



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE



STOWARZYSZENIE
KUJAWSKO-
POMORSKI
OŚRODEK
WSPARCIA
INICJATYW
POZARZĄDOWYCH
TŁOK

BADANIE KONDYCJI TRZECIEGO SEKTORA I SYTUACJI WOŁONTARIATU W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

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

Jacek Gądecki
Krzysztof Kanabaj
Mateusz Kucz

31 Października 2013 r.

Badanie sfinansowane ze środków Samorządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Spis treści

Wstęp	4
Metodologia badania	4
I. Podstawowe informacje o organizacjach pozarządowych.....	6
Forma prawna	6
Wiek organizacji	7
Przynależność do porozumień organizacji pozarządowych	8
Obszar działania	8
Obszary działań organizacji	9
Działania organizacji	11
Klienci i klientki organizacji.....	14
II. Personel organizacji.....	15
Praca społeczna członków organizacji.....	15
Zarządy organizacji	15
Płatny personel.....	17
Plany organizacji w sferze zatrudnienia	19
Wolontariusze	20
III. Finanse w organizacjach.....	28
Przychody i koszty w organizacji	28
Działalność odpłatna i gospodarcza organizacji	30
Źródła finansowania	31
Aplikowanie o środki	33
Majątek organizacji	34
IV. Współpraca i kontakty wewnątrz- i międzysektorowe	36
Współpraca z innymi podmiotami	36
Współpraca wewnątrz sektora pozarządowego	38
Współpraca z samorządem	40
Współpraca z przedsiębiorstwami/biznesem	46
Współpraca międzynarodowa.....	49
V. Metody działania	50
Podział pracy	54

Podnoszenie kompetencji	56
Poszukiwanie nowych współpracowników	58
Korzystanie z Internetu	59
Informacje o beneficjentach	60
VI. Funkcjonowanie organizacji	60
Odczuwalne problemy.....	60
Samocena sytuacji organizacji.....	62
Potrzeby organizacji	65
Podsumowanie, wnioski i rekomendacje	67
Nasza mała stabilizacja?	68
Wszystkie ręce na pokład! - o wolontariacie w organizacjach.....	71
Dystrybucja środków czy realne partnerstwo?	72

Wstęp

Metodologia badania

Badanie organizacji pozarządowych „Diagnoza NGO 2012” zostało zrealizowane w okresie od maja do października 2013 roku na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Celem badania była diagnoza funkcjonowania organizacji trzeciego sektora na terenie województwa. Badaniu została poddana m.in. struktura członków i personelu organizacji, ich sytuacja finansowa, współpraca 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 OSP.

Badanie ilościowe

Badanie ankietowe przeprowadzone zostało na próbie 140 organizacji. Przy badaniu zastosowano metodę doboru losowo-warstwowego. Warstwy odnosiły się do lokalizacji badanych organizacji – odpowiednio: miasta powyżej 200 tys. mieszkańców, miasta od 100 tys. do 199 tys. mieszkańców, miasta od 50 do 99 tys. mieszkańców, miasta poniżej 50 tys. mieszkańców oraz wsie. Operatem losowania była baza organizacji pozarządowych Stowarzyszenia Klon/Jawor¹ - jedna z najszerszych i najbardziej kompletnych dostępnych baz organizacji pozarządowych². W oparciu o nią wylosowano 5 prób badawczych, liczących po 120 organizacji każda. Wylosowanie tak wielu prób było uzasadnione wysokim ryzykiem natrafienia na organizacje, które już zakończyły swoją działalność, a mimo to nadal są zarejestrowane³ oraz narzędziem badawczym - zastosowane narzędzie (tj. liczący 78 pytań kwestionariusz ankiety) było na tyle obszerne, że mogło grozić uzyskaniem niepełnych wyników związanych z porzuceniem zadania przez respondentów i respondentki.

¹<http://bazy.ngo.pl/> [dostępne 20.07.2013 r.]

²Stowarzyszenie Klon/Jawor dokonało także losowania jednej próby głównej oraz pięciu prób uzupełniających.

³ Organizacje pozarządowe bardzo często nie dopełniają obowiązku wyrejestrowania z Krajowego Rejestru Sądowego przy zawieszeniu lub zakończeniu działalności.

W celu optymalizacji efektywności badania oraz dostosowania się do potrzeb respondentów, dostępne były trzy sposoby uczestnictwa w badaniu ilościowym. Podstawową metodą badawczą, na którą zdecydowała się większość badanych (67,9%) była Metoda CAWI (ang. Computer-Assisted Web Interview – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony internetowej). Drugą z zaproponowanych metod była ankieta pocztowa – zastosowanie tej metody pozwoliło na eliminację błędu metodologicznego, jaki wiązał się z zastosowaniem wyłącznie metody CAWI, a więc pozwalało na udział w badaniu również podmiotom bez dostępu do Internetu (z tej metody skorzystało 26,4% badanych). Jako uzupełnienie powyższych metod zaproponowaliśmy także metodę CATI (ang. Computer Assisted Telephone Interview), czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (na tę metodę zdecydowało się najmniej organizacji – 5,7%).

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 we wcześniejszych badaniach Stowarzyszenia Tłok dotyczących kujawsko-pomorskiego trzeciego sektora w 2008 i 2010 roku. Tym razem narzędzie zostało dostosowane do nowych założeń badawczych. Zmiany te polegały m.in. na skróceniu narzędzia poprzez usunięcie mniej istotnych zagadnień szczegółowych oraz 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 2012,
- współpraca z innymi podmiotami,
- modele działania,
- funkcjonowanie organizacji,
- potrzeby organizacji, wyposażenie.

Uzyskane wyniki zostały zakodowane i poddane analizie statystycznej. Odwołania w raporcie odnoszą się do kilku podstawowych źródeł porównawczych. W przypadku danych wojewódzkich

są to raporty z poprzednich badań realizowanych przez Stowarzyszenie Kujawsko-Pomorski Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Pozarządowych TŁOK.

Dane ogólnopolskie są prezentowane na podstawie badań przeprowadzonych przez stowarzyszenie Klon/Jawor z Warszawy, dotyczą 2011 roku. Cały raport dostępny jest pod adresem: http://www.ngo.pl/PodstawoweFakty_2012_raport/ebook/content/PodstawoweFaktyNGO_2012_KlonJawor_raport.pdf [dostępny 27.07.2013].

W raporcie odnosimy się do następujących źródeł:

- Diagnoza NGO 2006 Kujawsko-Pomorskie - [NGO2006]
- Diagnoza NGO 2010 Kujawsko-Pomorskie - [NGO2010]
- "Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych 2012", [Klon/Jawor 2012]

Badanie jakościowe

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 2013 roku. Przyjęły formę rozmowy według ustalonego scenariusza wywiadu. Scenariusz zawierał 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.

