



# Вдъхновяващо въздействие

Кодекс на добрите практики за въздействие



## Вдъхновяващо въздействие

Кодексът на добри практики на въздействие е създаден в процес на широка обществена консултация и с участието на работна група от 17 организации (списъкът е приложен). Той беше публикуван от NCVO като част от програмата *Вдъхновяващо въздействие*.

**Вдъхновяващо въздействие** е програма, чиято цел е да промени начина, по който доброволческият сектор в Обединеното кралство мисли за въздействието и да направи висококачественото измерване на въздействието норма за благотворителни организации и социални предприятия до 2022 година.

В продължение на десетилетие участниците в програмата работят за постигането на пет основни цели в пет теми, които отговарят на основни за сектора въпроси:

- Какво е добра практика за въздействие?
- Как знаем какво трябва да измерваме?
- Как го измерваме?
- Как можем да се сравняваме и как да се учим от другите?
- Каква е ролята на финансиращите организации?

Научете повече на [www.inspiringimpact.org](http://www.inspiringimpact.org)

*Партньори на Вдъхновяващо въздействие:*



*Вдъхновяващо въздействие има подкрепата на:*



Фондация Лале има правата да превежда и разпространява материалите и публикациите на програма *Вдъхновяващо въздействие* в България. Това е резултат от целенасочените усилия на организацията да постави темата за оценка на социалното въздействие на вниманието на граждански и финансиращи организации, социални предприятия, държавни институции и органи на местната власт в България.

Препечатването, ползването или цитирането на откъси или раздели от тази публикация изисква отбелязване на източниците *Вдъхновяващо въздействие* и *Фондация Лале*.

## Кодекс на добрите практики за въздействие

### Съдържание

Въведение	4
Кодекс на добрите практики за въздействие: Резюме	6
Поемете отговорност за въздействието и насърчавайте и другите да го правят	7
Фокусирайте се върху целта	8
Включете и други в своите практики за въздействие	9
Прилагайте пропорционални и подходящи методи и ресурси	10
Разглеждайте пълния обхват на промяната, която в действителност постигате	11
Бъдете честни и открити	12
Бъдете отворени за промяна и действайте в съответствие с това, което установите	13
Активно споделяйте своите планове, методи, заключения и наученото от оценката на въздействието	14
За Кодекса на добрите практики на въздействие	15

## Въведение

Въздействието е промяната или ефектът, които създавате. Ако работите с фокус върху търсеното въздействие, можете да постигнете още по-съществена промяна. Това означава да планирате какво въздействие искате да постигнете, как най-добре ще го направите, да събирате информация за въздействието, да оценявате реално установеното въздействие, да споделяте информация за него и да правите изводи от нея. Наричаме този цикъл от дейности „практика за въздействие“. Той включва, но е значително по-широк от задачите по измерване, наблюдение и оценка на въздействието.

Много са термините, които се използват, когато говорим за промяната, която постигаме и за работата, която извършваме - включително последици, дейности и резултати. Всички те са ясно дефинирани в онлайн речника по темата Jargon Buster ([www.jargonbusters.org.uk](http://www.jargonbusters.org.uk)). Най-важното разграничение е между работата, която извършваме, и промяната, която създаваме чрез нея: много е лесно да се фокусираме върху всекидневната работа, докато много по-важно е какво въздействие всъщност постигаме и как можем да го направим по-значимо. За улеснение в настоящия Кодекс се използват следните термини, когато говорим за значимата промяна, която постигаме, и дейностите за фокусиране върху нея:

**Въздействие:** широкообхватни и сравнително дългосрочни ефекти от проект или работата на дадена организация (промяната, която тя предизвиква). Това може да включва ефекти за хора, които са директни ползватели в проект или работата на организация, ефекти за хора, които не са директни ползватели или ефекти на по-широко равнище, като например правителствена политика.

**Практики за въздействие:** дейностите, които една организация извършва, за да се фокусира върху своето въздействие. Те могат да включват дефиниране на желаното въздействие, планиране как то да бъде измерено, събиране на информация за установеното въздействие, осмисляне на информацията, оповестяване на информацията и изводи от нея.

