

diagnoza NGO 2014

badanie kondycji trzeciego sektora i sytuacji
wołontariatu w województwie kujawsko-pomorskim

Jacek Gądecki
Krzysztof Kanabaj
Mateusz Kucz

diagnoza NGO 2014

Badanie zrealizowane przez
**Stowarzyszenie Kujawsko-Pomorski Ośrodek
Wsparcia Inicjatyw Pozarządowych „Tłok”**

Przedruki lub przenoszenie całości lub części tej publikacji na inne nośniki możliwe wyłącznie za zgodą właścicieli praw autorskich.

Autorzy:

Jacek Gądecki
Krzysztof Kanabaj
Mateusz Kucz

Projekt graficzny serii i skład:

Agata Wajer-Gądecka
www.poleznaku.pl

Badanie sfinansowane ze środków
Samorządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego.



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

ISBN 978-83-933177-2-1
Toruń 2015

diagnoza NGO 2014

badanie kondycji trzeciego sektora i sytuacji
wolontariatu w województwie kujawsko-pomorskim

Jacek Gądecki
Krzysztof Kanabaj
Mateusz Kucz

SPIS TREŚCI

7	STRESZCZENIE RAPORTU
7	Uwaga wstępna
8	Wniosek 1. Geografia ma znaczenie
9	Wniosek 2. Umocnienie pozarządowej klasy średniej
10	Wniosek 3. (Nie)zależność organizacji
12	Wniosek 4. Niezależność i ekonomizacja
13	Wniosek 5. Współpraca nadal Lokalna
14	Rekomendacje
16	Sugestie dla dalszych badań
17	METODOLOGIA BADAŃ
17	Badanie ilościowe
19	Badanie jakościowe
20	PODSTAWOWE INFORMACJE O ORGANIZACJACH
32	PERSONEL ORGANIZACJI
32	Zarząd
36	Zatrudnienie
45	Członkowie organizacji
47	Wolontariusze
51	FINANSE W ORGANIZACJACH
51	Podstawowe informacje
53	Działalność odpłatna i gospodarcza
57	Źródła finansowania
59	Najątek i inwestycje
63	ŚRODKI UNIJNE

66 WSPÓŁPRACA

69 Współpraca z samorządem

78 Współpraca z innymi organizacjami pozarządowymi

80 Współpraca z biznesem

86 FUNKCJONOWANIE I METODY PRACY

86 Funkcjonowanie organizacji

91 Metody działania organizacji

97 SPIS WYKRESÓW I TABEL

99 BIBLIOGRAFIA

100 O AUTORACH

101 O TŁOKU

STRESZCZENIE RAPORTU

Prezentujemy w tym miejscu skróconą wersję raportu, po to by zaznaczyć kluczowe wnioski płynące z badań prowadzonych w 2015 roku i, dodatkowo, uzupełnić je o wnioski płynące z badań poprzednich (obrazujących stan organizacji pozarządowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2012 roku). Mamy nadzieję, że to syntetyczne, a jednocześnie osadzone we wcześniejszych analizach streszczenie pozwoli na wyłonienie najważniejszych wyników, wskazanie istotnych wniosków oraz przyjęcie rekomendacji dotyczących możliwości wspierania trzeciego sektora w województwie.

Prezentowane badania dają wiele odpowiedzi, ale nie udzielają odpowiedzi na jedno zasadnicze pytanie: czy organizacje z województwa kujawsko-pomorskiego są w swoich działaniach skuteczne? Fundamentalną kwestią jest ustalenie tego, co definiujemy (czysto subiektywnie) jako sukces. Tu warto jedynie zasygnalizować kilka istotnych wskaźników świadczących o skuteczności organizacji. Z jednej strony wskaźnikiem świadczącym o ich dobrym funkcjonowaniu może być sprawność w pozyskiwaniu środków oraz zdolność do gromadzenia i zabezpieczania zasobów, ale z drugiej strony czynnikiem sukcesu może być wyraźna misja organizacji i aktywność jej członków. Ze względu na charakter prezentowanych badań nie możemy rozstrzygać o skali indywidualnego sukcesu. Na to pytanie mogą

Uwaga wstępna

odpowiedzieć jedynie subiektywnie ich liderzy i liderki opisując napięcia wewnątrz organizacji i w jej otoczeniu, mierząc się z problemami zarządzania i pozyskiwaniem funduszy, odnosząc się do ewaluacji zewnętrznych i wewnętrznych prowadzonych we własnych projektach i organizacjach.

Poniżej prezentujemy jednak kilka wniosków ogólnych płynących z przeanalizowanego materiału oraz odpowiadających im rekomendacji, które mogą okazać się istotne dla rozwoju sektora organizacji pozarządowych w regionie.

Wniosek 1. Geografia ma znaczenie

Jak wynika z badań 40,1% ma swoją siedzibę w ośrodkach wojewódzkich, tj. Bydgoszczy i Toruniu. Swoją siedzibę w mniejszych miastach (od 50 do 200 tys. mieszkańców) ma 12,2% badanych organizacji, w miastach do 50 tys. mieszkańców 21,1% badanych, natomiast na obszarach wiejskich 26,6% badanych. Przyglądając się miejscu, w jakim zarejestrowano organizację i w jakim ona funkcjonuje należy zwrócić uwagę na rolę dużych ośrodków. Znaczenie organizacji z dwóch największych miast naszego województwa staje się szczególnie widoczne podczas analizy przychodów. Wśród organizacji mieszczących się w dwóch najwyższych kategoriach przychodów stanowią one ponad połowę (od 50 tys. do 500 tys. zł – 56%, a powyżej 500 tys. zł 60%). Oczywiście takie nasilenie aktywności związane jest z czynnikami o charakterze demograficznym (populacją, obecnością uczelni wyższych, etc.), ale rodzi też pytanie o możliwości, jakimi dysponują organizacje w tych ośrodkach, gdy mowa o możliwościach rozwojowych. Ich centralne ulokowanie realnie sprzyja kształtowaniu polityki względem ngo w skali województwa, ułatwia mobilizowane zasobów, i konstruowanie inicja-

tywy (tj. planowane działań wspólnie z samorządem województwa), które – następnie – są dostosowywane do potrzeb lokalnych społeczności. Wpływ tych organizacji (traktowanych jako pośrednicy) jest więc znaczący: mają możliwość wpływu na lokalną politykę względem sektora ngo, choć niekoniecznie ją kontrolują. Ich centralne położenie staje się kapitałem: działają one w dużych aglomeracjach miejskich z odpowiednią infrastrukturą, ale i dostępnością do szeroko rozumianych zasobów finansowych i politycznych, np. możliwością wpływu na politykę regionu.

REKOMENDACJE: w tym kontekście szczególnie istotne są działania na rzecz organizacji z miast średniej wielkości. Te organizacje są w szczególności niekorzystnej pozycji: są za daleko od centrów decyzyjnych z jednej, a z drugiej strony nie dość bliskie silnie zorganizowanej lokalnej społeczności (o czym poniżej), w ramach której mogą liczyć na daleko posunięte wsparcie, w tym finansowe.

W raporcie z 2013 roku odnosiliśmy się bezpośrednio do próby typologizacji zaproponowanej w badaniach Klon/Jawor, w ramach której wyodrębniono 4 zasadnicze segmenty sektora pozarządowego (spontaniczników, przedsiębiorstwa NGO, hierarchicznych aktywistów i demokratycznych zadaniowców). W prezentowanych tu wynikach, odnoszących się do 2014 roku widać, że umacniają się segmenty dotąd niedoreprezentowane. Potwierdzają to zarówno rezultaty badań ilościowych, gdzie widać malejącą liczbę organizacji o najniższym budżecie rocznym (poniżej 1 000 złotych) przy jednoczesnym ograniczeniu organizacji o najwyższym poziomie przychodów (powyżej 500 000 złotych), jak i badań jakościowych przeprowadzonych w 20 organizacjach z regionu. Wywiady z liderami i liderkami organizacji pokazują, że organizacje rozwijają swoją dzia-

Wniosek 2. Umocnienie pozarządowej klasy średniej

łalność nie identyfikując się z „przedsiębiorstwami” ngo.

Wskazuje to na postępujący proces “krzepnięcia sektora” (w poprzednim raporcie określany mianem “naszej małej stabilizacji”). Nie mówimy tu wyłącznie o obserwowanym dojrzeniu organizacji sektora, tj wzroście liczba organizacji w przedziale 11-15 lat wzrosła do 22%. Ale także o jakościowym dojrzeniu: organizacje funkcjonują względnie stabilnie, rozbudowują swoje zaplecze i zasoby materialne, które choć nadal słabe, pozwalają na lepsze prowadzenie działalności.

Wniosek 3. (Nie)zależność organizacji

W kontekście krzepnięcia sektora warto podkreślić, że proces ten zachodzi nadal głównie za sprawą uzależnienia od środków samorządowych. O ile w 2012 roku 66% organizacji wskazywało na samorząd jako główne źródło dotacji, to w 2014 roku organizacji tych było 63%... Można więc śmiało stwierdzić, że sytuacja w tym zakresie nie uległa zmianie.

Mówiąc o relacjach między samorządem (jako donatorem) a organizacjami możemy wskazać na dwa rodzaje partycypacji: organiczną oraz indukowaną (Mansuri i Rao 2013). Pierwsza dotyczy organizacji funkcjonujących niezależnie od samorządu, druga jest realizowana dzięki polityce samorządu (na poziomie województwa, powiatu czy gminy). Oczywiście współpraca między oboma sektorami i jej ocena są silnie uzależnione od lokalnej specyfiki oraz możliwości, należy jednak zadać dwa pytania:

1. Czy organizacja lokalna zależna finansowo od wsparcia zewnętrznego jest w stanie funkcjonować samodzielnie, np. w oparciu o składki członkowskie?
2. Czy w ocenie funkcjonowania organizacji brać pod uwagę krótko- czy długotrwały sukces? Struktury instytucjonalne są nastawione na

oceny projektów krótkoterminowych, w oparciu o ewaluację ex-post, często w bardzo ograniczonym zakresie. Tymczasem badanie wpływu organizacji na społeczność jest często czasochłonne i trudne do przewidzenia. Prezentowane powyżej wyniki badań ilościowych oraz wywiady pogłębione dają wgląd w relacje zachodzące między zewnętrznymi donatorami – samorządem a lokalnymi organizacjami pozarządowymi.

Relacja zależności, czy współzależności przekłada się na jakość funkcjonowania organizacji w skali lokalnej. Choć zyskują one co prawda źródła finansowania i stabilność funkcjonowania (bo otrzymują dotacje celowe), to należy zadać sobie pytanie o to, na ile relacje współzależności wpływają negatywnie na jakość ich funkcjonowania postrzeganą w szerszej i dłuższej perspektywie. Warto zwrócić tu uwagę m.in. na kwestie podnoszone przez samych badanych, a więc problemy z napływem nowych, zdolność do mobilizacji aktualnych członków, czy kwestie wizerunku organizacji w społeczności lokalnej.

W kontekście dwóch powyższych pytań warto zwrócić uwagę na tyleż ciekawe, co niepokojące zjawisko powiązań między samymi organizacjami non profit oraz ngo-sami a samorządami lokalnymi, kiedy członkowie organizacji zasiadają w zarządach innych organizacji lokalnych, albo w samorządzie lokalnym. 22,3% organizacji miało w swoich zarządach osoby, które pełnią lub pełniły w ciągu ostatnich 2 lat funkcję radnego miasta, gminy lub powiatu, członka sejmiku wojewódzkiego lub zarządu województwa albo powiatu, wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty lub marszałka województwa. 32,2% organizacji posiada w zarządach osoby, które zasiadają lub zasiadały w ciągu ostatnich 2 lat we władzach innych organizacji pozarządowych. Takie konstruowanie zarządów wskazuje na powstawanie klastrów podobnych

organizacji, czy wzmacnianie sieci wzajemnych powiązań niekoniecznie korzystne w kontekście budowania pomostowego kapitału społecznego, a utrwalające kapitał wiążący. Jak podkreślają badacze kapitału społecznego, zwłaszcza w kontekście polskich społeczności lokalnych konieczne jest równoważenie obu rodzajów kapitału społecznego: idealna społeczność lokalna powinna opierać się na równowadze między tymi dwoma wymiarami organizacji społecznej, bowiem „zbyt wielka przewaga wiążącego kapitału społecznego prowadzi do zjawiska amoralnego familizmu i prymatu dobra partykularnego nad dobrem wspólnym” (Zarycki).

REKOMENDACJE: w tym obszarze dotyczą prowadzenia działań służących monitorowaniu negatywnych zjawisk zachodzących na styku sektora samorządowego i pozarządowego w skali lokalnej oraz działaniach służących dywersyfikacji źródeł dofinansowania, np. przez programy mikrodotacji itp. prowadzone (nawet w skali lokalnej) przez niezależne podmioty. Działania odnosić się powinny do świadomości liderów i liderek organizacji - wskazując na długofalowe efekty utrzymywania sytuacji „monokultury finansowania”.

Wniosek 4. Niezależność i ekonomizacja

Ekonomizacja działań sektora pozarządowego (definiowana szeroko: jako prowadzenie działalności odpłatnej, działania ekonomii społecznej, etc.) może poprawić elastyczność i niezależność organizacji pozarządowych, uniezależniając je od dotacji. Może to być korzystne, w szczególności z powodu uzależnienie od darczyńców instytucjonalnych (w przypadku badań od samorządu), nowej i (ostatniej tak korzystnej) perspektywy finansowej oraz obciążeń administracyjnych).

Mimo generalnie niewielkiej gotowości do podjęcia tego typu działań widać wyraźnie, że podejście to jest preferowane przez organizacje

zajmujące się m.in. długotrwałą terapią (IDI), które są skłonne do podejmowania działań odpłatnych i komercyjnych by zabezpieczyć zmienność darowizn. Generalnie jednak organizacje pozarządowe w województwie nie są w stanie rozwiązać napięć między celami społecznymi i działaniami gospodarczymi, liderzy i liderki twierdzą że organizacje non profit powinny unikać wszelkich form działalności gospodarczej ponieważ: odciąża ich od wypełniania swojej misji (por. Weisbrod 2004), albo grozi poważnym ryzykiem dryfu misji (por. Adams i Perlmutter 1991) zwłaszcza dla małych organizacji non profit.

REKOMENDACJE: W kontekście dylematów, które ciągle towarzyszą ekonomizacji sektora w regionie można wskazać na dwa potencjalnie korzystne rodzaje rozwiązań w ramach ekonomizacji sektora w województwie.

Po pierwsze, organizacje pozarządowe mogą po prostu uruchomić projekt gospodarczy w ramach którego opłaty są pobierane na rzecz beneficjentów. Ta forma działalności handlowej pozwala generować nadwyżkę i dotować świadczenia inne świadczeni. Kluczowe dla tego podejścia jest kontrolowanie przedsięwzięcia: organizacja pozarządowa musi komunikować i sprawdzać, czy faktycznie wszystkie dochody przeznaczają się na dofinansowanie swojej misji, i że biznes prowadzony jest zgodnie z misją podstawową. To o tyle ważne, że w wielu przypadkach, co potwierdziły badania (zwłaszcza jakościowa ich część) misja i wizja nie są często jasno określone w organizacjach.

Po drugie, organizacja może zdecydować się na „model zewnętrzny” (utworzenie nowego podmiotu). Jest to dobre rozwiązanie, jeśli istnieje niewielkie ryzyko, że decyzje podejmowane w nowym podmiocie stoją w bezpośredniej sprzeczności z misją. Oczywiście, problemy w nowym podmiocie mogą pośrednio zaszkodzić reputacji. W przeciwieństwie do poprzedniego modelu „przedsiębiorstwo społeczne” (terminu tego użyto obrazowo, nie odnosząc się do prac ustawowych) nie ma bezpośredniego połączenia z projektami organizacji pozarządowych, i ogranicza się jedynie do zapewnienia dodatkowego źródła dochodu. Innymi słowy, potencjalne zagrożenia wynikające z decyzji menedżerskich dla misji społecznej organizacji pozarządowej są niewielkie.

Inną formą ekonomizacji, którą interesują się niektóre organizacje pozarządowe jest prowadzenie działalności handlowej, przy jednoczesnej niechęci do pełnego angażowania w nowe przedsięwzięcie. Tu możliwe jest podpisanie umowy, w której ngo dzieli przychody z firmą, sprzedającą produkty z logo organizacji pozarządowej¹. Ponadto, wraz z rozwojem innowacyjnych partnerstwa międzysektorowego, organizacje pozarządowe i firmy współpracują w celu utworzenia spółki joint venture, aby oferować nowe produkty, które służą interesom obu stron. Takie przedsięwzięcia mogą stanowić innowacje w zakresie produktów i świadczenia usług, przyczyniając się do realizacji celów społecznych organizacji pozarządowych.

Wniosek 5. Współpraca na dół Lokalna.

Organizacje są zdecydowanie obecne w swoim lokalnym otoczeniu, mają kontakt zarówno z mieszkańcami, mediami jak i samorządem. Rzadko wykraczają poza najbliższe środowisko. Najczęściej kontaktują się z sąsiadującymi osobami i instytucjami. Odnotowaliśmy istotny spadek w kontekście przynależności do sieci i porozumień organizacji pozarządowych, do których przynależy obecnie co piąta organizacja. Zmianę widać zwłaszcza w odpowiedziach przedstawicieli organizacji funkcjonujących w obszarach sportu i kultury.

Wraz z procesem „krzepnięcia organizacji” pojawi się naturalna potrzeba ich wzajemnej integracji i współpracy, i to nie tylko na poziomie wojewódzkim czy krajowym, ale wręcz powiatowym i gminnym. Szczególnie, jeśli na danym terenie działać będzie kilka rozwiniętych organizacji (vide: rozwój lokalny sterowany przez społeczność). Potencjał do tego został dobrze zobrazowany podczas wywiadów, kiedy badani uznali

¹ Tutaj, firma nie ma związku z misją organizacji, co znacznie zmniejsza ryzyko konfliktów dotyczących tego, jak powinny być prowadzone działania by pozostawać w zgodzie z zasadami bliskimi organizacji pozarządowej.

niemal jednogłośnie, że trzeci sektor powinien współpracować, a nie konkurować ze sobą. Pewne oznaki tego procesu można zauważyć między innymi poprzez stopniowe zwiększanie się liczby Rad Działalności Pożytku Publicznego, stanowiących wyraz zorganizowanego głosu organizacji na danym obszarze.

Wyzwaniem dla województwa będzie wspieranie procesu integrowania się sektora na różnych płaszczyznach. Dobrym przykładem jest tutaj Wojewódzkie Forum Organizacji Pozarządowych, którego formuła mogłaby przeniknąć do regionów i powiatów. Obecnie na terenie województwa istnieją dwie organizacje sieciujące (w tym jedna w procesie rejestracji), a ich liczba powinna rosnąć wraz z postępującą stabilizacją sektora. Ważne będzie również zachęcenie organizacji do takiej formy partycypacji i współpracy m.in. poprzez pokazanie im korzyści płynących z działania razem z innymi organizacjami.

Przysłowiową „piętą Achillesa” organizacji jest nadal współpraca na linii organizacje pozarządowe-biznes. Ważkim czynnikiem będzie przełamanie swoistej bariery mentalnej, polegającej na braku zrozumienia metod działania i motywacji drugiej strony tej relacji (zarówno w przypadku organizacji jak i biznesu). Pożądane tutaj są działania edukacyjne skierowane zarówno do organizacji jak i do biznesu.

Warto, w kontekście przedstawionych w poniższym raporcie danych zadać pytanie o to, jak sami liderzy i liderki organizacji pozarządowych definiują efektywność działań i efektywność organizacyjną w sektorze ngo. Wiele badań na świecie odnosi się do zbadała problemów zarówno definiowania jak i pomiaru efektywności organizacyjnej w odniesieniu do organizacji po-

**Sugestie dla
dalszych badań**

zarządowych (Herman 1990, 1992, Herman i He-
imovics 1994, 1995; Mitchell 2013, 2014b; Sawhill
i Williamson 2001; Sowa, Selden i Sandfort 2004).
Wydaje się, że zestaw danych dotyczących stanu
sektora w województwie można uzupełnić bada-
niami dot. skuteczności organizacyjnej w opar-
ciu o subiektywne oceny różnych interesariuszy.
Otrzymane w takim badaniu informacje mogą
stanowić ważne uzupełnienie wiedzy o sektorze
i przyczynić się do formułowania polityki współ-
pracy samorządu i organizacji pozarządowych.

METODOLOGIA BADANIA

Badanie organizacji pozarządowych „Diagnoza NGO 2014” zostało zrealizowane w okresie od kwietnia do grudnia 2015 roku na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Jego celem była diagnoza funkcjonowania organizacji trzeciego sektora na terenie województwa. Pytano m.in. o strukturę organizacji i ich personel, ich sytuację finansową, współpracę z innymi podmiotami, główne problemy, z jakimi się stykają w swojej działalności oraz plany. W ramach badania zastosowano dwie wiodące techniki – badanie ankietowe oraz pogłębione wywiady indywidualne. Przyjęto szeroką definicję organizacji pozarządowej – poza stowarzyszeniami i fundacjami uwzględnione zostały także związki i kluby sportowe z wyłączeniem Ochotniczych Straży Pożarnych.

Badanie ankietowe przeprowadzone zostało na próbie 174 organizacji. Stowarzyszenie Klon/Jawor realizowało je jako element ogólnopolskich prac badawczych – „Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015”, największego niezależnego badania polskich stowarzyszeń i fundacji. Organizacje pozarządowe z województwa kujawsko-pomorskiego zostały wyodrębnione z ogólnopolskiej próby oraz poddane odrębnej analizie przez zespół badawczy Stowarzyszenia Kujawsko-Pomorski Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Pozarządowych „Tłok”.

Przy badaniu zastosowano metodę doboru losowo-warstwowego. Warstwy odnosiły się do

Badanie ilościowe

lokalizacji badanych organizacji – odpowiednio: miasta powyżej 200 tys. mieszkańców, miasta od 50 do 200 tys. mieszkańców, miasta poniżej 50 tys. mieszkańców oraz wsie.

W celu optymalizacji efektywności badania oraz dostosowania się do potrzeb respondentów, dostępne były dwie techniki pozyskiwania danych. Podstawową stanowił wywiad kwestionariuszowy prowadzony przez ankietera osobiście (CAPI) – z metody tej skorzystało 76,3% badanych. Uzupełniającą metodą było samodzielne wypełnienie ankiety elektronicznej przez respondentów (CAWI) – z której skorzystało 23,7% badanych.

Zastosowane narzędzie badawcze bazuje w dużej mierze na narzędziu udostępnionym Stowarzyszeniu Kujawsko-Pomorski Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Pozarządowych „Tłok” przez Stowarzyszenie Klon/Jawor, partnera w Sieci Organizacji Pozarządowych SPLOT. Jest ono systematycznie wykorzystywane przez Stowarzyszenie Klon/Jawor w ogólnopolskich badaniach organizacji pozarządowych, a także było stosowane we wcześniejszych badaniach kujawsko-pomorskiego trzeciego sektora w 2008 i 2010 roku przez Stowarzyszenie „Tłok”. Tym razem narzędzie zostało dostosowane do nowych założeń badawczych. Zmiany te polegały m.in. na skróceniu narzędzia poprzez usunięcie mniej istotnych zagadnień szczegółowych oraz na uzupełnieniu go o zagadnienia szczególnie istotne dla zleceniodawcy.

Narzędzie składa się z następujących działów, związanych z badaniem poszczególnych aspektów funkcjonowania organizacji pozarządowej:

- informacje podstawowe,
- personel organizacji,
- finanse organizacji – sytuacja finansowa w roku 2014,
- fundusze Unii Europejskiej,
- współpraca z innymi podmiotami,

- funkcjonowanie organizacji,
- modele działania,
- funkcjonowanie organizacji.