I. Podstawowe informacje o organizacjach pozarządowych

Forma prawna

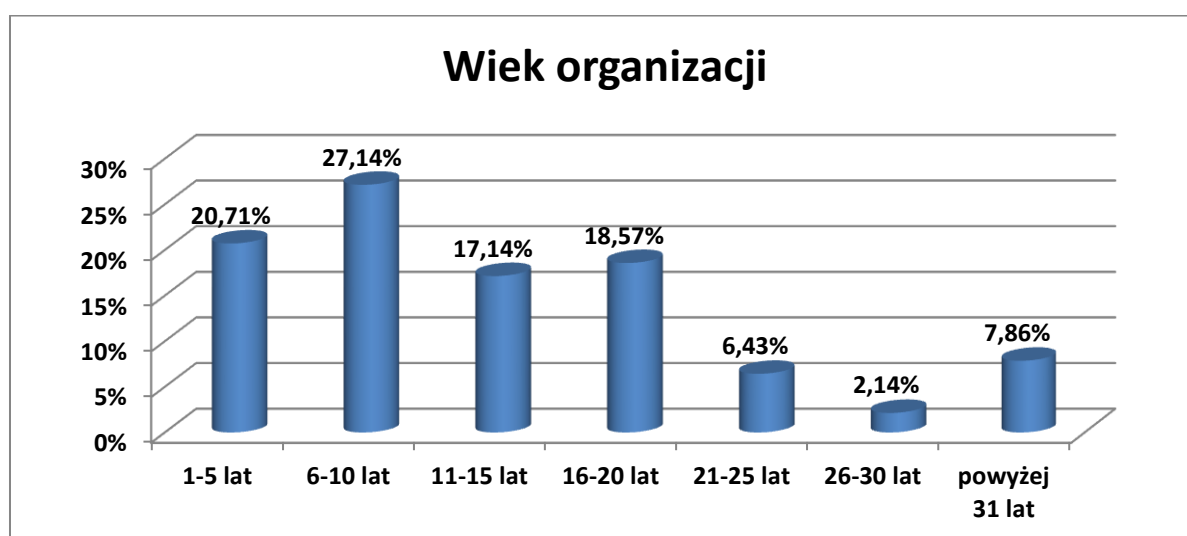
Badaniem ilościowym objęto 140 organizacji pozarządowych, z czego 84,29% stanowiły stowarzyszenia, 15% fundacje, natomiast 0,71% związki stowarzyszeń. Proporcje te różnią się o 5% od oficjalnych statystyk odnoszących się do województwa kujawsko-pomorskiego. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2011 rok stosunek liczby stowarzyszeń do fundacji wśród

organizacji pozarządowych wyniósł około 9 do 1. Oznacza to, że w naszym badaniu uzyskaliśmy niewielką nadreprezentację fundacji, kosztem zmniejszonej reprezentacji stowarzyszeń.

Wiek organizacji

Średni wiek organizacji w województwie kujawsko-pomorskim wyraźnie wzrósł. Według stanu na 2012 rok wyniósł 14,5 lat, co stanowi istotny przyrost w stosunku do badania z 2010 roku, kiedy średni wiek organizacji wynosił ok 9,2 lat [NGO2010 s. 6]. Najmłodsze organizacje stanowią 21% badanych. W badanej próbie dominują jednak organizacje z dłuższym stażem (w szczególności te powstałe w latach 2003-2007). Niewielki odsetek stanowią organizacje powstałe na początku przemian ustrojowych. Najstarsze organizacje, założone jeszcze przed 1987 r., stanowią 10% badanych.

Powyższe dane wskazują na stabilizację sektora na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Tendencja ta jest zgodna z trendami ogólnopolskimi. W skali kraju najmłodsze organizacje pozarządowe stanowią coraz mniejszą część populacji, jednak – co należy podkreślić – procentowo jest ich nadal więcej niż w naszym województwie. Według danych z badania Stowarzyszenia Klon/Jawor [Klon/Jawor 2012 s. 29] w 2012 roku 36% organizacji miało poniżej 5 lat, natomiast w przypadku województwa kujawsko-pomorskiego było to zaledwie 20,7% organizacji. W Kujawsko-Pomorskim można także zauważyć większą (o 5%) liczbę organizacji pozarządowych w przedziale wieku od 6 do 10 lat.

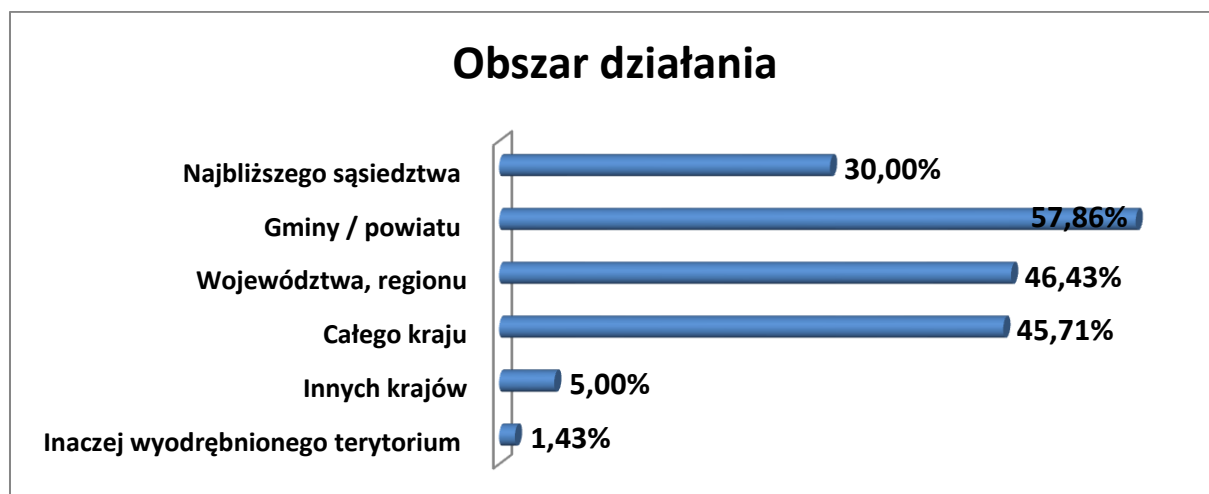


Wykres 1. Wiek organizacji

Przynależność do porozumień organizacji pozarządowych

Przynależność do porozumień organizacji pozarządowych zadeklarowało 40% badanych organizacji. Niemal identyczny wynik otrzymaliśmy w badaniu z 2010 roku (wówczas było to 41%) [NGO2010 s. 6]. Liczba organizacji deklarująca taką przynależność jest wyższa od deklaracji z badań ogólnopolskich (34%) [Klon/Jawor 2012 s. 171]. Ponad połowa organizacji (51,47%), które zadeklarowały taką przynależność, to organizacje związane ze sportem, turystyką, rekreacją i hobby. Tym samym można przypuszczać, że część z nich należy do związków o charakterze sportowym.