Много организации с идеална цел<sup>1</sup> разбират необходимостта от добри практики за въздействие и искат да се усъвършенстват в това отношение. Възможно е обаче те да срещнат различни дефиниции, обхващащи обяснения, различни методи, а понякога и противоречиви съвети.

Кодексът на добрите практики за въздействие предлага широкообхватни и съгласувани насоки за фокус върху въздействието. Той очертава цикъл на практиките за въздействие и поредица от водещи принципи, които да бъдат следвани. Всеки принцип включва кратко описание на това как би изглеждала практиката ви за въздействие, когато прилагате този принцип, обяснение защо този принцип е важен, както и идеи за прилагането му на практика.

<sup>1</sup>Благотворителни организации, фондации, социални предприятия и други неправителствени организации, водени от определени ценности (най-вече мотивирани от желанието за осъществяване на социални, природозащитни или културни цели, а не от реализиране на печалба сама по себе си), които реинвестират печалбата си за реализиране на своите социални, природозащитни или културни цели.

Цикълът и принципите, които съставляват настоящия кодекс, са валидни за всички организации с идеална цел. Те са предназначени да помогнат също и на финансиращи организации, държавни и публични институции, да имат те реалистично и адекватно разбиране за добрите практики за въздействие на организациите с идеална цел.

Кодексът на добрите практики за въздействие препоръчва всеки в една организация да поеме отговорност за въздействието. Все пак някои от принципите се отнасят най-вече за хората с определена роля в организацията. Когато мислите за прилагането на Кодекса в собствената си организация, можете да разпределите отговорността за определени принципи между определени хора.

Принципите в този Кодекс на добрите практики за въздействие са съгласувани с над 30 различни професионалисти в сферата на въздействието и са консултирани с широк кръг организации с идеална цел. Надяваме се той да ви даде увереност в прилагането на принципите на всеки етап от работата, в обсъждането на практиките за въздействие с хората във вашата организация и с колеги от други организации, както и в проучването и подбирането на най-подходящите методи за въздействие в работата ви.

Кодексът на добрите практики за въздействие е част от поредицата *Лидерство за въздействие (Impact Leadership)* на програма *Вдъхновяващо въздействие (Inspiring Impact)*, която включва *За лидера на въздействието (Are You Leading for Impact?)*. Цикълът и принципите в този Кодекс допълват *Принципи и двигатели на добри практики за въздействие за финансиращи организации (Funders' Principles and Drivers for Good Impact Practice)* и са създадени в съответствие с подробния инструмент за самооценка *Измерване (Measuring up)*, който е разработен като част от поредицата *Координиране на подкрепата (Coordinating Support)* на програма *Вдъхновяващо въздействие*. Инструментът за самооценка разглежда подробно как една организация може най-ефективно да приложи принципите на всеки етап от практиките за въздействие. При преминаване през всеки етап на инструмента можете да определите къде вашите практики за въздействие са достатъчно добри и къде има възможност за подобрене. За онези, които се интересуват от възможностите за съвместно измерване, Кодексът би могъл да се чете в комбинация с *Наръчника за споделено измерване (The Blue print for Shared Measurement)*.

Програма *Вдъхновяващо въздействие (Inspiring Impact)* ще продължи да предлага материали в подкрепа на практиките за въздействие. Можете да следите публикациите и развитието на програмата на [inspiringimpact.org](http://inspiringimpact.org).

## Кодекс на добрите практики за въздействие: Резюме

### Цикъл на практика за въздействие

Съществуват четири основни вида дейности, които съставляват практиката за въздействие:



Разбира се организациите с идеална цел функционират по комплексен начин и не винаги могат да следват един процес стъпка по стъпка. Този цикъл илюстрира четирите основни вида дейности, които трябва да предприемете, за да се фокусирате върху въздействието.

