

ГО «Післязавтра» · AfterTomorrow NGO
СТРАТЕГІЧНА РАМКА | STRATEGIC FRAMEWORK
2026 – 2029 · Версія 1.2

1. Призначення та сфера застосування • 1. Purpose and Scope

Цей документ є єдиним стратегічним документом організації на 2026–2029 роки.

- **Відповідає:** рекомендаціям щодо стратегічного планування, цільових груп, фінансової стійкості, M&E та ризиків
 - **Базується на:** стратегічному аналізі, проведеному в рамках програми Strategic Thinking (IMD, 2025–2026)
 - **Сфера застосування:** усі проекти, напрями, партнерства та фінансові рішення організації
 - **Строк дії:** 2026–2029. Перший перегляд — 5 жовтня 2027, далі - щорічно
 - **Затверджує:** Правління
- Перегляд ініціює: заступниця голови або Правління

This is the organisation's unified strategic document for 2026–2029.

- **Responds to:** recommendations on strategic planning, target groups, financial sustainability, M&E and risk management
 - **Based on:** strategic analysis conducted within the IMD Strategic Thinking programme, 2025–2026
 - **Scope:** all projects, programmes, partnerships and financial decisions of the organisation
 - **Validity:** 2026–2029. First review — 5 October 2027, then annually
 - **Approved by:** the Board.
- Review initiated by: Deputy Head or Board

2. Місія, Бачення, Цінності • 2. Mission, Vision, Values

Місія

Трансформувати вразливість у лідерство шляхом відновлення суб'єктності, спроможності та можливостей для людей, які системно виключені, а також через інтеграцію травмоорієнтованих та гендерно чутливих рішень у процес відновлення України.

Mission

To transform vulnerability into leadership by restoring agency, capacity, and opportunity for people who are systematically excluded, and embedding trauma-informed, gender-responsive solutions into Ukraine's recovery.

Бачення

Україна, в якій вразливість не означає втрачений потенціал. Майбутнє, у якому переміщення не нівелює внесок, де жінки очолюють відбудову з належною суб'єктністю, а діти з досвідом інституційного догляду визнаються майбутніми професіоналами, творцями та агентами змін.

Vision

Ukraine, where vulnerability does not mean lost potential. A future where displacement does not erase contribution, where women lead reconstruction with authority, and where children from institutional care are recognised as future professionals, creators, and change-makers.

«Післязавтра» існує для того, щоб вразливість ставала точкою відліку — а не вигоком. Щоб талант, а не походження, визначав можливості. І щоб Україна відбудовувалася зі справедливістю так само, як і з ефективністю.

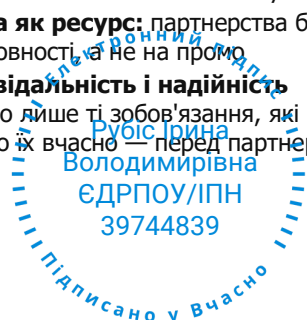
AfterTomorrow exists to ensure that vulnerability becomes a starting point — not a destiny. That talent, not origin, determines opportunity. And that Ukraine rebuilds with justice as well as efficiency.

Цінності

- 1. Лідерство зсередини:** сила, що формується з середини, — не надається ззовні
 - 2. Доказовість + творчість (Artivism):** дані, що рухають людей — не звіти, що лежать на полицях
 - 3. Системний вплив:** змінюємо умови, а не симптоми
 - 4. Довіра як ресурс:** партнерства будуються на прозорості та послідовності, а не на промо
 - 5. Відповідальність і надійність**
- Ми беремо лише ті зобов'язання, які готові виконати, і виконуємо їх вчасно — перед партнерами, донорами та одна одною.

Values

- 1. Inside-out leadership:** strength built from within — not granted from outside
 - 2. Evidence + creativity (Artivism):** data that moves people — not reports that sit on shelves
 - 3. Systemic impact:** we change conditions, not symptoms
 - 4. Trust as a resource:** partnerships built on transparency and consistency, not promotion
 - 5. Responsibility and reliability**
- We make only those commitments that we are ready to fulfil, and we fulfil them on time - to partners, donors and each other.



