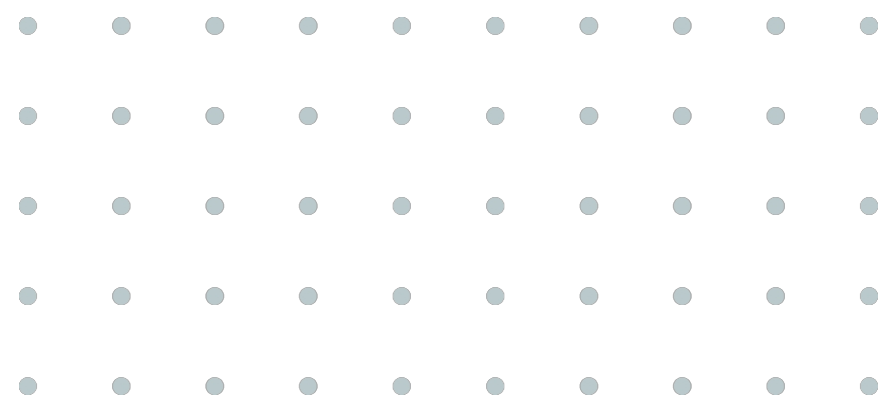
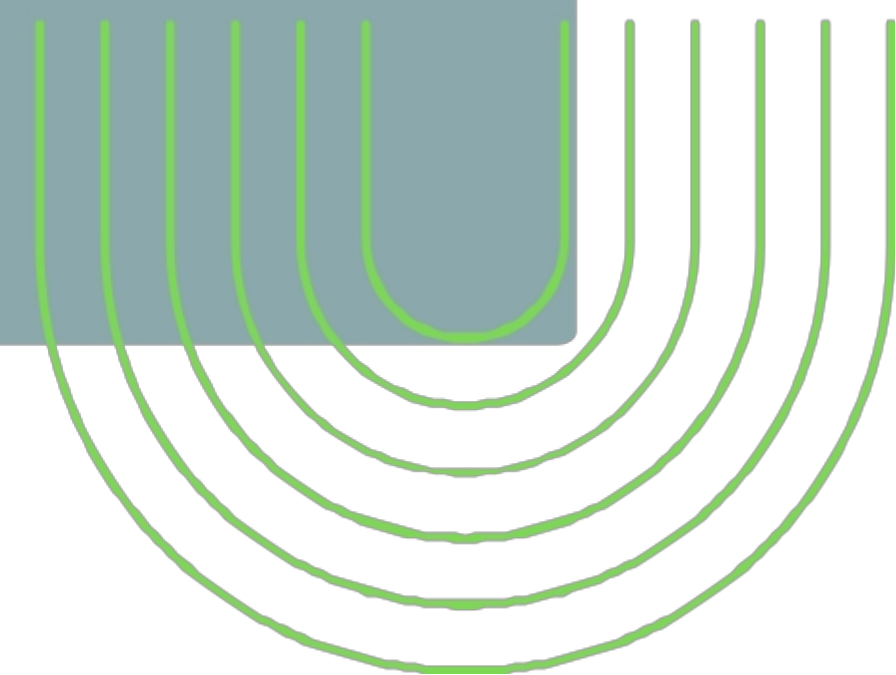