### Да го правим добре

Осем основни принципа дефинират добрите практики през целия цикъл:

1. Поемете отговорност за въздействието и насърчавайте и другите да го правят.
2. Фокусирайте се върху целта.
3. Включете и други в своите практики за въздействие.
4. Прилагайте пропорционални и подходящи методи и ресурси.
5. Разглеждайте пълния обхват на промяната, която в действителност постигате.
6. Бъдете честни и открити.
7. Бъдете отворени за промяна и действайте в съответствие с това, което установите.
8. Активно споделяйте своите планове, методи, заключения и наученото от оценката на въздействието.

## Принцип 1

### Поемете отговорност за въздействието и насърчавайте и другите да го правят

Лидерите на вашата организация, основно членовете на управителния съвет и изпълнителният директор, възприемат осъществяването на въздействие като своя основна отговорност и ангажимент. Вие като организация определяте желаното от вас въздействие; то не се определя от тези, които ви финансират.

Въздействието е част от културата на вашата организация. Всички служители и доброволци възприемат като своя отговорност постигането на въздействие чрез работата си, те показват как тяхната работа води до промяна и споделят какво са научили в този процес с другите.

Фокусирането върху въздействието посредством практиките за въздействие е дългосрочна дейност, то не е еднократна инициатива или нещо, което правим по-късно или когато се сетим като добавка към работата си.

### Защо?

- Въздействието, което постигате, е причината за съществуването на вашата организация. То би трябвало да е водещо и да има приоритет над всичко друго.
- Ако са фокусирани върху въздействието, служителите и доброволците могат да бъдат мотивирани за постигане на още по-съществено въздействие.
- Ако всички разбират ролята си по отношение на въздействието на организацията, те могат да работят още по-добре заедно и фокусът върху въздействието няма да бъде сведен до една отделна позиция или екип.

### Идеи за прилагане на принципа:

<b>ПЛАНИРАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поставете въздействието в центъра на плановете, стратегията и решенията си.</li> <li>• Помогнете на служителите да разберат как тяхната работа може да допринесе за желаното въздействие на организацията.</li> <li>• Инвестирайте в уменията за практики за въздействие на служителите и доброволците и предвидете подкрепа и ресурси за това (напр. обучение по оценка на въздействието).</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включете въздействието (планирано и постигнато) в организационни процеси като оценка на работата, длъжностни характеристики, въвеждане в работа, работни дни извън офиса, срещи на екипа и управителния съвет, събирания.</li> <li>• Включете различни служители и доброволци в събирането на информация за въздействието като част от работата им (напр. при групова работа, в която самите вие участвате, включете събиране на информация за въздействието).</li> </ul>
<b>ОЦЕНКА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Насърчавайте всички служители и доброволци да си задават въпроса "Какво е значимото, което променям, което постигам с работата си?"</li> <li>• Включете на практика лидерите на организацията в осмислянето на събраната информация за въздействието и изводите от нея. Това не бива да бъде работа на един единствен човек.</li> </ul>
<b>ПРЕГЛЕД</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отпразнувайте постигнатото въздействие.</li> <li>• Насърчавайте служителите и доброволците да споделят своите истории за постигната промяна и въздействие.</li> </ul>

## Принцип 2

### Фокусирайте се върху целта

Вие сте наясно с целта на вашата организация - промяната, заради която съществувате. Можете да обясните как изглежда въздействието, което очаквате за постигането на тази цел. Можете да опишете как ще постигнете това въздействие с прости думи и по начин, който всеки може да разбере (включително служители, доброволци, бенефициенти, медии, финансиращи организации и лица, други заинтересовани страни).

### Защо?

- За да може всеки да знае какво иска да постигне организацията и да даде своя принос.
- За да могат служителите и доброволците да разбират добре приоритетите на организацията и причините за тях, така че да могат да взимат по-добри решения върху коя работа да се фокусират, за да постигнат най-голямо въздействие.
- За да е по-лесно да се оцени и прегледа постигнатото въздействие, тъй като имате план, съгласно с който да направите оценката.