Uzyskane wyniki zostały zakodowane i poddane analizie statystycznej. Odwołania w raporcie odnoszą się do badania z 2012 r. zrealizowanego przez Stowarzyszenie Kujawsko-Pomorski Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Pozarządowych „Tłok”: Badanie kondycji trzeciego sektora i sytuacji wolontariatu w województwie kujawsko-pomorskim 2012”²

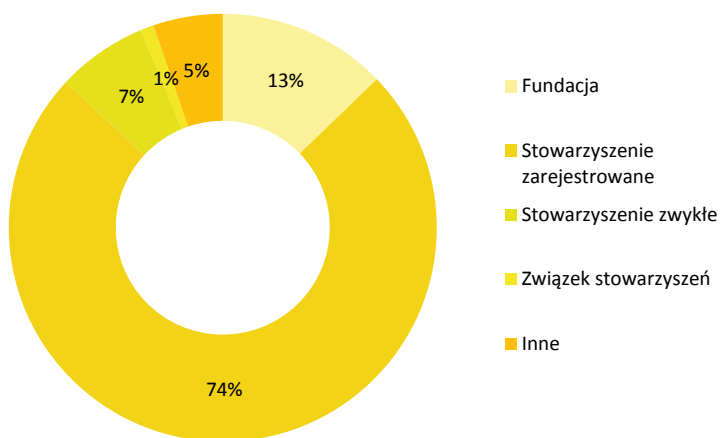
Drugą zastosowaną techniką badawczą był indywidualny wywiad pogłębiony (IDI). Pozwoliła ona na rozszerzenie analiz o dodatkowe, interesujące z badawczego punktu widzenia wątki, które nie zostały wystarczająco zdiagnozowane w badaniu ilościowym. Wywiady zostały przeprowadzone na próbie 20 organizacji na przełomie sierpnia i września 2015 roku. Przyjęły formę rozmowy według ustalonego scenariusza. Zawierał on 27 pytań zgrupowanych w 4 blokach tematycznych: informacje podstawowe, model działania organizacji, wolontariat, współpraca z innymi podmiotami. Wywiady trwały od 60 do 90 minut. Wszystkie rozmowy zostały nagrane za pomocą dyktafonu. Nagrania poddano transkrypcji, a następnie analizie jakościowej z użyciem oprogramowania MaxQDA.

**Badanie
jakościowe**

² <http://tlok.pl/art/files/66>

PODSTAWOWE INFORMACJE O ORGANIZACJACH

Organizacje uczestniczące w badaniu to w większości stowarzyszenia zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym, które stanowią 74,7%. Drugą najliczniejszą grupą organizacji są fundacje (12,9%). Natomiast pozostałe organizacje stanowią 13,2% badanych. Najwięcej badanych organizacji (40,1%) ma swoją siedzibę w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców, co w przypadku województwa kujawsko-pomorskiego oznacza wyłącznie dwa największe miasta, a zarazem ośrodki wojewódzkie Bydgoszcz i Toruń. Swoją siedzibę w mniejszych miastach (od 50 do 200 tys. mieszkańców) ma 12,2% badanych organizacji,

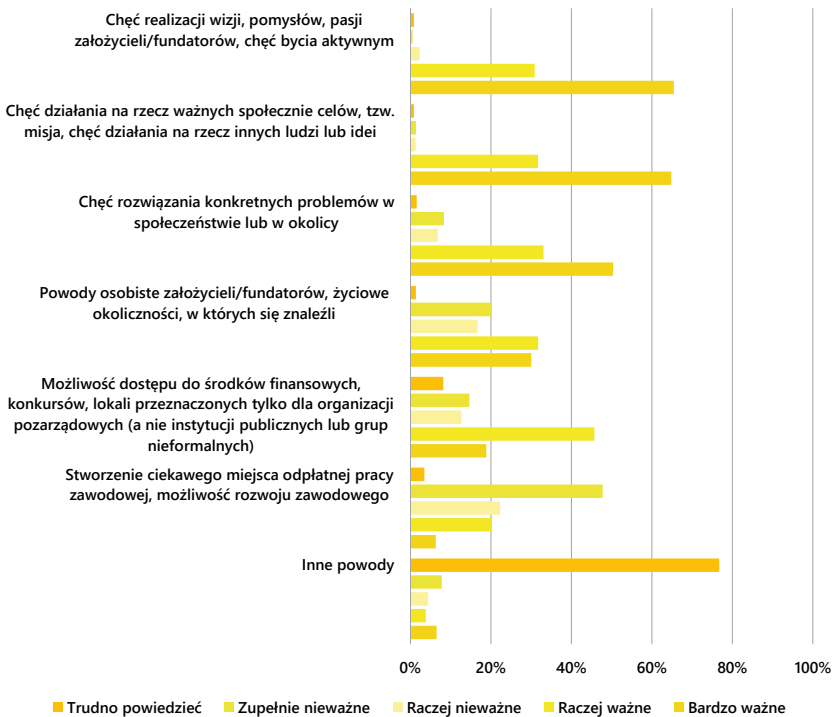


Wykres 1. Forma prawna

w miastach do 50 tys. mieszkańców 21,1% badanych, natomiast na obszarach wiejskich 26,6% badanych.

W zdecydowanej większości (88,4%) organizacje zostały założone przez osoby indywidualne, dalsze 4,3% zostało założone przez instytucję publiczną (np. szkołę, dom kultury, dom opieki społecznej), 3,9% przez władze samorządowe, a 2,9% przez inne organizacje pozarządowe.

Jako główny powód założenia organizacji pozarządowej wskazywano przede wszystkim na: chęć realizacji wizji, pomysłów, pasji założycieli/fundatorów, chęć bycia aktywnym – był to ważny



Wykres 2. Powody założenia organizacji

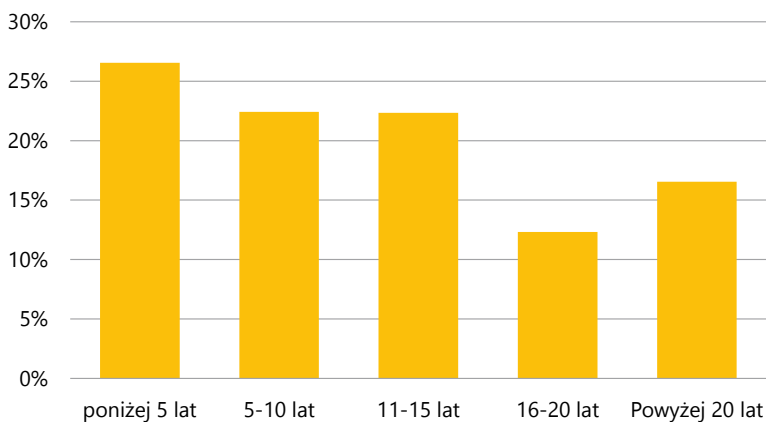
powód założenia organizacji dla 96,33% badanych, chęć działania na rzecz ważnych społecznie celów (96,51%), chęć rozwiązania konkretnych problemów w społeczeństwie lub w okolicy (83,4% badanych). Na założenie 61,75% organizacji wpływ miały powody osobiste założycieli. Możliwość dostępu do środków finansowych, konkursów, lokali przeznaczonych tylko dla organizacji pozarządowych (a nie instytucji publicznych lub grup nieformalnych) wskazało 64,54%

Tabela 1. Powody założenia organizacji

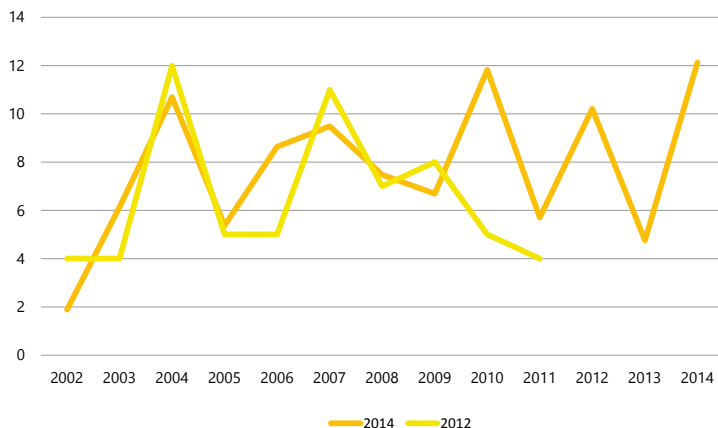
	Bardzo ważne	Raczej ważne	Raczej nieważne	Zupełnie nieważne	Trudno powiedzieć
Chęć realizacji wizji, pomysłów, pasji założycieli/fundatorów, chęć bycia aktywnym	65,47%	30,86%	2,30%	0,53%	0,85%
Chęć działania na rzecz ważnych społecznie celów, tzw. misja, chęć działania na rzecz innych ludzi lub idei	64,81%	31,70%	1,31%	1,33%	0,85%
Chęć rozwiązania konkretnych problemów w społeczeństwie lub w okolicy	50,36%	33,04%	6,78%	8,29%	1,54%
Powody osobiste założycieli/fundatorów, życiowe okoliczności, w których się znaleźli	30,03%	31,72%	16,70%	20,20%	1,35%
Możliwość dostępu do środków finansowych, konkursów, lokali przeznaczonych tylko dla organizacji pozarządowych (a nie instytucji publicznych lub grup nieformalnych)	18,82%	45,72%	12,69%	14,62%	8,14%
Inne powody	6,47%	3,81%	4,38%	7,75%	76,74%
Stworzenie ciekawego miejsca odpłatnej pracy zawodowej, możliwość rozwoju zawodowego	6,30%	20,21%	22,27%	47,77%	3,45%

respondentów, a na stworzenie ciekawego miejsca odpłatnej pracy zawodowej, możliwość rozwoju zawodowego 26,51%. Jako inne powody wskazano m.in. różnego rodzaju działania integracyjne, przywracanie wartości historycznych oraz realizowanie konkretnych celów ważnych dla osób zakładających organizację. Co piąta organizacja (20,6%) jest formalnie wyodrębnionym oddziałem lokalnym jakiejś szerszej struktury. Jednak zaledwie 4,7% badanych organizacji posiada oddziały lokalne.

Wiek organizacji wskazuje m.in. na stabilne dojrzewanie sektora. Liczba organizacji w przedziale 11-15 lat wzrosła do 22%. W poprzednim badaniu z 2012 roku było to 17,4%. Wynika to z przesunięcia się części organizacji, powstałych w latach 2003-2007 do wyższej kategorii wiekowej, co może cieszyć, gdyż pokazuje trwałość tychże organizacji. Przeciętna organizacja ma za sobą 14,8 lat działalności, co stanowi nieznaczny tylko wzrost w stosunku do 2012 roku, gdzie było to 14,5 roku.



Wykres 3. Wiek organizacji



Wykres 4. Wiek organizacji w badaniach 2012/2014 – porównanie

W porównaniu do poprzednich badań można zauważyć zdecydowany wzrost w segmencie organizacji młodych (do 5 lat działalności). W badaniach z 2012 roku 20,71% organizacji miało do 5 lat, obecnie jest to 27% organizacji. Mamy tu do czynienia z kolejnym wartym uwagi zjawiskiem. Patrząc na dane uzyskiwane w kolejnych badaniach można zauważyć pewien cykl wzrostu liczby nowych organizacji w okresach 3-4 letnich. Zjawisko to wymaga dalszej pogłębionej analizy badawczej, gdyż dostępne dane nie pozwalają na wyciągnięcie konstruktywnych wniosków.

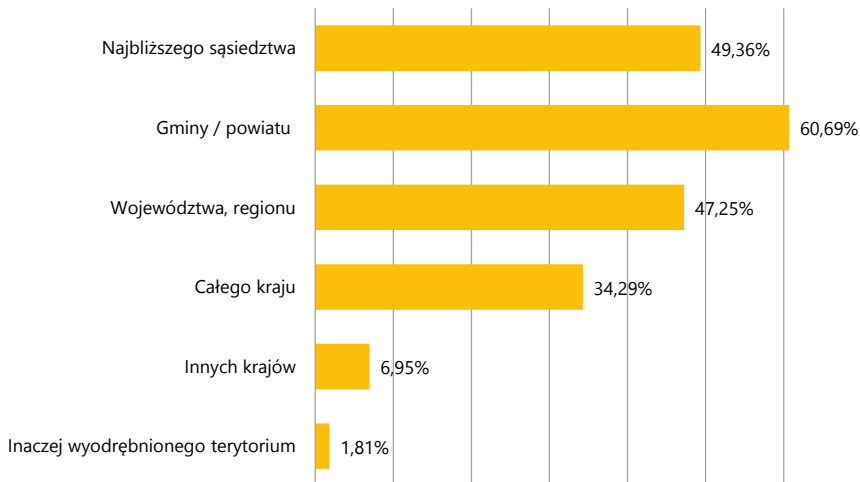
Bardzo znaczące zmiany zaszły w zakresie deklaracji przynależności organizacji do sieci, federacji i porozumień. O ile w badaniach z 2010 i 2012 roku było to około 40%, to obecnie jedynie niewiele ponad jedna piąta (22,8%) badanych organizacji należy (w sposób formalny lub nie) do krajowych lub międzynarodowych porozumień organizacji pozarządowych. Znaczącą zmianę widać zwłaszcza w odpowiedziach organizacji z obszaru sportu i kultury. W badaniu z 2012 roku 28% organizacji

z dziedziny kultury deklaroowało przynależność do struktur sieciujących, podczas gdy w obecnym badaniu było to już tylko 10%. Podobnie w obszarze sportu w badaniu z 2012 roku 62% organizacji deklaroowało przynależność do jakichś form zrzeszeń, zaś w obecnym badaniu taką przynależność zadeklaroowało jedynie 27%. Najwięcej (15% całkowitej liczby organizacji) podmiotów przynależy do ogólnopolskich porozumień i federacji, zdecydowanie mniej do regionalnych z poziomu województwa (6,8%) i lokalnych z poziomu powiatu i gminy (6,1%), natomiast najmniej do międzynarodowych (3,9%) oraz branżowych (4,1%).

Głównym terenem działania większości organizacji jest obszar danej gminy lub powiatu, na który wskazało 60,7% badanych organizacji. Mniej organizacji podejmuje działalność na obszarze najbliższego sąsiedztwa (49,4%), województwa (47,3%), lub całego kraju (34,3%). Organizacje działające na największą skalę, to przeważnie organizacje z dwóch największych miast województwa. Stanowią one 58% organizacji działających na terenie całego kraju i 50% organizacji ponadnarodowych. W porównaniu z danymi za 2012 rok nastąpił wzrost w dwóch kategoriach: liczby organizacji działających na obszarze swojego najbliższego sąsiedztwa (o 19%) i działających na terenie gminy/powiatu (o 3%). Spadek (o 11%) odnotowano w przypadku organizacji działających na terenie całego kraju.

Powyższe dane można interpretować jako trend do zwiększania lokalności organizacji z regionu i ich większego zaangażowania w najbliższym otoczeniu. Działanie na rzecz społeczności lokalnej i jej animowanie to ważna funkcja sektora pozarządowego. Dlatego 40% wzrost deklaracji w zakresie dostrzeżenia i deklaracji działań w sferze najbliższego otoczenia to bardzo pozytywny trend.

Podobnie jak w poprzednich badaniach przedstawiciele organizacji zostali poproszeni o wska-



Wykres 5. Obszar działania

zanie obszarów w jakich prowadzą swoje działania. Ponownie na pierwszym miejscu znalazła się kategoria sport, turystyka, rekreacja i hobby, będąca obszarem działalności dla 62,49% organizacji, w tym dla 42,4% głównym obszarem działań. W dalszej kolejności wskazano na takie dziedziny jak: edukacja i wychowanie; kultura i sztuka; ochrona zdrowia czy też rozwój lokalny. Kolejność czołowych kategorii nie zmieniła się od 2012 roku.

Organizacje realizujące zadania w kategorii sport, turystyka, rekreacja i hobby zajmują się głównie prowadzeniem zajęć w zakresie kultury fizycznej i sportu, organizowaniem zawodów i prowadzeniem obiektów sportowych (39%), na drugiej pozycji znalazły się podmioty organizujące imprezy turystyczne i rekreacyjne oraz prowadzące obiekty służące turystyce lub rekreacji (34,1%). 21,9% badanych prowadzi działalność hobbystyczną, kluby i koła zainteresowań lub kieruje działania do

własnych członków, tworzy kluby członkowskie, kluby kolekcjonerów.

Organizacje realizujące działania z zakresu edukacji i wychowania zajmują się przede wszystkim edukacją pozalekcyjną, prowadzeniem zajęć dodatkowych, warsztatów, konkursów, spotkań dla dzieci i młodzieży (takie podmioty stanowią 16,8% badanych). O połowę mniej organizacji zajmuje się edukacją dorosłych, uniwersytetami trzeciego wieku, szkoleniami uzupełniającymi i kursami, kształceniem ustawicznym (7,3%). Jeszcze mniej prowadzi działalność wychowawczą i formacyjną dzieci i młodzieży (4,9%) i rozwija szkolnictwo wyższe i działania edukacyjne skierowane do studentów (2,5%).

W przypadku obszaru „kultury i sztuki” dominującą działalnością jest organizowanie lokalnych wydarzeń kulturalnych – świąt, festiwali, festynów, którym zajmuje się 14% badanych NGO. Następne mowa o podtrzymywaniu zwyczajów, praktyk oraz tradycji lokalnych i regionalnych, kulturze ludowej (11,3%). Z mniejszą intensywnością realizowane są zadania z zakresu animacji i edukacji kulturalnej (7,4%), ochrony zabytków i miejsc pamięci narodowej, podtrzymywania tradycji narodowych (6,1%), działalności teatralnej, tańca (4,5%) czy działalności muzycznej (4,2%).

W kategorii ochrona zdrowia wskazano głównie na rehabilitację i terapię (prowadzenie lub wsparcie finansowe; opiekę długoterminową {zakłady opiekuńcze, hospicja}), które realizuje 5,32% badanych organizacji. Następnie wskazano na promocję zdrowia, profilaktykę i edukację zdrowotną (5%). W mniejszym stopniu organizacje zajmują się dystrybucją lub wsparciem finansowym zakupu leków, materiałów i sprzętu medycznego (2,65%).

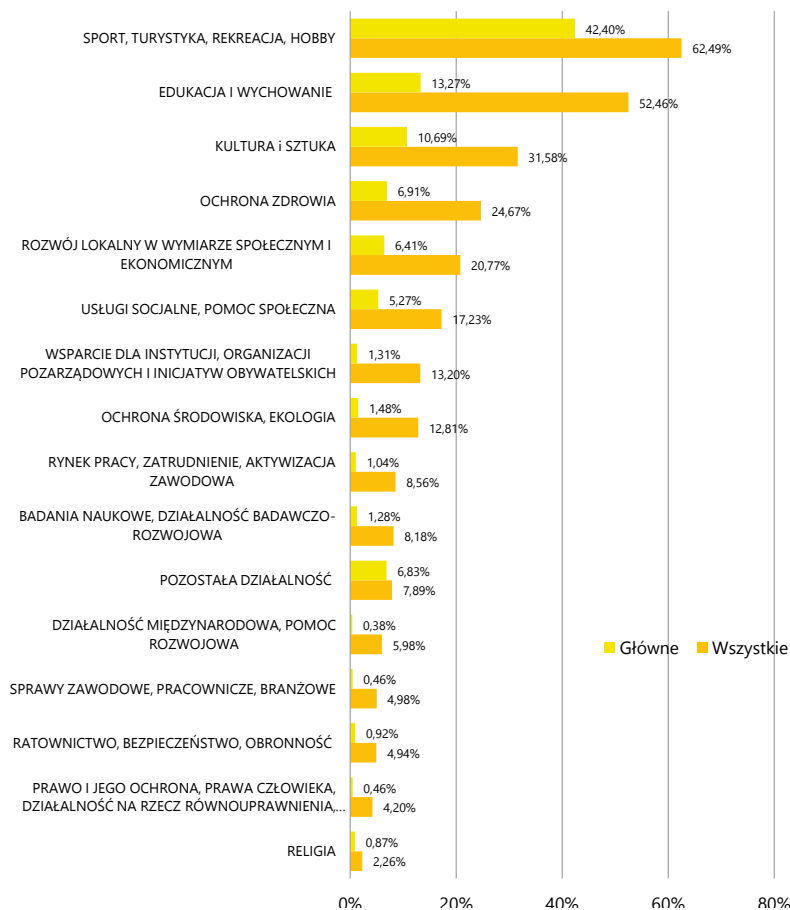
W przypadku szczegółowych dziedzin rozwoju lokalnego wskazano na animowanie działań

wspólnot lokalnych, działania sąsiedzkie, samopomoc sąsiedzka (4,3%), następnie rozwój terenów wiejskich, rolnictwa (4%); lokalny rozwój ekonomiczny, rozwój lokalnej przedsiębiorczości lub infrastruktury finansowej, usługi finansowe/doradcze dla przedsiębiorstw (3,8%).

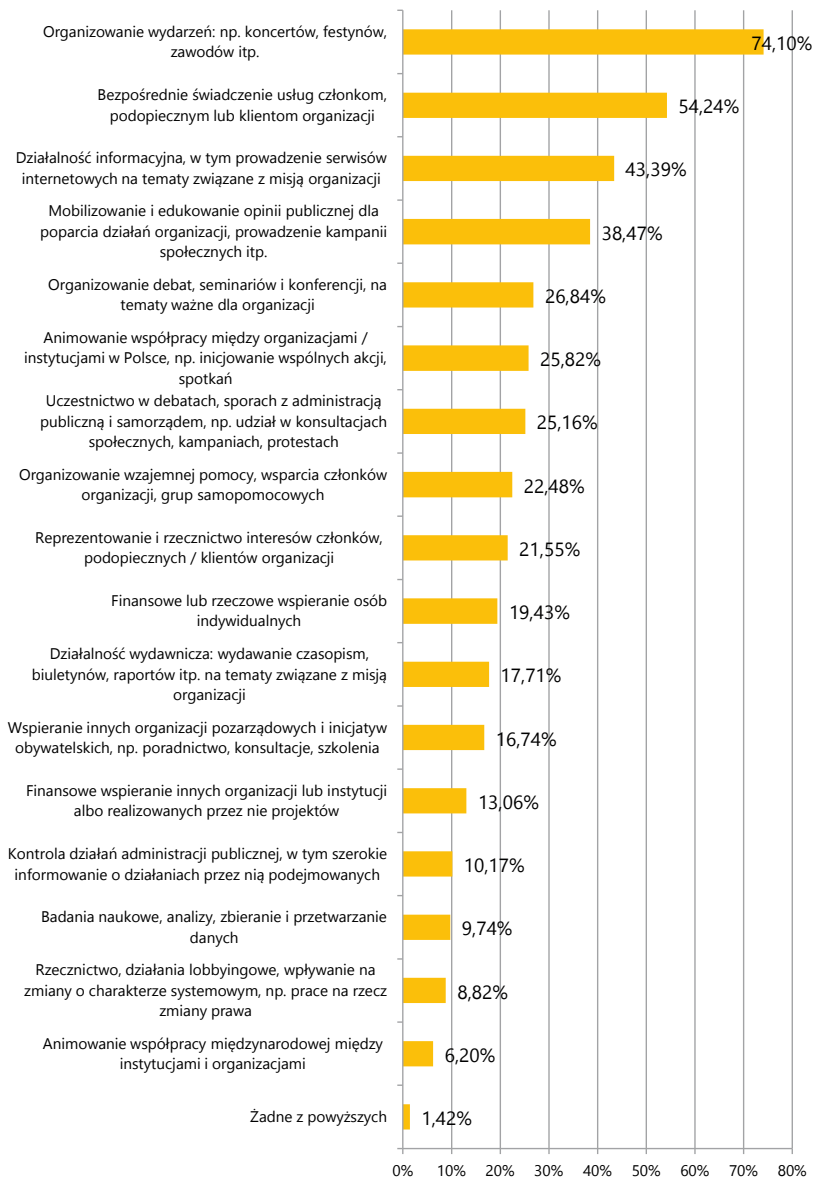
Ostatnim istotnym polem działalności wskazywanym przez respondentów były usługi społeczne i pomoc społeczna. Tutaj w szczegółowych aspektach badani wskazali przede wszystkim na działania w sferze wsparcia dla dzieci i młodzieży (zaniedbanych, z rodzin ubogich, dzieci ulicy) oraz opieki nad nimi (5,6%). Wskazano również na inną niż medyczna pomoc osobom niepełnosprawnym (5,1%) oraz inną niż medyczna pomoc osobom chorym (5,1%). Nieco mniej osób wskazało na działania wspomagające rodziny (w tym osoby samotnie wychowujące dzieci) niewydolne wychowawczo, znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej, pomoc rodzinom wielodzietnym, interwencje w przypadku przemocy w rodzinie (5%) oraz na pomoc osobom uzależnionym lub ich bliskim, profilaktykę uzależnień (3,6%).

