâlnesc? Care sunt sarcinile și responsabilitățile lor? Care este contribuția lor principală în cadrul organizației? (Participă/contribuie la planificarea strategică? Duceți o evidență a discuțiilor/deciziilor consiliului?) ▪ Dispun ei de toate resursele necesare (cunoștințe, abilități, motivație) ca să-și îndeplinească responsabilitățile? ▪ Consiliul/alt organ de conducere revizui și aprobă: rapoartele financiare, de audit și cele de program, salariile personalului, evaluează performanța directorului/managerului ▪ În cazul în care Consiliul/ alt organ de conducere nu o face, atunci a cui este această responsabilitate? Cui raportați? ▪ Cum consiliul interacționează cu membrii OSC-ului și vice-verso? ▪ Aveți un plan strategic comprehensiv întocmit? Cum elaborați planul strategic? Cine este implicat în procesul de planificare? Ce perioadă acoperă planul dvs.?
b. Consiliul este compus din membri angajați să reprezinte interesele variate ale părților interesate					
c. Consiliul este capabil să îndeplinească rolurile-cheie cum ar fi elaborarea de politici, colectarea de fonduri, relații publice, lobby și controlul financiar					
d. Organizația are un plan strategic cuprinzător, aliniat cu misiunea sa și exprimat prin obiective clare					
Total					
2. PRACTICI DE MANAGEMENT (PLANIFICARE, MONITORIZARE ȘI EVALUARE, RAPORTARE)					
a. Planurile strategice și de implementare sunt elaborate în comun de către conducerea executivă (la cel mai înalt nivel), personalul și părțile interesate relevante (de ex. Membrii Consiliului)					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cine este implicat de obicei în procesul de planificare și luare a deciziilor? ▪ Sunt activitățile planificate și deciziile luate în conformitate cu strategiile care au fost identificate pentru realizarea misiunii organizației?
b. Planurile de implementare reflectă planurile/obiectivele strategice					

j. Organizația oferă oportunități pentru consolidarea echipei și/or reflectii cu privire la realizările strategice în bază anuală.					
Total					
4. MANAGEMENTUL FINANCIAR ȘI DURABILITATEA FINANCIARĂ					
a. OCS are sisteme financiare complete și corespunzătoare, cunoscute și înțelese de echipă și care sunt în mod constant respectate, revizuite și actualizate în dependență de necesitate					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ați putea descrie sistemul dumneavoastră financiar? Cine procesează plățile și cine le autorizează? ▪ Ce fel de mecanisme de control utilizați pentru a asigura o supraveghere financiară corespunzătoare? ▪ Este procesul de bugetare un efort de colaborare între mai mulți manageri cu echipa de finanțe / persoana, care acționează ca o unitate de sprijin? ▪ Aveți o politică de contabilitate? ▪ Cum vă asigurați că bugetele eficiente sunt propuse/înaintate pentru propuneri? ▪ Cum vă asigurați că condițiile pentru bugete sunt îndeplinite? ▪ Cum obțineți informații despre sursele disponibile de colectare de fonduri? ▪ De unde obțineți finanțare, care sunt principalele surse? ▪ Cine analizează și aprobă rapoartele financiare? (întrebarea va fi adresată doar în cazul în care nu a fost explicată în cap. Guvernare?) ▪ Aveți un controlor financiar (cenzor) împuternicit de Adunarea Generală care monitorizează partea financiară și prezintă rapoarte consiliului și Adunării Generale? Cum funcționează? ▪ Desfășurați activități sau planuri pentru activități generatoare de venit, colectare de fonduri de la persoane fizice, juridice? <i>DACĂ NU: Care sunt motivele care vă împiedică să le elaborați și să le utilizați? Ce fel de sprijin ar fi util?</i> ▪ Aveți o strategie pentru o durabilitate operațională pe termen lung?
b. Procesul de bugetare este integrat în planificarea strategică și operațională anuală					
c. OSC are abilități în elaborarea și administrarea bugetelor în cadrul tuturor departamentelor/unităților relevante, de ex. în două unități –unitatea financiară/persoană și echipa managerială/persoane					
d. Raportul financiar este revizuit și aprobat de către un organ relevant (comisia fiscală și/sau de către consiliu)					
e. OSC are mai multe surse de venit și lucrează în mod continuu la diversificarea resurselor sale financiare și consolidarea independenței financiare					
f. Are OSC-ul un Plan de Durabilitate Financiară? Alte strategii de îmbunătățire?					
g. OSC are o taxă pentru servicii și/sau alte mecanisme de recuperare a costurilor incorporate într-o strategie de prestare a serviciilor					
h. OSC efectuează în mod regulat activități de colectare a fondurilor locale sau are acces la alte surse nerestricționate (fonduri non-proiect)					
Total					
5. SERVICII ORIENTATE SPRE BENEFICIARI					