### Идеи за прилагане на принципа:

<b>ПЛАНИРАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Планирайте въздействието, което искате да постигнете, а не само дейностите, които ще извършвате. Трябва първо да дефинирате към какво въздействие се целите на основа на знанията и разбирането за настоящите нужди на вашите бенефициенти. След това можете да обмислите какви действия трябва да предприемете, за да постигнете дефинираното въздействие.</li> <li>• Намерете ясен начин да обясните как работата, която извършвате, ще доведе до желаното въздействие, за да може лесно да споделите плановете си.</li> <li>• Помислете кой има нужда от информация за желаното въздействие, какво е необходимо да знае и в какъв формат да бъде тя. След това планирайте как да съберете информация, която ще отговори на тази нужда.</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Имайте предвид очакваното въздействие, докато извършвате всекидневната си работа.</li> <li>• Събирайте информация за въздействието, само ако е уместна и необходима, избягвайте да събирате информация "за всеки случай".</li> </ul>
<b>ОЦЕНКА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сравнете установеното въздействие с планираното, за да разберете доколко сте постигнали желаната промяна. Опитайте се да разберете и дали не сте постигнали и въздействие, което не сте планирали предварително (вж. Принцип 5).</li> </ul>
<b>ПРЕГЛЕД</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предприемете действия за подобряване на работата, за да може в бъдеще да сте още по-близо до постигането на желаното въздействие.</li> <li>• Използвайте наученото от всичко установено за постигнатото въздействие, за да прецените дали е възможно и необходимо да промените плановете за въздействие в бъдеще.</li> </ul>



### Принцип 3

#### Включете и други в своите практики за въздействие

На всички етапи от практиките за въздействие търсите подходящи възможности за включване на други хора и организации. Като минимум това включва хората, които имат директен опит с дейностите на организацията (вкл. бенефициенти, служители, доброволци и партньори). Може да включите и други организации с подобна дейност или финансиращи организации.

#### Защо?

- За да разберете повече за това какъв ефект има работата ви върху другите и как те влияят върху нея.
- За да разработите по-достоверни планове, които включват различни гледни точки. Може да има различни мнения за полезността на отделните видове въздействие.
- За да сте сигурни, че оценката и анализът на въздействието са обективни, а не пристрастни или едностранчиви.
- За да провокирате интерес към работата и въздействието си и да позволите на много хора да разберат за тях.
- За да изтъкнете възможности за сътрудничество, което би могло да доведе до още по-голямо въздействие.

#### Идеи за прилагане на принципа:

<b>ПЛАНИРАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включете другите при дефинирането на желаното въздействие, за да добиете различни гледни точки (напр. отчетете разбирането на бенефициентите за това какво е най-важно, то може да е различно от това на организацията).</li> <li>• Когато планирате как ще измерите въздействието, съгласувайте с другите (напр. членовете на управителния съвет, финансиращи организации) какво се опитвате да научите и как ще ползвате установеното за подобрения.</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Направете възможно най-лесно за хората да участват в събирането на информация за въздействието (напр. дайте им възможност да събират информация по най-удобния за тях начин - на хартия, като използват видео или чрез социални медии и др.).</li> <li>• Ако е подходящо, включете бенефициентите в събирането на информация за въздействието или в осигуряване на качеството на начина, по който тя се събира.</li> </ul>
<b>ОЦЕНКА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ако е подходящо, включете бенефициентите в прегледа и оценката на информацията; нека те ви помогнат да разберете какво означава тя. Освен, че носи допълнителни гледни точки, това може да помогне за изграждане на техните умения.</li> <li>• Поканете други заинтересовани страни (напр. други организации) да ви помогнат да тествате предположенията, които сте направили за постигнатото въздействие, например като ги попитате "Кое според вас предизвика промяната?"</li> </ul>
<b>ПРЕГЛЕД</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дайте обратна връзка за това, което сте установили, на всички включени от вас в практиката за въздействие. Наученото може да бъде от полза и за тях.</li> <li>• Споделяйте информация за въздействието, получена от други организации и помолете тях да споделят вашата (вж. Принцип 8).</li> </ul>

## Принцип 4

### Прилагайте пропорционални и подходящи методи и ресурси

Вие действате реалистично в практиките си за въздействие - прилагате времеви рамки, усилия и методи, които са пропорционални и съответстват на мащаба и обхвата на работата. Ако сложността или ресурсите ви ограничават, задръжте нещата прости и направете само това, което можете, за да задържите фокуса си върху въздействието.