Zapytani o zrealizowane w ostatnich 2 latach działania badani najczęściej wskazywali na organizowanie wydarzeń (74,1%), mniej organizacji wykonywało bezpośrednie świadczenie usług członkom, podopiecznym lub klientom organizacji (54,24%). Największy wzrost nastąpił w przypadku mobilizowania i edukowania opinii publicznej dla poparcia działań organizacji, prowadzenia kampanii społecznych i wyniósł ponad 30%. O niewiele mniej (29%) wzrosły deklaracje działalności informacyjnej, w tym prowadzenia serwisów internetowych na tematy związane z misją organizacji. Kolejne istotne różnice w stosunku do 2012 roku odnotowano w zakresie uczestnictwa w debatach, sporach z administracją publiczną i samorządem (wzrost o 20%),

organizowania wydarzeń oraz animowania współpracy (w przypadku obu wzrost o 19%). Na uwagę zasługuje fakt poprawy działań informacyjnych wskazanych jako istotny problem w ostatniej diagnozie.



Wykres 6. Pola działalności organizacji



Wykres 7. Podejmowane działania

Zdecydowana większość (90,4%) badanych organizacji działa na rzecz osób indywidualnych, mniej na rzecz instytucji i innych organizacji (37,6%). Natomiast na rzecz innego rodzaju odbiorców (np. zwierząt, środowiska itp.) działa 5,9%, w 3,1% organizacji trudno było określić odbiorców. Ściślej sprecyzowane grupy odbiorców działalności badanych organizacji to w największym stopniu (59,43%) dzieci, młodzież i studenci (w tym wykluczeni społecznie i niepełnosprawni). Kolejne wskazane grupy są zdecydowanie mniejsze. Na rzecz osób niepełnosprawnych pracuje 15,43% badanych organizacji, seniorów 14,29%, mieszkańców 12,57% oraz jednostek samorządu terytorialnego 11,43%.

PERSONEL ORGANIZACJI

W kolejnej części badania przedstawiciele poszczególnych NGO zostali zapytani o zasoby osobowe organizacji: wolontariuszy, członków, pracowników, itp. Podjęto temat liczebności osób zaangażowanych w działalność organizacji, ale także możliwości rozwoju, jakie podmioty te oferują swoim wolontariuszom. Poruszone zostały także kwestie zarządzania oraz podejmowania decyzji. Poza tym ważnym zagadnieniem było zatrudnianie pracowników (zarówno na umowach o pracę jak i w innych formach). Omówiono m.in. wysokość zarobków w NGO z terenu województwa.

Zarząd

Mówiąc o liczebności zarządów organizacji należy stwierdzić, że najczęściej liczą one od 3 do 7 osób, w którym mieści się 83% badanych organizacji. Najczęściej wskazywano na 5 - osobowy zarząd (38,7%), w dalszej kolejności popularne są zarządy ze składami 3 lub 7 - osobowymi (odpowiednio 15,8% i 14,9%). Natomiast skład zarządu mniejszy niż 3 osoby posiada 9,3% organizacji, a powyżej 7 osób 7,7% organizacji. Kobiety stanowią w zarządach średnio ponad połowę członków (52,35%).

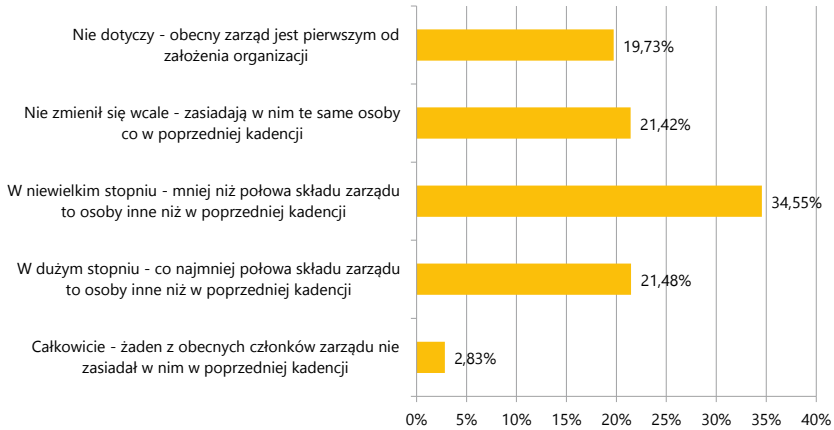
Zapytani o to, ile osób spośród członków zarządu faktycznie uczestniczy w życiu organizacji i w podejmowaniu najważniejszych decyzji dotyczących jej działania, badani wskazali, że większa część zarządu. Średnio 87,2% członków i członkiń zarządu w każdej organizacji zostało uznanych za aktywnych.

W 12,6% badanych organizacji członkowie zarządu są zatrudnieni na podstawie umowy o pra-

cę (na etacie lub jego części). W przypadku 19,2% organizacji członkowie zarządu pracują regularnie (przynajmniej raz w tygodniu) i odpłatnie na podstawie umów cywilno-prawnych. W tym przypadku jest to jednak najczęściej dwóch członków zarządu (12%). Przedstawiciele zarządów 17,1% badanych organizacji przynajmniej raz w ciągu ostatnich 12 miesięcy wykonali odpłatną pracę dla organizacji.

W przypadku 94,4% badanych organizacji przynajmniej jeden z członków i członkiń zarządu posiada wyższe wykształcenie. W 8,6% organizacji pracują członkowie zarządów, dla których odpłatna praca w organizacji jest głównym obszarem aktywności zawodowej. Przedstawiciele zarządów 54,7% organizacji są zatrudnieni w przedsiębiorstwach prywatnych; 44,8% prowadzi własną działalność gospodarczą; 66% pracuje w instytucjach publicznych takich jak szkoły, domy kultury, biblioteki, ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy itp. W dalszej kolejności 22,3% organizacji miało w swoich zarządach osoby, które pełnią lub pełniły w ciągu ostatnich 2 lat funkcję radnego miasta, gminy lub powiatu, członka sejmiku wojewódzkiego lub zarządu województwa albo powiatu, wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty lub marszałka województwa. 32,2% organizacji posiada w zarządach osoby, które zasiadają lub zasiadały w ciągu ostatnich 2 lat we władzach innych organizacji pozarządowych.

Zarządy organizacji są w miarę stabilne. 72,2% z nich posiada członków i członkinie zarządu, którzy i które działają w nich od samego początku, przy czym 21,4% organizacji stwierdziło, że ich zarząd nie zmienił się wcale, dalsze 34,6%, że zmienił się w niewielkim stopniu. Natomiast 24,3% organizacji stwierdziło, że zarząd zmienił się znacznie lub całkowicie. Podczas wyborów do zarządu w zaledwie 28,7% organizacji kandydatura na członka zarządu było więcej niż miejsc w zarządzie.



Wykres 8. Zmiany zarządu

Badanym zostały przedstawione dwa przeciwstawne pojęcia dotyczące funkcjonowania organizacji, a następnie poproszono o stwierdzenie, które z nich jest bliższe realiom ich organizacji. Podobna liczba organizacji deklaruje, że opiera się na „silnym liderze” co na „silnym zespole”. W większości organizacji (58%) to właśnie zarząd inicjuje większość działań i decyzji. Co do kwestii potencjalnych następców liderów i liderki organizacji, badani są również podzieleni w swoich opiniach (choć z lekkim wskazaniem na to, iż nie jest to problem). Jednak spora część organizacji (39%) deklaruje, że główna część pracy i odpowiedzialności spada na barki liderów i liderki.

Podczas wywiadów poruszano również kwestie podejmowania decyzji w organizacjach. Wśród odpowiedzi dominowały te, podkreślające klasyczną rolę zarządu. Jest to organ decyzyjny przede wszystkim na poziomie operacyjnym i podejmowania codziennych decyzji. Natomiast w przypadku podejmowania ważniejszych strategicznych decyzji stowarzyszenia często odwołują się do walnego

Tabela 2. Funkcjonowanie organizacji

Twierdzenie 1	1	2	3	4	5	Twierdzenie 2
Nasza organizacja opiera się na silnym liderze, od którego zależy większość decyzji.	20,03%	18,57%	21,59%	10,95%	28,48%	Nasza organizacja opiera się na silnym zespole, decyzje podejmowane są wspólnie.
W praktyce członkowie zarządu nie uczestniczą w większości działań i decyzji, za wiele z nich odpowiadają po prostu członkowie zespołu.	7,75%	3,01%	15,27%	16,09%	57,88%	W praktyce w większość działań i decyzji zaangażowany jest ktoś z zarządu, podejmowanie decyzji bez udziału zarządu jest niemożliwe.
Brak następców dla obecnych liderów jest dużym problemem mojej organizacji	14,38%	14,21%	30,16%	14,09%	25,08%	Brak następców dla obecnych liderów nie jest żadnym problemem dla mojej organizacji
Praca oraz obowiązki w mojej organizacji są równomiernie rozkładane pomiędzy wszystkich członków zespołu.	13,53%	7,00%	19,93%	16,42%	43,11%	Większość pracy oraz obowiązków w mojej organizacji spada na barki liderów (zarządu).
Tylko i wyłącznie liderzy (zarząd) biorą na siebie odpowiedzialność za organizację.	40,42%	13,48%	20,05%	6,96%	18,87%	Wszyscy członkowie zespołu biorą na siebie odpowiedzialność za organizację.

zgromadzenia członków (w przypadku stowarzyszeń) lub osób w organizacji, które są ekspertami w danej dziedzinie. Pokazuje to przykład organizacji z dużego miasta:

Takie decyzje, które muszą być podjęte jakby szybko i tu, i teraz, i zaraz, to podejmuje zarząd. Natomiast decyzje, od których zależy funkcjonowanie nasze, czy pewne kroki, pewne kierunki działania, staram się podejmować wspólnie z członkami. Albo jest walne, albo jest jakieś nasze zebranie zewnętrzne, bo dużo członków jest pracownikami stowarzyszenia i wtedy takie robimy, szybką naradę, burzę mózgów. Natomiast te takie szybkie [decyzje] to rzeczywiście podejmuje zarząd,

jak i ze wsi:

Zarząd oczywiście dużo częściej się spotyka, przy czym tutaj słowo „zarząd”, może oznaczać, że to tylko te 5 osób, które są w zarządzie. Po prostu niektóre decyzje uważamy, że powinny być przedyskutowane w szerszym gronie i wtedy się zaprasza tutaj koleżanki czy kolegów, którzy w danej dziedzinie się lepiej czują. Ale bym powiedział tak jakby całość organizacji, może nie w jednym dniu, to jednak się spotyka głównie przy realizacji konkretnych zadań w projektach.

Decyzyjność zarządu może być również powiązana z nikłym zaangażowaniem pozostałych członków stowarzyszenia. Jak wskazał to przedstawiciel jednej z organizacji:

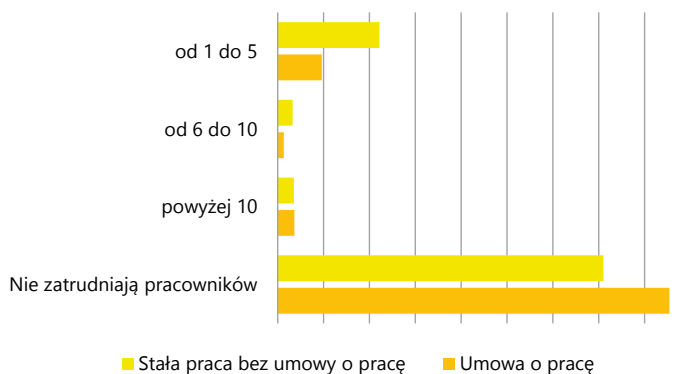
Bo zarząd jest tą grupą najbardziej zaangażowanych osób i jakby wie najlepiej co jest potrzebne. Zarząd zdecydowanie tu najlepiej działa. Natomiast, jak oddajemy inicjatywę rodzicom, [...] i na koniec mówię, jakieś skargi? Wnioski? Zażalenia? Może jakieś pomysły? Nie, nic. Wszystko jest okej, jest tak jak być powinno. No to zostawmy to podejmowanie decyzji i inicjatywy Zarządowi, żeby przynajmniej coś się działo.

Zatrudnienie

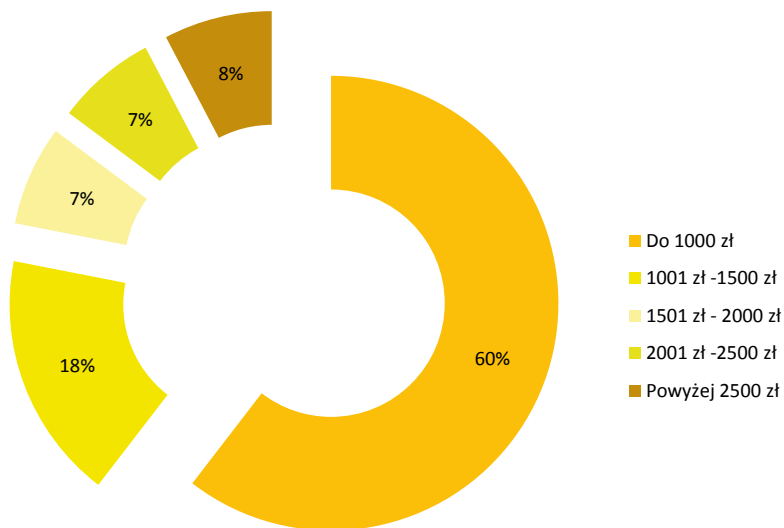
Pracowników na podstawie umowy o pracę zatrudnia 17,3% badanych organizacji. W przypadku 35,8% organizacji na rzecz organizacji stale i re-

gularnie (co najmniej raz w tygodniu) pracowały odpłatnie osoby, które jednak nie były zatrudnione na umowę o pracę (ale np. na powtarzalne umowy zlecenia, umowy o dzieło lub były to osoby prowadzące własną działalność gospodarczą). W 30,6% przypadków badane organizacje posiadają stałych współpracowników, którym od czasu do czasu (kilka, kilkanaście razy w ciągu roku) zlecają odpłatnie określone działania (np. w formie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innych umów). Natomiast 29,1% organizacji od czasu do czasu zlecała odpłatnie pewne działania osobom, które jednak nie współpracują z organizacją regularnie (tylko np. w ramach jednorazowych umów o dzieło, zlecenia lub innych umów).

Niezależnie od formy zatrudnienia większość organizacji zatrudnia raczej niewielu pracowników: od 1 do 5 osób. Organizacje zatrudniające powyżej tej liczby osób należą raczej do rzadkości. Biorąc pod uwagę organizacje zatrudniające pracowników na podstawie umów o pracę na organizację średnio



Wykres 9. Pracownicy w organizacjach

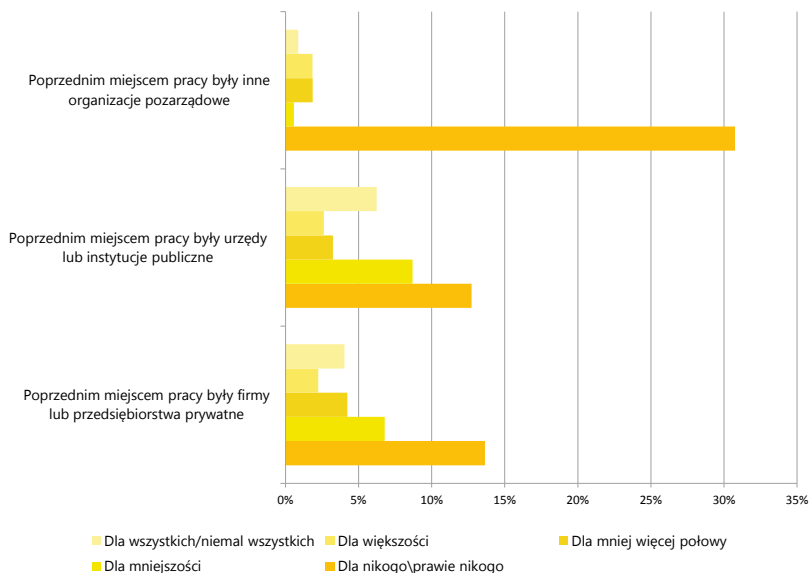


Wykres 10. Zarobki w organizacjach

przypada 5,95 etatu (z wyliczenia tej średniej została wyliczona jedna organizacja zatrudniająca większą liczbę pracowników, co w istotny sposób wpływało by na wynik średniej, który po jej uwzględnieniu wyniósłby 17 pracowników). W przypadku zatrudnienia na podstawie umów cywilno-prawnych średnio na organizację zatrudniającą przypadało 24 etaty (przy tej średniej również wyliczono jedną organizację z najwyższym deklarowanym zatrudnieniem w tej formie).

Jakość pracy pracowników oceniana jest w 44,4% badanych organizacji, z czego większości przypadków (37%) ma ona charakter nieformalny: następuje bez żadnych ustalonych procedur, 54,7% organizacji zupełnie nie ocenia pracy, natomiast 1% organizacji trudno było się zadeklarować.

Zaledwie w 7% organizacji zatrudniających pracowników przyznano któremuś z nich awans



Wykres 11. Poprzednie miejsca zatrudnienia

Tabela 3. Poprzednie miejsca zatrudnienia

	Dla nikogo\ prawie nikogo	Dla mniejszości	Dla mniej więcej połowy	Dla większości	Dla wszystkich /niemal wszystkich	Trudno powiedzieć
Poprzednim miejscem pracy były firmy lub przedsiębiorstwa prywatne	13,64%	6,78%	4,23%	2,24%	4,04%	7,30%
Poprzednim miejscem pracy były urzędy lub instytucje publiczne	12,73%	8,68%	3,24%	2,62%	6,23%	4,74%
Poprzednim miejscem pracy były inne organizacje pozarządowe	30,75%	0,58%	1,86%	1,85%	0,87%	2,33%

w przeciągu ostatniego roku. Jako główne powody braku awansów wskazywano m.in. płaską strukturę organizacyjną (64%) oraz fakt małej liczby pracowników (25%). Wśród innych przyczyn pojawiały się m.in.: brak środków, stałe zadania przydzielone personelowi czy też ogólny brak powodów.

Najczęściej wskazywanym poprzednim miejscem pracy pracowników organizacji były urzędy (np. urząd miasta/gminy, starostwo itp.) lub instytucje publiczne (np. szkoły, domy kultury, ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy itp.), następnie firmy lub przedsiębiorstwa prywatne oraz inne organizacje pozarządowe.

Sytuacje odejścia z pracy w organizacji miały miejsce w 18% organizacji zatrudniających pracowników, w tym w przypadku 7,18% organizacji były to osoby, które zostały z różnych powodów zwolnione lub nie przedłużono z nimi umów. W przypadku 33% organizacji deklarowano pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym 18,82% rzadko i bardzo rzadko, 10,45% czasami, a 4% często lub bardzo często. Z organizacji, w których zadeklarowano pracę w nadgodzinach, 59% rozlicza ją zawsze, 13,5% czasami, a 27,5% nigdy.

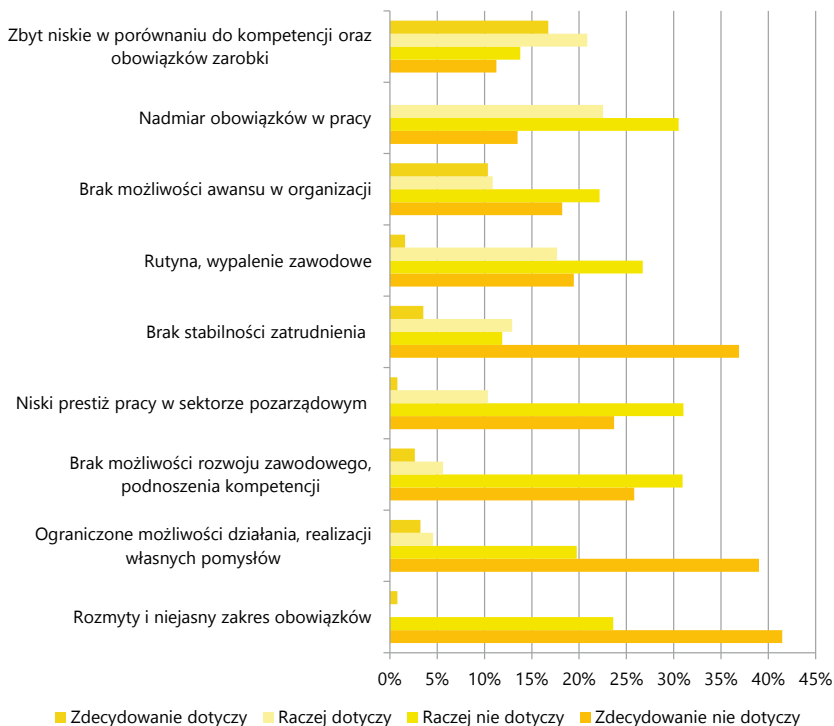
Główną formą rozwijania wiedzy i umiejętności, jaką zapewniają swoim pracownikom organizacje, są szkolenia zewnętrzne – prowadzone przez osoby spoza organizacji. Wskazało na nie 18,5% wszystkich badanych podmiotów. Drugą najbardziej popularną formą były szkolenia wewnętrzne – prowadzone przez osoby z organizacji (10,44%) oraz udział w konferencjach (7,62%). Najmniej organizacji wskazało na konsultacje, doradztwo, spotkania ze specjalistami (3,18%).

Badanym przedstawiono kilka stwierdzeń opisujących sytuację w organizacji i poproszono o wskazanie, które z nich jest im bliższe. Dla przedstawicieli i przedstawicielek większości badanych organizacji bliższe jest traktowanie odpłatnej pracy

Tabela 4. Sytuacja w organizacji

Twierdzenie 1	1	2	3	4	5	Twierdzenie 2
Stali pracownicy organizacji traktują swoją pracę jak normalne obowiązki zawodowe.	22,47%	1,03%	23,11%	25,23%	28,16%	Stali pracownicy organizacji traktują swoją pracę jako misję.
Stali pracownicy organizacji wykonują działania, które wymagają specjalistycznych umiejętności w jednej konkretnej dziedzinie.	14,19%	11,74%	19,45%	16,21%	38,41%	Stali pracownicy organizacji wykonują działania, które są różnorodne i wymagają wielu umiejętności.
Oczekujemy od stałych pracowników ścisłej realizacji wyznaczonych zadań.	8,83%	7,85%	27,43%	19,87%	36,02%	Oczekujemy od pracowników kreatywności i własnej inicjatywy w określaniu i realizacji zadań.
W organizacji są określone stałe godziny pracy, w których pracują stali pracownicy.	35,25%	10,15%	16,34%	5,19%	33,07%	W organizacji nie ma określonych, stałych godzin pracy, stali pracownicy ustalają je elastycznie.
Stali pracownicy elastycznie wybierają sobie miejsce pracy, nie muszą pracować w siedzibie/biurze organizacji.	29,70%	4,58%	23,60%	10,08%	32,05%	Stali pracownicy nie mają możliwości wyboru miejsca pracy, pracują w siedzibie/biurze organizacji.

w sektorze pozarządowym jako misji (53%). Praca w badanych organizacjach wymaga w większym stopniu wielu różnorodnych umiejętności (54%) niż wąskiej specjalizacji (26%). Organizacje oczekują od swoich pracowników kreatywności i własnej inicjatywy w określaniu i realizacji zadań (56%) bardziej niż ścisłej realizacji wyznaczonych zadań (16%). Deklaracje dotyczące rytmu pracy w organizacji rozłożyły się równomiernie pomiędzy dwa twierdzenia.



