

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Рішенням Загальних зборів учасників (членів)
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
БЛАГОДІЙНОГО ФОНДУ «ЛАСКА»
Протокол № 2/2026 від «08» вересня 2026 р.



Голова Правління
Л.М. Варюхіна

СТРАТЕГІЯ
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ БЛАГОДІЙНОГО ФОНДУ «ЛАСКА»
на період вересень 2026 р. – грудень 2029 р.

ЗМІСТ

1. Про ФОНД ЛАСКА	3
2. Цінності ФОНДУ ЛАСКА	3
3. Стейкхолдери організації та їх інтереси	4
4. Бенефіціарки/ри організації	5
5. SWOT-аналіз організації	6
6. Бачення, місія та стратегічні цілі	7
7. Стратегічні цілі, завдання і показники	8
Додатки	10
Додаток 1. Таблиця “Стратегічні цілі, завдання і показники”	10
Додаток 2. Ідеальний день з життя команди ФОНДУ ЛАСКА (для внутрішнього користування)	12
Додаток 3. Висновки за результатами зустрічей з іншими НУО (для внутрішнього користування)	14
Додаток 4. Управлінські рішення команди ФОНДУ ЛАСКА (для внутрішнього користування)	15
Додаток 5. Аналіз ключової проблеми (для внутрішнього користування)	16

1. Про ФОНД ЛАСКА

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД “ЛАСКА” (далі - ФОНД ЛАСКА) — це команда людей, які вірять, що справжні зміни починаються в громаді. ФОНД ЛАСКА надає ресурси та створює можливості для відновлення і сталого розвитку громад — і робить це, стоячи пліч-о-пліч з тими, хто живе і господарює на цій землі. ФОНД ЛАСКА не приходить з готовими рішеннями ззовні: він слухає, вчиться і діє разом з громадами там, де це справді потрібно.

Ідея створення ФОНДУ ЛАСКА зародилася ще у 1993 році, коли одна із засновниць — Людмила Руденко-Кардаш — розробила концепцію довгострокового проєкту, спрямованого на сталий розвиток Миколаївщини. Ця ініціатива стала відповіддю на виклики пострадянського періоду, коли Україні було вкрай необхідно посилювати громадянське суспільство й формувати нові підходи до розвитку громад. З того часу ФОНД ЛАСКА і його команда пройшли через різні проєкти й напрямки: від підтримки жіночого підприємництва до екологічних ініціатив, від розробки стратегії міста Миколаєва до 2030 р. до сприяння розвитку громадянського суспільства Миколаївщини, від бізнес-розвитку плодоовочівництва до підтримки соціального підприємництва. Кожен цей досвід зробив ФОНД ЛАСКА таким, яким він є сьогодні.

Сьогодні основний фокус роботи ФОНДУ ЛАСКА — підтримка аграрних громад Півдня України, які живуть і відновлюються в умовах повномасштабної війни. ФОНД ЛАСКА працює в Миколаївській, Херсонській та Одеській областях: допомагає малим фермерам і домогосподарствам відновити виробництво, підтримуємо малий та середній агробізнес, приділяє особливу увагу жінкам-фермеркам і ветеранам, які повертаються до мирного життя та шукають нові можливості для себе і своїх родин. Громади, з якими працює ФОНД ЛАСКА, — не об'єкти допомоги, а партнери у спільній справі відновлення.

ФОНД ЛАСКА — не просто виконавець проєктів. ФОНД ЛАСКА — регіональна організація з більш ніж тридцятирічною історією, яка зберігає і розвиває українську ідентичність у кожному своєму кроці. ФОНД ЛАСКА діє професійно й відповідально, будує довіру через доброчесність, шукає нові підходи й не боїться змін. Для ФОНДУ ЛАСКА довіра людей — не результат гарних слів, а наслідок щоденної роботи. Тому що ФОНД ЛАСКА — це надійна опора для людей і громад у найскладніші часи.

2. Цінності ФОНДУ ЛАСКА

- **Відданість Україні** - ми поважаємо, захищаємо і розвиваємо українську ідентичність.
- **Людиноцентричність** - повага одне до одного та до всіх, з ким ми взаємодіємо.
- **Професіоналізм** - усе, що ми робимо, ми робимо відповідально і на найвищому професійному рівні.
- **Доброчесність** як основа довіри до організації.
- **Інноваційність** - ми проактивні та відкриті до нового.