Избирате начина на планиране, методите за оценка и преглед на въздействието в зависимост от вида на работата и степента на риск или евентуално отрицателно въздействие от нея. Тези методи съответстват на ценностите и духа на вашата организация. Вие сте наясно с каква цел се събира информация за въздействието, кой ще я използва и за какво.

### Защо?

- За да фокусирате ценното си време и ресурси там, където те са най-необходими.
- За да сте сигурни, че не си поставяте непостижими цели в практиките за въздействие или че няма да се откажете да предприемете каквото и да е усилие.
- За да прецените внимателно методите и ресурсите, които използвате, и да можете да обясните защо те са подходящи и издържат на щателна проверка.

### Идеи за прилагане на принципа:

<b>ПЛАНИРАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Времето и усилията, които влагате за планиране на желаното въздействие, трябва да съответстват на риска и мащаба на работата ви.</li> <li>• При планиране определете обема, вида и формата на информация, която вие и другите заинтересовани страни (напр. финансиращи организации) очаквате и от която се нуждаете. Обсъдете дали такава информация е наистина необходима. Възможно е заинтересованите да я очакват в различен формат.</li> <li>• Вземете предвид информацията или доказателствата, които вече съществуват и преценете дали наистина има нужда да събирате още. Ползата от наличие на дадена информация трябва да е по-голяма от цената за събирането ѝ. Използването на прости и често безплатни инструменти за събиране на данни може да бъде подходящо и да осигури полезна информация.</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помнете, че не е необходимо всичко да бъде оценявано през цялото време. Можете да използвате или да надградите вече съществуващи данни или да събирате информация за въздействието чрез извадка.</li> </ul>
<b>ОЦЕНКА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Едно разумно ниво на събрани факти и доказателства е достатъчно; не очаквайте да откриете абсолютни доказателства.</li> <li>• Преценете дали имате нужда от външна подкрепа, за да добавите стойност към това, което сте установили, или можете да стигнете до солидни заключения, като разчитате на собствените си умения и знания.</li> </ul>
<b>ПРЕГЛЕД</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обявете публично детайлите за постигнатото въздействие, които са пропорционални на мащаба, обхвата и риска на работата ви.</li> <li>• Постарайте се споделената информация за въздействието да съответства по обем и формат на аудиторията, за която е предназначена.</li> <li>• Представете бройки, както и истории. Цифрите обясняват контекста на историите, а историите дават живот на информацията за въздействието ви.</li> </ul>

## Принцип 5

### Разглеждайте пълния обхват на промяната, която в действителност постигате

Възможно е вашата работа да оказва по-дългосрочно и по-широко обхватно въздействие отколкото вие или други хора сте очаквали и вие се опитвате да установите до каква степен това е така. По същия начин може да осъзнавате, че промени, които виждате, може да са настъпили без ваше участие, да са краткотрайни или да са в резултат от работата на други.

Осъзнавате, че не е необходимо да планирате и да оценявате абсолютно всичко, но имате предвид, че е възможно въздействието ви да достига отвъд първоначалните бенефициенти, да бъде положително или отрицателно или изобщо да не е било планирано. Въпреки че се стремите да го намалите, понякога отрицателното въздействие е неизбежно. Давате си сметка, че има случаи, в които е необходимо да балансирате положителното въздействие върху някои бенефициенти с отрицателното въздействие върху други.