3. Стратегічний діагноз • 3. Strategic Diagnosis

3.1 Зовнішнє середовище (PESTEL)

- Повоєнне відновлення України + євроінтеграція → зростаючий попит на DEI-компетенції та рівність можливостей
- Міжнародне грантове фінансування доступне, але нестабільне — донорська втома посилюється
- Зміщення суспільних потреб: психологічна стійкість, інклюзія, жіноче лідерство стають пріоритетами відновлення
- Цифровізація відкриває нові формати залучення — але вимагає інвестицій у спроможність
- Інфляція та нестабільність ускладнюють довгострокове планування NGO

3.1 External Environment (PESTEL)

- Post-war Ukraine recovery + EU integration → growing demand for DEI competencies and equal opportunity
- International grant funding available but unstable — donor fatigue is increasing
- Shifting social needs: resilience, inclusion, women's leadership become recovery priorities
- Digitalisation opens new engagement formats — but requires investment in capacity
- Inflation and instability complicate long-term NGO planning

3.2 Внутрішній стан: сильні сторони

- **Activism-методологія:** унікальна здатність перетворювати дані на емоційний вплив — конкурентна перевага без прямих аналогів
- **Репутаційний капітал:** 11 років довіри з боку міжнародних донорів, партнерів, бенефіціарів
- **Крос-секторні партнерства:** бізнес + мистецтво + права людини — рідкісна комбінація для NGO
- **Досвід великих бюджетів:** реалізація проєктів EBRD, Erasmus+, EU, WPHF без проблем зі звітністю
- **«Щось до, щось після» (Still III):** перший activism-фільм організації — 41 хв., фестивальне промо (Rotterdam, Berlinale Generation). Доводить здатність переводити місію у кінематографічну мову

3.2 Internal State: Strengths

- **Activism methodology:** unique ability to turn evidence into emotional impact — competitive advantage with no direct equivalent
- **Reputational capital:** 11 years of trust from international donors, partners, and beneficiaries
- **Cross-sector partnerships:** business + art + human rights — rare combination for an NGO
- **Large-budget track record:** EBRD, Erasmus+, EU, WPHF projects delivered without reporting failures
- **Still III («Щось до, щось після»):** first activism film — 41 min., in festival circuit (Rotterdam/IFFR, Berlinale Generation). Demonstrates capacity to translate mission into cinematic language

3.3 Критичні вразливості

- **Структурна крихкість:** відсутність середнього менеджменту → перевантаження засновниці, уповільнені рішення, ризик вигорання
- **Фінансова концентрація:** ~80% доходів — гранти → залежність від циклів донорів, обмежена автономія у програмуванні
- **Розмита ідентичність:** 3 різних формулювання місії → знижена впізнаваність, складність позиціонування перед донорами
- **Неформальна координація:** процеси тримаються на особистому лідерстві, а не на системах → інституційна вразливість
- **Несегментована комунікація:** три різних сегменти аудиторії отримують єдиний меседж — знижує ефективність залучення

3.3 Critical Vulnerabilities

- **Structural fragility:** no middle management → founder overload, slow decisions, burnout risk
- **Financial concentration:** ~80% revenue from grants → dependency on donor cycles, limited programming autonomy
- **Blurred identity:** 3 mission formulations → reduced recognisability, difficulty positioning before donors
- **Informal coordination:** processes depend on personal leadership, not systems → institutional fragility
- **Non-segmented communication:** three distinct audience segments receive a unified message — reduces engagement effectiveness

3.4 Стратегічний висновок

3.4 Strategic Diagnosis

“Післязавтра” підтвердила результативність через конкретні проекти — [Прогресія](#), [Fe munity](#), [Sisters' Circle](#), [ReRootED](#), [Талантарій](#), [NoMoreGringe](#), [Mindcraft](#), «Щось до, щось після». Кожен із них демонструє: запит існує, партнери є, вплив вимірюється. Але структура залишається крихкою: рішення концентровані на засновниці, процеси - не формалізовані, ~80% доходів залежать від грантових циклів. Наступна фаза — не нові проекти, а інституціоналізація: системи, що зроблять цей вплив масштабованим, передбачуваним і незалежним від однієї особи.

AfterTomorrow proved its effectiveness through concrete projects — [Progresiya](#), [Fe munity](#), [Sisters' Circle](#), [ReRootED](#), [Talantaarii](#), [NoMoreGringe](#), [Mindcraft](#), Still III. Each confirms that demand exists, partners are in place, and impact is measurable. But the structure remains fragile: decisions concentrate at the founder level, processes are informal, and ~80% of revenue depends on grant cycles. The next phase is not new projects, but institutionalisation: systems that make this impact scalable, predictable and independent of a single person.