Wykres 12. Odczuwalne problemy

Tutaj wskazano zarówno na pracę w stałych godzinach (35%) jak i bardziej elastyczną (33%). Podobnie niemal równomiernie rozłożyły się odpowiedzi co do miejsc pracy, jednak z lekką przewagą w kierunku konieczności pracy w siedzibie i biurze organizacji (32%).

Jak główny odczuwalny problem w kontekście zasobów ludzkich wskazano niewystarczające zarobki w odniesieniu do kompetencji pracowników. Z tym problemem boryka się 37,62% organizacji zatrudniających personel. Kolejnymi odczuwalnymi problemami był nadmiar obowiązków (22,53%),

brak możliwości awansu (21,23%) oraz rutyna i wypalenie zawodowe (19,28%). Jako mniej odczuwalne problemy uznano brak stabilności zatrudnienia (16,45%) oraz niski prestiż wykonywanej pracy (11,15%).

W ramach badania IDI odnoszono się również do kwestii zatrudnienia w organizacjach pozarządowych. Badani przejawiają raczej pozytywny stosunek do zatrudnienia w organizacjach pozarządowych. Istotnym zastrzeżeniem, jakie mieli był jednak fakt, iż zatrudnianie pracowników jest głównie domeną dużych organizacji. Jest to związane po pierwsze z kosztami pracy, ale również z koniecznością prowadzenia rozbudowanej i co za tym idzie uciążliwej dokumentacji. Jedną z badanych osób odniosła się w następujący sposób do kwestii zatrudnienia płatnego personelu przez organizacje pozarządowe:

To jest bardzo dobre pytanie, na które 2 lata temu odpowiedziałabym zupełnie inaczej, bo kiedyś bym w życiu i w ogóle miałam straszny problem na początku z tym, żeby w ogóle brać pieniądze tutaj za pracę. Teraz to troszkę mi się zmieniło, bo zauważyłam, że jest wiele już organizacji, które zatrudniają i jest to normalny sposób zarobienia, za przeproszeniem. No, ale jednak. I mówię, kiedyś miałam z tym straszny problem, żeby wziąć te jakiegokolwiek pieniądze [...]. Bo społeczna praca członków na przykład w naszym przypadku jest dosyć duża też, ale tylko wtedy, kiedy... bo są to przede wszystkim rodzice osób niepełnosprawnych, więc oni mogą pracować, w cudzysłowie, czyli ta społeczna praca członka, tylko wtedy, kiedy dzieci są w szkole czy są na jakichś zajęciach. Jeżeli nie mają zajęć, rodzice muszą mieć, cały czas mają te dzieciaki pod opieką. No więc fajnie, że jest personel, który wszystko robi, przygotowuje, nie? Natomiast mówię, byłby z tym problem, że, no mówię, tak jak teraz jest już godzina po szkole

i nikogo nie ma. No dzisiaj jest w ogóle wyjątkowy dzień, ale normalnie do południa 2-3 osoby też tutaj są z Zarządu na przykład, czy nawet spoza Zarządu, które przyjeżdżają, coś tam robią, pomagają czy po prostu im się nie opłaca jechać do domu, więc jak najbardziej też tutaj dużo rzeczy robią.

Badanych poproszono również o wskazanie szans i zagrożeń wynikających z zatrudniania pracowników przez organizacje pozarządowe oraz pracy w organizacji pozarządowej. Przedstawiciel jednej z organizacji wskazał na brak stabilności takiego zatrudnienia:

No niestety, no rzeczywistość polska pokazuje, że działamy w organizacjach od, projektu do projektu, no i to jest to zagrożenie, że może być fajny pracownik, który nam ucieknie, bo będzie szukał stabilniejszej pracy. Mało jest organizacji, przynajmniej na lokalnym rynku, jeżeli mówimy o kujawsko-pomorskim, które mogłyby sobie pozwolić na długoterminowe, większe zatrudnienie etatowych pracowników, taka jest prawda. Ja słyszę o potentatach, którzy też ograniczają zatrudnienie i to w takim dziale na przykład jak dział księgowy, no to nie są stabilne organizacje.

Wskazano również na ryzyko utraty płynności przez organizacje w związku z kosztami pracy:

...no bo mogą sobie tylko wyobrazać, że powiedzmy koszty przerosną, koszty utrzymania tych pracowników przerosną możliwości organizacji. I to jest chyba największe zagrożenie, które ja w tym momencie widzę.

Jako plusy wskazano przykładowo profesjonalizm pracowników i ułatwienie pracy w organizacji:

Natomiast plusy, no tak jak powiedziałam, zupełnie inaczej ta organizacja funkcjonuje, ma jakąś ciągłość. Ten ktoś dba o to, żeby dokumenty były porządnie posegregowane, pilnuje terminów i tak dalej. No my tutaj nawzajem musimy sobie

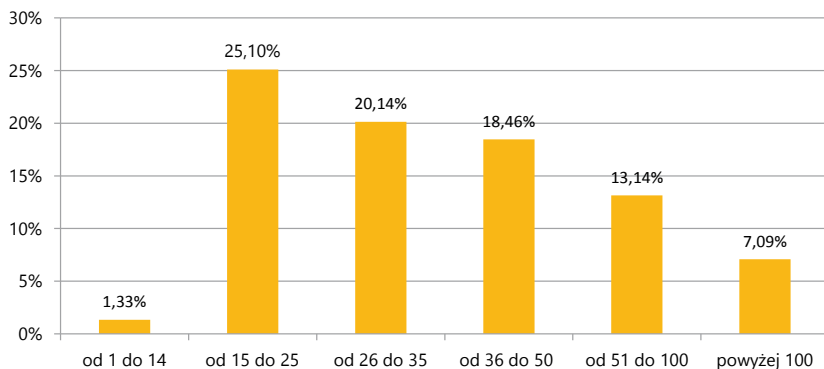
o terminach przypominać, telefony jakieś najprostsze. Ja, żeby obdzwonić wszystkich i zaprosić na zebranie, bo nawet spośród tych 28 osób nie każda się posługuje internetem, więc muszę dzwonić. To wie Pani, Pani sobie wyobraża, jak się dzwoni, to każdy chce parę słów zamienić. No to pół dnia. No a taki sekretarz czy sekretarka wtedy byłaby bardziej usprawiedliwiona. Już nawet nie chodzi o to, że ten czas musiałaby taki sam poświęcić. Mnie nie wypada tak... Raz tylko próbowałam wysłać SMS-y. To potem mam wrażenie, że nie każdemu się to podobało. Więc na razie wydaje się, że trzeba... A jakby sekretarz wysłał SMS-y, to już by mogło być inaczej. W każdym razie ja muszę dzwonić i muszę jeszcze chwilę pogadać.

Większość organizacji, które posiadają członków, ma ich od 15 (minimalna wymagana liczba członków dla stowarzyszenia) do 25 (25,1%). Co piąta organizacja ma od 26 do 35 lub od 36 do 50 członków (odpowiednio 20,14% i 18,46%). Powyżej 50 członków ma 13,14% badanych organizacji, natomiast powyżej 100 osób 7,09%³. Biorąc po uwagę liczbę osób, które aktywnie włączają się w życie organizacji, uczestniczą w jej pracach i poświęcają jej swój czas, są to raczej mniejsze grupy osób. W przypadku 40% organizacji jest to do 14 osób, natomiast w 17% przypadków grupy te liczą do 25 osób. 21% organizacji ma powyżej 25 aktywnych członków.

Z badań jakościowych wyłania się mieszany obraz aktywności członków. Uczestnicy wywiadów odczuwają fakt obciążenia problemami z zaangażowaniem członków. Dla organizacji ważne jest, aby jej członkowie byli zaangażowani, jednak sami liderzy zdają sobie sprawę, że nie zawsze jest

Członkowie organizacji

³ Brak sumowania do 100% wynika z nieuwzględnienia kategorii *brak danych, nie dotyczy* oraz *trudno powiedzieć*.



Wykres 13. Liczba członków organizacji

to możliwe. Istotne jest to, że nie ma przymusu uczestnictwa w organizacji. Ciekawie zagadnienie zaangażowania opisała przedstawicielka jednej z młodych, wielkomiejskich organizacji:

... dlatego, mówię, to są ludzie aktywni, to są ludzie, którzy naprawdę wiedzą, co tu trzeba zrobić na tym osiedlu. Natomiast wcale mi nie zależy na tym, żeby przychodzili jacyś ludzie tak sobie, bo się trzeba gdzieś zapisać, bo może być ciekawie, a potem no... Nie mamy żadnej bariery. Na przykład my mamy 2-złotowe składki miesięczne, [...] ale zdarzyło się, że ktoś się wycofał z tego powodu, że go nawet na te 2 złote nie stać. Znaczący na początku nie zapisał się po prostu na tym zebraniu organizacyjnym, założycielskim. No i stąd właśnie te nasze starania o obniżenie tych opłat za mieszkania.

Badani zwrócili uwagę, że członkowie organizacji preferują rolę wykonawcy aniżeli pomysłodawcy. Przeważnie to na liderach lub zarządzie spoczywa rola inicjatora działań. Niestety jednym z negatywnych aspektów takiej sytuacji jest wypalenie zawodowe liderów. Jak wspominał to jeden z członków organizacji:

To jest niestety tutaj pięta Achillesowa nasza, ponieważ właśnie ta aktywność ze strony szeregowych członków stowarzyszenia jest niewielka. Oni raczej chcą być realizatorami niż pomysłodawcami i z tą aktywnością jest słabo. I niestety cała tak koncepcyjna sfera znowu jest na barkach zarządu i to jest ciężkie [...]. Chciałbym to zmienić, jako prezes. Chciałbym zdecydowanie zmienić, bo fajnie jest mieć charyzmatyczną osobę, która..., autoreklama, fajnie jest mieć charyzmatyczną osobę, która ciągnie to stowarzyszenie do przodu, ale to jest męczące na dłuższą metę. Bo za tym też idzie to, że od pomysłu do realizacji i teraz w momencie, kiedy ja mam pomysł, ja realizuję od A do Z wszystko, właściwie tylko mam biernych takich współpracowników. Tak, to, to jest dla mnie męczące, kiedy ja muszę wyznaczać zadania i je nadzorować, silnie nadzorować, to tak jak ja bym to realizował. Gdyby ludzie prowadzący moje pomysły mieli swoje wyćinki, nie wiem jak to można powiedzieć, takie taki podział kompetencji, czy podział gdyby w stowarzyszeniu istniało coś takiego jak taki podział zadań, kompetencji, takie.

Z pomocy i wsparcia wolontariuszy w ciągu ostatniego roku korzystało 57,9% badanych organizacji. W jednej piątej z organizacji (19,4%) angażuje się od 1 do 5 wolontariuszy, w 14,3% organizacji jest to od 6 do 10 wolontariuszy, w 13,5% jest to od 11 do 25 wolontariuszy, natomiast 7,4% organizacji ma powyżej 25 wolontariuszy. Biorąc pod uwagę wolontariuszy, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy angażowali się w pracę organizacji regularnie i często (czyli podejmowali działania na rzecz organizacji przynajmniej raz w miesiącu) najwięcej organizacji angażowało w takie regularne działania od 1 do 5 wolontariuszy (27,9%), 10,2% organizacji angażowało do nich od 6 do 10 wolontariuszy, na-

Wolontariusze

tomiast 7,6% badanych organizacji włączało w pracę powyżej 10 osób.

Prowadzone wywiady pogłębione wskazały na istotną rolę pomocy świadczonej przez wolontariuszy dla wielu organizacji. Podobnie jak miało to miejsce w badaniach z 2012 roku dominują dwie podstawowe grupy wolontariuszy. Pierwszą z nich są wolontariusze „akcyjni” współpracujący z organizacją sporadycznie, ale w dużej liczbie. Drugą kategorią są wolontariusze „stali”, których jest zdecydowanie mniej, są oni jednak zdecydowanie bardziej przywiązani do swoich organizacji. Często od stałych wolontariuszy wymaga się więcej pod względem wiedzy i umiejętności, jednak również więcej inwestuje się w ich rozwój.

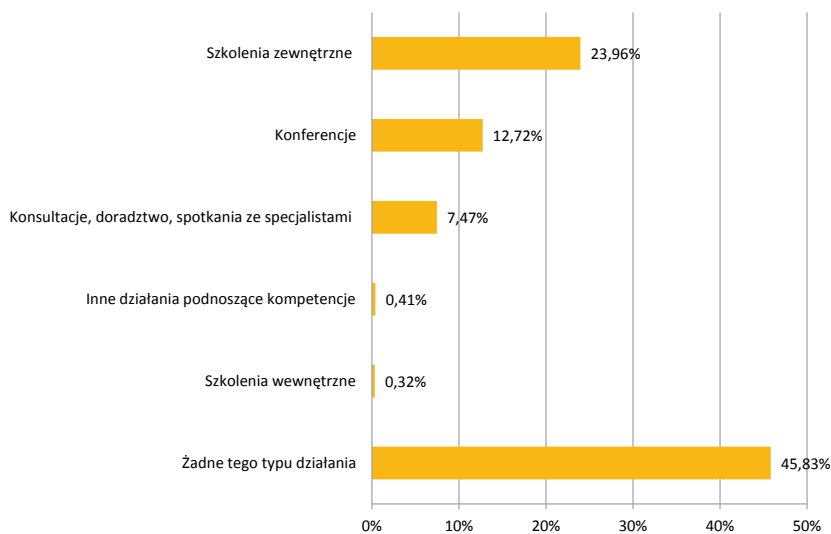
Ważnym źródłem wolontariuszy są szkoły, jak wskazała jedna z organizacji wielkomiejskich:

...to znaczy wolontariat nam się zawsze kojarzy z młodzieżą, prawda, przede wszystkim. Natomiast próbowaliśmy w ramach kawiarenek obywatelskich zadać im pytanie, właśnie czego oni, młodzi ludzie, chcą na osiedlu. Porażka totalna, nikt nie przyszedł, nikt młody. Poza ludźmi od nas, którzy są młodzi, ale to już trochę inny „szczebel” młodości. To ludzie tacy liceum, studia, nie. [...] Natomiast mieliśmy początkowo pomysł, jak dostaliśmy pieniądze, na kurs komputerowy, żeby zaangażować młodzież z liceum, trzeciego. Ale od razu dyrektor mi powiedział, wie pani co, bardzo oporna młodzież, jeśli chodzi o wolontariat. Może ktoś, gdzieś, może pojedyncze osoby coś tam robią na własną rękę, natomiast jak przychodzi [moment – autorzy], żeby dali coś z siebie, ktoś im tutaj proponuje, no nie.

Badani starają się w codziennej pracy unikać zbędnej formalizacji działań. Jest to również ewidentne w przypadku wolontariuszy. Jak stwierdził przedstawiciel jednej z badanych organizacji:

... tylko, że nie jest wina wolontariuszy, ale ten wymóg zawierania umów i rozliczania się potem,

składania sprawozdań jest absurdalny w przypadku naszym, gdzie wolontariusze to my i nasi przyjaciele. I właściwie czuję się poniżany, powiem, no prosto czuję się poniżany, że ja się muszę z tego rozliczać. Tak jakby za tym miało stać jakieś podejrzenie, że my może coś kręcimy, czy jeszcze jakieś, obrzydliwe, SB-ckie wręcz, naprawdę. Tak gdzieś to pójdzie to może Pan mnie zacytować, że to jest system, który zmierza do absurdu, no naprawdę do absurdu. Chociaż staram się, jednak zawsze szukam nawet w najbardziej sytuacji takiego światełka, jądra racjonalnego, że ja rozumiem, że w pewnych szczególnych okolicznościach, a to są właśnie te, gdzie są pieniądze, gdzie ludzie, no to przecież wiem, bo ja jestem, mówię, często po drugiej stronie i widzę jak ludzie..., nawet katolickie organizacje jak kombinują, na przykład zawyżają budżety, wyceniają sobie pracę wolontariuszy, no teraz tam coś uregulowano jakieś stawki,



Wykres 14. Formy wsparcia

nie, ale to też... To znaczy praca wolontariusza za tyle i tyle złotych, no to jest oksymoron, no.

Badani wspomnieli również o możliwych ryzykach związanych z wolontariatem:

...To często jest tak, że zanim do tego dojdzie jest bardzo dużo problemów z tego wynikających. Dużo osób przychodzi, raz się pojawi, znika, nie dając znaku życia. Też przychodzą osoby, które jakby szukają w tych placówkach wsparcia dla siebie, pod tym wzniosłym celem, że chcą pomóc innym, a po kilku spotkaniach się okazuje, że to te osoby przychodzą u nas...

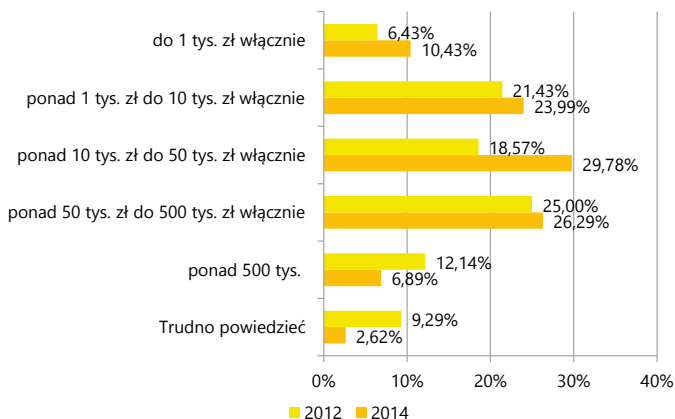
Formy wsparcia i rozwoju kompetencji oferowane wolontariuszom to przede wszystkim szkolenia zewnętrzne – prowadzone przez osoby spoza organizacji (np. firmy szkoleniowe, inne organizacje, urzędy). Na tę formę wskazało 23,96% badanych. Mniej popularną formą są konferencje, na które wskazało 12,72% oraz konsultacje, doradztwo ze specjalistami (7,47%).

FINANSE W ORGANIZACJACH

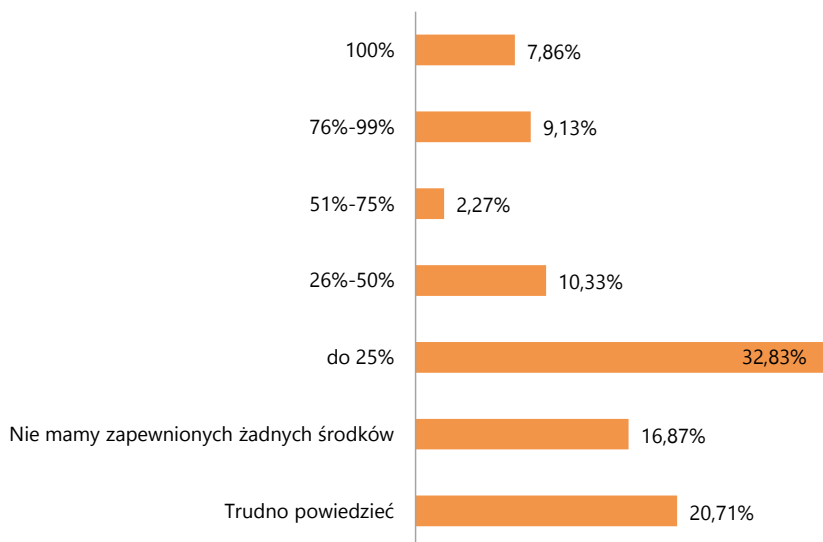
Sytuacja finansowa organizacji jest jednym z najistotniejszych aspektów związanych z jej działalnością i stabilnością. Badani zostali poproszeni o udzielenie podstawowych informacji na temat sytuacji materialnej prowadzonych podmiotów. Poruszono również kwestie źródeł finansowania organizacji oraz posiadanego majątku. Niezwykle ciekawe odpowiedzi dotyczą poglądów związanych z prowadzeniem przez NGO działalności gospodarczej oraz odpłatnej statutowej.

Analizując przychody organizacji można wyróżnić pod ich kątem pięć podstawowych podgrup. W badanej grupie jest 10,43% organizacji o bardzo małych przychodach rocznych – do 1 000 złotych. W porównaniu z 2012 rokiem nastąpił spadek liczby organizacji znajdujących się w tej grupie. Drugą wyróżnioną kategorią są organizacje o małych przychodach – od 1 000 do 10 000 złotych, która stanowi 23,99% badanych organizacji. Najliczniejszą grupą są organizacje, których roczny przychód wyniósł od 10 000 zł do 50 000 zł. Taki przychód zadeklarowało 29,78% organizacji. Jest to również jedyna grupa, w której nastąpił istotny wzrost w stosunku do 2012 roku (przyrost o 11,21%). We wzroście o 11% kategorii 10 000 – 50 000 zł widać wskazywany we wcześniejszych badaniach proces tworzenia się „klasy średniej sektora”. Z jednej strony można do niego podejść jako zjawiska pozytywnego, spada liczba organizacji z budżetem poniżej 1 000 zł. Z drugiej jednak strony widać też znaczny spadek liczby organizacji z budżetem powyżej 500 000 zł. Grupa o wysokim przychodzie od 50 000 zł do

Podstawowe informacje



Wykres 15. Przychody organizacji



Wykres 16. Dostępna ilość środków na funkcjonowanie do końca roku

50 0000 zł stanowi 26,29% populacji, a grupa o najwyższych przychodach powyżej 500 000 zł 6,89%.

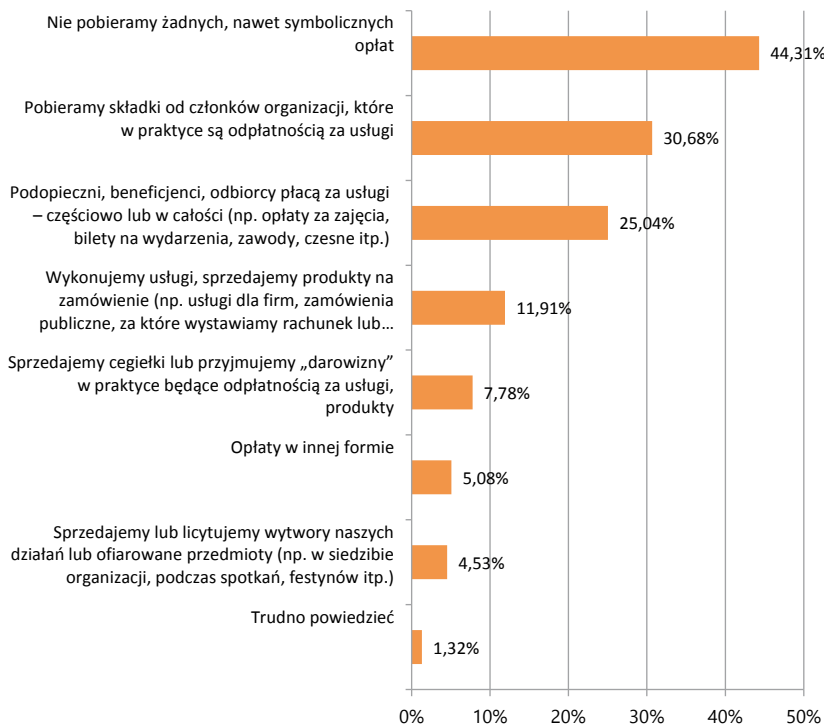
W 2014 roku 11,9% w funkcjonowaniu badanych organizacji były miesiące, w których nie było w stanie zapłacić w terminie należności za dostarczone towary lub usługi (w tym wynagrodzenia pracowników lub współpracowników), z czego dla większości z nich (51%) były to jeden lub dwa miesiące w roku.