### Защо?

- За да се учите от работата си и да покажете пълния обхват на въздействието, без да го преувеличавате. Използвайки това разбиране, можете да нагласите работата си така, че да постигнете възможно най-голямо желано въздействие.
- За да покажете къде сте постигнали по-голямо (или различно) от очакваното въздействие, за да можете и вие, и другите по-добре да оцените цялостното значение на вашата работата.
- За да установите дали и къде има нежелано отрицателно въздействие върху хора, организации или околната среда и е необходимо да действате, за да избегнете, намалите или балансирате подобно въздействие в бъдеще.

### Идеи за прилагане на принципа:

<b>ПЛАНИРАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помислете обстойно за различните бенефициенти, върху които можете да окажете въздействие чрез работата си (напр. служители, други организации, други социални групи, околна среда), когато планирате въздействието. На този етап трябва да отчетете потенциални рискове от възможно отрицателно въздействие и съответната необходимост да приспособите работата си така, че да ги намалите до минимум или ги избегнете.</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проследете и разсъждавайте върху всяка неочаквана положителна обратна връзка или оплаквания, които получавате по време или след осъществяване на дейностите.</li> </ul>
<b>ОЦЕНКА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверете какво се е променило, какво е допринесло за промяната и каква е вашата роля в това. Винаги взимайте предвид алтернативни обяснения за закономерности в информацията за въздействието и никога не отхвърляйте информация, ако е негативна или не съответства на планираното въздействие.</li> </ul>
<b>ПРЕГЛЕД</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оповестете информация за всяко въздействие, което надхвърля планираното. Включете данни за отрицателното въздействие и какво се прави, за да бъде то намалено или как и защо е балансирано с положително такова.</li> <li>• Използвайте информацията за цялостното въздействие, за да актуализирате работата си и в бъдеще да постигате още по-голямо въздействие.</li> </ul>

## Принцип 6

### Бъдете честни и открити

Вие сте честни и открити за въздействието, което сте планирали и установеното за реалната промяна, която сте постигнали или не, както и за наученото от вас и за начина, по който ще реагирате като имате предвид направените изводи.

Вие сте честни и открити за обхвата на практиките за въздействие, така че другите осъзнават евентуални изключения или ограничения в начина на събиране, оценяване и докладване на информацията.

Вие и тези, които ви финансират, обсъждате открито и честно какво не се е получило достатъчно добре и правите съответните изводи, независимо от евентуални притеснения за огласяване на ограниченията или изводите.

### Защо?

- За да подкрепите действителното научаване какво наистина работи, за служителите от вашата организация и за тези, които ви финансират. Това може да доведе до по-добри услуги за бенефициентите.
- За да насърчавате култура на откритост, учене и диалог за подобрене, а не прехвърляне на отговорност и обвинения (вътре в организацията и между различни организации).
- За да демонстрирате, че вашата организация е прозрачна и така създадете повече доверие.

### Идеи за прилагане на принципа:

<b>ПЛАНИРАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бъдете честни и открити за обхвата на промяната, която целите да постигнете, включително и за нещата, които не са проработили преди.</li> <li>• Обяснете на каква основа планирате подходите и методите за оценка на въздействието. Това ще помогне те да издържат на щателна проверка и да бъдат по-достоверни в работата на вашата и други организации.</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кажете на служителите, доброволците и бенефициентите защо събирате информация за въздействието и какво смятате да правите с нея (напр. да подобрите дадена услуга).</li> </ul>
<b>ОЦЕНКА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бъдете честни, когато разглеждате приноса на другите за реално установеното въздействие; не надценявайте и не подценявайте постигнатото. По-реалистично е да се говори за приноса, който сте дали, отколкото да се опитвате да припишете цялото въздействие единствено на своята работа.</li> </ul>
<b>ПРЕРАЗГЛЕЖДАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оповестявайте както областите, в които сте имали положително въздействие, така и тези, където въздействието е било не особено успешно, отрицателно е или не е постигнато такова. Това е еднакво важно както за вътрешната аудитория (служители, доброволци, бенефициенти), така и за външната (финансиращи организации, различни заинтересовани страни, други организации).</li> <li>• Фокусирайте се върху наученото в резултат от установеното въздействие - има ли такова или не, а не върху евентуални обвинения.</li> </ul>

## Принцип 7

### Бъдете отворени за промяна и действайте в съответствие с това, което установите

Вие сте отворени за промяна в резултат от изводите за въздействието, което сте постигнали или не и сте готови да приемете, че е възможно да не постигате планираното въздействие.