4. Цільові групи та географія • 4. Target Groups & Geography

Тип / Type	Опис (UA)	Description (EN)
Бенефіціари / Beneficiaries	Жінки-лідерки та агентки змін , що залишаються в Україні Жінки, які прагнуть розвитку лідерського потенціалу, публічності та інституційного голосу	Women leaders and changemakers Women seeking to develop leadership capacity, visibility and institutional voice
	Діти й підлітки в інституційній опіці (Талантарій — резиденція) Діти 7–12 років і підлітки 13–18 років у закладах інституційного догляду та прийомних родин (25,5 тис. в Україні). Ключовий етап (проведено): Міжнародна резиденція з розробки методології, Тоскана, Монастеріно делла Конашенца, 10–22 серпня 2026 р. — 22 фахівці з 10-денного спільного створення trauma-informed методології. Пілот: Q2 2027.	Children and adolescents in institutional care (Talantaarii — Residency) Children aged 7–12 and adolescents aged 13–18 in institutional care and foster families (25,500 in Ukraine). Key stage (completed): International Methodology Development Residency, Tuscany — Monasterino della Conoscenza, August 10–22, 2026 – 22 interdisciplinary professionals in 10-day co-creation of trauma-informed methodology. Pilot: Q2 2027.
Донори / Donors	Міжнародні донори (основні) UN Women, WPHF, EBRD, EU, Erasmus+, UK Aid — інституційне грантове фінансування	International donors (primary) UN Women, WPHF, EBRD, EU, Erasmus+, UK Aid — institutional grant funding
	Філантропи та бізнес (планові) Приватні фонди, корпоративні партнери CSR, члени-патрони — диверсифікація доходів (розвивається 2026–2027)	Philanthropists & business (planned) Private foundations, corporate CSR partners, member patrons — revenue diversification (developing 2026–2027)
Партнери / Partners	Творчі та дослідницькі партнери Художники, дослідники, медіа, університети, регіональні NGO — спів-творці впливу та видимості	Creative and research partners Artists, researchers, media, universities, regional NGOs — co-creators of impact and visibility

Географія діяльності

- **Загальнонаціональний рівень (Україна):** програми, дослідження, змінотворчість з охопленням кількох регіонів
- **Пріоритетні регіони:** регіони з підвищеним рівнем вразливості, переміщення, постраждалі від збройного конфлікту
- **Міжнародний вимір:** ЕС, Велика Британія, Східна Європа — через Erasmus+, ReRootED, EBRD та партнерські мережі
- **Партнерська мережа в Україні:** розширення до регіональних та локальних українських організацій (рекомендація верифікації) — 2026–2027

Geography of Activities

- **National level (Ukraine):** programmes, research, advocacy with multi-regional reach
- **Priority regions:** regions with elevated vulnerability, displacement, affected by armed conflict
- **International dimension:** EU, UK, Eastern Europe — through Erasmus+, ReRootED, EBRD and partner networks
- **Ukrainian partner network:** expansion to regional and local Ukrainian organisations (verification recommendation) — 2026–2027

5. Конкурентна перевага (Sweet Spot) • 5. Competitive Advantage (Sweet Spot)

Що маємо (ресурси):

- 11 років репутаційного капіталу та довіри з боку міжнародних донорів
- Дані: дослідження, індикатори впливу, M&E-база
- Мережа крос-секторних партнерств (бізнес, мистецтво, права людини, академія)

Що вміємо (компетенції):

- Артivism: перетворення доказів на емоційний вплив — поєднання досліджень і творчості
- Фасилітація між секторами: бізнес + держава + громадянське суспільство
- Травма-інформований підхід у роботі з вразливими групами

Що ринок потребує:

- DEI-компетенції для відновлення та євроінтеграції
- Травма-інформоване лідерство для постконфліктного суспільства
- Незалежні дані про нерівність та стан вразливих груп

Чого конкуренти не мають:

- Жодна організація в Україні не поєднує дані + артivism + крос-секторні партнерства в одній моделі
- «Щось до, щось після» / *Still III*: перший артivism-фільм — 41 хв. Конкурсні подачі: Rotterdam/IFFR, Berlinale Generation. Демонструє, як місія організації стає кінематографічною мовою

What we have (resources):

- 11 years of reputational capital and trust from international donors
- Data: research, impact indicators, M&E base
- Cross-sector partnership network (business, art, human rights, academia)

What we do (capabilities):

- Artivism: turning evidence into emotional impact — combining research and creativity
- Cross-sector facilitation: business + government + civil society
- Trauma-informed approach when working with vulnerable groups

What the market needs:

- DEI competencies for recovery and EU integration
- Trauma-informed leadership for post-conflict society
- Independent data on inequality and status of vulnerable groups

What competitors lack:

- No organisation in Ukraine combines data + Artivism + cross-sector partnerships in a single model
- *Still III* («Щось до, щось після»): first artivism film — 41 min. Submitted to Rotterdam/IFFR and Berlinale Generation. Demonstrates how the organisation's mission becomes cinematic language

#		Вибір (UA)	Choice (EN)	Обґрунтування (UA)	Rationale (EN)
Вибір 1	Choice 1	Призначення заступниці голови (виконано: Вікторія Перова)	Appoint a Deputy Head (done: Viktoriia Perova)	Усуває перевантаження засновниці; створює другий рівень управління; звільняє стратегічну спроможність	Eliminates founder overload; creates a second management layer; frees strategic capacity
Вибір 2	Choice 2	Диверсифікація доходів: зниження грантової залежності до ≤60% до 2028	Revenue diversification: reduce grant dependency to ≤60% by 2028	Зменшує фінансовий ризик; підвищує автономію в програмуванні; відповідає рекомендації верифікації	Reduces financial risk; increases programming autonomy; responds to verification recommendation
Вибір 3	Choice 3	Цифровізація операцій: Slack + Monday + AI-інструменти інтегровані до Q1 2027	Digitalise operations: Slack + Monday + AI tools integrated by Q1 2027	Знижує залежність від неформальної координації; створює інституційну пам'ять; прискорює виконання	Reduces reliance on informal coordination; creates institutional memory; accelerates execution
Вибір 4	Choice 4	Сегментована публічна комунікація: окремі меседжі для кожного з трьох сегментів до Q1 2027	Segmented public communication: distinct messaging for each of the three segments by Q1 2027	Підвищує ефективність залучення донорів та бенефіціарів; підсилює видимість кожного кластеру	Improves donor and beneficiary engagement; strengthens visibility of each cluster
Вибір 5	Choice 5	Запуск членської та патронатної моделі до Q4 2026	Launch membership and patronage model by Q4 2026	Перший крок диверсифікації доходів; будує спільноту прихильників; знижує грантову залежність	First step in revenue diversification: build supporter community; reduce grant dependency
Вибір 6	Choice 6	Становлення як національного центру експертизи зі змінотворчості до 2028	Become a national vulnerability changemaking centre by 2028	Трансформує організацію від проєктної моделі до інституції-лідера; відкриває нові джерела доходів (навчання, консалтинг, дані)	Transforms the organisation from a project model to a leading institution; opens new revenue streams (training, consulting, data)

Битва / Battle	Поточний стан / Current State	Ціль 2027 / Target 2027	Ключові дії / Key Actions	Відповідає / Responsible	Дедлайн / Deadline
1. Операційне ядро 2. Operational Core	Заступницю голови призначено (В. Перова); координація переважно неформальна; засновниця — основний центр рішень Deputy Head appointed (V. Perova); coordination largely informal; founder is the main decision hub	Заступницю голови призначено, має чіткі KPI; всі ролі формалізовані; PMO функціонує повністю Deputy Head appointed with clear KPIs; all roles formalised; PMO fully operational	<ul style="list-style-type: none"> Заступницю голови призначено (В. Перова) — виконано Всі ролі та посадові інструкції затверджені до Q4 2026 Звітна дисципліна: статус-апдейти, ритм зустрічей до Q3 2026 Onboarding-протокол для нових співробітників та для команди Deputy Head appointed (V. Perova) — done All roles and job descriptions approved by Q4 2026 Reporting discipline established: status updates and meeting rhythm by Q3 2026 Onboarding protocol in place for new and existing team member 	Ірина Рубіс, I.Rubis	Q3 2026
2. Стала фінансова модель 1. Sustainable Funding	~80% — гранти; 0% — філантропія; 0% — членство ~80% grants; 0% philanthropy; 0% membership	≤60% гранти; ≥15% філантропія; ≥5% членство; ≥15% бізнес+послуги ≤60% grants; ≥15% philanthropy; ≥5% membership; ≥15% business+services	<ul style="list-style-type: none"> Портфель 5+ філантропічних фондів до Q3 2026 Запуск членської моделі до Q4 2026 3 корпоративних партнерства CSR до Q2 2027 Каталог платних послуг (тренінги, консалтинг) до Q1 2027 Portfolio of 5+ philanthropic foundations by Q3 2026 Launch of membership model by Q4 2026 3 corporate CSR partnerships by Q2 2027 Catalogue of fee-for-service offerings (training, consulting) by Q1 2027 	Ірина Рубіс, Наталя Турчак, I.Rubis, N.Turchak	Q1 2027 (запуск) Q3 2027 (огляд)
3. Цифровий хребет 3. Digital Backbone	Інструменти використовуються нерівномірно; немає єдиної системи управління знаннями Tools used inconsistently; no unified knowledge management system	Slack + Monday + AI інтегровані в усі процеси; база знань PMO повна Slack + Monday + AI integrated into all workflows; PMO knowledge base complete	<ul style="list-style-type: none"> Аудит поточних інструментів і gap-аналіз до Q2 2026 Впровадження Slack як база знань до Q3 2026 Monday як єдиний project tracker до Q3 2026 AI-assisted workflows для звітності та драфтів до Q4 2026 Audit of current tools and gap analysis by Q2 2026 Slack implemented as knowledge base by Q3 2026 Monday adopted as the single project tracker by Q3 2026 AI-assisted workflows for reporting and drafting by Q4 2026 	Вся команда, All team	Q1 2027
4. Інституційна	Відсутній	Комунікаційний	Ця рамка затверджена 2 жовтня	Ірина Рубіс,	Q3 2027