Zapytaliśmy także o to, jaką część środków finansowych, niezbędnych do funkcjonowania do końca roku miały zapewnione w momencie badania (stan na marzec 2015). Zaledwie 7,86% organizacji dysponowało takim środkami, 11,4% miało połowę potrzebnych środków, natomiast 16,87% nie miało ich wcale.

Trochę ponad połowa organizacji (54,37%) pobiera opłaty (całociowe lub częściowe) za swoje produkty i/lub usługi. Najwięcej z nich (30,68%) robi to nieformalnie, poprzez pobieranie składek, które są *de facto* opłatami za świadczone usługi. Organizacje pobierają również opłaty od swoich beneficjentów (25,04%). Część organizacji prowadzi tradycyjną sprzedaż produktów i usług (11,91%). W najmniejszym stopniu organizacje prowadzą sprzedaż cegiełek lub przyjmowanie „darowizn” w praktyce będące odpłatnością za usługi, produkty (7,78%).

19,1% badanych organizacji prowadzi odpłatną działalność pożytku publicznego, a 8,8% działalność gospodarczą. Organizacje te realizują bogaty zakres usług od kursów i szkoleń przez badania naukowe, usługi poligraficzne po wynajem lokali. Zysk z działalności gospodarczej zadeklarowało 43% organizacji, jednak udział przychodów z działalności gospodarczej nie przekracza 10% ogółu przychodów.

Działalność odpłatna i gospodarcza



Wykres 17. Pobieranie opłat

Zagadnienia związane z działalnością odpłatną oraz gospodarczą zostały również poruszone podczas wywiadów indywidualnych. Zdania co do pobierania przez organizacje opłat za swoje usługi i produkty wśród przedstawicieli badanych organizacji są podzielone. Osoby mówiące o negatywnym aspekcie takich działań wskazywały na ich wymiar społeczny i pewną sprzeczność z misją. Tak jak w przypadku jednej z młodych wielkomiejskich organizacji:

Uważam, że jest czymś niedobrym praktyka, sam jestem zdziwiony jak to..., to nie jest kwestia moral-

ności, to po prostu komplikuje i psuje pewne relacje, zaczyna dzielić ludzi na „frajerów”, „cwaniaków”, lepszych, gorszych. Nie, działalność prospołeczna powinna być oddzielona do maksimum od działalności pro publico bono. I to samo dotyczy diet radnych, diet, które widzimy w skali kraju, Unii Europejskiej. Wszędzie gdzie się to pojawiło, prawie wszędzie, niestety, pieniądź zwycięża nad postawą pro społeczną

Podobne wątpliwości miał przedstawiciel organizacji z małego miasteczka:

Jeżeli jest stowarzyszenie [...] ma działać dla społeczności, tak, czyli dla obywateli czy dla ludzi, którzy, dla mieszkańców danego regionu, to nie może być odpłatne, bo to jest, jak już będzie odpłatne to już nie jest to stowarzyszenie tylko to jest instytucja komercyjna, która zaczyna zarabiać pieniądze .

Problemem, jaki wskazywano jest również odbiór społeczny jaki może powodować prowadzenie działalności odpłatnej:

Być może, że pojedynczy ludzie myślą sobie tak: to tak naprawdę nie jest działalność społeczna, jak oni tam coś robią, to znaczy zarabiają i nie wiadomo wtedy, czy na działalności gospodarczej, czy na działalności odpłatnej pożytku publicznego. Natomiast większość chyba się orientuje, że tutaj podstawowym profitem, to jest satysfakcja z tego, co się robi, a nie zarobek.

Mimo to wielu przedstawicieli organizacji odniosło się pozytywnie do tej formy działalności. Jak stwierdził to przedstawiciel jednej z wielkomiejskich organizacji:

... w ogóle kategoria moralna tu dla mnie czy niemoralna i ja nie widzę takiego problemu jeżeli oczekujemy od organizacji usługi, produktu na rynkowym poziomie, no to, przepraszam bardzo, ale to musi kosztować. To podstawowy rachunek ekonomiczny wskazuje, że trzeba za to zapłacić. No chyba, że organizacja naprawdę posiada własne środki i jest w stanie przeznaczyć, nie wiem, właśnie na jakąś

usługę czy produkt. Ale chociażby materiały, które trzeba zakupić, tak, żeby coś, cokolwiek wyprodukować, czy materiały, które są niezbędne do różnych form działań usługowych. Jak to zrobić bez pieniędzy? Przecież to samo co robi organizacja trzeba by zapłacić każdemu innemu podmiotowi rynkowemu. Nie widzę tu kwestii moralnej, niemoralnej [...]. Trzeba jasno powiedzieć na to bierzemy pieniądze i to wszystko. Jeżeli bierzemy na materiały plastyczne dla dzieci, to bierzemy na materiały plastyczne dla dzieci, kropka, i to jest jasne i oczywiste. Ale nawet, jeżeli świadczylibyśmy usługę właśnie komercyjną może tu być problem taki, że w przypadku działalności gospodarczej może ludzie..., ale kto analizuje to, co się dalej dzieje z pieniędzmi zarobionymi. Myślę, że chyba, no nie, no jasne, że są ludzie, którzy pewnie będą szukali, tak, dziury w całym, ale to tak samo będą szukali i w organizacji, i w każdym innym podmiocie biznesowym, wydaje mi się.

Jedna z przedstawicielek organizacji wspomniała również, że opłaty mogą mieć pozytywny wpływ co do szanowania usług świadczonych przez organizację:

Nie za wszystkie usługi powinno się płacić, ale w większości symboliczne opłaty są dobre, dlatego, że ludzie wtedy bardziej szanują i wiedzą, że ktoś włożył tę pracę i pieniądze w jakieś działanie. Choćby nie wiem, jeśli organizujemy, wiadomo, za piknik czy za festyn nikt nie będzie pobierał opłat, ale jeśli już tam prowadzone są warsztaty, to nawet symboliczna opłata, ludzie inaczej do tego podchodzą i szanują to co tam jest.

Organizacje już prowadzące działalność odpłatną lub gospodarczą widzą jednak pozytywne aspekty tej działalności:

No chociażby takie, że przed chwilą powiedziałam, musimy mieć na każdy projekt wkład własny. Nie ma nigdy żadnego projektu sfinansowanego przez darczyńcę, zawsze jest współfinansowanie,

dofinansowanie i z czegoś ten wkład własny mamy. Tak, 1% owszem, wpływa, z roku na rok jest coraz mniejszy, bo z roku na rok jest coraz więcej organizacji i tych pieniędzy jest coraz mniej, na niewiele starczą. Jeżeli wpłynię do nas 15 000 to nie jest jakaś nie wiadomo jaka kwota żeby szaleć przez rok i robić nie wiadomo co. Tak, że, no niestety, a to jest w ramach po prostu działalności takiej odpłatnej, no to tak zbieramy na szkolenia, tak, na coś żeby coś zrobić. Zawsze łatwiej jest zrobić jak się więcej osób na to złoży, niż jedna, nie.

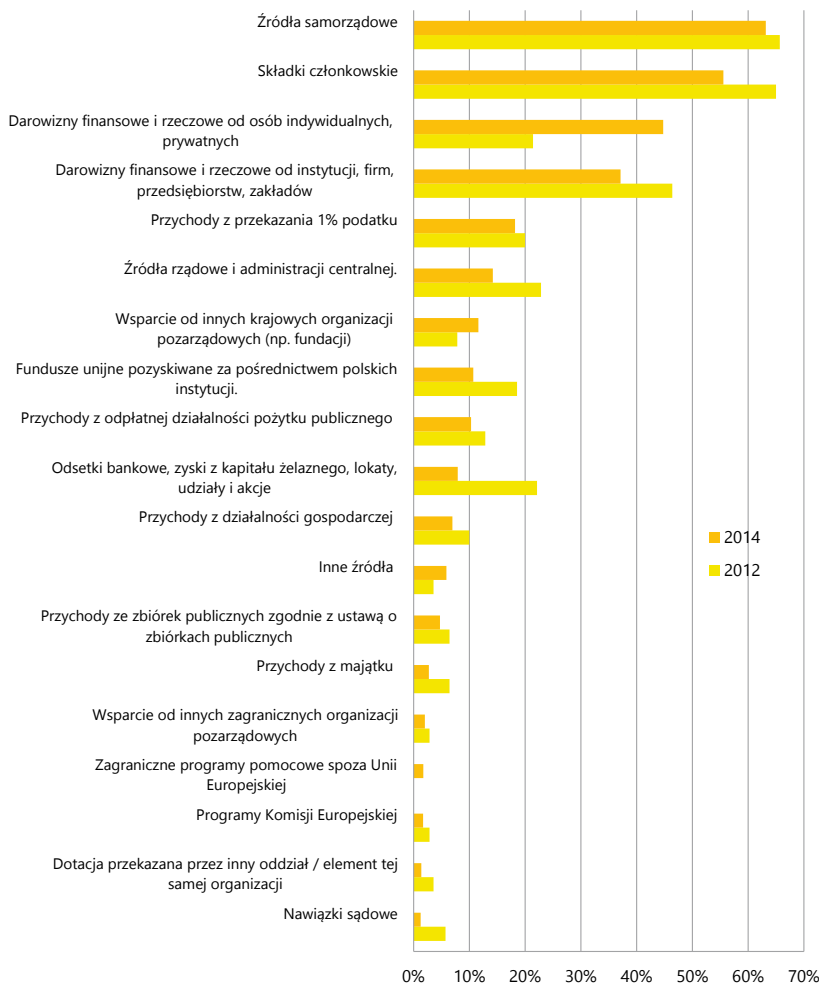
Część organizacji boi się podejmowania tego rodzaju działalności, szczególnie formalności związanych z nimi:

My akurat nie prowadzimy ani odpłatnej, ani gospodarczej, więc trudno mi powiedzieć. Natomiast, bo my się boimy po prostu tych wszystkich formalności z tym związanych, więc trudno mi powiedzieć tak naprawdę czy to jest dobre.

To zależy jak by było z tymi wszystkimi rozliczeniami, formalnościami. No to jednak jest już sam wpis do ewidencji, to jest bodajże chyba 600 złotych czy coś takiego, no to już jest duży wydatek pierwszy. Więc raczej chyba nie byłoby to dobre, aczkolwiek wiem, że są organizacje, które świetnie sobie z tym radzą i jest to jakieś tam, dodatkowe źródło dochodu, więc czemu nie.

Niezmiennie najpopularniejszym źródłem finansowania dla organizacji pozarządowych z województwa kujawsko-pomorskiego są źródła samorządowe, na które wskazało 63,19% badanych. Na kolejnym miejscu znajdują się składki członkowskie (55%). Mniej niż połowa badanych organizacji korzysta z takich źródeł finansowania jak: darowizny finansowe i rzeczowe od osób indywidualnych, prywatnych (44,79%) oraz darowizny finansowe i rzeczowe od instytucji, firm, przedsiębiorstw,

Źródła finansowania



Wykres 18. Źródła finansowania

zakładów (37,13%). W stosunku do 2012 roku istotne różnice zaistniały w kilku kategoriach. Przede wszystkim dwukrotnie zwiększyła się liczba organizacji korzystających z darowizn od osób indywi-

dualnych. W 2012 roku korzystanie z tego źródła deklarowało 21,43% badanych organizacji, natomiast obecnie jest to już 44,79% organizacji. O prawie połowę spadła liczba organizacji korzystająca z odsetek bankowych, zysków z kapitału żelaznego, lokat, udziałów i akcji. W 2014 roku z tego źródła korzystało 14,24%, a obecnie jest to 7,9%. Od 2012 roku można zauważyć większe spadki również w przypadku korzystania z takich źródeł jak składki członkowskie (spadek o 9,41%) i darowizny od firm (spadek o 9,3%).

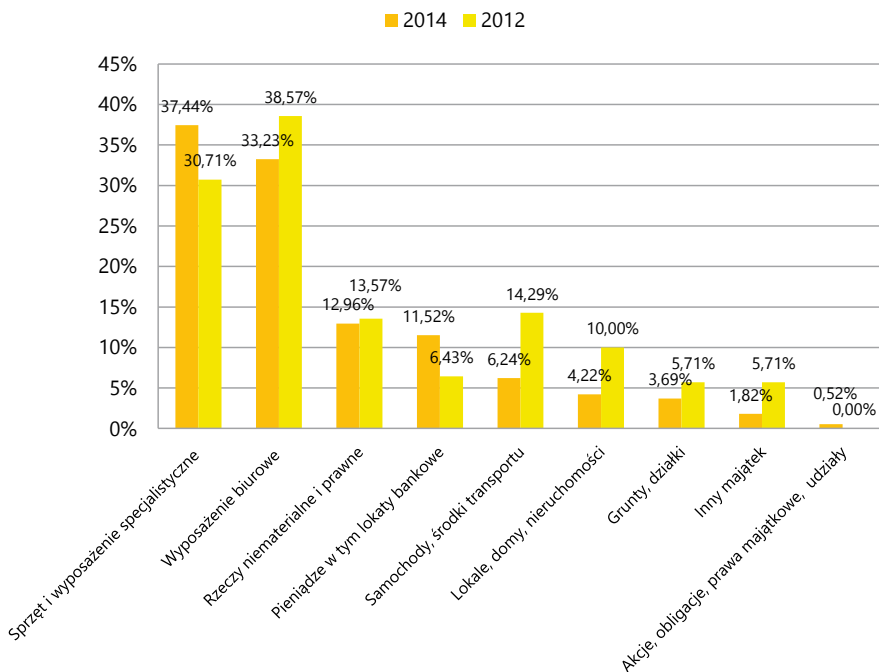
Mała część organizacji (5,4%) w 2014 roku korzystała do realizacji swoich celów z wirtualnych platform pozwalających zebrać środki od osób indywidualnych przez internet (tzw. *crowdfunding*).

Od 2012 roku zmieniła się struktura majątku jakim dysponują organizacje. Wzrosła liczba organizacji posiadających wyposażenie biurowe, środki finansowe (w tym lokaty bankowe). Spadała natomiast liczba organizacji posiadających wyposażenie specjalistyczne, środki transportu oraz nieruchomości. Stan majątku i rezerw gotówkowych jest jednak nadal bardzo słaby.

Pod kątem prowadzenia księgowości przez organizacje okazało się, że w 36,5% prowadzi ją osoba zajmująca się księgowością zawodowo. W 31,5% prowadzi ją firma zajmująca się księgowością, w 27,6% prowadzi ją osoba, która nie zajmuje się księgowością zawodowo, natomiast 4,4% organizacji nie prowadzi księgowości.

Podczas wywiadów IDI jedną z najczęściej wskazywanych przez organizacje bolączek związanych ze stanem majątkowym i zasobami była kwestia braku lokalu. Brak lokalu jest również elementem blokującym rozwój i działania organizacji. Jest to ważne dla organizacji funkcjonujących niezależnie od tego czy w największych czy najmniejszych

Majątek i inwestycje



Wykres 19. Majątek organizacji

miejsowościach. Jak opowiedziała przedstawicielka młodej organizacji z dużego miasta o podstawowych potrzebach organizacji proponując również pewne rozwiązania:

Lokal. Przede wszystkim lokal. My działamy na moim sprzęcie, na sprzęcie ludzi [...]. Natomiast to, że nie mamy lokalu, to nas blokuje bardzo. Bo gdybyśmy mieli dyżury, powiedzmy 2-3 razy w tygodniu, ludzie by mogli do nas przychodzić, mogliby mówić. No to zupełnie inaczej moglibyśmy się rozwinąć. Ci starsi już ludzie, co nie korzystają z internetu, no to są właśnie ci, którym brakuje na opłaty [...]. Tak, że to nas strasznie blokuje. Gdy chodziliśmy na te spotkania organizowane przez urząd miasta, wszędzie

mówimy o tym. Przecież to nie może być tak, żeby organizacja z powodu tego, że nie stać tam na 500 czy ileś złotych na wynajęcie sali w pobliskiej szkole, choćby w piwnicy, no żeby po prostu tak była blokowana. I usłyszeliśmy wiele historii. Mamy specyficzną działalność, ale usłyszeliśmy o ludziach co niepełnosprawnym pomagają i tak dalej. I też wszyscy w swoich własnych mieszkaniach musieli pozakładać te siedziby. To nie chodzi o to, żebyśmy mieli coś tylko i wyłącznie na nasz użytek. My moglibyśmy się z tymi organizacjami po prostu wymieniać. Mielibyśmy jedną salę, powiedzmy w szkole, bo te szkoły są niewykorzystane tutaj na osiedlu, zwłaszcza popołudniu. Przychodzilibyśmy my 2 czy 3 razy w tygodniu w takich godzinach, oni po nas albo przed nami. Mnóstwo rzeczy można by tą jedną salą zatłatwić. A dla miasta jaki to koszt? No ile tam my jakiegoś prądu byśmy zużyli? Zresztą nawet moglibyśmy jakieś symboliczne opłaty powiedzmy za prąd wnosić, dlaczego nie? Tylko nie za tą salę, za te metry kwadratowe po jakichś szalonych cenach.

Obraz taki popierają jeszcze bardziej stwierdzenia przedstawicieli organizacji z małego miasteczka:

No więc tak przede wszystkim co jest bolączką, nie mamy swojego miejsca. Mamy tylko adres. A całe biuro jest w moim domu i to jest problem. Mamy na przykład dużo książek, te nasze prospekty czy na przykład katalogi wystaw i tak dalej, to mamy w Domu Kultury. A wszystkie dokumenty, wszystko ja mam w domu i to jest niedobre. I tak od lat. Po drugie, mamy kupę strojów, bo przecież tak jak robimy widowisko, to co roku przybywają jakieś stroje, bo to różne epoki są historyczne. Liceum ogólnokształcące udostępniło mi swoją rekwizytornię, gdzie tam mamy składowane stroje i mnie rozpacz czarna ogarnia, bo młodzież tam sama gospodarzy i dużo rzeczy poginęło. Więc od lat już proszę i ostatnio na komisji kultury właśnie w urzędzie, w radzie

mówiłam, żebyśmy mieli gdzie się podziąć, te nasze kłamoty wszystkie. To jest nasza bolączka.

Nawet w przypadku, gdy organizacja posiada już jakąś własną przestrzeń bywa ona niewystarczająca dla jej potrzeb:

Na pewno przydałby nam się lokal, bo mamy wydzielone pomieszczenie biurowe, z którego korzystają trzy organizacje pozarządowe. Mamy swoją szafę, ale nie chcemy być uzależnione. Nie chcemy żeby ktoś musiał czekać, w swoim prywatnym czasie po pracy, no bo nasze spotkania odbywają się późnymi popołudniami czy wieczorami i jeżeli korzystamy z biur urzędu czy Domu Kultury to ktoś z pracowników musi zostać. A gdybyśmy miały swoje, chociaż małe pomieszczenie, to już chociażby spotkania Zarządu czy spotkania organizacyjne jakiejś grupy osób [mogłyby się w nim odbyć - autorzy]. No najczęściej to się odbywa u mnie w domu.

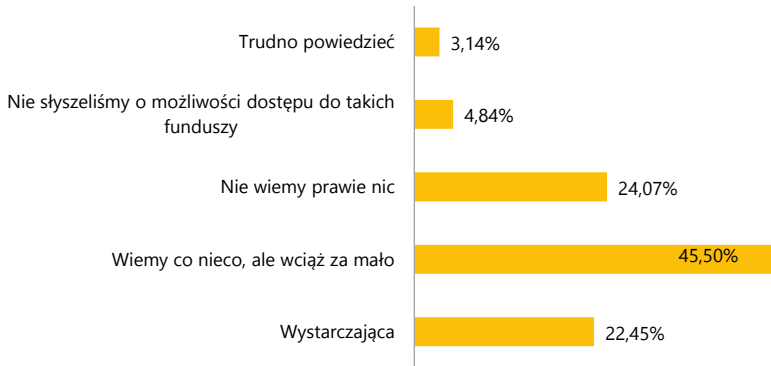
ŚRODKI UNIJNE

Rok 2015 jest ostatnim rokiem wydatkowania środków w ramach budżetu Unii Europejskiej na lata 2007-2013. Badane organizacje zostały zapytane o wydatkowanie tych środków w ramach swojej działalności. Korzystanie ze środków unijnych zadeklarowało 29,8% organizacji, 21,8% jako organizacje wnioskujące, a 7,9% jako członkowie partnerstwa. Większości z aplikujących (76%) udało się uzyskać dofinansowanie. Dalsze 22,2% organizacji starało się uzyskać dofinansowanie ze środków UE, z czego 17,3% jako organizacja składająca, a 4,9% jako partnerzy. Z organizacji ubiegających się o dotację ciągu ostatnich 3 lat większość organizacji (55%) ubiegała się o nie od 2 do 5 razy, 32% raz, 2,5% powyżej 6 razy.

Bardziej skłonne do aplikowania po środki unijne są organizacje wiejskie (30%), natomiast zdecydowanie najmniejsze zainteresowanie wykazywały organizacje ze średnich miast (od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców).

Tabela 5. Aplikowanie po środki

Wnioskowanie o fundusze UE	wieś	miasto poniżej 50 tys.	miasto 50-200 tys.	miasto pow. 200 tys.
Jako organizacja wnioskująca	30,61%	18,42%	9,52%	18,67%
Jako członek partnerstwa	12,24%	5,26%	4,76%	6,67%
Nie wnioskowała	51,02%	76,32%	85,71%	74,67%
Trudno powiedzieć	6,12%	0,00%	0,00%	0,00%

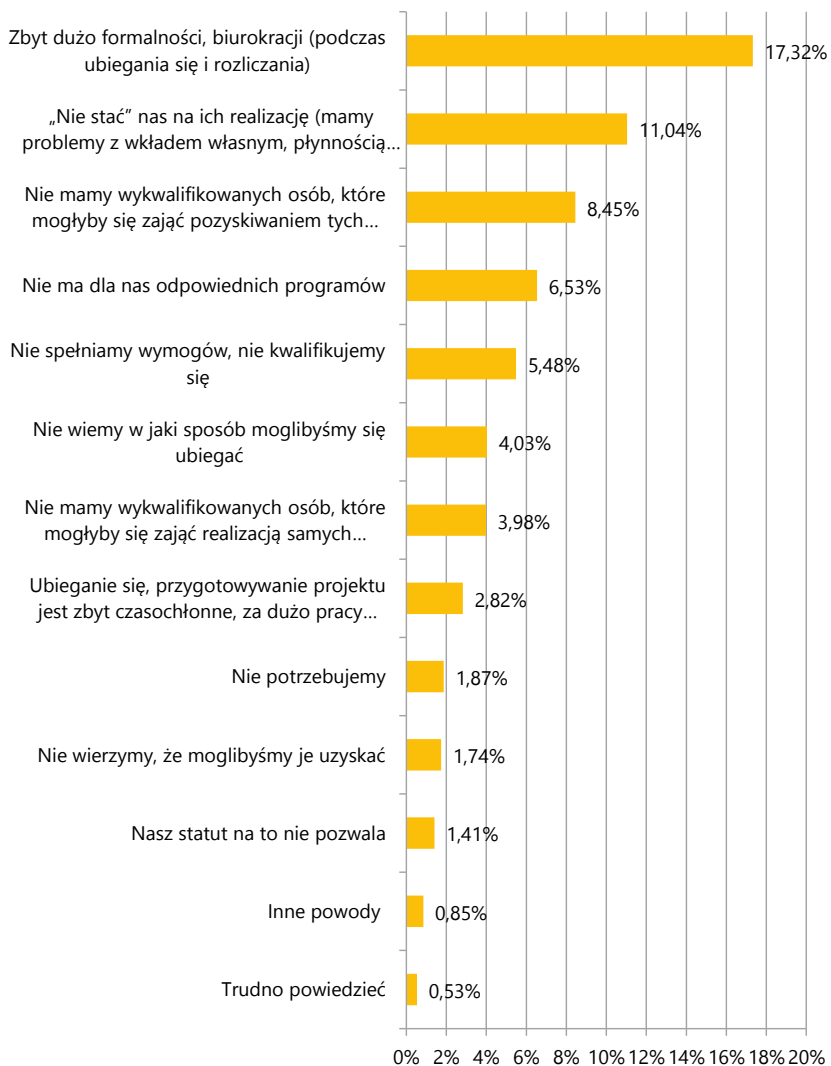


Wykres 20. Wiedza o funduszach UE

67,95% badanych organizacji zadeklarowało, że w organizacji jest wiedza na temat możliwości dostępu do funduszy unijnych oraz ubiegania się o środki Unii Europejskiej w ramach nowej perspektywy finansowania na lata 2014-2020. Co czwarta z badanych organizacji nie posiada takiej wiedzy.