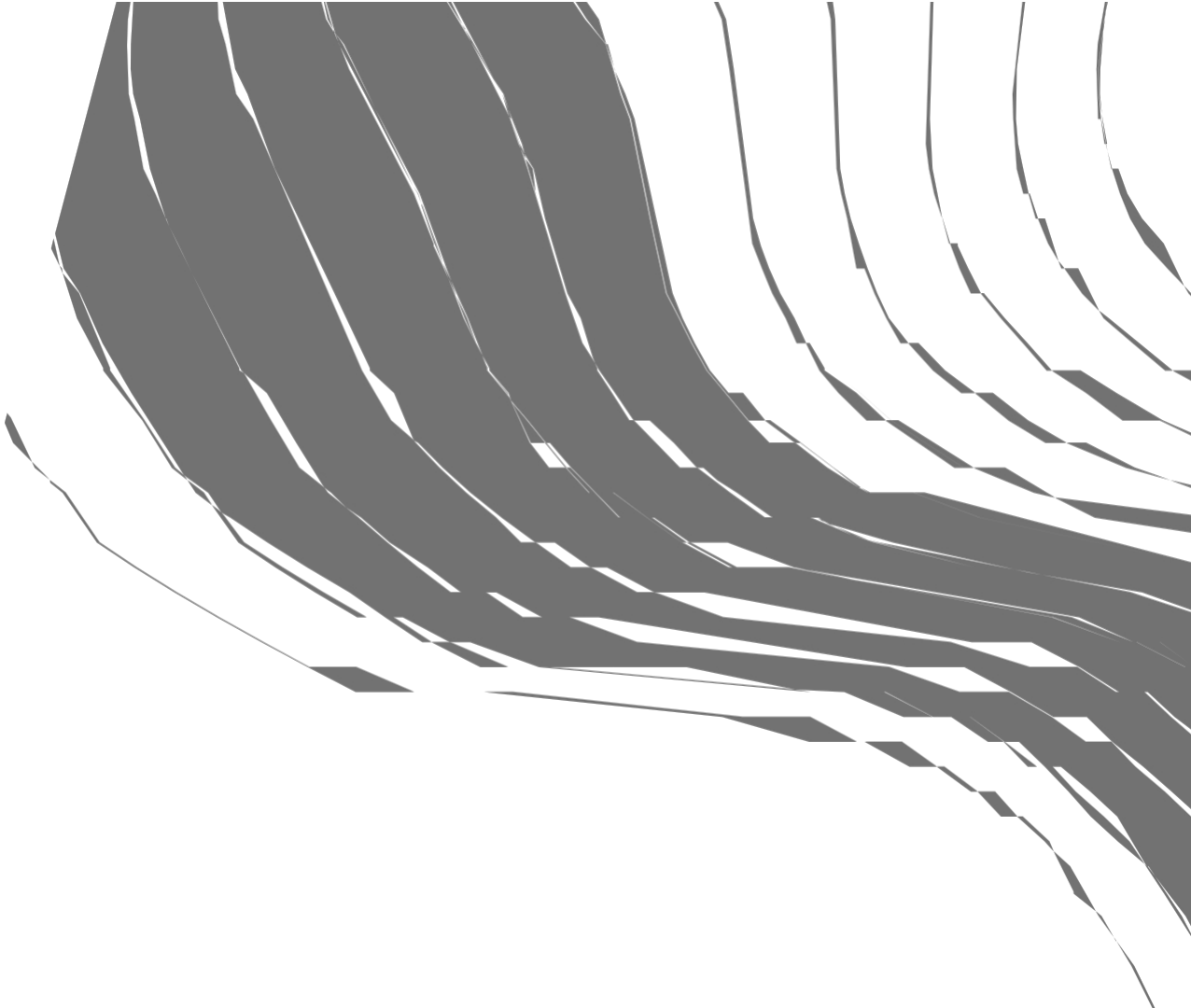


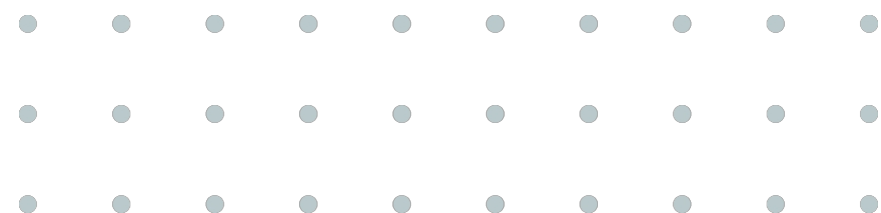
ROZWÓJ POTENCJAŁU JAKO PROCES CIĄGŁY

Szkolenie trenerów

Projekt RESIST jest współfinansowany przez Unię Europejską (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) w ramach programu Interreg Region Morza Bałtyckiego.



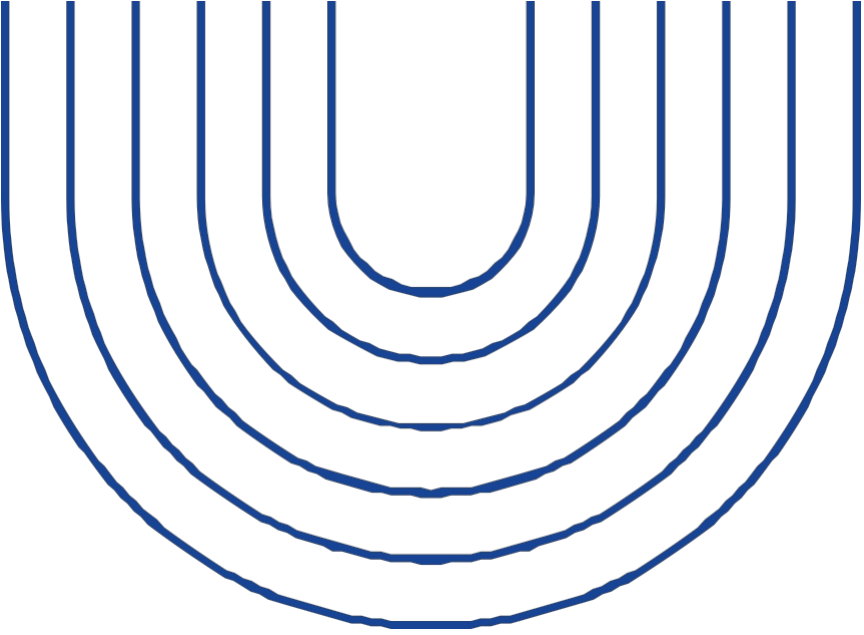
- 
01. TERMINOLOGIA
 02. METODY BUDOWANIA POTENCJAŁU
 03. RAMY, MODEL I PODSTAWOWE ELEMENTY
BUDOWANIA POTENCJAŁU
 04. WYZWANIA I ROZWIĄZANIA W ZAKRESIE
BUDOWANIA POTENCJAŁU
 05. MONITOROWANIE I OCENA



SPIS TREŚCI

„Budowanie potencjału jest korzystne, ponieważ zwiększa »zdolność ludzi do samodzielnego rozpoznawania, analizowania i rozwiązywania swoich problemów poprzez skuteczniejsze kontrolowanie i wykorzystywanie zasobów własnych oraz zewnętrznych«”
(de Graaf cytowany w: Crisp i in. 2000: 100).