8. Три горизонти реалізації • 8. Three Horizons of Implementation

Горизонт Horizon	Ініціатива / Initiative	Строки Timeline	Відповідальна/ Responsible	Показник успіху Success Metric
H1 (2026) Стабілізація Stabilise	Призначення заступниці голови та формалізація ролей із чіткими KPI Deputy Head appointment and role formalisation with clear KPIs	Q3 2026	Ірина Рубіс, I.Rubis,	Заступниця голови на посаді; 0 неформальних координацій через засновницю
	Уніфікація місії та затвердження цього документа Unify mission and approve this framework	2 жовтня 2026 / 2 October 2026	Правління / Board	Єдина місія у 100% матеріалів
	Запуск членської та патронатної програми Launch membership and patronage programme	Q4 2026	Ірина Рубіс, Ілона Потарська, Дмитро Пономарьов, I.Rubis, I.Potarska, D.Ponomarov	≥50 членів у рік 1
	Цифровізація: Slack + Monday + AI workflows Digitalise: Slack + Monday + AI workflows	Q1 2027	Ірина Рубіс, Наталя Турчак, Д.Однокоз, I.Rubis, N.Turchak, D.Odnokoz	100% проєктів у системі
	«Щось до, щось після» (Still III): фестивальний промо-цикл Still III: festival promotion cycle	Серп.–Груд. 2026 Aug–Dec 2026	П. Рубіс / P. Rubis	Подача до Rotterdam/IFFR, Berlinale Generation; ≥1 відбір на міжнародний фестиваль
	Талантарій: EOI до донорів Talentarii: Tuscany residency + donor EOI	2026-2027	Ірина Рубіс, Наталя Турчак, Дмитро Пономарьов, Вікторія Дем'янюк, Валерія Катрич N.Turchak I.Rubis, D.Ponomarov, Viktoriia Demianiuk V. Katrych	Методологія 80% готова; ≥1 EOI подано
H2 (2027–2028) Розвиток Build	Диверсифікація доходів: портфель ≥5 фондів та 3 CSR Revenue diversification: ≥5 foundations, 3 CSR	Q4 2027	Ірина Рубіс, Наталя Турчак, I.Rubis, N.Turchak	Гранти ≤60% доходів
	Сегментована комунікаційна стратегія Segmented communication strategy	Q1 2027	Наталя Турчак, N.Turchak, Вікторія Дем'янюк, Viktoriia Demianiuk	3 окремі narrative-потокі запуснені
	Партнерська мережа в Україні: ≥10 регіональних NGO Ukrainian partner network: ≥10 regional NGOs	Q4 2027	Ірина Рубіс, Наталя Турчак, I.Rubis, N.Turchak	10+ підписаних MoU
	Платні послуги: тренінги, консалтинг, дані Fee-for-service: training, consulting, data	Q2 2027	Ірина Рубіс, Наталя Турчак, I.Rubis, N.Turchak	≥1 контракт у кожній категорії
	Талантарій: пілот у 2 регіонах → доказова база Talentarii: 2-region pilot → evidence base	2027	І. Рубіс + команда I. Rubis + team	≥60% дітей: клінічне покращення за WHO-5 / SDQ
	Artivism як напрям: другий фільм / кампанія після Still III Artivism track: 2nd film/campaign after Still III	2027–2028	І. Рубіс + команда I. Rubis + team	≥1 новий artivism-продукт у виробництві