Połowa przedstawicieli organizacji, zapytana o zamiar ubiegania się o środki unijne w przyszłości, zadeklarowała chęć aplikowania o nie, z czego 23,2% organizacji zdecydowanie zamierza się ubiegać o te środki, a 27,2% raczej planuje się o nie ubiegać. Z drugiej strony 22,4% badanych organizacji raczej nie będzie się ubiegać o te środki, a 11,8% organizacji zdecydowanie nie będzie się ubiegać, 15,5% badanych pozostaje niezdecydowanych.

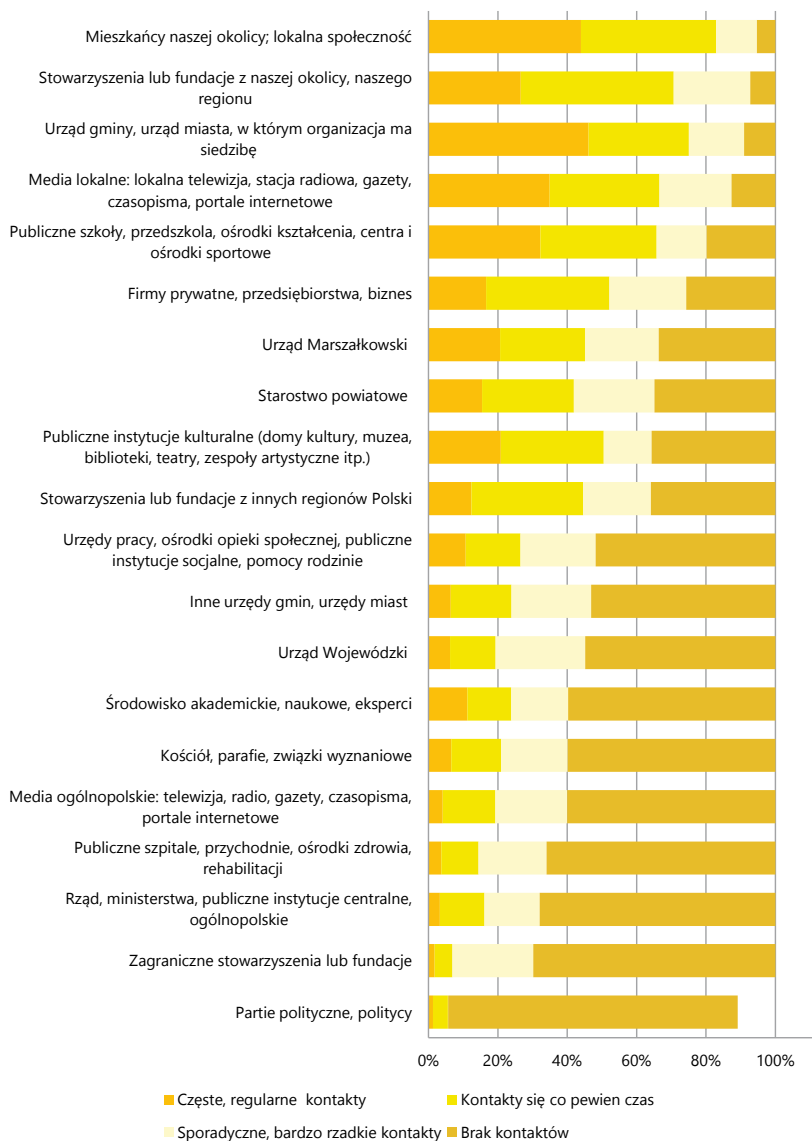
Głównym powodem nieaplikowania o środki UE są formalności. Wskazało na nie 17,32% badanych organizacji. Kolejnym ważnym powodem jest brak środków (11,04%). Na dalszych miejscach wskazano brak wykwalifikowanej kadry (8,45%), brak odpowiednich programów (6,53%) oraz niespełnianie wymogów (5,48%).



Wykres 21. Powody nieubiegania się o środki UE

WSPÓŁPRACA

Respondentów zapytano o częstotliwość kontaktów z różnymi podmiotami. Przedstawiono im czterostopniową skalę (częste, regularne kontakty; kontakty co pewien czas; sporadyczne, bardzo rzadkie kontakty; brak kontaktów) mającą określić stopień ich intensywności. Badane organizacje najczęściej mają kontakt ze swoją społecznością lokalną, na takie kontakty wskazało aż 94,73% organizacji. Świadczy to o istotnym wzroście w stosunku do 2012 roku kiedy na takie kontakty wskazywało 79,29% badanych. Kolejną grupą są lokalne organizacje pozarządowe (92,79%). Tutaj również nastąpił wzrost w stosunku do 2012 roku, w którym współpracę z nimi deklorowało 81,43% badanych. Na swój urząd gminy/miasta wskazało 91,01% badanych, na lokalne media 87,40%. Kolejnymi ważnymi pomiotami, z którymi kontaktują się badani, są publiczne szkoły, przedszkola, ośrodki kształcenia, centra i ośrodki sportowe. Wskazało na nie 80,19% badanych. Jednak, biorąc pod uwagę jedynie najintensywniejsze kontakty, na pierwszym miejscu znajdują się lokalne urzędy miasta lub gminy (46,16%), za nimi społeczność lokalna (43,92%), dalej lokalne media (43,91%) oraz publiczne szkoły, przedszkola, ośrodki kształcenia, centra i ośrodki sportowe. W porównaniu do 2012 roku więcej organizacji współpracuje z publicznymi szkołami, przedszkolami, ośrodkami kształcenia, centrami i ośrodkami sportowymi (wzrost o 10,19%), firmami prywatnymi, przedsiębiorstwami, biznesem (wzrost o 12,15%) oraz zagranicznymi stowarzyszeniami lub fundacjami (wzrost o 10,2%). Jedyne istotny



Wykres 22. Kontakty

Tabela 6. Kontakty

	Częste, regularne kontakty	Kontakty co pewien czas	Sporadyczne, bardzo rzadkie kontakty	Brak kontaktów
Mieszkańcy naszej okolicy; lokalna społeczność	43,92%	39,02%	11,79%	5,28%
Stowarzyszenia lub fundacje z naszej okolicy, naszego regionu	26,57%	44,12%	22,10%	7,22%
Urząd gminy, urząd miasta, w którym organizacja ma siedzibę	46,16%	28,90%	15,95%	9,00%
Media lokalne: lokalna telewizja, stacja radiowa, gazety, czasopisma, portale internetowe	34,91%	31,67%	20,82%	12,59%
Publiczne szkoły, przedszkola, ośrodki kształcenia, centra i ośrodki sportowe	32,28%	33,51%	14,40%	19,81%
Firmy prywatne, przedsiębiorstwa, biznes	16,59%	35,58%	22,12%	25,71%
Urząd Marszałkowski	20,63%	24,46%	21,29%	33,62%
Starostwo powiatowe	15,47%	26,41%	23,28%	34,84%
Publiczne instytucje kulturalne (domy kultury, muzea, biblioteki, teatry, zespoły artystyczne itp.)	20,84%	29,70%	13,82%	35,64%
Stowarzyszenia lub fundacje z innych regionów Polski	12,34%	32,20%	19,59%	35,87%
Urzędy pracy, ośrodki opieki społecznej, publiczne instytucje socjalne, pomocy rodzinie	10,74%	15,74%	21,71%	51,81%
Inne urzędy gmin, urzędy miast	6,38%	17,53%	23,00%	53,09%
Urząd Wojewódzki	6,19%	13,14%	25,86%	54,81%
Środowisko akademickie, naukowe, eksperci	11,21%	12,62%	16,40%	59,77%
Kościół, parafie, związki wyznaniowe	6,57%	14,33%	19,24%	59,85%

Media ogólnopolskie: telewizja, radio, gazety, czasopisma, portale internetowe	4,09%	15,18%	20,70%	60,03%
Publiczne szpitale, przychodnie, ośrodki zdrowia, rehabilitacji	3,64%	10,77%	19,60%	65,99%
Rząd, ministerstwa, publiczne instytucje centralne, ogólnopolskie	3,24%	12,87%	15,97%	67,92%
Zagraniczne stowarzyszenia lub fundacje	1,75%	5,16%	23,29%	69,80%
Partie polityczne, politycy	1,28%	4,29%	0,11%	83,46%

spadek w poziomie współpracy, o 10,74%, odnotowano w przypadku kategorii media ogólnopolskie: telewizja, radio, gazety, czasopisma, portale internetowe.

Wraz z rozwojem sektora pozarządowego w naszym województwie zwiększa się sieć wzajemnych powiązań zarówno wewnątrz jak i poza sektorowych. Badanych poproszono o opisanie relacji zarówno z innymi organizacjami pozarządowymi jak i z sektorem publicznym oraz prywatnym.

Badani zostali poproszeni o ocenę swojej współpracy z samorządem w ciągu ostatnich 2 lat na 10 stopniowej skali (gdzie ocena 1 oznaczała bardzo złą współpracę, a ocena 10 bardzo dobrą współpracę). Średni wynik oceny współpracy pomiędzy samorządem a organizacjami wyniósł 7,21.

Mimo, iż duża część organizacji zadeklarowała współpracę z administracją samorządową to pewna część nie podjęła takiej współpracy w ogóle. Najwięcej organizacji wskazało na dwa czynniki które decydują o niechęci do podejmowania współpracy:

- wielkość organizacji (2,3%) (oraz)
- brak odpowiednich „kanałów dostępu” i kontaktów z urzędem (2,3%).

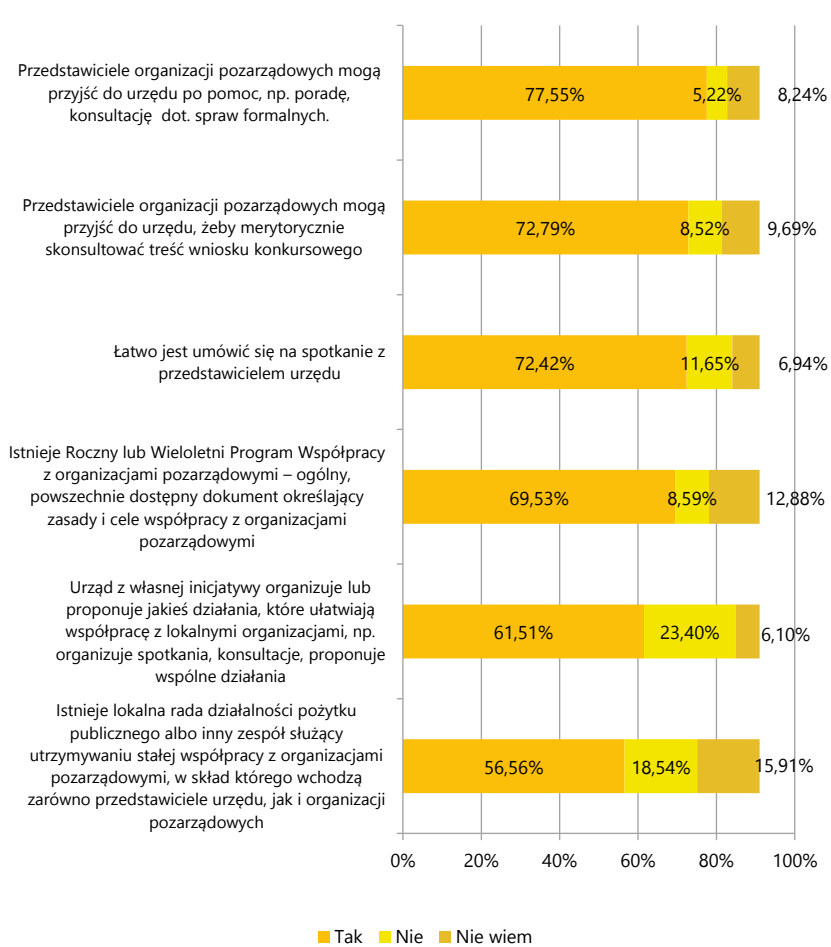
Współpraca z samorządem

W ciągu ostatnich dwóch lat 40% organizacji uczestniczyło w opracowywaniu lub konsultacjach uchwał, dokumentów, strategii, planów przygotowywanych przez ich lokalne urzędy miasta lub gminy i zgłaszało uwagi do tych dokumentów. Uwagi 9,05% organizacji nie zostały uwzględnione przez samorząd. W większości (34,04%) uwzględniono mniej niż połowę uwag zaproponowanych przez organizację, w przypadku 25,35% uwzględniono większość uwag, w kolejnych 18,88% uwzględniono ponad połowę uwag. Badani zostali również poproszeni o uzasadnienie dlaczego nie brali udziału w konsultacjach społecznych. Najczęściej wskazywano na brak wiedzy o prowadzonych konsultacjach (28,7%). Drugim, występującym zdecydowanie rzadziej, jest brak zaproszenia do udziału w konsultacjach (10,4%) oraz brak czasu (4,9%).

Opisując swoje relacje z najbliższym samorządem badane organizacje często potwierdzają, że mogą przyjść do urzędu po poradę (77,55%). Również wiele (72,79%) organizacji wie, że urzędy są otwarte na potrzeby konsultowania wniosku konkursowego. Podobnie wiele (72,42%) z organizacji wskazuje na to, że łatwo jest umówić się z przedstawicielem urzędu. 69,53% organizacji potwierdzało istnienie rocznego lub wieloletniego programu współpracy – jest to ogólny, powszechnie dostępny dokument określający zasady i cele współpracy z organizacjami pozarządowymi. Urząd sam proponował działania w przypadku 61,51% badanych organizacji, natomiast 56,56% wskazało na to, że istnieje lokalna rada działalności pożytku publicznego lub zespół służący utrzymaniu stałej współpracy z organizacjami pozarządowymi.

W porównaniu do 2012 roku w kontekście współpracy z samorządem nastąpiła istotna poprawa. Pozytywne deklaracje do każdej kategorii (poza „Przedstawiciele organizacji pozarządowo-

wych mogą przyjść do urzędu, żeby merytorycznie skonsultować treść wniosku konkursowego”, która nie była zastosowana podczas badania z 2012 roku) wzrosły o minimum 10%. Dwa największe odnotowane wzrosty dotyczą programów współpracy z NGO i wyniosły o 24,53% więcej. Jako, że takie dokumenty są obligatoryjne

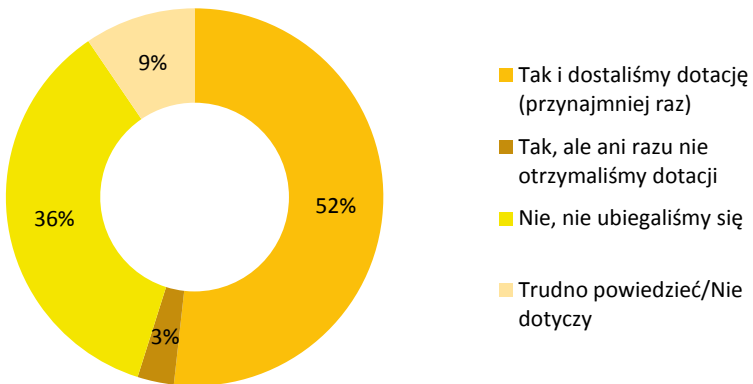


Wykres 23. Relacje z urzędem gmint/miasta

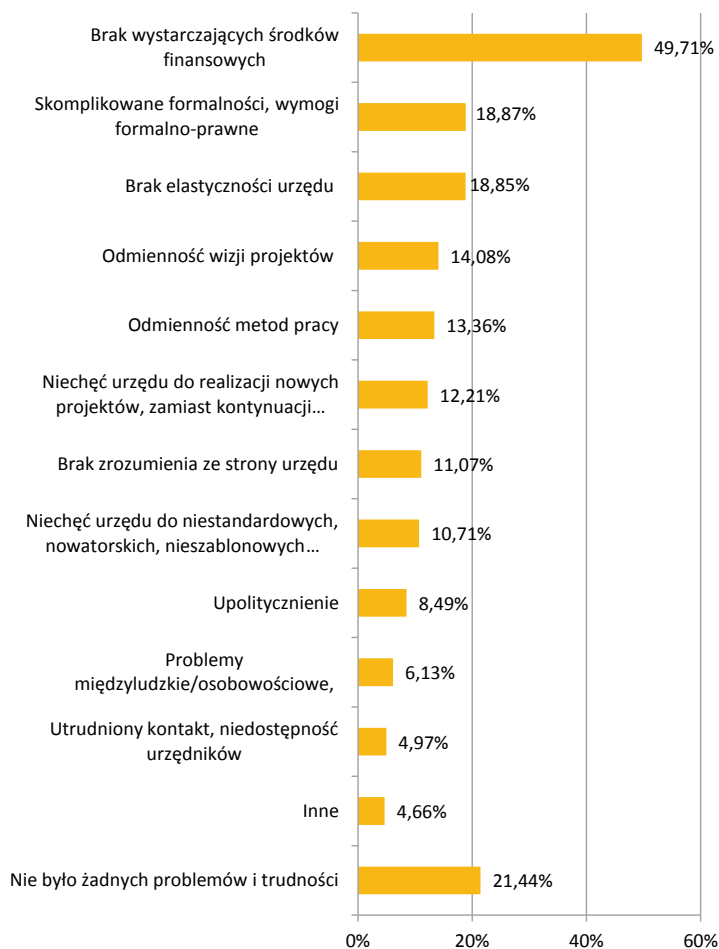
w każdej gminie należy przypuszczać, że raczej nie wzrosła ich liczba, a bardziej świadomość organizacji pozarządowych nt. ich istnienia.

82,4% organizacji stwierdziło, że otwarte konkursy ofert, przetargi na realizację zadań publicznych ogłaszane są publicznie. Dalsze 71,9% stwierdziło, że od wielu lat, co roku dofinansowywane są mniej więcej te same projekty. Zdecydowanie mniej, bo 33,5% badanych organizacji stwierdziło, że przed rozpisaniem konkursu urząd konsultuje się z nimi, jakie zadania chciałyby finansować, a 32,2% stwierdziło iż o przyznawaniu środków publicznych decydują kwestie inne niż merytoryczne (nieformalne układy, znajomości z urzędnikami, polityczne rozgrywki). Natomiast 21,5% stwierdziło, że przed rozpisaniem konkursu urząd konsultuje się z organizacjami o jakie sumy będą się ubiegać we wnioskach.

Ponad połowa badanych organizacji przynajmniej raz otrzymała dotację od urzędu miasta/



Wykres 24. Ubieganie się o dotację



Wykres 25. Problemy w kontaktach

gminy startując w otwartych konkursach ofert lub składając wnioski o tzw. mały grant. Niewiele (3%) organizacji składało wnioski i nigdy nie otrzymało dotacji. Jednak również spora grupa (36%) nie aplikowała o nie.

Jak główny problem w kontaktach z lokalnym samorządem najczęściej organizacji wskazało brak wystarczających środków finansowych (49,71%). Kategoria ta podobnie jak w 2012 roku zajmuje pierwsze miejsce w zestawieniu. Kolejnymi najczęściej wskazywanymi czynnikami były skomplikowane procedury (18,87%) oraz brak elastyczności urzędu (18,85%). Od 2012 roku nastąpił spadek o ponad 10% wskazań dla problemu jakim są skomplikowane procedury. W dalszej kolejności wskazywano między innymi na takie zagadnienia jak odmienność wizji, brak zrozumienia czy też niechęć do nowatorskich rozwiązań.

Kwestię współpracy z samorządem poruszono również podczas jakościowej części badania. Relacja opisana podczas wywiadów ma charakter głównie grantowy, rozwinięty w kilku przypadkach o dodatkowe formy współpracy, takie jak wsparcie merytoryczne. Z wywiadów wynika, że pomocne przy budowaniu wzajemnej relacji na linii samorząd – organizacja pozarządowa są osoby mające doświadczenie w obu sektorach. Organizacje poproszono o przedstawienie własnych, sprawdzających się metod współpracy z samorządem. Jeden z takich przykładów podała organizacja prowadząca Centrum Integracji Społecznej:

Myślę, że tak. Taki przykład, znowuż na podstawie Centrum Integracji Społecznej. Uczestnicy, którzy przychodzą do CIS-u, bardzo często są kierowani albo z Powiatowego Urzędu Pracy, albo z Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie, czy z gminnych ośrodków pomocy społecznej. Mamy tak naprawdę wypracowaną taką metodologię współpracy, która została wypracowana wspólnie przez wszystkich pracowników, która jest realizowana. Czyli nie jest to tak, że my mamy jakąś odmowę ze strony jakiegoś organu, na przykład, nie, my wam nie damy, bo potrzebujemy do swoich projektów,

tylko staramy się po prostu żywo i współpracować i taka platforma trójstronna, PUP, MOPR, my

...

Wskazano również na pewne problemy we wzajemnych relacjach. Jednym z najczęstszych jest biurokracja, która nie zawsze działa sprawnie, a często przedstawiciele organizacji nie potrafią jej zrozumieć. Jak pokazuje przykład organizacji realizującej projekt w ramach dotacji z miasta:

Łącznie z tym, że w zeszłym roku na przykład przyznano nam dotację, której nam nie przelano później. Więc musieliśmy i tak projekt zrealizować, ale pokryć z własnych środków, bo druga część była z Urzędu Marszałkowskiego. A znowuż w tym roku, mimo, że pisałam 7 korekt, a w tym roku wszystkie pierwsze korekty po przyznaniu, nie dość, że wszystko dostaliśmy, to jeszcze pierwsze korekty wszystkie były od ręki zaakceptowane, więc w ogóle nawet pani urzędniczka, która bezpośrednio ze mną rozmawiała, była po prostu w szoku. I teraz z drugiej strony pytanie, jak to rozgraniczyć? Czy bezpośrednio panią urzędniczkę, z którą ja współpracuję, która jest przesympatyczną osobą i próbuje nam na wszelkie sposoby pomóc czy ogólnie Urząd Miasta i pani skarbnik, która potrafi nam powiedzieć, przecież wy jesteście od pomocy społecznej, więc to zróbcie, tak? Nie można tego tak naprawdę w dobry sposób ująć.