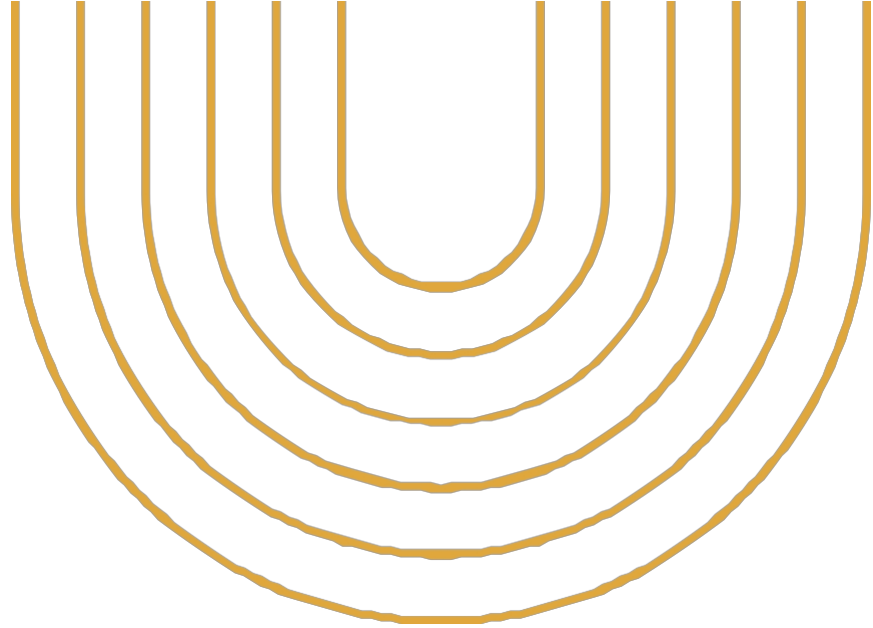
Budowa nie potencjału

Definicja budowania potencjału

Budowanie potencjału to proces rozwijania i wzmacniania umiejętności, instynktów, zdolności, procesów i zasobów, których organizacje i społeczności potrzebują, aby przetrwać, dostosować się i prosperować w szybko zmieniającym się świecie.

Dlaczego to robimy?

Znaczenie budowania potencjału dla zapewnienia odporności i zdolności adaptacyjnych.

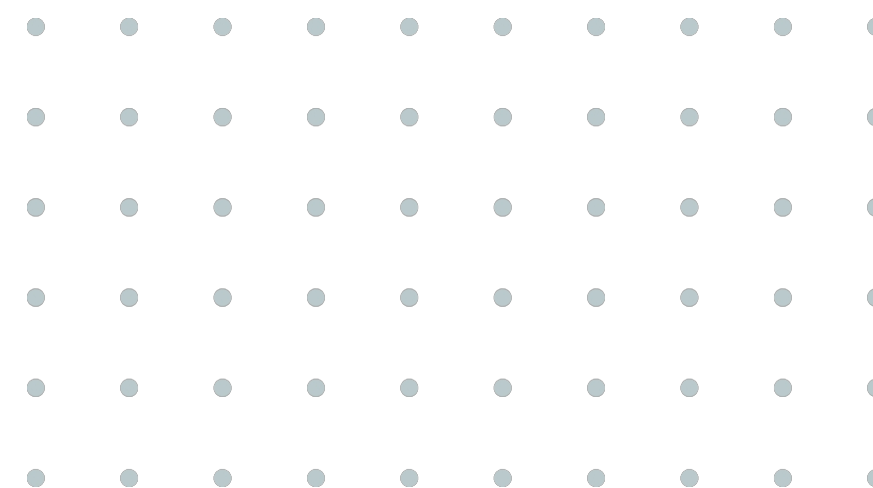


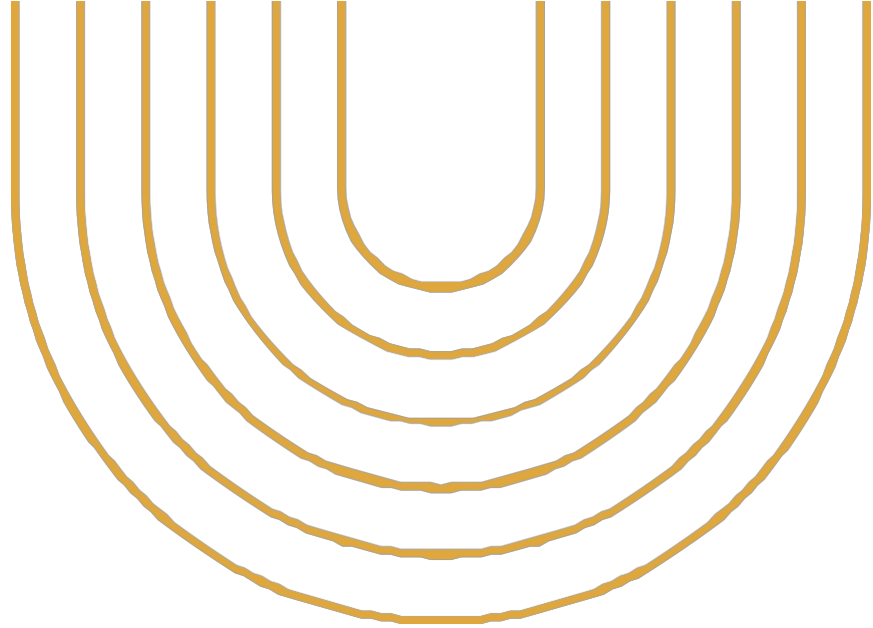
DEFINICJA

Definicja przedsiębiorstwa społecznego: Przedsiębiorstwa społeczne to organizacje, których celem jest realizacja celów społecznych przy jednoczesnym stosowaniu metod biznesowych. Ponownie inwestują one swoje nadwyżki w realizację swojej misji, zachowując równowagę między generowaniem zysków a osiągnięciem celów społecznych.

ZNACZENIE

Znaczenie dla budowania potencjału: Budowanie potencjału w przedsiębiorstwach społecznych koncentruje się na zwiększaniu ich zdolności do skutecznej realizacji misji społecznej przy jednoczesnym zapewnieniu stabilności finansowej. Obejmuje to rozwijanie kompetencji w zakresie zarządzania, strategii i operacji.