Obszar działania



Wykres 2. Obszar działania organizacji

Zdecydowana większość organizacji wskazała na lokalny wymiar własnych działań (istniała możliwość wskazania więcej niż jednego obszaru). Badani wskazali głównie na obszar gminy/powiatu (57,86%). Znaczna część organizacji prowadzi działania w swoim najbliższym sąsiedztwie. Blisko połowa organizacji działa także w warunkach ponadlokalnych: na terenie województwa czy też całego kraju. Działania ogólnopolskie prowadzą organizacje o zróżnicowanym profilu działalności: 33% z nich zajmuje się ochroną zdrowia, 29% edukacją i wychowaniem, 25% sportem, turystyką, rekreacją i hobby, natomiast 22% kulturą i sztuką.

Obszary działań organizacji



Wykres 3. Główne dziedziny działalności organizacji

Najpopularniejszą sferą działalności organizacji pozarządowych w województwie kujawsko-pomorskim jest „Sport, Turystyka, Rekreacja, Hobby”. Jest to główna dziedzina działań dla ponad jednej trzeciej badanych organizacji. Odpowiada to także sytuacji ogólnopolskiej, gdzie 38% badanych organizacji deklaruje działania z tego obszaru aktywności [Klon/Jawor 2012 s. 34]. Organizacje te wydają się mieć w miarę stabilną pozycję w strukturze sektora pozarządowego. Od 2008 roku w naszym województwie ich proporcja do innych organizacji nie zmieniła się w większym stopniu i nadal pozostają one największą grupą organizacji w regionie.

W grupie organizacji związanych ze sportem, turystyką, rekreacją i hobby zdecydowanie dominują organizacje zajmujące się „prowadzeniem zajęć w zakresie kultury fizycznej i sportu, organizowaniem zawodów sportowych, prowadzeniem obiektów sportowych”, które stanowią

76,47% organizacji w tym obszarze. W mniejszym stopniu organizacje te zajmują się zagadnieniami związanymi z „organizowaniem imprez turystycznych i rekreacyjnych, prowadzeniem obiektów służących turystyce lub rekreacji”, na co wskazało 37,25% badanych. Nieco mniej organizacji zajmuje się „działalnością hobbystyczną, klubami i kołami zainteresowań kierującymi działania do własnych członków, klubami członkowskimi, klubami kolekcjonerów” – 17,65% badanych⁴.

Drugą najczęściej wskazywaną sferą działalności organizacji pozarządowych pozostaje „Wychowanie i Edukacja”, zadeklarowana przez 16% badanych organizacji. Jest to o 2% więcej aniżeli w skali ogólnopolskiej [Klon/Jawor 2012 s. 34]. Wśród tych organizacji najwięcej (37%) „prowadzi zajęcia dodatkowe dla dzieci i młodzieży, koła zainteresowań”, natomiast 18,5% prowadzi „edukację i opiekę przedszkolną lub przedszkola”. Nieco mniej organizacji realizuje także działania takie jak „prowadzenie szkół podstawowych lub średnich” (11%) oraz „edukacja dorosłych, uniwersytety trzeciego wieku, szkolenia uzupełniające lub kursy, kształcenie ustawiczne” (4%). Pojedyncze organizacje jako swoją szczegółową dziedzinę aktywności wskazały edukację historyczną, naukę języków, warsztaty naukowe oraz terapię.

Trzecią z najczęściej wskazywanych dziedzin były działania związane z kulturą i sztuką, na które wskazało 13% badanych. Określając profile szczegółowe, połowa z tych organizacji wskazała na działanie związane z „podtrzymywaniem tradycji regionalnych, kulturą ludową”. Natomiast dwie kolejne kategorie, czyli: „ochrona zabytków i miejsc pamięci narodowej, podtrzymywanie tradycji narodowych” oraz „edukacja kulturalna” uzyskały po 38% wskazań w tej grupie. Kolejną, często wskazywaną przez respondentów dziedziną szczegółową, była „edukacja kulturalna”, wskazana przez 33% badanych dla tej kategorii. Również „działalność muzyczna” uzyskała dosyć wysoką liczbę wskazań (28%). Wskazania na dziedzinę kultury i sztuki są jednak niższe od ogólnopolskich o 5% [Klon/Jawor 2012 s. 34]. O ile w badaniach ogólnopolskich kultura i sztuka to druga najczęściej wskazywana dziedzina działalności, to w przypadku województwa kujawsko-pomorskiego wyprzedzają ją działania związane z edukacją i wychowaniem.

Czwartą najczęściej wskazywaną przez badanych dziedziną działalności była ochrona zdrowia, na którą - jako główne pole działania - wskazało 8% badanych. Organizacje te najczęściej zajmują się „rehabilitacją i terapią, prowadzeniem sanatoriów, ośrodków rehabilitacyjnych, zakładów opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych”. Zajmuje się tym 83% z tych organizacji. Drugim najczęściej deklarowanym przez nie działaniem szczegółowym w obszarze ochrony zdrowia

⁴ Badani mogli wskazać więcej niż jedną z zaproponowanych poddziedzin działalności, dlatego wartości procentowe nie sumują się do 100.

była „promocja zdrowia, profilaktyka i edukacja zdrowotna, krwiodawstwo” – na to działanie wskazało 66% organizacji z tej grupy. Pojedyncze organizacje wskazywały na zagadnienia takie jak dystrybucja leków czy interwencja kryzysowa.

Ostatnią z częściej wskazywanych kategorii były „Usługi socjalne, pomoc społeczna, humanitarna, ratownictwo” – wybrało ją 8% badanych. Najczęściej wybieranymi przez organizacje pozarządowe subkategoriami były dwie dziedziny: „pomoc osobom niepełnosprawnym” oraz „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”. Na działania w tych obszarach wskazało odpowiednio po 70% organizacji z tej grupy. Połowa z nich wskazała na „pomoc osobom skrajnie ubogim”. Rzadziej wskazywanymi kategoriami były m.in. „inna niż medyczna pomoc osobom chorym”, „pomoc osobom starszym” (40% wskazań).