3. Стейкхолдери організації та їх інтереси

Стейкхолдери	Інтереси
1. Органи державної влади (обласні військові адміністрації (далі - ОВА) і районні адміністрації)	• виконання проєктів, на які немає коштів • зв'язок влади з громадою • звітність • демонстрація відкритості та прозорості • наповнення інформаційних ресурсів
2. Департаменти аграрної політики ОВА	• виконання проєктів, на які немає коштів • зв'язок влади з громадою • звітність • демонстрація відкритості та прозорості • наповнення інформаційних ресурсів
3. Миколаївський обласний центр зайнятості	• організація навчання • спільні проєкти • покращення показників
4. Донори	• досягнути програмні цілі • досвід, база даних бенефіціарів, експертність • знання потреб бенефіціарів • прозора звітність • відповідповідність due diligence • підтримка локалізації
5. Органи місцевого самоврядування (далі - ОМС)	• залучення інвестицій в громаду • покращення якості життя • навчання • покращення матеріально-технічної бази
6. Організації громадянського суспільства (далі - ОГС)	• розширити коло партнерів, знайти однодумців • реалізація спільних проєктів • обмін досвідом • адвокація інтересів громадського сектору • спостереження за конкурентом • отримання рекомендацій
7. Навчальні заклади	• база практики і працевлаштування студентів • реалізація спільних проєктів • участь у проєктах з метою отримання якогось блага • апробація новітніх технологій • захист інтересів • отримання рекомендацій
8.ЗМІ	• отримання прибутку за рахунок замовлень публікацій • коло партнерів - розширення бази контактів • джерело інформації (успішні історії) • пошук донорів, програм/проєктів або участь у проєктах з метою отримання фінансування/навчання/обладнання
9. Постачальники техніки, робіт і послуг	• просування інформації про свої послуги • отримання доходу • вибудування позитивної репутації • отримання рекомендацій
10. Експерти	• просування інформації про свої послуги • пошук клієнтів • отримання доходу • вибудування позитивної репутації • отримання рекомендацій

4. Бенефіціарки/ри організації

- (1) Жінки та чоловіки, зокрема з числа вразливих груп, які займаються сільським господарством
- (2) Представниці/ки малого та середнього аграрного бізнесу, зокрема на територіях, які постраждали від війни
- (3) Ветерани/-нки та члени їх родин, зокрема, які займаються сільським господарством
- (4) Лідери ОМС та ОГС територіальних громад Півдня України

5. SWOT-аналіз організації

Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
• Тривала історія розвитку і накопичений досвід роботи з різними донорами. • Досвідчена, самоорганізована й дисциплінована команда; довіра, вибудована роками спільної роботи – гнучкість поєднується з виконанням показників без мікро менеджменту. • Мультидисциплінарна експертиза в команді й Правлінні: бібліотечна справа, журналістика, бізнес, HR, юриспруденція, агрономія, державна служба, інше. • Успішна нішева позиція в аграрному секторі Миколаївської, Херсонської та Одеської областей. • Підтверджене фінансування основного проєкту щонайменше до листопада 2027— дає горизонт для планування диверсифікації без паніки. • Комфортний, адаптивний ключовий донор (Mercy Corps): гнучкий менеджмент, інвестиції в оргрозвиток. • Окремий відділ моніторингу (4 особи), що забезпечує якість звітності; є система «Вчасно» та щотижневе планування. • Молоді фахівці долучаються до команди і виявляють ініціативу до розвитку організації (напр. інтерес до ролі фандрейзера, дорадництва). • Пройдена верифікація рівня організаційного розвитку на https://philanthropyinukraine.org/ • Наявність сайту https://laskabf.org/ і сторінки в фейсбуці • Напрацьована репутація серед донорів, які самі шукають виконавців і пропонують ідеї. • Напрацьовані контакти з НУО та державним сектором в Миколаївській та інших областях півдня України • Комфортна атмосфера роботи - coffee forever:)	• Критична залежність від одного донора (Mercy Corps) і однієї теми (попри подовжений горизонт контракту, структурний ризик залишається). • Функціональне задвоєння управління: Голова Наглядової ради очолює водночас відділ моніторингу — конфлікт незалежності нагляду. • Лідерство тримається на 1–2 ключових особах. • Питання наступництва не вирішене: конкретний ризик у тому, що заміни ключовим лідерам на випадок тривалої відсутності не підготовлено. • Умови угоди з основним донором формально забороняє виконавцям проєкту паралельно працювати в інших проєктах. • Немає окремої ролі чи людини (на оплачуваній посаді), відповідальної за фандрайзинг; пошук нових проєктів/донорів відбувається реактивно, а не системно. • Управлінські інструменти не встигають за зростанням команди (з невеликої групи до майже 30 співробітників): єдиного календаря немає (крім відділу моніторингу), системи відстеження завдань немає, робоча WhatsApp-група перевантажена. • Втрата видимості на рівні міста Миколаєва: організація перейшла з міського на обласний рівень і «зникла» з міського інформаційного поля. • Гендерна одноманітність — немає чоловіків у команді й Правлінні, хоча раніше вони були. • Кадровий голод — дефіцит молодих лідерів, готових розділяти цінності ОГС-сектору в Миколаєві. • Ускладнена робота Правління: членкині територіально розкидані (різні країни)