Вие сте ангажирани да се учите от установеното при оценката на въздействието и активно го използвате, за да бъдете информирани при планиране на действия в организацията.

Тези, които ви финансират, също имат желание да научават и да се променят, да работят заедно с вас, за да разсъждават, да се усъвършенстват и научават.

### Защо?

- За да подобрите услугите и въздействието за бенефициентите с ресурсите, с които разполагате.
- За да може информацията, която събирате за въздействието, да се използва за взимане на информирани решения, да избегнете пилеене на дейности и време.
- За да се затвърди ангажимента на служителите и доброволците към практиките за въздействие, когато те виждат, че в резултат от наученото се предприемат действия и нещата се променят.

### Идеи за прилагане на принципа:

<b>ПЛАНИРАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Идентифицирайте решения, които предстои да бъдат взети, и планирайте събирането на информация за въздействието, която може да помогне или да повлияе на тези решения.</li> <li>• Уверете се, че събирате информация за въздействието навреме, така че тя да послужи при съставянето на бюджета, планирането и взимането на съответно решение преди услугата или инициативата да са осъществени отново.</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Възложете на служителите отговорност да отбелязват дребни успехи и неуспехи и да правят бързо съответни подобрения на терен.</li> </ul>
<b>ОЦЕНКА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бъдете готови да направите предизвикателни заключения от установеното за постигнатото въздействие. Подходете с чувствителност към инвестирани усилия и интереси, особено ако те са на служители или доброволци, които дълго време са доставяли определена услуга по определен начин или бенефициенти, които са свикнали да получават даден продукт или услуга.</li> </ul>
<b>ПРЕРАЗГЛЕЖДАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Посрещнете промяната с "отворени обятия" и направете така, че тя да се случи, ако оценката на въздействието показва, че нещо не работи така добре, както сте мислели и планирали предварително.</li> <li>• Оповестете установеното въздействие, плановете за промяна и причините за тях. Възможно е да се наложи допълнително да ги обсъдите и уговорите с тези, които ви финансират.</li> <li>• Прегледайте информацията, която събирате за въздействието, за да проверите дали в действителност я използвате пълноценно при вземане на решения и планиране на дейности.</li> </ul>

## Принцип 8

### Споделяйте активно своите планове, методи, заключения и наученото от оценката на въздействието

Вие споделяте своите планове за постигане и оценка на въздействието, методите, заключенията и наученото, за да знаят другите какво се стремите да постигнете и за да допринесете за по-широко разбиране за това кое работи и кое не. Споделяте подходяща информация вътре в организацията (със служители, членове на управителния съвет, доброволци, бенефициенти) и извън нея (с финансиращи организации и други организации, които работят в подобна сфера, когато е възможно и подходящо).

Вие признавате и описвате ограниченията в заключенията си, като например влияние на хора, място и време за това доколко наученото може да бъде приложено и повторено другаде.

#### Защо?

- За да създадете среда на споделяне на това, което се стремите да постигнете, и своите успехи и неуспехи, която среда може да помогне на организации с подобни интереси да учат една от друга и да допринасят по-ефективно за споделеното въздействие.
- За да подобрите профила на организацията и да популяризирате каузата си, да достигнете до повече хора. По този начин ще допринесете за по-широко знание за това какво работи и какво не и за укрепването на "гласа" на неправителствения сектор.
- За да предложите на финансиращите организации реална добавена стойност. Те могат да постигнат повече чрез инвестициите си, ако получателите на грантове споделят заключенията си за постигнато въздействие, за да помогнат на други, които са активни в близка сфера, да подобрят работата си.