Pozostałymi dziedzinami realizowanymi przez organizacje pozarządowe są:

Pozostałe pola działań organizacji pozarządowych.	Procent wskazań
ROZWÓJ LOKALNY W WYMIARZE SPOŁECZNYM I EKONOMICZNYM	5,00%
RYNEK PRACY, ZATRUDNIENIE, AKTYWIZACJA ZAWODOWA	3,57%
OCHRONA ŚRODOWISKA	1,43%
WSPARCIE DLA INSTYTUCJI, ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH I INICJATYW OBYWATELSKICH	1,43%
RELIGIA	1,43%
SPRAWY ZAWODOWE, PRACOWNICZE, BRANŻOWE	0,71%

Tabela 1. Pozostałe pola działań organizacji pozarządowych

Działania organizacji

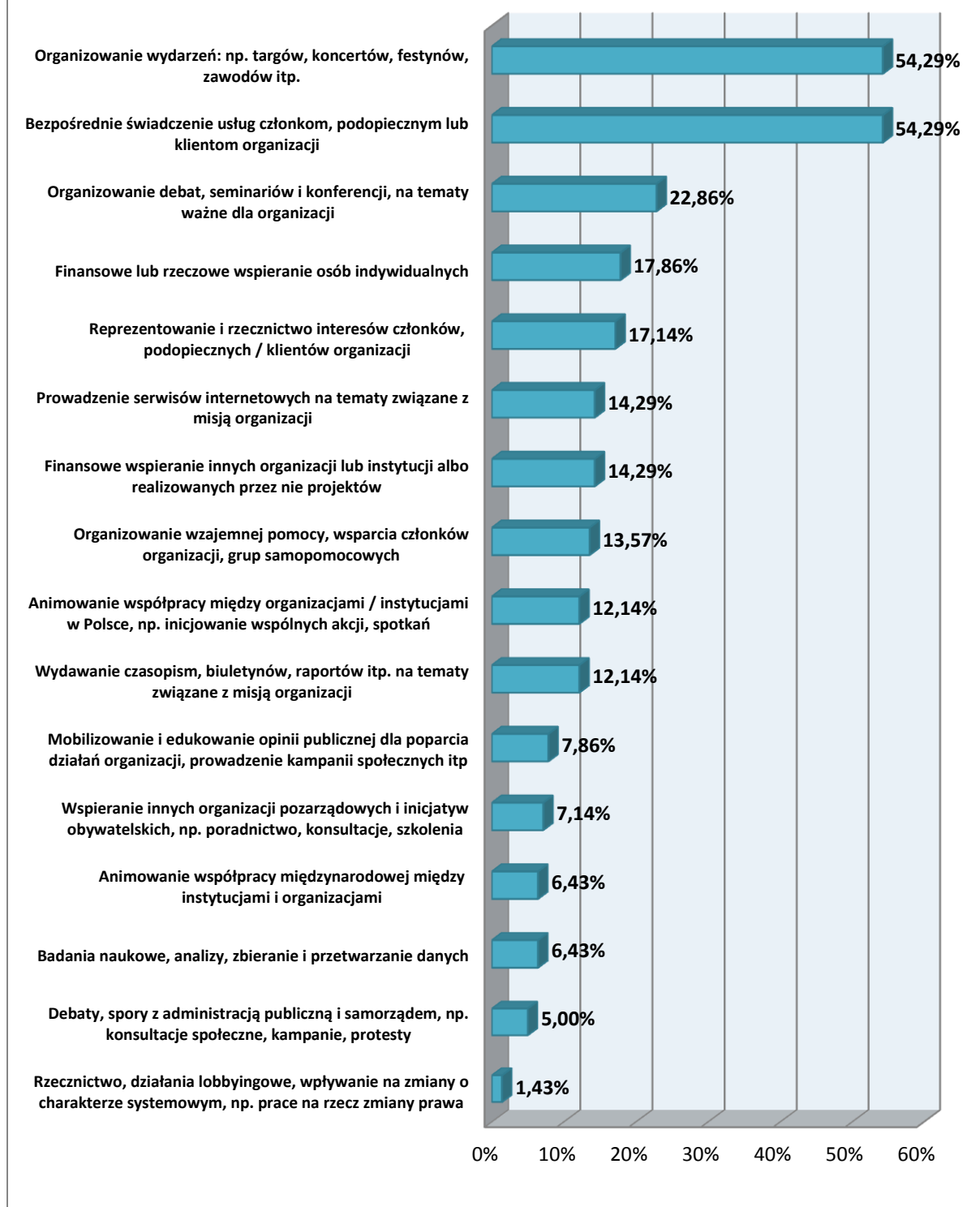
Organizacje pozarządowe województwa kujawsko-pomorskiego prowadzą wiele działań, skierowanych zarówno do swoich członków, jak i na zewnątrz organizacji – do innych osób, społeczności czy też do instytucji. Badanym przedstawiono zamkniętą kafeterię działań, z których mogli wybrać te, które realizowali w ciągu ostatnich dwóch lat. Większość z nich (61%) prowadziła więcej niż jedno działanie, natomiast średnia liczba dla wszystkich organizacji wyniosła 2,6 działań.

Ponad połowa (54,29%) z badanych organizacji świadczyła usługi członkom, podopiecznym lub klientom organizacji, również ponad połowa organizowała wydarzenia (np. targi, koncerty, festyny, zawody). Te dwie kategorie działań zdecydowanie wyprzedziły pozostałe - różnicą prawie 30

punktów procentowych. Jednak odsetek organizacji świadczących usługi spadł o ponad 10 punktów procentowych w porównaniu do badania z 2006 roku [NGO2006 s. 9]. Natomiast w odniesieniu do badania ogólnopolskiego wynik ten jest niższy o 3 punkty procentowe [Klon/Jawor 2012 s. 46]. Świadczenie usług czy organizowanie wydarzeń deklarowały głównie organizacje zajmujące się „Sportem, turystyką, rekreacją, hobby”. Świadczenie usług było popularnym działaniem także wśród organizacji zajmujących się ochroną środowiska (43% wskazań). Z kolei organizację wydarzeń względnie często deklarowały organizacje zajmujące się kulturą i sztuką (30% wskazań w tej grupie).

Po porównaniu deklaracji organizacji z województwa kujawsko-pomorskiego z organizacjami ogólnopolskimi, na uwagę zasługuje fakt, że podmioty z naszego województwa zdecydowanie rzadziej prowadzą działania związane z komunikacją zewnętrzną organizacji (tj. prezentują swoją misję i działania szerszej grupie odbiorców). Działania związane z organizowaniem debat, seminariów i konferencji na tematy ważne dla organizacji realizuje 22,86% organizacji. To duży, 30-procentowy dystans w stosunku do dwóch najbardziej popularnych wśród kujawsko-pomorskich organizacji działań (czyli organizowania wydarzeń i bezpośredniego świadczenia usług - patrz wykres poniżej). W skali kraju prowadzenie tego rodzaju działań komunikacyjnych deklaruje 28% organizacji. Jednak największa rozbieżność występuje w przypadku działań związanych z mobilizowaniem i edukowaniem opinii publicznej dla poparcia działań organizacji. W badaniu ogólnopolskim na to działanie wskazało aż 28% badanych organizacji, natomiast w województwie kujawsko-pomorskim zaledwie 7,8% (czyli różnica wyniosła ponad 20%!).