Можливості	Загрози
● Довгий горизонт основного контракту (до листопада 2027) — вікно для системної підготовки диверсифікації без панічних рішень. ● Потенційний пілотний дансько-норвезький проєкт (DCA NCA) як практична модель паралельного проєкту. ● Високий незадоволений попит на дорадництво та юридичне консультування серед аграріїв. ● Роль «ресурсного центру» для громад, ОМС і молоді відповідно до слогану «Твої ресурси для сталого розвитку». ● Профорієнтація молоді в аграрній сфері в контексті повоєнної відбудови. ● Тренд повернення молоді з-за кордону в регіон — потенційний кадровий резерв для організації. ● Внутрішні кандидати вже виявляють інтерес до нових ролей (фандрейзинг, комунікації, дорадництво). ● Потенціал відновлення партнерств на рівні міста (бібліотечна мережа, ВНЗ, інші ОГС) через наявні зв'язки членкинь Правління.	● Завершення чи незапланована зміна умов основного контракту залишається екзистенційним ризиком, попри подовжений горизонт до 2027 р. ● Формальні обмеження донора щодо паралельної зайнятості можуть унеможливити швидке масштабування паралельних проєктів без реструктуризації команди. ● Ризик вигорання команди при спробі поєднувати кілька проєктів без зміни організаційної моделі. ● Подвоєння наглядових функцій (Наглядова рада / Правління / проєктні ролі) може знизити довіру аудиторів і донорів до якості врядування. ● Посилення конкуренції за донорську увагу з іншими ОГС в міру зміни пріоритетів фінансування після завершення активної фази війни. ● Зростаюче операційне навантаження (заявки, польові візити) при обмежених ресурсах підвищує ризик помилок і перевтоми. ● Складнощі із залученням волонтерів (після війни змінилося ставлення молоді до волонтерства, пріоритетом стала оплачувана робота). ● Виклики роботи в умовах воєнного стану, блекаутів, можливої релокації, інше.

6. Бачення, місія та стратегічні цілі

БАЧЕННЯ: ФОНД ЛАСКА - надійна опора для людей і громад у найскладніші часи.

МІСІЯ: Ми надаємо ресурси та створюємо можливості для відновлення і сталого розвитку громад.

Стратегічні цілі на 2026-2029 рік:

1. Малі та середні аграрії мають знання і ресурси для ефективного ведення бізнесу та отримання прибутку
2. Громади спроможні самостійно залучати ресурси для розвитку та змін
3. Ветерани/-нки війни, а також члени їх сімей, отримують можливості та доступ до ресурсів для відновлення та розвитку

7. Стратегічні цілі, завдання і показники

Стратегічна ціль 1. Малі та середні аграрії мають знання і ресурси для ефективного ведення бізнесу та отримання прибутку.

Завдання:

- 1.1. Створено дорадчу службу як частину Ресурсного центру ФОНДУ ЛАСКА (команда експертів та дорадників для надання консультацій).
- 1.2. Запроваджено навчальні програми для малих та середніх аграріїв на основі актуальних потреб.
- 1.3. Залучено грантові кошти для розвитку агробізнесу.
- 1.4. Запроваджено системне навчання для команди і експертів ФОНДУ ЛАСКА з аграрної та суміжної тематики.
- 1.5. Створено мережу обміну досвідом та демонстраційних майданчиків фермерів.

Показники (станом на кінець 2027 року):

- ФОНД ЛАСКА зареєстрований як дорадча служба на сайті Мінекономіки.
- Кількість дорадників, які працюють у дорадчій службі ФОНДУ ЛАСКА.
- Високий відсоток аграріїв задоволений отриманими консультаціями.
- Кількість наданих грантів для агробізнесу.
- Кількість аграріїв (бізнесів), які збільшили або втримали прибуток/життєздатність бізнесу.
- Кількість створених демонстраційних майданчиків.
- Сума залучених інвестицій для розвитку агробізнесу.
- Задоволеність бенефіціарів якістю послуг ФОНДУ ЛАСКА.