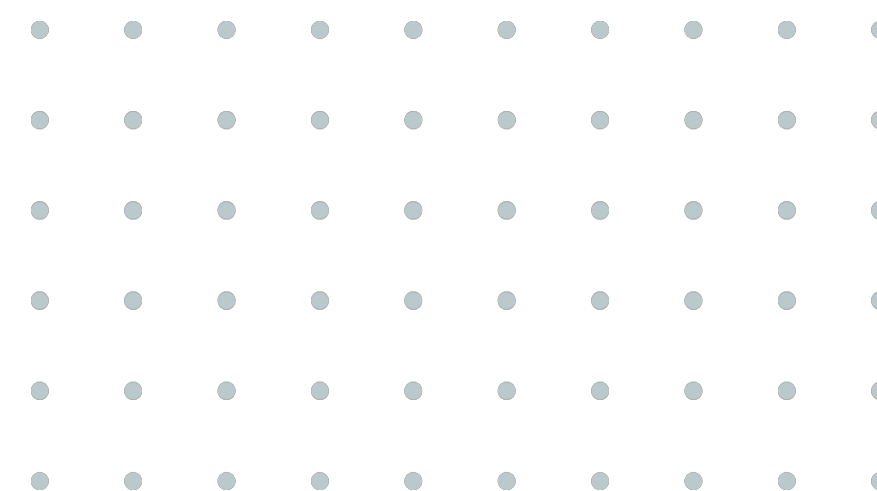


ROLA

Rola budowania potencjału: Jest to kluczowe narzędzie rozwoju umiejętności w małych organizacjach, zwłaszcza w przedsiębiorstwach społecznych, gdzie równowaga między celami społecznymi a stabilnością finansową ma zasadnicze znaczenie.

WPŁYW

Wpływ na społeczność i gospodarkę: Przedsiębiorstwa społeczne wnoszą znaczący wkład w gospodarkę i życie społeczności. Zapewniają zatrudnienie, generują przychody i zaspokajają potrzeby społeczne, pokazując, w jaki sposób metody biznesowe można wykorzystać dla dobra społecznego.





INICJATYWA

Inicjatywa Uniwersytetu Brunel: współpraca z lokalnymi przedsiębiorstwami społecznymi stanowi praktyczne zastosowanie teorii budowania potencjału. Sesje organizowane w ramach tej inicjatywy mają na celu wzmocnienie tych przedsiębiorstw, aby zwiększyły swój wpływ na społeczność i zapewniły trwałość działalności.

PODEJŚCIE

Rozwój holistyczny: Podejście do budowania potencjału w przedsiębiorstwach społecznych powinno być holistyczne, uwzględniające nie tylko umiejętności biznesowe, ale także wspierające kulturę organizacyjną zgodną z misją społeczną. Chodzi o stworzenie sprzyjającego środowiska, w którym pracownicy są zmotywowani do równoważenia celów społecznych ze zrównoważonym rozwojem ekonomicznym.



Metody budowania potencjału

Metody

01

Podejście oparte na metodach mieszanych: Połączenie metod jakościowych i ilościowych zapewnia solidne ramy dla zrozumienia niuansów związanych z budowaniem potencjału, uwzględniając zarówno wyniki liczbowe, jak i kontekstowe doświadczenia przedsiębiorstw społecznych.

Zastosowanie w Brunel: W Brunel przyjęcie podobnego podejścia metodologicznego mogłoby obejmować przeprowadzenie studiów przypadków dotyczących lokalnych przedsiębiorstw społecznych, ankietowanie uczestników przed i po interwencjach w zakresie budowania potencjału oraz analizę danych w celu oceny skuteczności tych działań inicjatyw.

02

Metody

03

Uczenie się iteracyjne: Należy podkreślić znaczenie procesu iteracyjnego, w ramach którego wyniki badań służą ciągłemu doskonaleniu programów budowania potencjału. Takie podejście gwarantuje, że strategie są dostosowane do zmieniających się potrzeb przedsiębiorstw społecznych.

Zaangażowanie interesariuszy: Należy podkreślić znaczenie angażowania różnych interesariuszy w proces badawczy, w tym liderów przedsiębiorstw społecznych, pracowników, beneficjentów i podmiotów finansujących, aby zapewnić całościowe zrozumienie wpływu działań na rzecz budowania potencjału.

04

Metody

05

Kwestie etyczne: Omów kwestie etyczne związane z prowadzeniem badań, w szczególności dotyczące zapewnienia poufności, uzyskania świadomej zgody oraz rzetelnego przedstawienia opinii uczestników.

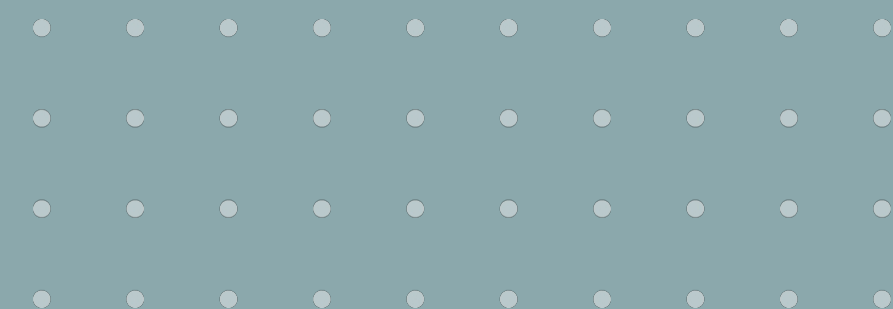
Główne wnioski

Opinie uczestników
Sesje spotkały się z
pozytywnymi opiniami
uczestników, którzy
podkreślali praktyczne
zastosowanie poznanych
konceptji, takich jak
strategiczne nawiązywanie
kontaktów
ora
z
opowiadanie historii, co
wywarły znaczący wpływ na
ich organizacje.

Wpływ na organizację Jedna
z organizacja
poinformowała o
proaktywne
podejście przy
stosowaniu teorii
w codziennej
pracy, co
skutkuje w znaczne
pozyskanie środków
, co świadczy
o bezpośrednich
korzyściach związane z
budowania
potencjału.