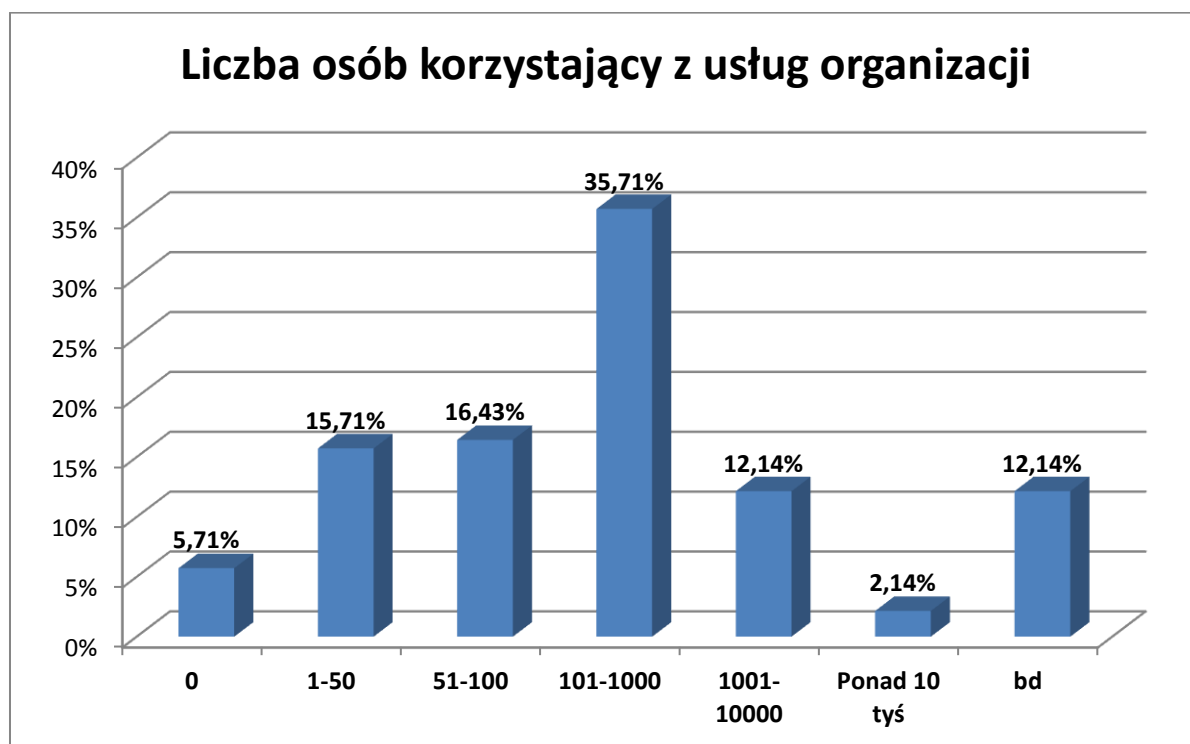
Formy działania



Wykres 4. Formy działania organizacji pozarządowych

Klienci i klientki organizacji

Zdecydowana większość organizacji pozarządowych działa na rzecz osób indywidualnych. Są to główni odbiorcy działań dla 85% badanych organizacji. Drugą wskazaną przez badanych grupą były instytucje i/lub organizacje. Na ich rzecz działa 32% badanych. Co dwunasta organizacja działała na rzecz innych niż dwie powyższe grupy odbiorców, natomiast 5,7% nie wskazało w ogóle swoich odbiorców. Według informacji uzyskanych od badanych, z ich usług skorzystało ponad 140 tysięcy osób (dane dla 123 organizacji), co oznacza, że średnio z usług jednej organizacji w 2012 roku skorzystało ponad 1100 osób. Należy tu zwrócić uwagę, że wynik ten jest zakłócony przez wysokie wskazania trzech organizacji, deklarujących ponad 10 000 klientów. Za realną miarę średniego poziomu wsparcia należałoby zatem przyjąć wartość środkową, czyli 150 osób na organizację. Szczegółowy rozkład osób korzystających z usług organizacji przedstawia wykres poniżej.



Wykres 5. Liczba osób korzystających z usług organizacji

W przypadku działań na rzecz instytucji, 41% badanych organizacji świadczyło swoje usługi na ich rzecz w ciągu ostatniego roku, natomiast 36% dla więcej niż jednej instytucji. Średnio jedna organizacja świadczyła usługi 11 instytucjom w 2012 roku.

II. Personel organizacji

Praca społeczna członków organizacji

84% z badanych organizacji zadeklarowało, że ich członkowie i/lub przedstawiciele władz regularnie pracują społecznie na rzecz organizacji, nie pobierając za to wynagrodzenia. Liczba osób pracujących nieodpłatnie w większości (61,87%) nie przekracza 10 osób, jednak w niemal 1/10 badanych organizacji liczba ta wynosi ponad 50 osób.

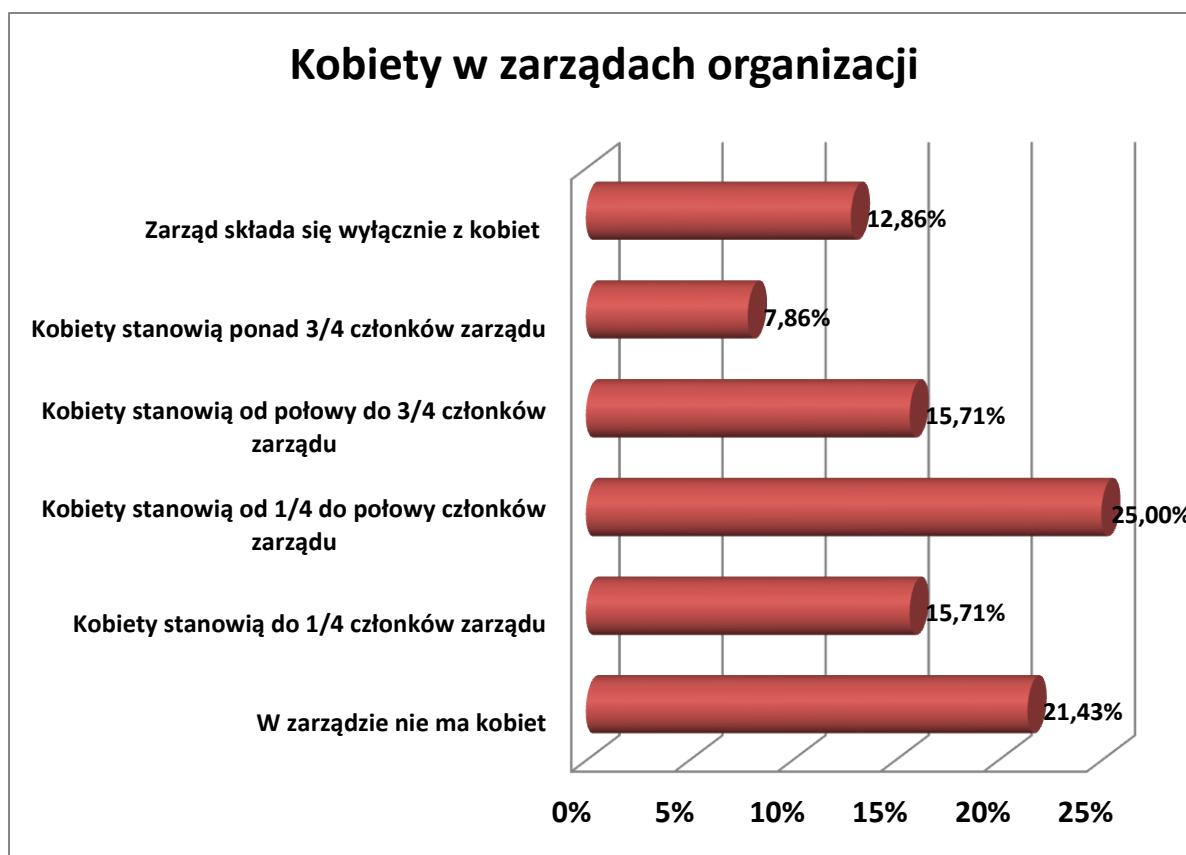
Liczba członków organizacji i/lub przedstawicieli jej władz regularnie pracujących społecznie na rzecz organizacji bez pobierania za to wynagrodzenia	Procent wskazań organizacji (dla N ⁵ = 118)
od 1 do 5	38,14%
od 6 do 10	23,73%
od 11 do 20	13,56%
od 21 do 50	15,25%
powyżej 51	9,32%