Стратегічна ціль 2. Громади спроможні самостійно залучати ресурси для розвитку та змін.

Завдання:

- 2.1. Налагоджено партнерства з громадами Півдня України.
- 2.2. Забезпечено навчання та консультаційний супровід для ОМС та локальних ОГС.
- 2.3. Створено самоорганізовані освітні простори (далі - СООП) для самонавчання, розвитку та просування культурних та інших розвиткових ініціатив.

Показники (станом на кінець 2027 року):

- Кількість ОМС, з якими розпочато співпрацю на основі підписаних меморандумів.
- Кількість локальних ОГС, які пройшли навчання та залучили ресурси.
- Кількість ОМС, які застосували інструменти, отримані під час навчання та консультування.
- Сума залученого фінансування для створення СООП.
- Сума залучених ресурсів у громади.
- Задоволеність ОМС співпрацею з ФОНДОМ ЛАСКА.

Стратегічна ціль 3. Ветерани і ветеранки війни, а також члени їх сімей, отримують можливості та доступ до ресурсів для відновлення і розвитку.

Завдання:

- 3.1. Забезпечено вивчення потреб ветеранів і ветеранок, а також членів їх сімей, у територіальних громадах Півдня України.
- 3.2. Посилено співпрацю з ветеранськими бізнесами.
- 3.3. Запроваджено програми перекваліфікації ветеранів і ветеранок у співпраці з навчальними закладами, центрами зайнятості та ОГС.

Показники (станом на кінець 2027 року):

- Кількість громад, у яких вивчено потреби ветеранів і ветеранок, а також членів їх сімей.
- Відсоток ветеранських агробізнесів, залучених до діяльності в межах реалізації стратегічної цілі 1.
- Кількість ветеранських бізнесів, яким надано допомогу.
- Кількість спільно реалізованих проєктів.
- Кількість ветеранів і ветеранок, а також членів їх сімей, яким надано послуги.
- Відсоток ветеранів і ветеранок, а також членів їх сімей, які відзначили покращення якості життя внаслідок реалізації проєктів та отриманих послуг.
- Задоволеність ветеранів і ветеранок, а також членів їх сімей, співпрацею та якістю послуг ФОНДУ ЛАСКА.

Додатки

Додаток 1. Таблиця “Стратегічні цілі, завдання і показники”

Стратегічні цілі (09.2026-12.2029)	Завдання (09.2026-12.2028)	Показники (кінець 2027 р)
1. Малі та середні аграрії мають знання і ресурси для ефективного ведення бізнесу та отримання прибутку	1.1. Створено дорадчу службу як частину Ресурсного центру ФОНДУ ЛАСКА (команда експертів та дорадників для надання консультацій) 1.2. Запроваджено навчальні програми для малих та середніх аграріїв на основі актуальних потреб 1.3. Залучено грантові кошти для агробізнесу 1.4. Запроваджено системні навчання для команди і експертів ФОНДУ ЛАСКА з аграрної та суміжних тематик 1.5. Створено мережу обміну досвідом та демонстраційних майданчиків фермерів	• Кількість дорадників ФОНДУ ЛАСКА • Ресстрація ФОНДУ ЛАСКА як дорадчої служби на сайті Мінекономіки • Відсоток аграріїв, які задоволені отриманими консультаціями • Кількість наданих грантів • Кількість аграріїв (бізнесу), які збільшили/втримали прибуток/ вижили прибутковість • Кількість демонстраційних майданчиків • Сума залучених інвестицій для агробізнесу • Задоволеність бенефіціарів якістю послуг ФОНДУ ЛАСКА
2. Громади спроможні самостійно залучати ресурси для розвитку та змін	2.1. Налагоджено партнерства з громадами Півдня України 2.2. Забезпечено навчання та консультаційний супровід для ОМС та локальних ОГС 2.3. Створено просторів СООП для самонавчання, розвитку та просування культурних ініціатив	• Кількість ОМС, з якими розпочато співпрацю за меморандумами • Кількість ОГС, які пройшли навчання та залучили ресурси • Кількість ОМС, які застосували інструменти, отримані під час навчання і консультування