Organizacje miały również pomysły na usprawnienie współpracy z samorządem. Pierwszym z nich było usprawnienie komunikacji:

W takiej organizacji jak nasza, chcielibyśmy iść bezpośrednio do niektórych wydziałów urzędu miasta i zgłaszać im usterki. Tu jest sporo usterek budowlanych, jest na przykład stroma ścieżka dla rowerów i dla wózków, gdzie nikt się nie może po niej wspiąć. Próbowaliśmy coś tam zrobić. Może nie zrobiliśmy tego bezpośrednio, to był nasz błąd. No to byłby nasz ideał, żebyśmy my jako organizacja

coś zgłaszali, a oni by reagowali, przynajmniej reagowali. Taki mamy pomysł. Na razie nas to organizacyjnie przerasta. Po prostu nie mamy tyle wolnego czasu, żeby się i systematycznie porozszytać te rzeczy, które już mamy, taką bazę, ile tutaj rzeczy już byłoby do naprawienia.

Pomocne może być również ujednoczenie procedury sprawozdawczej projektów:

Przed wszystkim, wszyscy powinni ujednoczyć procedurę sprawozdawczą, po prostu jest masakra. Każdy urząd ma swoje zasady, jeden w ten sposób się rozlicza, drugi to potrzebuje do rozliczeń, trzeci tamto, idzie się w tym pogubić. To powinno być ujednoczone, tak, że wszyscy mają te same zasady. Zresztą oni sami wiedzą, że powinni to ujednoczyć, tak. Tak że to na pewno by ułatwiło, tak, żebym ja nie, aha, nie, to do tego urzędu, nie, to do tego, a nie tu potrzebuję faktury, a tu tak opisaną, a tu smak opisaną, tak, a tu oni chcą kopię a nie oryginał, tak że na pewno...

Kolejnym wskazanym aspektem było zlecenie zadań organizacjom pozarządowym:

To, znaczy się, fajniej by było, gdyby samorządy część rzeczy chciały zlecać organizacji. Nie tylko jeśli my wychodzimy z inicjatywą, startujemy w konkursach, czy tak jakby taka bieżąca współpraca, ale też przy poważniejszych rzeczach. Organizacja jakichś większych imprez czy właśnie to, co teraz proponujemy im, choćby wydanie przewodnika jakiegoś, informatora, robić wspólnie dla kilku samorządów. Możemy my to robić, ale tak jakby na zlecenie ich, żeby to było...

W wywiadach poruszono również kwestię programów współpracy z organizacjami pozarządowymi. Większości badanych nie były one znane lub były znane tylko w małym stopniu. Pojawiały się zarzuty co do funkcjonowania programu:

Jest Program. Czy jest on realizowany? Nie, powiem tak. Bo na pewno zakłada współpracę,

zakłada partnerstwo, zakłada konsultacje i tego typu różne założenia ma, natomiast, jak widać na załączonym obrazku, nie za bardzo to działa, no bo tych konsultacji nie ma, nie ma tej współpracy i tego partnerstwa po prostu, tego traktowania jako partnerów. Urząd Miasta uważa, że jeżeli zaprosi na spotkanie, to znaczy, że jest to już spotkanie konsultacyjne i już jesteśmy partnerem. No, a to co padnie na tym spotkaniu to już się nie liczy, tak naprawdę.

Pojawiły się również negatywne praktyki stosowane przez samorząd:

Jest program współpracy z organizacjami pozarządowymi, jak najbardziej tak. Co roku się pojawia do niego aktualizacja, co roku jest w urzędzie spotkanie organizacji właśnie przed programem, przed funduszami a propos tego, na co w tym roku i ile, kto by chciał dostać. to właśnie jest zła praktyka, bo tu u nas w miasteczku te organizacje zachowują się jak zwykłe sępy i po prostu próbują wyszarpać jak najwięcej z budżetu gminnego. Nie wiem, czy jest chociaż jedna organizacja, która utrzymuje się sama,, nie będąc w jakiś sposób, przynajmniej raz do roku, dofinansowywana przez Urząd Miasta. To mnie strasznie boli, ja bym chciał, żeby moje stowarzyszenie nie było takie. Dlatego między innymi nie bierzemy udziału w konkursach w gminie, bo taka jest tutaj praktyka współpracy. [...] Mam okazję obserwować, jak ta współpraca wygląda: ze strony urzędu są jak najlepsze chęci i próba zrobienia tego wszystkiego porządnie, natomiast te organizacje jak się spotykają, to bywały lata, w których po prostu kłócili się o pieniądze. Dopóki to się nie zmieni, dopóki to się trochę nie zaczniesz formalizować i jakoś nie wejdzie na jakieś bardziej kulturalne tory, ... Ja bym się chętnie uzależnił od grantów, ale niekoniecznie samorządowych...

Wskazano również, że programy współpracy są bardzo ogólnikowymi dokumentami:

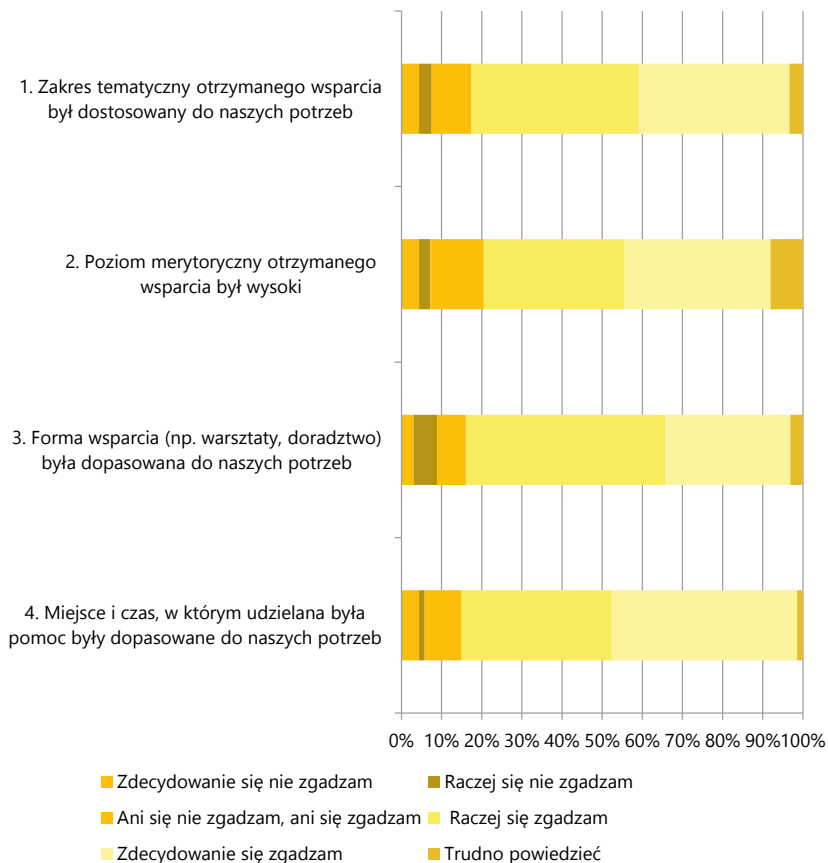
Jest program, ale moim zdaniem on się opiera trochę na ogólnikach, na takim pewnym wzorcu, który gdzieś tam pewnie zaistniał. Bo z konkretnych spraw, chociażby przy sprawozdaniach, to dopiero chyba w tym roku. W poprzednich może było inaczej, troszeczkę mniej, to po roku budżetowym 2014 pojawiły się informacje z jakich form i w jakiej ilości dotacji organizacje tutaj korzystały. Mnie w tym za brakło na przykład tego, żeby w tym sprawozdaniu również podać, jakie swoje pieniądze i jaką swoją pracę oraz pracę wolontariuszy organizacje włożyły. Tak, że uważam, że program, to jest jednak ogólnikowy. On powinien powstać nie na tej zasadzie, że pisze się, tak jak w całej Polsce, że to i to się będzie robić, bo tak nakazuje jakaś tam ustawa czy coś, tylko, że, powiedzmy, w ramach działalności ochotniczych straży pożarnych to, w ramach działalności organizacji takiego bractwa, jak stowarzyszenie...

Współpraca z innymi organizacjami pozarządowymi

W poprzednim roku organizacje współpracowały przeważnie z jedną (20%) lub dwiema (14,7%) organizacjami z terenu swojej gminy lub miasta (przy czym przez współpracę rozumiemy wspólne prowadzenie projektów i/lub regularne, częste kontakty, konsultacje). Mniej organizacji zadeklarowało współpracę trzema (8,1%), czterema (7,1%) lub pięcioma (7%) organizacjami. Z więcej niż pięcioma organizacjami współpracuje 11,7% badanych organizacji. Dla 16,2% trudno było zadeklarować liczbę.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy 28% organizacji korzystało z pozafinansowej pomocy udzielanej przez organizacje pozarządowe lub inne podmioty wyspecjalizowane we wspieraniu organizacji pozarządowych.

Badane organizacje również bardzo pozytywnie odniosły się do wsparcia otrzymanego ze strony innych organizacji pozarządowych. W ramach badania poproszono je o zadeklarowanie w jakim



Wykres 26. Ocena otrzymanego wsparcia

stopniu zgadzają się z przedstawionymi twierdzeniami oceniającymi wsparcie⁴.

Głównymi powodami wskazanymi przez organizacje, które nie korzystają z pomocy udzielanej przez inne organizacje pozarządowe jest przede wszystkim brak potrzeby takiego wsparcia (19,6%).

⁴ Wartości procentowe dla organizacji, które zadeklarowały otrzymanie wsparcia N=49.

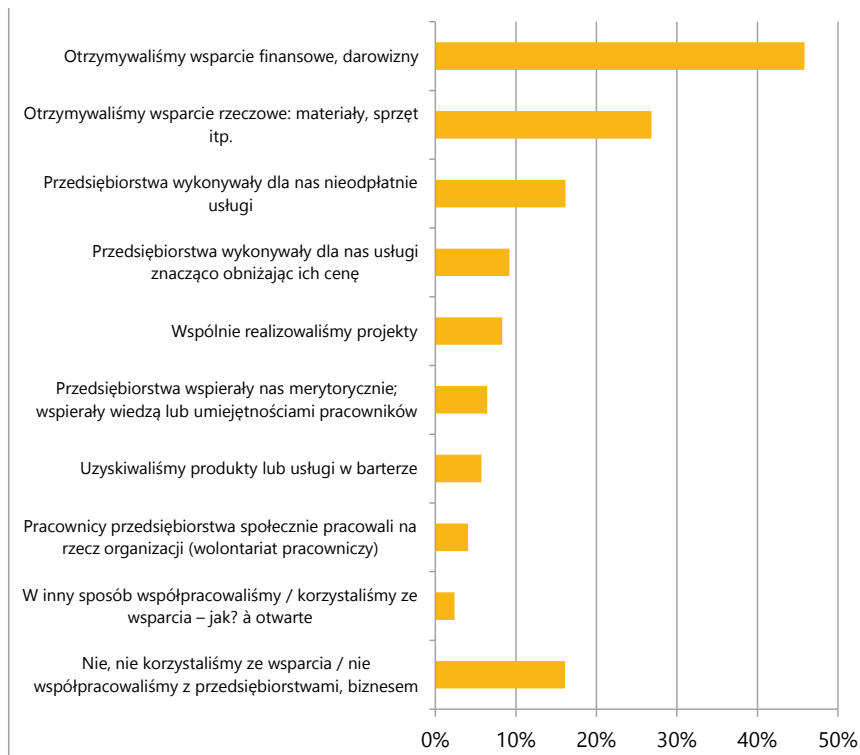
Tabela 7. Ocena otrzymanego wsparcia

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Trudno powiedzieć
Miejsce i czas, w którym udzielana była pomoc były dopasowane do naszych potrzeb	4,40%	1,37%	9,21%	37,39%	46,17%	1,46%
Forma wsparcia (np. warsztaty, doradztwo) była dopasowana do naszych potrzeb	3,03%	5,84%	7,17%	49,73%	31,12%	3,11%
Poziom merytoryczny otrzymanego wsparcia był wysoki	4,40%	2,75%	13,39%	35,06%	36,35%	8,05%
Zakres tematyczny otrzymanego wsparcia był dostosowany do naszych potrzeb	4,40%	3,09%	9,85%	41,75%	37,53%	3,37%

Kolejne 16,3% badanych stwierdziło, że organizacje udzielające pomocy nie będą w stanie pomóc ich organizacji, a 15,4% badanych nie ma wiedzy i możliwości uzyskania takiego wsparcia. Mniej badanych wskazało na takie powody jak fakt iż szukali wsparcia, jednak nie byli w stanie go znaleźć (4,4%). Dla 19% badanych trudno było wskazać powody.

Współpraca z biznesem

Współpraca organizacji pozarządowych z biznesem ma w dużym stopniu charakter udzielania wsparcia finansowego i materialnego. Największa liczba organizacji zadeklarowała formy współpracy polegające na otrzymywaniu od firm wsparcia



Wykres 27. Współpraca z biznesem

Kwestia współpracy z przedsiębiorcami/biznesem została również poruszona podczas wywiadów indywidualnych. W tym wypadku poruszano wiele kwestii związanych z dwustronną współpracą. W większości współpraca ta opiera się na pozyskiwaniu wsparcia ze strony biznesu, zarówno w przypadku większych miast:

To nie jest taka bliska współpraca, ale jest... Na przykładzie remontu, jak robiłam tu remont, to potrzebowałam kaloryfery do łazienki, to zwróciłam się... do firmy, która tutaj produkuje kaloryfery, otrzymałam kaloryfery, po prostu je dostaliśmy.

Przyszedł ten przedstawiciel, zmierzył wszystko co trzeba, zrobić. Hurtownie, które tutaj są u, a właściciele mieszkają na naszym osiedlu, również dostają upust, bardzo wysokie na płytki różnego rodzaju. No mieliśmy (nazwa firmy), to dostawaliśmy za złotówkę farby do malowania, to tak, to wtedy, ale, no biznesu już nie ma i nie ma teraz kogo poprosić o wsparcie. Natomiast jak mieliśmy (nazwa firmy), to faktycznie oni bardzo chętnie pomagali organizacji, mieli w ogóle taki program pomagając organizacji. Potem, kiedy powstało coś innego, to tam sobie wymyślili, że oni będą robić świetlicę, czy tam by mogli pomóc w remoncie świetlicy, ale my mieliśmy już wszystko wyremontowane. Natomiast dużą pomoc mamy od zakładu karnego. Mamy wieloletnią współpracę podpisaną tutaj z zakładem karnym i osadzeni wykonują na rzecz świetlicy bardzo dużo rzeczy.

jak i mniejszych miast:

Tak, jak najbardziej. Zdarzyło nam się otrzymać przynajmniej jeden sponsoring w zeszłym roku od szefowej naszego kolegi ze stowarzyszenia po prostu. Natomiast rzeczywiście nasze odczucie jest takie, że to jest trudna sprawa. Mimo tego, że jakieś tam kursy fundraisingowe i tak dalej, to okazuje się, że na przykład, no właśnie teraz pan, u którego chcieliśmy zyskać... Jakby ciężko jest, może kwestia też naszego wizerunku, że go po prostu nie mamy i ciężko jest przekonać kogoś do tego, że warto nas wesprzeć. Natomiast rzeczywiście, jeżeli ma się już fajny pomysł i idzie się na konkretną rzecz. Właśnie chodziło o turniej siatkówki, pani dała chyba ze 300 złotych na jakieś nagrody, bo jej się po prostu spodobał pomysł, że coś takiego robimy i rzeczywiście poszło to przez umowę darowizny. Myśmy za to kupili jakieś torby sportowe, coś tam jeszcze. Wystawiliśmy na koniec roku Pani podziękowanie ładne ze zdjęciami i podobno była przeszcześliwa. I trzymamy ją w od-

wodzie, może kiedyś jeszcze będzie nam chciała przy czymś pomóc.

W opinii badanych biznes nie zawsze ma pozytywną opinię o organizacjach:

Biznes traktuje pozarządówkę jako darmozjadów, nazwijmy to po imieniu, że tu są marnotrawione pieniądze, które nie przenoszą się na żadne dobro. Jeżeli organizacje pozarządowe działają transparentnie i pokazują ten dodatni udział w całym procesie [...] to i biznes umiałby to zauważyć, to by była na pewno lepsza współpraca. Natomiast, jeżeli się nagłośnią tylko i wyłącznie przekręty pozarządowe, z organizacji pozarządowych, to biznes nie chce dawać swoich ciężko wypracowanych pieniędzy na coś, co ktoś sobie przywłaszcza.

Przedsiębiorstwom brakuje świadomości odnośnie specyfiki funkcjonowania trzeciego sektora:

Tak, jak najbardziej, tylko biznes jeszcze nie do końca jest przekonany o tym, że organizacje pozarządowe są dla nich fajne, bo mogą ich w jakiś sposób promować. I ta cała społeczna odpowiedzialność biznesu i tak dalej tu się kłania (...). Nie ma tej świadomości, przynajmniej u nas w biznesie. I bardziej chyba opieramy się na osobach prywatnych, które pracują w danej firmie i one gdzieś tam podpowiadają, że tu fajnie by było wesprzeć tą organizację. One są inicjatorami.

Część przedstawicieli organizacji wykazywała na negatywne nastawienie do współpracy z przedsiębiorcami:

Ja mam niedobre doświadczenia. Oni nie rozumieją, nie chcą zrozumieć. Nie rozumieją tego, że my nie chcemy od nich jakichś tam milionów. Wystarczy, że na przykład, no dadzą nam 100 złotych. No co to dla nich 100 złotych? Natomiast jeżeli 5 tych takich instytucji nam da po 100 złotych, to już mamy 500 złotych. I tak im tłumaczyłam, żeby kupić na przykład większą ilość tych tam preparatów przeciw pchłom i ulżyć wtedy zwierzętom.

Jedna z organizacji postanowiła z zasady nie współpracować z sektorem biznesu:

Bardzo ciekawe są te doświadczenia, bo w biznesie nie ma nic za darmo. Zawsze biznes coś chce z tego mieć, więc my częstokroć rezygnowaliśmy z pieniędzy od biznesu, dlatego, że pewne rzeczy, które nam biznes proponował były dla nas nieetyczne. Na przykład jako fundacja coś tam poprzemy, jakąś metodę, jakieś urządzenie, wydamy jakąś rekomendację, żeby im też się lepiej sprzedawało, a oni nam [w zamian] pieniądze dadzą. My zawsze mówiliśmy, że nie godzimy się na coś takiego, bo po prostu to jest nieuczciwe, a my wolimy odpuścić pewne rzeczy niż wchodzić w coś, czego się będziemy wstydzić. Wolimy biedniej, ale uczciwiej...

Wysunięto również pewne rekomendacje co do wzajemnej współpracy:

To jakby się troszeczkę wiąże ze współpracą z samorządem. Być może, tak jak mówiłem, że w samorządzie by się przydał pracownik, bądź wolontariusz, który by utrzymywał te kontakty z organizacjami pozarządowymi, natomiast jeśli chodzi o przedsiębiorców, to być może, że to powinno być z naszej inicjatywy, ale akurat u nas przedsiębiorcy są stosunkowo dużego kalibru i nie wiem, czy na przykład inicjatywa kilkunastoosobowej organizacji byłaby tak poważnie traktowana. Gdyby na przykład tutaj było tak, że gmina organizowałaby powiedzmy raz na rok, raz na pół roku spotkanie przedsiębiorców i organizacji pozarządowych różnych, bo przecież to i straży pożarnej, i tutaj Szkolny Związek Sportowy i te organizacje, które działają w innych dziedzinach, takie jak chociażby bractwo, gdyby takie spotkanie było, to można by było po pierwsze na nim się bardziej przedstawić, bo przecież taki przedsiębiorca ma duży zakład, ale niekoniecznie musi wiedzieć dokładnie, co się w tym miejscu dzieje, kto i co robi, a z drugiej stro-

ny mogłyby paść konkretne propozycje z obu stron współdziałania, a nie dopiero na takiej zasadzie, że jest jakaś potrzeba z jednej, bądź z drugiej strony, to wtedy się nawiązuje kontakt...

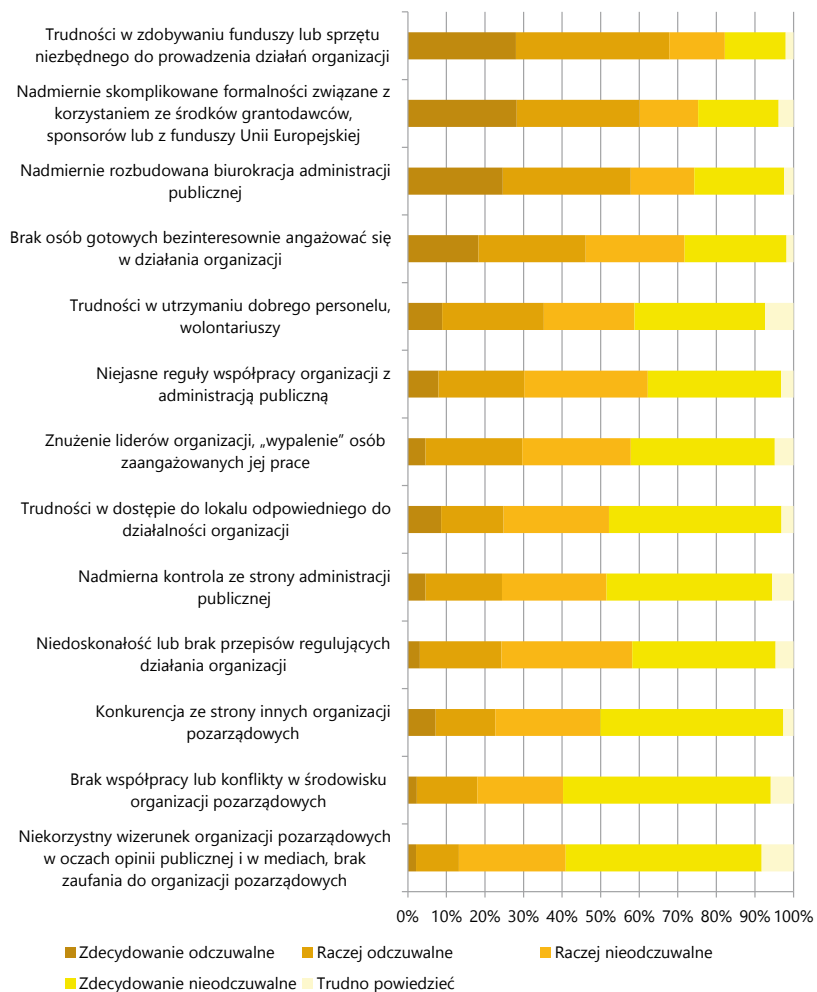
FUNKCJONOWANIE I METODY PRACY

Funkcjonowanie organizacji

Przedstawiciele organizacji zapytano o różne zagadnienia związane z codziennym funkcjonowaniem organizacji. Zapytano między innymi o problemy organizacji, ich sytuacje w kontekście codziennej działalności, metody działania oraz opinie co do funkcjonowania organizacji pozarządowych.

Najbardziej odczuwanym przez organizacje problemem są trudności w zdobywaniu funduszy lub sprzętu do prowadzenia swoich działań. Jest to problem dla 67,78% organizacji (w tym dla 28% zdecydowanie odczuwany). Na kolejnym miejscu znalazły się nadmierne formalności związane z pozyskiwaniem grantów z różnych źródeł. Jest to odczuwalny problem dla 60,05% organizacji (w tym dla 28,23% w sposób zdecydowany). Następną trudnością doświadczaną przez organizacje jest nadmierne rozdmuchana biurokracja, na którą wskazało 57,81% badanych (w tym 24,59% jako zdecydowanie odczuwalna). Kolejnymi problemami były kwestie związane z personelem, takie jak brak osób chętnych do zaangażowania się w organizację (46,11%) oraz trudności w utrzymaniu dobrego personelu (35,23%). Następnie wskazywane były niejasne reguły współpracy organizacji z administracją publiczną (30,17%), znużenie i wypalenie osób zaangażowanych w pracę organizacji (29,64%), trudności lokalowe (24,81%). Część organizacji wymieniała również nadmierną kontrolę ze strony administracji publicznej (24,41%), niedoskonałości w przepisach (24,25%), konkurencję ze strony innych organizacji pozarządowych (22,69%).