Wyzwania i
dostosowania
Pomimo sukcesów
niektórzy uczestnicy
odczuwali napięcie
między
dążeniem do zysków a
realizacją swojej misji
społecznej. Wskazuje to
na złożoność procesu
godzenia celów
biznesowych i
społecznych w
przedsiębiorstwach
społecznych.

Zastosowania strategiczne
Uczestnicy zaczęli stosować
narzędzia strategiczne
narzędzi, takich jak
analizy SWOT w
celu swoich procesy
planowania, co wskazuje
na lepsze
zrozumienie ich środowiska
operacyjnego i
strategiczne.

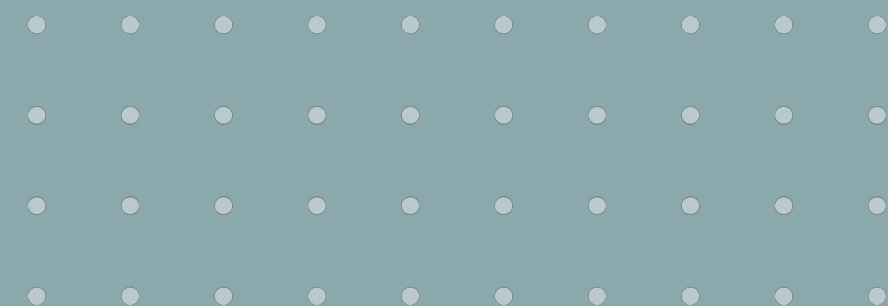


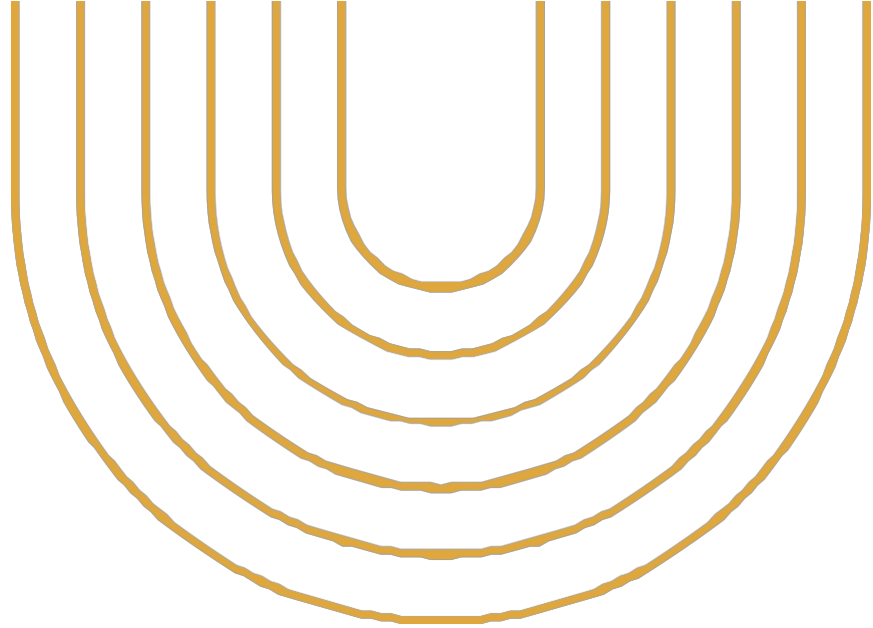
Kluczowe wnioski

Nawiązywanie kontaktów i komunikacja
Wprowadzenie wprowadzenie wizytówek oraz strategiczne praktyk nawiązywania kontaktów
oznaczało zwrot w kierunku profesjonalizacji i szerszego współpracy z zewnętrznymi interesariuszami.

Ciągłe doskonalenie Informacje zwrotne wskazały obszary wymagające dalszego rozwoju, takie jak rozwiązywanie napięć między celami i zyskowymi a celami społecznymi, co wskazuje na potrzebę stałego wsparcia i szkoleń w zakresie budowania potencjału.

Wyniki te pokazują namacalne korzyści płynące z budowania potencjału, a jednocześnie ujawniają złożone wyzwania, przed jakimi stają przedsiębiorstwa społeczne, próbując pogodzić swoje podwójne cele.