Tabela 2. Liczba osób regularnie pracujących na rzecz organizacji bez pobierania wynagrodzenia

Zarządy organizacji

Badane organizacje dysponują bardzo zróżnicowanym składem osobowym zarządów, mieszczącym się w przedziale od 1 do 20 osób. Zarządy organizacji są jednak w przeważającej ilości małe lub średnie - w przypadku 67% badanych organizacji liczba ta nie przekracza 5 członków/członkiń, średnia wielkość zarządu organizacji wyniosła zaś 6 osób. Średnio 43% członków zarządu to kobiety, jednak stopień feminizacji zarządów jest różny, co pokazuje poniższy wykres.

⁵ N oznacza liczbę całkowitą osób, które odpowiedziały na dane pytanie. Jeśli w jakimś przypadku podajemy wartość procentową, która nie odnosi się do wszystkich 140 badanych a np. tylko do jakiejś ich części zaznaczamy to poprzez podanie liczby N.



Wykres 6. Udział kobiet wchodzących w skład zarządu organizacji

Bardzo pozytywnym aspektem funkcjonowania zarządów organizacji pozostaje aktywność ich członków i członkiń. Zdecydowana większość badanych (68,6%) uznała, że wszyscy członkowie i członkinie zarządu faktycznie uczestniczą w życiu ich organizacji i w podejmowaniu najważniejszych decyzji dotyczących jej funkcjonowania.

Zarządy są przeważnie trwałe pod względem składu zaangażowanych w nie osób. Skład zarządów badanych organizacji nie zmieniał się wcale (39%) lub w niewielkim stopniu (39%) przez ostatnie 3 lata. Zarząd w dużym stopniu (ponad połowa członków) zmienił się w przypadku 16% organizacji, a całkowicie - w 6% organizacji. Świadczy to o mocnej pozycji liderów i liderki organizacji w regionie. Z drugiej strony tego rodzaju indywidualne liderstwo może stać się przeszkodą w rozwoju instytucjonalnym organizacji regionalnych, bazujących na silnych osobowościach działaczy i działaczek pozarządowych. Jednak na tle organizacji z całego kraju, stowarzyszenia i fundacje z województwa kujawsko-pomorskiego wypadają pod tym względem nieco bardziej elastycznie (prawie połowa organizacji z Polski nie zmieniła składu swego zarządu w przeciągu ostatnich 3 lat).

W przypadku 18,6% organizacji w ich zarządach zasiadały osoby będące członkami zarządów innych organizacji pozarządowych (prawie o 12 punktów procentowych mniej niż w badaniu ogólnopolskim), natomiast w przypadku 12% badanych organizacji w ich zarządach zasiadali radni gminy lub powiatu, członkowie sejmiku lub zarządu województwa, osoby pełniące funkcje burmistrza, wójta, starosty, marszałka województwa (o 4 punkty procentowe mniej w porównaniu z badaniem ogólnopolskim). W drugim przypadku dominują organizacje działające na terenie gminy/powiatu (37,5%).

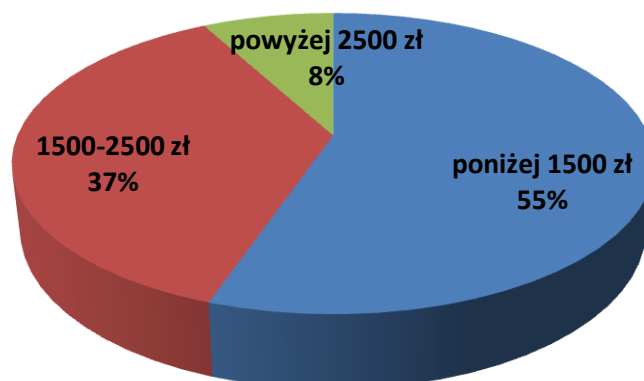
Płatny personel

Zatrudnianie lub korzystanie z usług płatnego personelu staje się coraz powszechniejsze. W województwie kujawsko-pomorskim 2/3 badanych organizacji posiada (niezależnie od formy zatrudnienia – etat, zlecenie, dzieło) płatny personel. Procent ten jest wyższy od wskazań ogólnopolskich, w których ponad połowa organizacji deklaruje korzystanie z płatnego personelu [Klon/Jawor 2012 s. 69].

Średnie miesięczne wynagrodzenia brutto w badanych organizacjach pozarządowych mieszczą się w kilku głównych przedziałach⁶. W ponad połowie przypadków (55%) wynagrodzenie to nie przekracza 1500 zł, nieco ponad 1/3 (37%) osób zatrudnionych w organizacjach zarabia w przedziale od 1500 do 2500 zł, natomiast zarobki pracowników powyżej 2500 zł deklaruje zaledwie 8% organizacji.

⁶ W procentowaniu pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć” oraz „nie dotyczy”, zatem N=120.