		• Сума залученого фінансування для створення СООП • Сума залучених ресурсів в громади • Задоволеність ОМС співпрацею з ФОНДОМ ЛАСКА.
3. Ветерани і ветеранки війни а також члени їх сімей, отримують можливість та доступ до ресурсів для відновлення та розвитку	3.1. Забезпечено вивчення потреб ветеранів і ветеранок а також членів їх сімей, у територіальних громадах Півдня України 3.2. Посилено співпрацю з ветеранськими агробізнесами 3.3. Запроваджено програми перекваліфікації ветеранів у співпраці з навчальними закладами, центрами зайнятості, ОГС	• Кількість громад, в яких вивчено потреби ветеранів та ветеранок а також членів їх сімей • Відсоток ветеранського агробізнесу, залученого до діяльності в рамках першої стратегічної цілі • Кількість ветеранських бізнесів, яким надано допомогу • Кількість спільно реалізованих проєктів • Кількість ветеранів/нок, а також членів їх сімей, яким надано послуги • Відсоток залучених ветеранів/нок, а також членів їх сімей, якість життя яких покращилась внаслідок реалізації проєктів та отриманих послуг • Задоволеність ветеранів і ветеранок, а також членів їх сімей співпрацею та якістю послуг ФОНДУ ЛАСКА.

Додаток 2. Ідеальний день з життя команди ФОНДУ ЛАСКА (для внутрішнього користування)

Розробка сценаріїв розвитку ФОНДУ ЛАСКА: якою організацією ми себе бачимо, яким буде стиль лідерства, команда, управлінські процеси

Сценарій 1.

Маленький затишний офіс у центрі міста. Меблі трансформуються, стіни голі. За необхідністю знімаємо meeting room один раз на тиждень для зустрічей планування. В офісі працює 10 людей.

Серед основної команди: виконавчий директор, заступник виконавчого директора, який може виконувати функції офісного менеджера та інші; бухгалтерія — дві людини; відділ написання грантів та фандрейзингу — дві людини. Далі є чотири тематичні напрямки, у кожному з яких працює одна людина — керівник напрямку.

Принцип управління — президентсько-парламентська модель республіки.

Нашими ресурсами є донори — українські та іноземні, фандрайзинг, а також приватні особи.

Ми працюємо над трьома постійними напрямками: аграрний; співпраця з органами місцевого самоврядування та іншими неурядовими організаціями; співпраця з ветеранами. Також ми завжди маємо один альтернативний напрямок, який може змінюватися: культурні проєкти, порятунок тварин або нові ідеї. Відділ фандрайзингу та написання грантів займається пошуком нових можливостей, які ми можемо використовувати. Таким чином, ми можемо працювати і над новими напрямками, з якими раніше не працювали.

І головне — не забувати: життя яскраве! Тімбілдинг проводимо щонайменше один раз на три місяці.

Сценарій 2.

Графік роботи - змішаний. Онлайн/офлайн.

Напрямки діяльності- економіка/розвиток бізнесу, посилення економічної стійкості громад (від людини).

Офіс в зеленій зоні, у легкій транспортній доступності. Окрема будівля, можливо, старовинна. Відкритий простір з робочими місцями, є можливість усамітнитися.

Зранку проведено зустріч основних менеджерів по напрямках, включно з представниками регіональних відділень в Миколаївській, Херсонській, Одеській областях та в Криму. Обговорили результати минулого тижня та окреслили завдання. Попили смачну каву.

У ЛАСЦІ - прекрасні, самодостатні, професійні фахівці, здатні самостійно реалізувати проєкти, виконати завдання та довести плани до логічного завершення.

Донори знають ФОНД ЛАСКА як надійного партнера. Фонд отримав цікаву пропозицію співпраці від донора. Команда ключових менеджерів розглянула пропозицію та вирішила розробити проєкт. Звернулися до Тетяни Данилів з пропозицією долучитися.

Наступає обід, працівникам привозять замовлення - смачні гарячі страви, кейтеринг.

Упродовж другої половини дня фахівці працюють над своїми завданнями.

Сценарій 3.