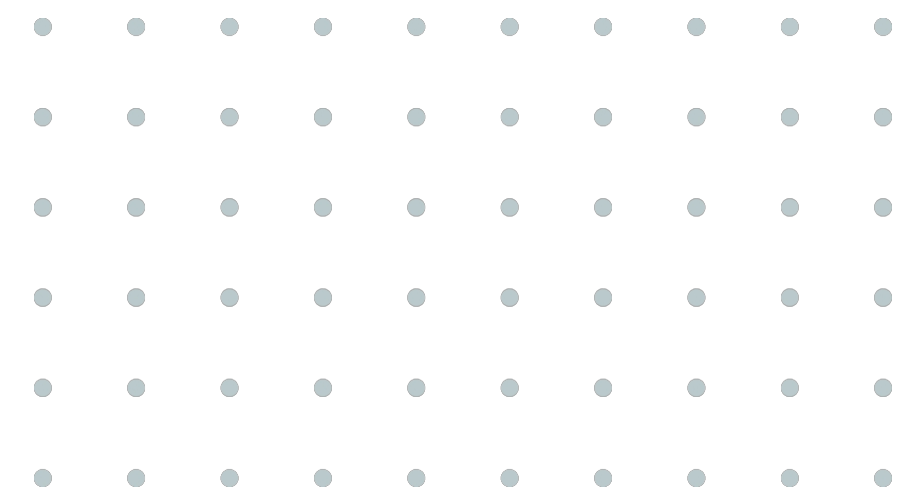




Ramy budowania potencjału w przedsiębiorstwach społecznych

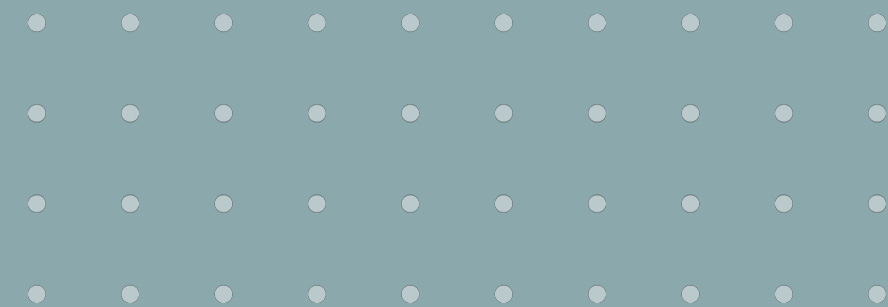
Przedstawiono kompleksowe ramy, które prowadzą przedsiębiorstwa społeczne przez proces budowania potencjału, skupiające się na obszarach kluczowych dla ich rozwoju i zrównoważonego funkcjonowania.

Szczegółowo opisać kluczowe elementy tych ram, które mogą obejmować rozwój organizacyjny, szkolenia z zakresu przywództwa, zarządzanie finansami, efektywność operacyjną oraz pomiar wpływu.



Ramy budowania potencjału w przedsiębiorstwach społecznych

- Podejście etapowe
- Narzędzia i zasoby
- Uczenie się i ewolucja
- Dostosowanie do potrzeb
- Zastosowanie w praktyce
- Mechanizmy wsparcia



Podstawowe elementy budowania potencjału



Umiejętności:
Budowanie potencjału skoncentrowane na rozwój podstawowych umiejętności biznesowych, kluczowych dla rozwoju i trwałości przedsiębiorstw społecznych.



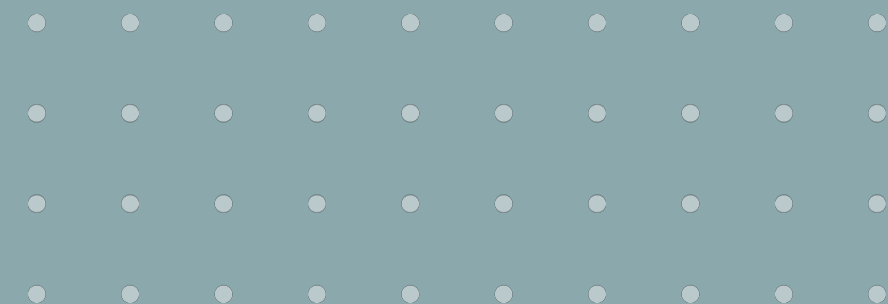
Style zarządzania i przywództwa: Podkreślanie różnych podejść do przywództwa oraz ich wpływu na kulturę organizacyjną i efektywność.



Marketing strategiczny i analiza otoczenia:
Uświadamianie znaczenia zrozumienia rynku i interesariuszy, w tym analizy konkurencji oraz strategicznego planowania marketingowego.



Integracja strategii:
Podkreślanie znaczenia dostosowania misji do codziennych działań i celów strategicznych, z naciskiem na kluczowe kompetencje.



Model ciągłego procesu w budowaniu potencjału

Podejście iteracyjne

Model procesu ciągłego kładzie nacisk na iteracyjne uczenie się i rozwój, w którym informacje zwrotne z jednej fazy wpływają na kolejną, tworząc cykl ciągłego doskonalenia.

Ocena i informacje zwrotne

Należy regularnie oceniać potrzeby organizacyjne oraz wpływ działań w zakresie budowania potencjału, wykorzystując informacje zwrotne do udoskonalania i dostosowywania strategii.

Dostosowanie i elastyczność

Należy wspierać zdolność do adaptacji, umożliwiając organizacji reagowanie na nowe wyzwania i możliwości w sposób proaktywny.

Zrównoważony rozwój

Skup się na długoterminowym zrównoważonym rozwoju, dbając o to, by działania na rzecz budowania potencjału były głęboko zakorzenione w kulturze organizacyjnej i działalności.



Studium przypadku

Od czerwca 2005 r. Brunel Business School ściśle współpracuje z dwiema organizacjami dążącymi do budowania potencjału i generowania zrównoważonych źródeł dochodów. Obie organizacje są podobnej wielkości (tj. zatrudniają mniej niż 25 pracowników), borykają się z podobnymi problemami (tj. niestabilnymi źródłami dochodów i niedoborem wykwalifikowanej kadry) oraz oferują usługi grupom wykluczonym społecznie. Organizacja „B” oferuje wsparcie, szkolenia i poradnictwo osobom borykającym się z problemami zdrowia psychicznego oraz uzależnieniami.

Organizacja „B” stanowi przykład rozwijającego się przedsiębiorstwa społecznego, które aktywnie wykorzystuje wiedzę zdobytą podczas sesji w codziennej działalności, prezentując model skutecznego budowania potencjału.

01 Nacisk położono na strategiczne nawiązywanie kontaktów, omówione podczas sesji poświęconej marketingowi, oraz na storytelling, w ramach którego uczestnicy byli zachęceni do tworzenia przekonujących narracji dotyczących ich organizacji. Podejście oparte na storytellingu nie polegało wyłącznie na dzieleniu się doświadczeniami, ale na tworzeniu i rozpowszechnianiu pozytywnych historii dotyczących organizacji w celu zaangażowania interesariuszy i pozyskania zasobów.