9. Ресурси та фінансова стійкість • 9. Resources & Financial Sustainability

9.1 Структура доходів: ціль на 2027 і 2029

9.1 Revenue Structure: Targets for 2027 and 2029

Джерело доходу / Revenue Stream	2025 (факт/est.)	Ціль 2027	Ціль 2029	Ключові дії / Key Actions
Гранти інституційних донорів Institutional grants	~80%	≤60%	≤45%	<ul style="list-style-type: none"> Підтримувати існуючі донорські відносини (EU, EBRD, Erasmus+) Диверсифікувати донорське портфоліо (нові фонди)
Філантропічні фонди та приватні донори Philanthropic foundations & private donors	~0%	≥15%	≥20%	<ul style="list-style-type: none"> Розробити pitch для ≥5 фондів до Q3 2026 Програма великих приватних донорів до Q1 2027
Членська та патронатна модель Membership & patronage	~0%	≥5%	≥10%	<ul style="list-style-type: none"> Запуск до Q4 2026 Ціль: ≥50 членів у рік 1, ≥200 у рік 3
Бізнес-партнерства (CSR) Business partnerships (CSR)	~0%	≥5%	≥10%	<ul style="list-style-type: none"> 3 корпоративних партнерства до Q2 2027 Продукт: DEI-консалтинг, Activism-воркшопи
Платні послуги (тренінги, консалтинг, дані) Fee-for-service	~5%	≥10%	≥15%	<ul style="list-style-type: none"> Каталог платних послуг до Q1 2027 Ліцензування методології до 2029
МНПСС-фінансування (Талантарій) MHPSS funding (Talantaarii)	0	€90K–\$140K (пілот)	масштаб / scale	<ul style="list-style-type: none"> EOI: Peace of Mind Foundation (\$140K, 12 міс.) EOI: EU Child Guarantee / Eurochild (€90K) Подача до UNICEF Ukraine МНПСС фонду до Q4 2026
Ендаумент та фінансові резерви Endowment & financial reserves	мін / min	Ціль 3 місяці 3-month target	6 місяців 6 months	<ul style="list-style-type: none"> Резервний фонд як окрема позиція бюджету Стратегія ендаументу до 2028

10. Моніторинг та оцінка (M&E) • 10. Monitoring & Evaluation (M&E)

10.1 Стратегічні KPI

10.1 Strategic KPIs

Стратегічна ціль Strategic Goal	Індикатор Indicator	Базова Baseline	Ціль 2027	Ціль 2029	Джерело даних Data Source
Фінансова стійкість Financial sustainability	% грантового доходу / Grant revenue %	~80%	≤60%	≤45%	Фінансовий трекер (квартально)
	Кількість активних джерел доходу Active revenue streams	1	≥3	≥5	Фін. звіт / Financial report
Операційна спроможність Operational capacity	Заступницю голови призначено / Deputy Head appointed	Hi / No	Так (виконано)	—	Протокол Правління / Board minutes
	% задач виконано у строк (PMO) / % tasks on time	—	≥90%	≥95%	Monday tracker
Інституційна ідентичність Institutional identity	Єдина місія у матеріалах / Unified mission in materials	Hi (3 версії)	Так / Yes	Так / Yes	Аудит комунікацій / Comms audit
	Сайт: наявність UA-версії / Website UA version	Hi / No	Так / Yes	Так / Yes	Вебсайт
Охоплення та вплив Reach & impact	Кількість прямих бенефіціарів / Direct beneficiaries	—	+15%	+30%	Реєстри проєктів / Project registers
	Партнерська мережа Україна / Ukrainian partner network	—	≥10 NGO	≥20 NGO	Реєстр партнерів
Фандрейзинг Fundraising	Членів патронатної програми / Patronage members	0	≥50	≥200	CRM / Membership register
	Корпоративних CSR-партнерів / CSR partners	0	≥3	≥7	Контрактний реєстр
Талантарій Talentarii	Дітей, охоплених МНПСС-підтримкою / Children reached	0	50 (пілот)	≥1000 (масштаб)	M&E звіти проєкту / Project M&E reports
	% дітей із клінічним покращенням (WHO-5 / SDQ) % children with clinical improvement	—	≥60%	—	Pre/post-тести / Pre-post assessments
	Доглядачі/персонал, підготовлені / Caregivers trained	0	≥120	≥400	Реєстри тренінгів / Training registers

10.2 Ритм перегляду

10.2 Review Rhythm

- **Щомісячно:** PM-звіт по проєктних KPI → PMO
- **Щоквартально:** стратегічний огляд прогресу → Голова правління + заступниця голови
- **Двічі на рік:** звіт Правлінню: виконання MWB, фінансовий стан, ризики
- **Щорічно (жовтень, до 5 жовтня):** перегляд і оновлення стратегічної рамки → Правління затверджує
- **Публічний річний звіт:** наративний + фінансовий, розміщений у відкритому доступі (рекомендація верифікації)