Najmniej odczuwanymi przez organizacje problemami są konflikty pomiędzy organizacjami pozarządowymi (18,01%) oraz ich niekorzystny wizerunek (13,20%).



Wykres 28. Problemy organizacji

Tabela 8. Problemy organizacji

	Zdecydowanie odczuwalne	Raczej odczuwalne	Raczej nieodczuwalne	Zdecydowanie nieodczuwalne	Trudno powiedzieć
Trudności w zdobywaniu funduszy lub sprzętu niezbędnego do prowadzenia działań organizacji	28,00%	39,78%	14,43%	15,78%	2,01%
Nadmiernie skomplikowane formalności związane z korzystaniem ze środków grantodawców, sponsorów lub z funduszy Unii Europejskiej	28,23%	31,81%	15,22%	20,90%	3,84%
Nadmiernie rozbudowana biurokracja administracji publicznej	24,59%	33,22%	16,48%	23,29%	2,42%
Brak osób gotowych bezinteresownie angażować się w działania organizacji	18,30%	27,81%	25,67%	26,41%	1,81%
Trudności w utrzymaniu dobrego personelu, wolontariuszy	8,87%	26,36%	23,52%	33,85%	7,39%
Niejasne reguły współpracy organizacji z administracją publiczną	7,93%	22,24%	32,02%	34,59%	3,22%
Znużenie liderów organizacji, „wypalenie” osób zaangażowanych jej prace	4,56%	25,08%	28,16%	37,33%	4,87%

Trudności w dostępie do lokalu odpowiedniego do działalności organizacji	8,61%	16,20%	27,36%	44,69%	3,14%
Nadmierna kontrola ze strony administracji publicznej	4,60%	19,81%	27,12%	42,91%	5,56%
Niedoskonałość lub brak przepisów regulujących działania organizacji	3,12%	21,13%	33,90%	37,22%	4,62%
Konkurencja ze strony innych organizacji pozarządowych	7,19%	15,50%	27,18%	47,50%	2,63%
Brak współpracy lub konflikty w środowisku organizacji pozarządowych	2,34%	15,67%	22,22%	53,86%	5,91%
Niekorzystny wizerunek organizacji pozarządowych w oczach opinii publicznej i w mediach, brak zaufania do organizacji pozarządowych	2,09%	11,11%	27,72%	50,82%	8,25%

Organizacje poproszono o ocenę swojej sytuacji na pięciostopniowej skali (bardzo źle, źle, średnio, dobrze, bardzo dobrze). Najgorzej oceniony został poziom wyposażenia organizacji, negatywnie oceniło go 22,53% organizacji. Poza tym negatywnie oceniono również sytuację finansową organizacji (21,17%) oraz poziom zarobków (16,63% - w przypadku organizacji zatrudniających personel).

Z drugiej strony bardzo pozytywnie oceniono, jakość zarządzania finansami w organizacji (80,21%), kompetencje osób zaangażowanych w działania organizacji (77,79%) oraz poziom współpracy z innymi organizacjami (62,66%). Powyżej połowy pozytywnych wskazań uzyskał również poziom współpracy z samorządem (55,29%) oraz zdolność organizacji do konkurencji z innymi podmiotami (53,67%).

Tabela 9. Sytuacja organizacji

	bardzo złe	złe	średnio	dobrze	bardzo dobrze	trudno powiedzieć	nie dotyczy
Stan i poziom wyposażenia organizacji	2,92%	19,61%	31,16%	34,08%	6,52%	0,41%	5,31%
Sytuacja finansowa organizacji	6,25%	14,92%	53,12%	20,73%	1,87%	0,87%	2,24%
Poziom zarobków w organizacji	4,69%	11,94%	13,91%	5,76%	0,85%	6,06%	17,18%
Zdolność organizacji do konkurencji z innymi podmiotami	1,76%	4,07%	25,58%	38,26%	15,41%	3,24%	11,68%
Wpływ organizacji na rozwiązywanie ważnych problemów	2,31%	2,71%	38,22%	37,86%	10,08%	1,73%	7,09%
Poziom współpracy pomiędzy organizacją a instytucjami publicznymi i samorządowymi	2,75%	1,82%	32,99%	42,46%	12,83%	2,64%	4,52%
Poziom współpracy pomiędzy organizacją a innymi, podobnymi organizacjami	2,75%	1,45%	28,16%	50,04%	12,62%	1,17%	3,81%
Jakość zarządzana finansami w organizacji	0,00%	1,06%	13,32%	52,53%	27,68%	0,00%	5,41%

Kompetencje osób zaangażowanych w działania organizacji	0,00%	0,41%	19,46%	40,41%	37,38%	1,86%	0,48%
Jakość usług świadczonych przez organizację	0,00%	0,41%	9,09%	0,54%	32,51%	0,22%	3,87%
Wizerunek społeczny/reputacja organizacji	0,00%	0,00%	19,32%	0,45%	32,86%	2,23%	1,01%

Badanym zostały przedstawione dwa przeciwnostawne stwierdzenia. Zostali oni poproszeni o wskazanie na rozdzielającej je pięciostopniowej skali, które z nich jest im bliższe⁵. Większość organizacji (54,08%) może co roku liczyć na te same stałe źródła finansowania. Posiadają one w większości także plany i strategie rozwoju (43,05%) oraz szczegółowo planują swoje przychody i wydatki (44%). Organizacjom bliska jest również praca na rzecz własnych członków (41,19%). NGO zdecydowanie nie zmieniają swoich działań ze względu na oczekiwania sponsorów (64,14%) oraz posiadają stabilną misję niezmienną od czasu powstania organizacji (77,2%). Organizacje podzielone są co do promowania swoich działań.

Wśród badanych organizacji 29,1% działa codziennie w dni robocze w godzinach pracy, a 37,1% działa systematycznie, ale tylko w niektóre dni w tygodniu albo tylko popołudniami lub wieczorami. Systematycznie, ale rzadziej (raz w tygodniu lub jeszcze rzadziej) działa 12,6% organizacji. Natomiast 15,1% organizacji nie działa systematycznie (czasem działają intensywnie, nawet codziennie, czasem przez parę tygodni nic się w nich nie dzieje), dalsze 5,2% organizacji podejmuje niewiele działań (coś się dzieje zaledwie kilka razy do roku lub rzadziej).

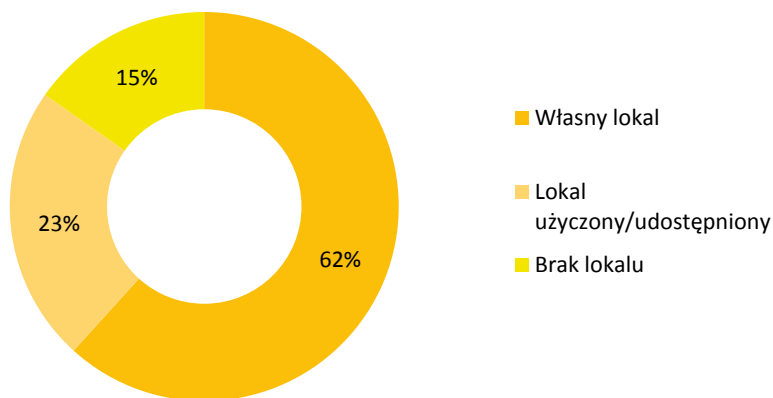
⁵ Brak sumowania pewnych kategorii do 100% wynika z pominięcia w nich braków danych.

Metody działania organizacji

Tabela 10. Sposoby działania organizacji

Co roku możemy liczyć na pieniądze mniej więcej z tych samych źródeł, od tych samych instytucji i osób.	35,10%	18,98%	21,45%	7,22%	11,76%	Nie możemy liczyć na żadne stałe finansowanie, co roku musimy pozyskiwać środki z różnych źródeł nie wiedząc czy się uda.
Mamy plany i strategie rozwoju (strategie działania) organizacji na kilka lat wprzód.	27,69%	15,35%	31,48%	10,08%	15,40%	Najważniejsze dla nas są działania >> tu i teraz <<. Nie zastanawiamy się nad tym co będzie za parę miesięcy czy lat.
Szczegółowo planujemy przychody i wydatki organizacji na wiele miesięcy wprzód.	28,57%	15,44%	24,84%	10,13%	16,60%	Na bieżąco okazuje się jakie są potrzeby i możliwości. Nie planujemy wcześniej budżetu i wydatków.
Działamy wyłącznie na rzecz własnych członków, osób lub instytucji, które zrzeszamy.	28,56%	12,63%	37,31%	8,53%	12,96%	Nie prowadzimy działań na rzecz własnych członków, ani osób czy instytucji, które zrzeszamy.
Żeby przetrwać, często musimy dopasowywać kierunek naszych działań do zmieniających się zainteresowań sponsorów.	5,44%	4,33%	26,09%	12,46%	51,68%	Nie zmieniamy kierunku naszych działań nawet wtedy kiedy musimy je ograniczać z powodu braku zainteresowania sponsorów.
Misja, na rzecz której działamy, nie zmieniła się od momentu powstania organizacji.	64,81%	12,39%	11,95%	6,81%	4,04%	Misja, na rzecz której działamy, uległa wielokrotnym przekształceniom od momentu powstania organizacji.
Nie zabiegamy specjalnie o uwagę mediów, o naszej organizacji świadczą przede wszystkim nasze działania.	25,62%	8,59%	23,24%	16,04%	26,52%	Staramy się informować w mediach o naszych działaniach, tak aby jak najwięcej ludzi dowiedziało się o naszej organizacji.

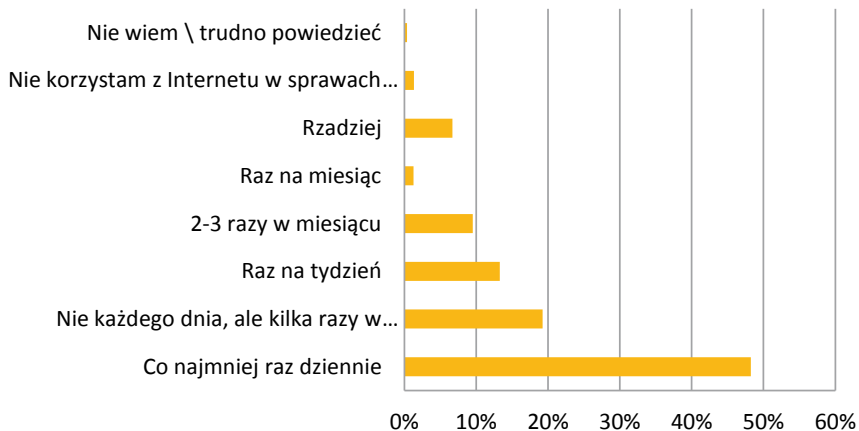
Ponad połowa organizacji (62%) dysponuje lokalem/biurem, z którego może dowolnie korzystać (na własność, wynajęty, dzierżawiony, użyczony na stałe), 23% organizacji nie dysponuje lokalem na stałe, ale może korzystać z użyczonego\udostępnionego lokalu (np. od gminy) na spotkania. Najmniej, bo 15% organizacji zadeklarowało, że nie dysponuje lokalem - ani na stałe, ani nawet na spotkania czy zajęcia oraz muszą korzystać z mieszkań prywatnych.



Wykres 29. Dysponowanie lokalem

Korzystanie z Internetu w organizacjach porządowych jest bardzo popularne. Zaledwie 1,35% organizacji nie korzysta z niego wcale, a z drugiej strony prawie połowa z organizacji (48,23%) korzysta codziennie.

Również duża grupa organizacji (64%) ma własną stronę internetową, 30,6% ma profil na por-



Wykres 30. Korzystanie z internetu

talach społecznościowych, natomiast biuletyn informacji publicznej ma zaledwie 3% badanych organizacji. Zupełny brak którejkolwiek z powyższych form zadeklarowało 28,7% badanych organizacji.

Opinie

Badanych poproszono o stwierdzenie, w jakim stopniu zgadzają się z przedstawionymi zdaniami. 45,8% organizacji uważa, że zatrudnienie płatnego personelu mogłoby być dla nich szansą. Raczej pozytywnie (63,5%) odniesiono się do możliwości zarabiania pieniędzy. Organizacje są bliższe temu, aby nie wszystkie usługi przez ich organizacje świadczone były nieodpłatne (36,46%). Badani są negatywnie nastawieni (44,84%) co do wydawania środków na reklamę. Silnie zgadzają się ze stwierdzeniem, iż w Polsce trudno mówić o istnieniu sektora pozarządowego jako wspólnoty organizacji (59,77%). Organizacje mają różne zdanie co do stwierdzenia, że większość organizacji upodobała się pod względem sposobu działania do działań administracji publicznej nie (zgadza się z tym twier-

dzeniem 40,92% organizacji, a zgadza się 28,39%). Badani zgadzają się (46,02%) z opinią, że w sektorze pozarządowym zbyt często dobre intencje rozgrzeszały brak skuteczności w działaniach. Większość organizacji (64,52%) zgadza się ze stwierdzeniem, że większość ludzi w Polsce nie rozumie tego, na czym polega działalność organizacji pozarządowych. Natomiast zdania co do zakresu wspierania rozwoju trzeciego sektora przez rząd są raczej neutralne.

Organizacje raczej pozytywnie oceniły warunki działania swojej organizacji w ostatnim roku. Prawie połowa badanych wskazała na brak zmian (47,14%), a 30,25% uznało je za lepsze niż w latach poprzednich. Natomiast 19,08% uznało, że są gorsze niż w latach poprzednich. Prognozy organizacji na najbliższy rok można uznać za umiarkowanie optymistyczne. Najwięcej organizacji (42,8%) uznało, że ich warunki działania pozostaną bez zmian, 39,2% organizacji spodziewa się lepszych warunków, a 7,8% gorszych.

Tabela 11. Opinie organizacji

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Trudno powiedzieć
1. Organizacja taka jak moja powinna unikać zatrudniania płatnych pracowników.	24,80%	21,00%	13,69%	20,85%	13,34%	6,33%
2. Organizacja taka jak moja powinna mieć możliwość zarabiania pieniędzy, aby finansować swoje działania.	12,34%	8,84%	12,52%	35,03%	28,47%	2,79%

3. Organizacja taka jak moja powinna świadczyć wszystkie swoje usługi za darmo, nie pobierając za to żadnych opłat.	22,89%	13,57%	13,87%	20,59%	0,25%	4,49%
4. Organizacja taka jak moja powinna unikać wydawania pieniędzy na reklamę.	16,01%	17,62%	15,30%	19,60%	25,24%	6,24%
5. W Polsce trudno mówić o istnieniu sektora pozarządowego jako wspólnoty organizacji - istnieją wyłącznie poszczególne organizacje realizujące swoje cele.	5,36%	14,04%	14,70%	36,30%	23,47%	6,13%
6. Większość organizacji upodobała się pod względem sposobu działania do działań administracji publicznej.	10,19%	30,73%	18,96%	23,66%	4,73%	11,73%
7. W sektorze pozarządowym zbyt często dobre intencje rozgrzeszają brak skuteczności w działaniach.	5,31%	12,87%	27,27%	34,92%	11,10%	8,54%
8. Większość ludzi w Polsce nie rozumie na czym polega działalność organizacji pozarządowych.	1,84%	9,53%	21,37%	37,99%	26,53%	2,75%
9. Ogólnie rzecz biorąc działania państwa polskiego sprzyjają w Polsce rozwojowi sektora pozarządowego.	8,99%	24,39%	27,25%	24,33%	5,51%	9,54%

SPIS WYKRESÓW I TABEL

Wykres 1. Forma prawna	20
Wykres 2. Powody założenia organizacji	21
Wykres 3. Wiek organizacji	23
Wykres 4. Wiek organizacji porównanie	24
Wykres 5. Obszar działania	26
Wykres 6. Pola działania	29
Wykres 7. Podejmowane działania	30
Wykres 8. Zmiany zarządu	34
Wykres 9. Pracownicy	37
Wykres 10. Zarobki	38
Wykres 11. Poprzednie miejsca zatrudnienia	39
Wykres 12. Odczuwalne problemy	42
Wykres 13. Liczba członków organizacji	46
Wykres 14. Formy wsparcia	49
Wykres 15. Przychody organizacji	52
Wykres 16. Dostępna ilość środków na funkcjonowanie do końca roku	52
Wykres 17. Pobieranie opłat	54
Wykres 18. Źródła finansowania	58
Wykres 19. Majątek organizacji	60
Wykres 20. Wiedza o funduszach UE	64
Wykres 21. Nieubieganie się o środek UE	65
Wykres 22. Kontakty	67
Wykres 23. Relacje z urzędem gminy/miasta	71
Wykres 24. Ubieganie się o dotację	72
Wykres 25. Problemy w kontaktach	73
Wykres 26. Ocena otrzymanego wsparcia	79
Wykres 27. Współpraca z biznesem	81
Wykres 28. Problemy organizacji	87
Wykres 29. Dysponowanie lokalem	93
Wykres 30. Korzystanie z internetu	94

Spis wykresów

Spis tabel

Tabela 1. Powody założenia organizacji	22
Tabela 2. Funkcjonowanie organizacji	35
Tabela 3. Poprzednie miejsca zatrudnienia	39
Tabela 4. Sytuacja w organizacji	41
Tabela 5. Aplikowania po środki	63
Tabela 6. Kontakty	68
Tabela 7. Ocena otrzymanego wsparcia	80
Tabela 8. Problemy organizacji	88
Tabela 9. Sytuacja organizacji	90
Tabela 10. Sposoby działania organizacji	92
Tabela 11. Opinie organizacji	95

BIBLIOGRAFIA

- Adams, C. i F. Perlmutter. 1991. *Commercial venturing and the transformation of America's voluntary social welfare agencies*, "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", Vol. 20 (1), s. 25–38.
- Herman, R. D. 1990. *Methodological Issues in Studying the Effectiveness of Non-governmental and Non-profit Organizations*. "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", Vol. 19, s. 293–306.
- Herman, R. D. 1992. *Nonprofit Organization Effectiveness: At What, for Whom, According to Whom?* "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", Vol. 21, s. 411–15.
- Herman, R. D. i R. D. Heimovics. 1994. "A Cross-national Study of a Method for Researching Non-profit Organizational Effectiveness", "Voluntas", Vol. 5 (1), s. 86–100.
- Herman, R. D. 1994. "A Cross-national Study of a Method for Researching Non-profit Organizational Effectiveness", "Voluntas", Vol. 5 (1): 86–100.
- Mitchell, G. E. 2013. *The Construct of Organizational Effectiveness: Perspectives from Leaders of International Nonprofits in the United States*, "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", Vol. 42 (2), s: 322–43.
- Mitchell, G. E. 2014. *Creating a Philanthropic Marketplace through Accounting, Disclosure, and Intermediation*, "Public Performance and Management Review", Vol. 38 (1): 23–47.
- Sawhill, J. C. i D. Williamson. 2001. *Mission Impossible? Measuring Success in Nonprofit Organizations*. "Nonprofit Management & Leadership", Vol. 11 (3), s. 371–86.
- Sowa, J. E., S. C. Seldes i J. R. Sandfort. 2004. *No Longer Unmeasurable? A Multidimensional Integrated Model of Nonprofit Organizational Effectiveness*, "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", Vol. 33 (4), s. 711–28.
- Weisbrod, B. 1998. *The nonprofit mission and its financing: Growing links between nonprofits and the rest of the economy*, [w:] tenze (red.), *To Profit or Not to Profit: the Commercial Transformation of the Nonprofit Sector*, Cambridge: Cambridge University Press i World Bank, s. 65–82.

O AUTORACH

JACEK GADECKI

Socjolog i antropolog społeczny, doktor hab. nauk humanistycznych, adiunkt w Katedrze Socjologii i Antropologii Społecznej Akademii Górniczo-Hutniczej AGH w Krakowie, współzałożyciel Ośrodka Tłok, zainteresowania naukowe: socjologia i antropologia miasta, architektury, ekonomia społeczna, badania ewaluacyjne.

MATEUSZ KUCZ

Magister filozofii i licencjat socjologii, asystent w Zakładzie Filozofii Moralności i Etyki Globalnej, Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, współzałożyciel i wieloletni współpracownik Ośrodka Tłok, zainteresowania naukowe: etyka społeczna w szczególności przemiany percepcji wartości w systemach społecznych i gospodarczych.

KRZYSZTOF KANABAJ

Magister socjologii, wieloletni członek oraz pracownik Ośrodka Tłok. W ramach pracy zawodowej zajmuje się między innymi badaniami społecznymi (w tym sektora pozarządowego, ekonomii społecznej) oraz ewakuacją. Zainteresowania naukowe: ekonomia społeczna, procesy ewaluacji, pomoc społeczna.

O TŁOKU

7 kwietnia 2005 zarejestrowaliśmy Stowarzyszenie Kujawsko-Pomorski Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Pozarządowych TŁOK. Wspólnymi siłami tłoczmy ciekawe pomysły i idee, sprawiamy, że w organizacjach pozarządowych staje się tłoczno.

Jesteśmy organizacją wspierającą, służącą rozwojowi i budowie sektora organizacji pozarządowych oraz współpracy międzysektorowej, której celem jest wzmocnienie kapitału społecznego w regionie.

Szkolimy, doradzamy, informujemy i integrujemy sektor organizacji pozarządowych oraz jesteśmy rzecznikiem jego interesów. Działamy opierając się na wartościach odpowiedzialności, pomocniczości, jawności, wspólnotowości i wiary w możliwości społeczności lokalnych.

NASZE CELE TO M.IN.:

- wspieranie, integracja oraz promocja organizacji pozarządowych oraz podmiotów ekonomii społecznej; wspieranie szeroko pojętej aktywności obywatelskiej; promocja idei wolontariatu,
- prowadzenie i wspieranie działań aktywizujących osoby i grupy marginalizowane, m.in. w formie spółdzielni socjalnych,
- animowanie współpracy między sektorami: pozarządowym, biznesu oraz samorządowym,
- działanie na rzecz budowy dobrego wizerunku sektora organizacji pozarządowych, doskonalenia jakości jego prac oraz świadczonych usług.
-

ZAPRASZAMY DO KORZYSTANIA Z NASZYCH USŁUG.

MAMY W SWOJEJ OFERCIE:

- szkolenia (pisanie projektów, księgowość, zarządzanie, promocja i marketing),
- doradztwo (prawne, księgowe),
- wizyty studyjne,
- badania, analizy,
- ewaluację.



STOWARZYSZENIE
KUJAWSKO-POMORSKI
OŚRODEK
WSPARCIA
INICJATYW
POZARZĄDOWYCH

TŁOK

Plac św. Katarzyny 9
87-100 Toruń
tel./fax 56 655 50 22
e-mail: biuro@tlok.pl
www.tlok.pl
www.odpowiedzialnezakupy.pl

diagnoza NGO 2014

Nie mam wątpliwości, że recenzowane opracowanie jest pozycją wartościową, wartą upublicznienia a treści w nim zawarte wzbogacają wiedzę o społeczeństwie obywatelskim w Polsce i zmianach, jakie się w tej materii dokonują. To pozycja interesująca dla przedstawicieli środowiska akademickiego, ale także decydentów samorządowych, którzy mają możliwości stwarzać warunki dla oddawania inicjatywom obywatelskim ważnych ról w obszarze polityki publicznej ze skutkami dla wzmacniania sektora pozarządowego a przede wszystkim poprawy oferty transferu dóbr i usług do przedstawicieli środowisk lokalnych.

z recenzji dr hab. Arkadiusza Karwackiego, prof. UMK