a. Asistența pentru publicul-țintă este asigurată prin diferite mecanisme și instrumente (cartografierea beneficiarilor, taxele de angajament, etc.) cu scopul de a obține un răspuns de la părțile interesate/comunitate/circumscripții. OSC este capabil de a adapta programul și prestarea serviciilor la nevoile părților interesate și în dependență de context						<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cum identificați cine este publicul-țintă al dvs. și care sunt nevoile acestuia? Cât de des și cum comunicați cu el? Cum ajungeți la public-țintă? Ați identificat anumite bariere sau dificultăți în acest sens? Cât de accesibil este publicul-țintă al dvs.? ▪ Are OSC dvs. mecanisme pentru integrarea rezultatelor evaluării programului în procesul de planificare, precum și pentru adaptarea și schimbarea direcției și abordării programului ca răspuns la informația primită? ▪ Cine considerați că este publicul țintă? ▪ Care sunt principalele puncte de acces între dvs. și publicul țintă? Cum ei afla despre dvs.? ▪ Cum obțineți feedback despre profilul dvs.? ▪ Câți membri aveți (dacă sunt/e relevant)? Există o schimbare în numărul acestora pe parcursul anilor? Câți erau la număr la început? Dar anul trecut?
b. Rezultatele evaluărilor de impact sunt folosite pentru a face ajustări la program						
c. Programele/serviciile sunt adecvate pentru grupul (grupurile) țintă, sunt rentabile, eficiente și utile						
d. Organizația educă în mod activ și sensibilizează părțile interesate						
Total						
6. LUCRUL ÎN REȚEA ȘI ADVOCACY						
a) CSO face parte din rețelele, alianțele naționale și internaționale						<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ați stabilit obiectivele de advocacy și activitățile pentru realizarea acestora? Dacă da, ce proces a avut loc și cine a fost implicat în acesta? ▪ Faceți parte din rețele, alianțe naționale și internaționale ? ▪ Ce faceți pentru a asigura comunicarea în rețea și pentru a asigura parteneriate puternice? Ce probleme/dificultăți ați întâlnit? ▪ Cum identificați cele mai bune metode de advocacy? Ce resurse (financiare, umane) alocați pentru a promova activitățile de advocacy? Cum implicați partenerii în procesul de advocacy. ▪ Cum participă OSC-ul dvs. în procesele de planificare și structurile autorităților? ▪ Cum sunt relațiile cu departamentele relevante ale guvernării? Ce faceți pentru a obține recunoștința și relații de lucru bune cu guvernarea (locală/națională)? ▪ Aveți anumite legături cu sectorul de afaceri? Ați încercat să colectați fonduri sau să-i implicați în activitățile dvs.? Există ceva ce ați putea oferi sectorului de afaceri/de ce ar putea beneficia sectorul de afaceri? Ați încercat să le oferiți?
b) CSO are o agendă clară pentru atingerea obiectivelor de advocacy, dezvoltate în cadrul unui proces bine cunoscut în întreaga organizație. Această agendă stabilește angajamentul la diferite nivele ale organizației (board, personalul, etc) pentru componenta de advocacy?						
c) CSO a dezvoltat structuri de luare a deciziilor pentru advocacy cu procese clare, roluri și responsabilități						
d) OCS caută în mod activ contribuția și participarea constituenților și a părților interesate la implementarea agendei. Agenda este împărțită parțial sau integral cu alte părți interesate în dependență de necesitate						
e) OCS are o înțelegere bine dezvoltată a mediului politic, al cercului de actori și a problemelor implicate (aliați, oponenți, alte organizații active)						
f) OSC are o înțelegere clară a diferitor căi de advocacy, inclusiv procesele administrative, legislative și electorale care ar putea afecta eforturile de advocacy.						

g) OCS monitorizează cu regularitate conjunctura politică și adaptează planificarea ca necesitate pentru a răspunde la schimbări					
h) OCS este capabilă sa elaboreze mesaje care vizează diferite tipuri de public și folosește canalele adecvate pentru comunicarea eficientă					
i) OCS activ și cu regularitate planifică și urmărește oportunități de parteneriate și are capacitatea de a se alătura / construi și menține alianțe și rețele naționale și internaționale					
j) OCS are contacte/legături/parteneriate cu sectorul privat					
k) OCS are contacte/legături/parteneriate cu factorii de decizie de nivel local/național, structuri guvernamentale					
l) CSO știe și evaluează permanent capacitățile și resursele sale interne de advocacy (de personal, competențe, cunoștințe ...) și se asigură că resursele adecvate sunt dedicate pentru atingerea obiectivelor sale de advocacy - inclusiv consolidarea abilităților existente sau dobândirea resurselor necesare					
m) Organizația colaborează cu alți parteneri în eforturile de advocacy pentru a soluționa problemele beneficiarilor săi					
n) OCS contribuie la dezvoltarea politicii în domeniul lor de activitate (studii de fezabilitate, participarea în grupuri private și publice, consilii, etc)					
Total					
7. MASS-MEDIA ȘI PROMOVARE					
a. Are o linie de buget PR/Mass-media și planuri de comunicare și/sau mass-media					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cum promovați activitățile dvs.? Aveți planuri de comunicare/mass-media? ▪ Ce resurse mass-media folosește OSC-ul pentru a distribui informația despre sine și realizările sale? ▪ Sunteți mulțumit de acoperirea mediatică pe care organizația dvs. o primește? Care este acoperirea mass-media anuală (numărul și tipul de acoperire mass-media)? Sunt informațiile mai mult pozitive sau negative? ▪ Distribuți/publicați rapoartele dvs. financiare, de evaluare, narative? Unde?
b. OSC a atras atenția pozitivă a mass-media					
c. Mass-media consultă OSC-ul în probleme relevante (OSC este perceput ca un contact de referință de către mass-media)					
d. Face organizația publice și accesibile rapoartele de activitate și financiare					

e. Distribuie rapoarte anuale pentru publicul relevant, precum și pentru management, consiliul de conducere, donatori, mass-media și publicul larg.					Cui? (întrebarea va fi pusă dacă nu sa răspuns la planificare și raportare)
Total					
REZULTATELE GENERALE ALE EVALUĂRII					