- **Monthly:** PM project KPI report → PMO
- **Quarterly:** strategic progress review → Chair of the Board + Deputy Head
- **Semi-annually:** Board report: MWB progress, financial status, risks
- **Annually (October, by 5 October):** review and update of strategic framework → Board approves
- **Public annual report:** narrative + financial, published in open access (verification recommendation)

11. Управління ризиками • 11. Risk Management

Ризик / Risk	Ймовірність Probability	Вплив Impact	Пом'якшення / Mitigation	Власник / Owner
Фінансова концентрація: >60% від одного/двох донорів Financial concentration: >60% from one/two donors	Висока High	Критичний Critical	Диверсифікація згідно з Розділом 9; резервний фонд ≥3 місяці операційних витрат Diversification per Section 9; reserve fund ≥ 3 months of operating costs	Заступниця голови Deputy Head
Операційна залежність від засновниці (founder dependency) Founder dependency risk	Висока High	Висока High	Заступницю голови призначено (В. Перова); документування всіх процесів; РМО стандарти Deputy Head appointed (V. Perova); full process documentation; PMO standards	Правління + заступниця голови Board + Deputy Head
Розмитий бренд: різні версії місії в матеріалах Blurred brand: different mission versions in materials	Середня Medium	Висока High	Ця рамка усуває проблему; затверджено 2 жовтня 2026; аудит комунікацій щороку This framework resolves the issue; approved 2 October 2026; annual communications audit	Заступниця голови Deputy Head
Кадровий ризик: вигорання та плинність в умовах перевантаження Staffing: burnout and turnover due to overload	Середня Medium	Висока High	Чіткий розподіл ролей; заступниця голови знімає навантаження; NPS команди ≥65% щоквартально Clear role delineation; Deputy Head relieves overload; team NPS ≥ 65% quarterly	Заступниця голови Deputy Head
Safeguarding: інциденти у роботі з вразливими групами Safeguarding: incidents in work with vulnerable groups	Низька Low	Критичний Critical	Safeguarding-політика доопрацьована (2026); навчання персоналу; Focal Point призначений/а Safeguarding policy revised (2026); staff training; Focal Point designated	Уповноважена особа із захисту (В. Перова) Safeguarding Officer (V. Perova)
Репутаційний ризик: публічна асоціація з рішеннями, що не відповідають цінностям Reputational risk	Низька Low	Висока High	Кодекс поведінки + PSEA; соціальні медіа-гайдлайни; процедура реагування на кризу Code of Conduct + PSEA; social media guidelines; crisis response procedure	Заступниця голови Deputy Head
Дані та privacy: витік персональних даних бенефіціарів Data & privacy: beneficiary personal data breach	Середня Medium	Висока High	Політика захисту даних (ЗУ № 2297-VI; GDPR — як договірне зобов'язання за грантами) 2026; розмежування доступу за ролями; навчання Data protection policy (Law No. 2297-VI; GDPR as a contractual obligation under grants) 2026; role-based access controls; staff training	Заступниця голови + IT Deputy Head + IT
Стратегічний: нездатність вийти з проєктної моделі Strategic: inability to exit project-only model	Середня Medium	Висока High	MWBs 1+2 як пріоритет 1; квартальний огляд прогресу Правління; тригер перегляду стратегії MWBs 1+2 as top priority; quarterly Board progress review; strategy review trigger activated if progress stalls	Правління Board
Талантарій: ретравматизація у роботі з дітьми в інституційній опіці Talentarii: re-traumatisation risk in institutional care	Середня Medium	Критичний Critical	Trauma-informed стандарти фасилітації; протоколи safeguarding; поступове пілотування; клінічний нагляд; чіткі шляхи перенаправлення до спеціалізованих послуг Trauma-informed facilitation standards; safeguarding protocols; phased piloting; clinical supervision; clear pathways to specialised services	I. Рубіс + А. Богданова I. Rubis + A. Bogdanova

12. Управління та інституційний розвиток • 12. Governance & Institutional Development