Wynagrodzenia

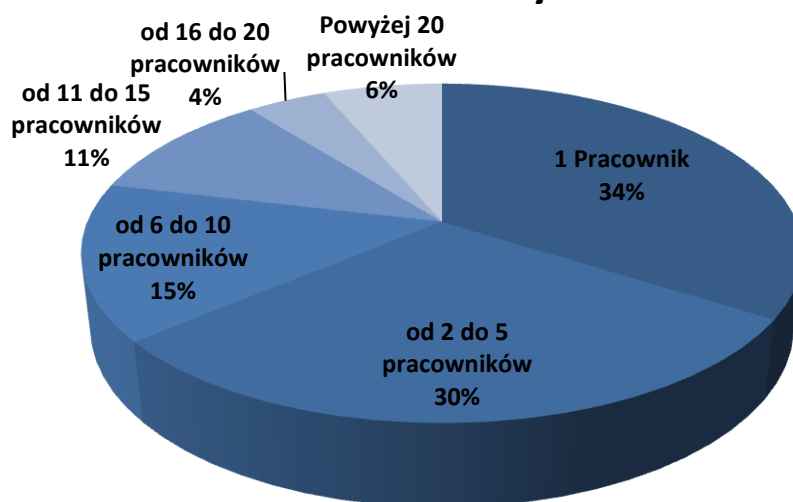


Wykres 7. Wysokość wynagrodzeń płatnych pracownikom zatrudnionym w organizacjach

Pracownicy zatrudnieni na umowy o pracę

35% badanych organizacji zatrudnia personel na podstawie umowy o pracę. Wśród tych organizacji zdecydowana większość zatrudnia pojedynczych pracowników lub mały zespół, liczący od 2 do 5 osób. Najwyższy pojedynczy zadeklarowany poziom zatrudnienia wśród badanych organizacji to 32 pracowników. Szczegółowy rozkład zatrudnionych pracowników jest następujący.

Pracownicy etatowi



Wykres 8. Liczba pracowników etatowych w organizacjach

Kobiety stanowią istotną grupę wśród osób zatrudnionych w organizacji – średnio 64,5% pracowników stanowią właśnie one. 32% badanych organizacji zatrudnia wyłącznie kobiety, natomiast 19% organizacji w ogóle nie zatrudnia kobiet. W obu przypadkach dane te dotyczą głównie organizacji zatrudniających od 1 do 2 osób.

Osoby pracujące stale, regularnie bez umowy o pracę

Wśród badanych organizacji 41% zatrudnia osoby pracujące regularnie na rzecz organizacji, jednak bez umowy o pracę. Organizacje współpracują w ten sposób zazwyczaj z małą liczbą osób - w 19% z nich jest to jedna osoba, w 26% dwie, w 25% od 3 do 5 osób, w 16% od 6 do 10 osób, natomiast w 14% powyżej 10 osób. W tym przypadku kobiety stanowią dosyć wysoki odsetek – 60%.

Współpracownicy organizacji

Najpowszechniejszą formą płatnej pracy dla organizacji pozarządowych pozostaje korzystanie z usług osób niepracujących na stałe, które wykonały odpłatną pracę dla organizacji jednorazowo. Z tej formy współpracy skorzystało 45% organizacji pozarządowych. Są to przeważnie pojedyncze osoby, w przypadku 65% organizacji jest to od 1 do 4 osób (z czego prawie połowa tej grupy – 30% to organizacje zatrudniające w tym charakterze jedną osobę w ciągu roku). 17,5% organizacji zatrudnia na tych zasadach od 5 do 10 osób oraz powyżej 11 osób jako współpracowników. Stopień feminizacji w przypadku współpracowników jest umiarkowany - wynosi 53%.

Plany organizacji w sferze zatrudnienia

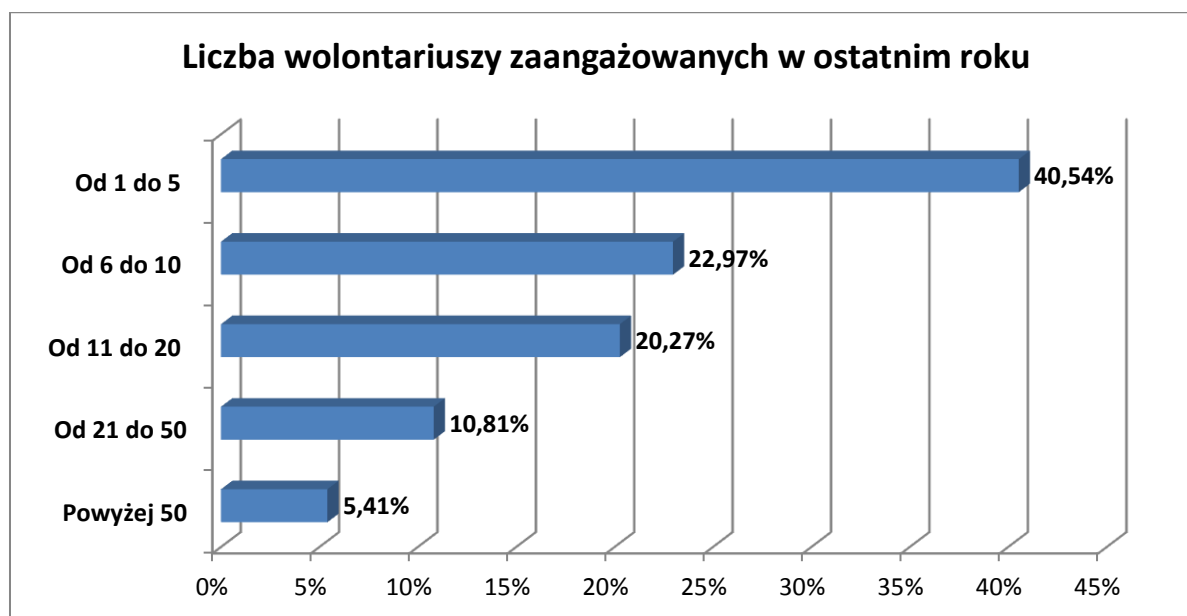
Dominująca część organizacji (59%) w ciągu najbliższego roku nie zamierza zwiększać liczby osób regularnie i odpłatnie pracujących na rzecz organizacji. W przypadku 32% organizacji nie wskazano wielu działań w kierunku zwiększenia (6%) lub zmniejszenia (3%) liczby stałych pracowników.

66% badanych organizacji w najbliższych 12 miesiącach nie planuje zaangażowania osób do regularnej odpłatnej pracy na rzecz organizacji, natomiast 15% organizacji nie posiadało planów w tej kwestii. Co siódma organizacja chciałaby zatrudnić pracowników, ale nie jest pewna, czy pozyska środki na ten cel. Zaledwie 5% badanych zadeklarowało zamiar zatrudnienia pracownika/pracowników, nie wskazując przy tym żadnych potencjalnych trudności.