- Гарний представницький безпечний «зелений» офіс з корпоративною культурою (айдентикою), дружні конструктивна атмосфера, пахне кавою.
- Прийшли/приїхали 10-20 осіб, а також приєдналися 10-20 осіб, які працюють дистанційно/за гнучким графіком, і які працюють в департаментах за напрямками:
 - Агро
 - Комплексний розвиток громад
 - Експертиза, навчання, консультування
 - Адвокація на регіональному та національному рівнях
- Адміністративна команда/департамент включає виконавчого директора (та його заступника), фінансовий підрозділ, комунікаційника та HR фахівця – діловода.
- Також є фандрайзингові команда (департамент партнерства і фандрайзингу)
- Представники з усіх/майже усіх підрозділів, які є членами ФОНДУ ЛАСКА формують команду стратегічного лідерства
- Ресурси необмежені

Додаток 3. Висновки за результатами зустрічей з іншими НУО (для внутрішнього користування)

Зустрічі проводились з:

Іваном Антонюком, керівником волонтерського напрямку БФ «Сміливі відновлювати»

Валерієм Мітішевим, менеджером по роботі з громадськістю Агенції регіонального розвитку Одеської області

Антоном Амбросійчуком, заступником координатора проєктів БФ «Рокада» в Миколаївській області

Що було для нас корисним?

Група 1

- Людиноцентричний підхід, а саме: повага, орієнтація на потреби людей, розвиток компетенцій співробітників, захист співробітників від перевантаження, принцип радикальної щирості.
- Планування пріоритетів
- Реалістичність планів
- Диверсифікація, принцип «не складати всі яйця в один кошик».
- Відповідь на запит суспільства, відсутність обмежень за напрямками діяльності.
- Надавати не кошти, а можливості для заробітку.
- Перекваліфікація відповідно до сучасних запитів.
- Співпраця з громадами та їх підсилення.

Група 2

- Перспектива планування — один рік.
- Використання зручних цифрових платформ, наприклад Trello.
- Залучення волонтерів, вивчення циклу волонтерського менеджменту, організація потоку людей.
- Людиноцентричний підхід.
- Відділ грантрайтингу та фандрейзингу.
- Вхід і адаптація нових членів команди, випробувальний термін — до двох місяців.

Група 3

- Щорічна актуалізація плану.
- Швидке масштабування через збільшення команди не працює.
- Більше основних донорів.
- Інформаційна складова.
- Підписання меморандумів з територіальними громадами.
- Не розширення членства в організації.

!!! Ключове питання, яке залишається: як зберегти команду і забезпечити наслідування лідерства?

Додаток 4. Управлінські рішення команди ФОНДУ ЛАСКА (для внутрішнього користування)

Перелічені нижче управлінські рішення будуть враховані при виконанні плану організаційного розвитку ФОНДУ ЛАСКА на 2026 рік, а також включені за потреби в операційний плану ФОНДУ ЛАСКА на вересень 2026 р. - грудень 2027 р.

Що необхідно зробити
1) Сформуувати фандрейзингову команду
2) Вийти в комунікацію з DCA NCA щодо нового проєкту
3) Зробити реєстр уроків з реалізації проєктів на щоквартальній основі
4) Проаналізувати інструменти комунікації всередині команди і обрати зручний (slack?)
5) Внести зміни на сайті щодо фото команди та та посилань на інструкції
6) Провести зустріч для усіх працівників ФОНДУ ЛАСКА щодо результатів страт сесії
7) Вивчити потреби та налагодити співпрацю з Обласним центром зайнятості
8) Розробити фандрейзингову стратегію
9) Оновити комунікаційну стратегію
10) Налагодити партнерства з ОМС (вивчати потреби громад; розширювати співпрацю з громадами, де великі економічні проблеми, де немає донорів (не підпадають під 376 постанову); підписати меморандуми)
11) Налагодити комунікацію та співпрацю з ключовими гравцями з ОГС
12) Підписати меморандуми з навчальним закладами (Аграрним національним університетом, закладами професійно-технічної освіти, зокрема через обласний департамент освіти)

Додаток 5. Аналіз ключової проблеми (для внутрішнього користування)

Наслідки	Виїзд людей з сільських громад	Занепад малих громад	Недоотримання коштів в бюджеті громад	Села стають менш привабливими для молоді	Вимирання окремих напрямів в сільському бізнесу	Посилення бідності, залежності населення від допомоги	Занепад продовольчої безпеки
Ключова проблема: Жителі сільських громад не можуть відновити, продовжувати, розвивати сільськогосподарську діяльність							
Причини	Війна та її наслідки для життя і господарювання в громадах	Посуха, зміни клімату та зростання ризиків востані землеробства	Знищення або пошкодження сільськогосподарської техніки	Брак знань, навичок і практичної підтримки для ведення сучасного господарства	Відтік кадрів, зокрема виїзд працездатного населення за кордон	Мобілізація частини працездатного населення	Зруйнована або пошкоджена інфраструктура, необхідна для ведення с/г діяльності