02 Uczestnikowi z organizacji „B” udało się pozyskać ponad 80 000 funtów finansowania, co pokazuje bezpośredni wpływ zastosowania wyuczonych strategii w praktyce. Ten sukces podkreśla potencjalne korzyści finansowe, jakie strategiczne opowiadanie historii i nawiązywanie kontaktów mogą przynieść przedsiębiorstwom społecznym.



Studium przypadku

03

Podczas gdy organizacja „B” z powodzeniem godziła misję społeczną z celami finansowymi, organizacja „A” borykała się z wyzwaniami w tym obszarze, co uwidoczniło powszechny konflikt występujący w przedsiębiorstwach społecznych między dążeniem do zysku a zachowaniem etosu społecznego.

04

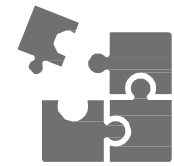
Przykład organizacji „B” ilustruje znaczenie ciągłego uczenia się i stosowania nowej wiedzy w celu usprawnienia planowania strategicznego oraz operacyjnej skuteczności operacyjnej. W wykorzystaniu z narzędzi takich jak analiza SWOT wskazuje na ustrukturyzowane podejście do włączania wniosków dotyczących budowania potencjału w proces rozwoju organizacyjnego.

05

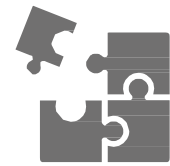
Organizacja „B” służy jako wzorem dla inne rozwijające się społecznych przedsiębiorstw społecznych, pokazujący jak proaktywne stosowanie tych wyuczonych teorii oraz narzędzi może znacząco wpłynąć na finansowanie i pozycjonowanie strategiczne.



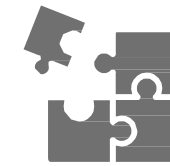
Wyzwania i rozwiązania w zakresie budowania potencjału



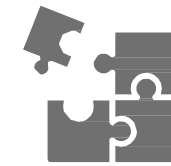
Rozpoznawanie napięć:
Uczestnicy wyrazili chęć na rozwiązań w napięcia między dążeniem do celami społecznymi a stabilnością finansową, podkreślając na wspólne wyzwanie w sektorze przedsiębiorczości



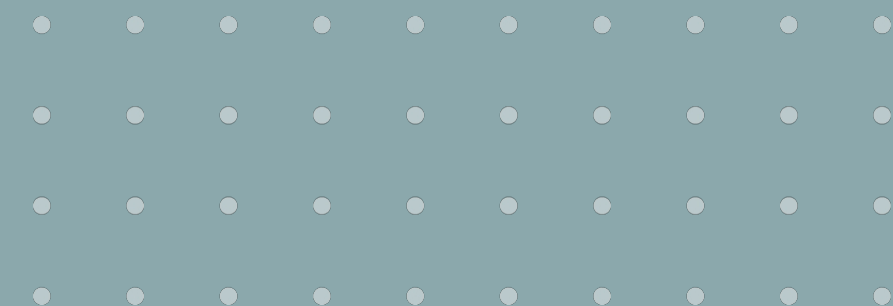
Podjęcie integracyjne:
Z opinii wynikała potrzeba przyjęcia zintegrowanego podejścia, nazwanego „trzecią drogą”, które równoważy cele społeczne z dążeniem do zysku, gwarantując, by organizacje nie rezygnowały ze swojej misji społecznej na rzecz zysków finansowych



Docenianie wkładu:
podkreślanie na tym, jak ważne jest, by ludzie czuli się doceniani i niezbędni w ramach swoich organizacji, jest zgodne z celem tworzenia takiego środowiska pracy sprzyjającego wsparciu i wzmacniającemu pozycję



Uznanie i nagrody: Podjęcie to opowiada się za docenianiem i nagradzanie pozytywnych działań, wzmacniając a kulturę, która docenia indywidualny wkład na rzecz osiągnięcie podwójne cele.



Wyzwania i rozwiązania w zakresie budowania potencjału



Wzmocnienie pozycji i wsparcie:

Kluczowe znaczenie ma stworzenie środowiska, w którym pracownicy czują się wzmocnieni i wspierani. Wymaga to dostosowania kultury organizacyjnej do misji społecznej i dążenia do zysku, zapewniając motywację personelu i jego zaangażowanie w realizację celów organizacji.



Interaktywne uczenie się:

Z informacji zwrotnych wynika, że interaktywne formy nauki, takie jak odgrywanie ról i zadania grupowe, mają duże znaczenie dla utrwalenia wiedzy i ułatwienia praktycznego zastosowania nowych umiejętności.



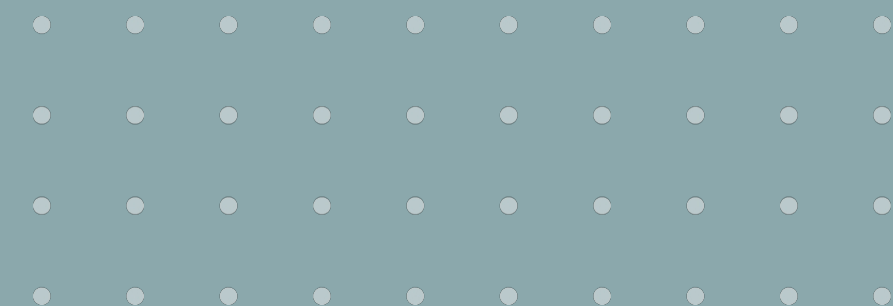
Refleksja i zastosowanie:

Zachęcanie organizacji do refleksji nad sukcesami i porażkami po zakończeniu szkolenia ma kluczowe znaczenie dla ciągłego doskonalenia. Taka refleksja pomaga w zastosowaniu przyswojonych koncepcji w celu usprawnienia planowania strategicznego i zwiększenia efektywności operacyjnej.