Сфера / Area	Поточний стан / Current State	Необхідна дія / Required Action	Відповідальний / Дедлайн Owner / Deadline
Статут Statute	Оновлено у 2026 р. Updated in 2026	Підтримувати відповідність статуту законодавству; вносити зміни за потреби Keep the statute aligned with legislation; amend as needed	Правління / Board
Правління Board	Протокол призначення 2019 р.; немає підтвердження регулярних виборів (раз на 2 роки) Appointment protocol from 2019; no confirmation of regular elections (every 2 years)	Провести вибори правління відповідно до статуту; вести реєстр виборів; протоколювати всі засідання; затвердити реєстр пов'язаних сторін і порядок відводу Голови (Документ № 03, п. 5.2) Conduct board elections per statute; maintain elections register; minute all meetings; approve the related-party register and the recusal procedure for the Chair (Document No. 03, Section 5.2)	Голова правління / Chair of the Board Q4 2026
Дорадча / наглядова рада Advisory Board	Створена протоколом Правління від 1 травня 2026 р. (5 членів) Established by Board minutes of 1 May 2026 (5 members)	Дорадчу раду сформовано; щорічно інформувати раду про виконання Стратегії (рекомендація МКР від 1 липня 2026 р.) Advisory board established; provide it with an annual update on Strategy implementation (IAC recommendation of 1 July 2026)	Ірина Рубіс + Правління щорічно / annually
Організаційна схема Org chart	Наявна; потребує адаптації для внутрішнього використання українською Exists; requires adaptation for internal use in Ukrainian	Оновити схему: ролі + підпорядкування + взаємодія; доступна всім співробітникам Update chart: roles + reporting lines + interfaces; accessible to all staff	Ірина Рубіс Q4 2026
Кадрова та рекрутингова політика HR & Recruitment	Затверджено HR-політику (Документ № 13, версія 1.2) HR policy approved (Document No. 13, version 1.2)	Впровадити HR-політику (рівність, недискримінація, інвалідність, рівна оплата) та рекрутинговий протокол Implement the HR policy (equality, non-discrimination, disability, equal pay) and the recruitment protocol	Н. Турчак Q3 2026
Кодекс поведінки Code of Conduct	Затверджено (Документ № 03, версія 1.2), включно з розділами про конфлікт інтересів і PSEA Approved (Document No. 03, version 1.2), including sections on conflict of interest and PSEA	Підписати всіма співробітниками, волонтерами й підрядниками; вести реєстр підписаних форм Obtain signatures from all staff, volunteers and contractors; maintain the register of signed forms	Ірина Рубіс + Д. Пономарьов Q3 2026
Safeguarding + PSEA Safeguarding + PSEA	Затверджено (Документи № 06, 06а, 06б, версія 1.2); Уповноважена особа із захисту — Вікторія Перова, членкиня Правління Approved (Documents No. 06, 06a, 06b, version 1.2); Safeguarding Officer — Viktoriia Perova, Board member	Дотримуватися стандарту CHS Commitment 5 + UN PSEA; провести вступне й щорічне навчання персоналу Comply with CHS Commitment 5 + UN PSEA standard; deliver induction and annual staff training	Д. Пономарьов Q4 2026
Скарги Complaints	Затверджено (Документ № 07, версія 1.2) Approved (Document No. 07, version 1.2)	Запровадити механізм за Документом № 07: канали (вкл. анонімний), строки, ескалація, захист скаржника Implement the mechanism under Document No. 07: channels (incl. anonymous), timelines, escalation, complainant protection	Ірина Рубіс + Д. Пономарьов Q4 2026

13. Підписи та затвердження • 13. Signatures & Approval

Затверджено протоколом засідання Правління від 02.10.2026 (версія 1.1); версію 1.2 затверджено протоколом засідання Правління від 05.10.2026; підписує Голова правління:

Голова правління ГО «Післязавтра»
Рубіс Ірина Володимирівна

Підпис: _____ Дата: _____

Ознайомлені:

Заступниця голови (Вікторія Перова):

Підписи: _____ Дата: _____

Approved by the minutes of the Board meeting of 2 October 2026 (version 1.1); version 1.2 approved by the minutes of 5 October 2026; signed by:

Chair of the Board, AfterTomorrow NGO
Iryna Rubis

Signature: _____ Date: _____

Acknowledged by:

Deputy Head (Viktoriia Perova): _____

Signatures: _____ Date: _____

Документ підписано у сервісі Вчасно (продовження)

Strategy AfterTomorrow 2026-2029.pdf

Документ відправлено (3081315900): 19:25 05.10.2026

Документ отримано (3081315900): 19:25 05.10.2026

Відправник документу

Електронний підпис

19:25 05.10.2026

ЄДРПОУ/ІПН: 39744839

Юр. назва: ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ "ПІСЛЯЗАВТРА"

Власник ключа: Рубіс Ірина Володимирівна

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 19:25 05.10.2026

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 04AF212836405D9904000000D8A92D00D1AFEB00

Тип підпису: удосконалений

Тип сертифікату: кваліфікований