#### Идеи за прилагане на принципа:

<b>ПЛАНИРАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разпространете своите планове за въздействието, което искате да постигнете, сред подобни организации, за да им помогнете да разберат къде тяхната работа е близка до вашата. Някои организации може да подхождат към разработване на споделени подходи за оценка на въздействието.</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Споделяйте с другите информация за това, какво правите, за да се фокусирате върху постигане на планираното въздействие.</li> </ul>
<b>ОЦЕНКА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Представете методите, които ползвате за събиране и оценка на информация за въздействието, техните силни и слаби страни. Възможно е наличие на поверителна информация или лиценз, които да ограничават това споделяне, но не е необходимо да правите автоматично предположение за това.</li> </ul>
<b>ПРЕРАЗГЛЕЖДАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Споделяйте установеното за постигнатото въздействие, включително всяко научно нещо, успехи и области на възможно и необходимо подобрение. Това може да стане във форма на доклад, брошура, видео, Интернет страница, събитие, разговор или друг формат. Мрежа, коалиция или подкрепяща организация са отличен форум за споделяне на наученото.</li> </ul>

## Приложение: За Кодекса на добрите практики за въздействие

През 2011 година около 30 водещи професионалисти в областта на социалното въздействие се събраха по покана на NESTA. Участниците в тази среща обсъдиха как лидерството и сътрудничеството могат да направят практиките за въздействие част от всекидневната работа на стотици хиляди благотворителни организации, социални предприятия, финансиращи организации, агенции и инвеститори, които съставляват нестопанския сектор в Обединеното Кралство.

Лидерите в неправителствения сектор имат основна роля за припознаването и прилагането на практиките за въздействие в своите организации. *Кодексът на добрите практики за въздействие* е ключов елемент от работата на *Вдъхновяващо въздействие* в подкрепа на лидерите да направят това добре, като дефинират какво е добра практика за въздействие.

*Кодексът на добрите практики за въздействие* беше провокиран от успеха на *Добро управление: Кодекс за Доброволческия сектор* в подготовката и подпомагането на нестопанските организации да разберат принципите на добри практики на управление. Той също надгражда съществуващите насоки за специфични области на практики на въздействие, включително *Принципи за добро докладване на въздействие (Principles of Good Impact Reporting)*.

Подчертаващ всички осем принципа е допълнителният принцип на равенство, който осигурява представителство, глас и еднакво третиране на всички различни сектори в общността. Вярваме, че това е основно за всички осем принципа, както и за неправителствения сектор изобщо.

## Как беше създаден Кодексът на добрите практики за въздействие

През 2012 година беше създадена работна група с цел да разработи Кодекс на добрите практики за въздействие. Групата се състоеше от представители на широк кръг неправителствени организации, включително инфраструктурни организации, специалисти по оценка на въздействието и организации, които предоставят подкрепа и услуги. Организацията включват:

- The Charity Commission
- Charities Evaluation Services (CES)
- Community Evaluation Northern Ireland (CENI)
- Dartington Social Research Unit
- Evaluation Support Scotland (ESS)
- Macmillan Cancer Support (Laura Jenkins)
- National Association for Voluntary and Community Action (NAVCA)
- National Council for Voluntary Organisations (NCVO)
- New Philanthropy Capital (NPC)
- The new economics foundation (nef)
- Prostate Cancer UK
- Social Audit Network
- Social Enterprise UK
- SROI network
- Small Charities Coalition
- Social Impact Analysts Association
- Wales Council for Voluntary Action (WCVA)

Следните организации коментираха първоначалния вариант на Кодекса на добрите практики за въздействие, за което им благодарим:

- Charity Finance Group (CFG)
- Pro Bono Economics
- Roald Dahl's Marvellous Children's Charity
- Surrey Community Action
- Third Sector Research Centre
- Triangle Consulting

Разработването на *Кодекса на добрите практики за въздействие* беше координирано от NCVO като част от програма *Вдъхновяващо въздействие*.

Юни 2013

Превод и разпространение *Фондация Лале*  
Декември 2015