Uznanie i nagrody: Należy kłaść nacisk na

uznawanie i nagradzanie pozytywnych działań, sprzyjając tworząc kulturę, w której docenia się wkład poszczególnych osób w realizację zarówno celów społecznych, jak i finansowych.



Monitorowanie i ocena –
wspieranie ciągłego
doskonalenia

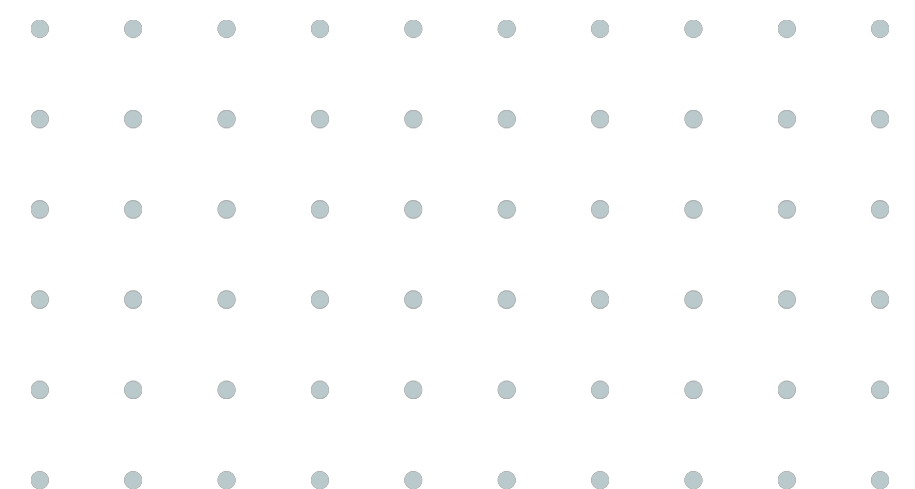


MECHANIZMY ZBIERANIA OPINII

Wykorzystaj ankiety i grupy fokusowe jako kluczowe mechanizmy informacji zwrotnej, aby zebrać szczegółowe spostrzeżenia od uczestników na temat skuteczności sesji budowania potencjału.

CIĄGŁE STOSOWANIE

Zachęcaj uczestników do ciągłego stosowania poznanych koncepcji w codziennej działalności, czego przykładem jest skuteczna strategia nawiązywania kontaktów i opowiadania historii, która doprowadziła do pozyskania znacznych środków finansowych.





KOREKTY STRATEGICZNE

W oparciu na informacji zwrotnych organizacje powinny regularnie aktualizować ramy strategiczne, takie jak analizy SWOT, aby dostosować się do zmieniających się celów i otoczenia zewnętrznego.

ZWIĘKSZANIE WPŁYWU ORGANIZACJI I SPOŁECZNOŚCI

Wpływ

Należy ocenić, w jaki sposób działania na rzecz budowania potencjału przyczyniają się nie tylko do rozwoju organizacji, ale także do szerszych korzyści dla społeczności, odzwierciedlając holistyczne podejście do rozwoju przedsiębiorczości społecznej.



Podsumowanie: Wzmocnienie budowania potencjału w przedsiębiorstwach społecznych

Ten slajd podsumowuje kluczowe aspekty budowania potencjału w przedsiębiorstwach społecznych, podkreślając znaczenie strategicznego zastosowania, ciągłego doskonalenia oraz delikatnej równowagi między stabilnością finansową a celami społecznymi.

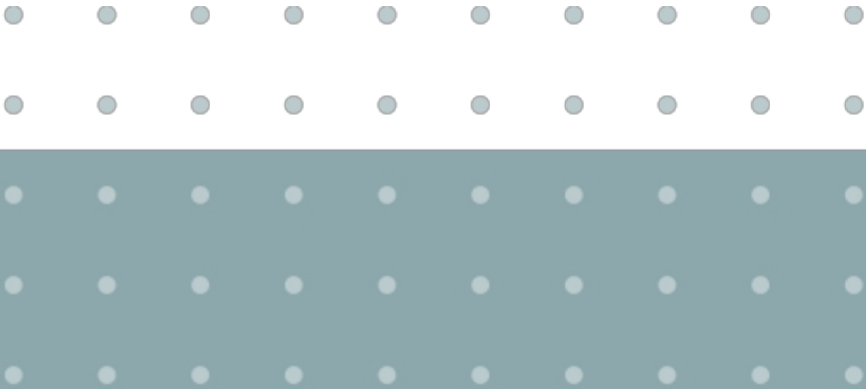
Równowaga: Podkreśla równowagę, jaką przedsiębiorstwa społeczne muszą utrzymywać między generowaniem zysków a osiągnięciem celów społecznych, przy czym budowanie potencjału stanowi kluczowy czynnik wzmacniający ich misję i stabilność finansową.

Uczenie się strategiczne: Pokazuje, w jaki sposób strategiczne wnioski wyciągnięte z sesji poświęconych budowaniu potencjału – takich jak te, w których uczestniczyła organizacja „B” – prowadzą do wymiernych korzyści organizacyjnych, w tym do znacznego wzrostu finansowania.

Wdrożenie ram: Przedstawia kompleksowe ramy budowania potencjału, skupiające się na kluczowych obszarach, takich jak rozwój organizacyjny, przywództwo i zarządzanie finansami, w celu

Ciągłe doskonalenie: Opowiada się za modelem ciągłego procesu w budowaniu potencjału oraz podkreśla znaczenie monitorowania i oceny w celu udoskonalania strategii i zwiększania wpływu.

Radzenie sobie z wyzwaniami: Rozwiązuje problem napięcia między celami społecznymi a finansowymi poprzez zintegrowane podejście, sprzyjając tworzeniu środowiska, które docenia wkład poszczególnych osób i wspiera ciągły rozwój.



DZIĘKUJEMY

Masz jakieś pytania?