Dane te jasno wskazują na stabilizację zatrudnienia w organizacjach pozarządowych w regionie. Pokazują również brak strategicznego planowania rozwoju personelu organizacji oraz dużą niepewność co do realizacji planowanych działań.

Wolontariusze

Nieco ponad połowa (54%) badanych organizacji korzysta z pomocy wolontariuszy i wolontariuszek. Organizacje angażują w swoją pracę raczej małe grupy liczące do 5 wolontariuszy. Zdecydowanie mniej liczną grupę stanowią organizacje korzystające z pracy większej liczby wolontariuszy – powyżej 50 osób (jest to 5% organizacji). Kobiety stanowią nieco ponad połowę (56,6%) angażujących się wolontariuszy.

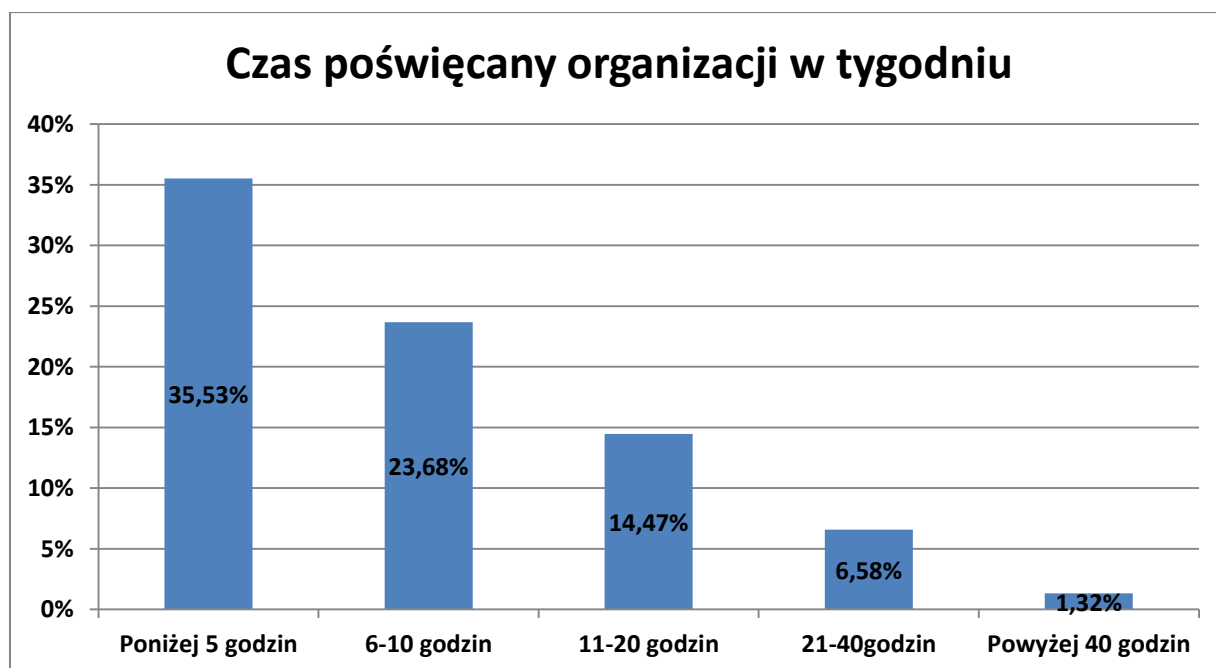


Wykres 9. Liczba wolontariuszy zaangażowanych w działania organizacji w roku 2012

Spośród organizacji, które zadeklarowały korzystanie z usług wolontariuszy w swojej pracy (N= 76), 66% oświadczyło, że w ciągu ostatniego roku organizacja nie współpracowała ściśle z wolontariuszami.

Wolontariusze są zaangażowani zarówno przy jednorazowych akcjach, jak i w bieżącą, codzienną działalność organizacji. Każda z tych form uzyskała po 30% wskazań. Czas, jaki wolontariusze poświęcają swoim organizacjom w tygodniu, to przeciętnie od 1 do 5 godzin (36%).

Rozkład tygodniowego czasu pracy wolontariuszy jednoznacznie wskazuje, że rzadko są oni angażowani w stałą pomoc na zasadzie „pracowników”.



Wykres 10. Czas, jaki wolontariusze poświęcają na działania w organizacjach w ciągu tygodnia

Tylko nieco ponad połowa organizacji (52%) podpisuje umowy ze swoimi wolontariuszami. Organizacje uzasadniają niepodpisywanie umów głównie tym, że „nie widzą takiej potrzeby”, krótkotrwałą współpracą z wolontariuszami, brakiem takiej woli ze strony samych wolontariuszy oraz zbyt skomplikowaną procedurą. Podczas wywiadów indywidualnych w bardziej wyraźnym stopniu, aniżeli w badaniu ankietowym, badani wskazali na to, że sporadycznie stosują tego rodzaju umowy. Wiele organizacji ma problemy z tym, kim właściwie jest „wolontariusz”. Często wskazywano na działalność własnych członków jako wolontariacką, czy też, podobnie, na pomoc udzieloną przez inne organizacje (jak na przykład Ochotnicze Straże Pożarne). Jak wskazała jedna z organizacji „Współpracują [...] pieniędzy nie dostają za to [...] tak przykładowo, taka Straż. Jak mamy festyny porządek ogólny [...] w pierwszej kolejności [...] samochody, żeby nigdzie nie przeszkadzały, potem, żeby żadnych rozrób nie było, to nam wszystko strażacy zapewniają”⁷.

Główną przyczyną niepodpisywania umów wolontariackich przez organizacje wydaje się być fakt, iż są one traktowane jako zbędne „papiery” oraz za rodzaj utrudniania i komplikowania

⁷ [brzmienie oryginalne] W celu zachowania rzetelności badawczej zachowano w transkrypcji oryginalny charakter brzmienia wypowiedzi osób badanych, nie poddawano ich redakcji.

działalności. Jest tak zarówno w przypadku dużych, jak i mniejszych organizacji - „W przypadku wolontariusza wymagane jest podpisanie umowy oraz zapewnienie ubezpieczenia, natomiast mamy ogromną liczbę ludzi, którzy z nami współpracują, którzy nie są członkami organizacji, bo albo nie mają takiej potrzeby żeby się zrzesać albo wręcz nie lubią być gdzieś przypisani. [...] Oznacza to że ludzie, z którymi współpracujemy też by nie chcieli niczego podpisywać. Jako istotne jedna z organizacji wskazała koszty wolontariatu „Formalne zatrudnianie wolontariuszy wiąże się z wieloma nowymi problemami: formalnymi, ubezpieczeniami. My nigdy na to nie pójdziemy, bo nas na to zwyczajnie nie stać.”. Istotnym czynnikiem jest tutaj także stopień zorganizowania - im większy, tym organizacja pozarządowa jest bardziej skłonna podpisywać tego rodzaju umowy.

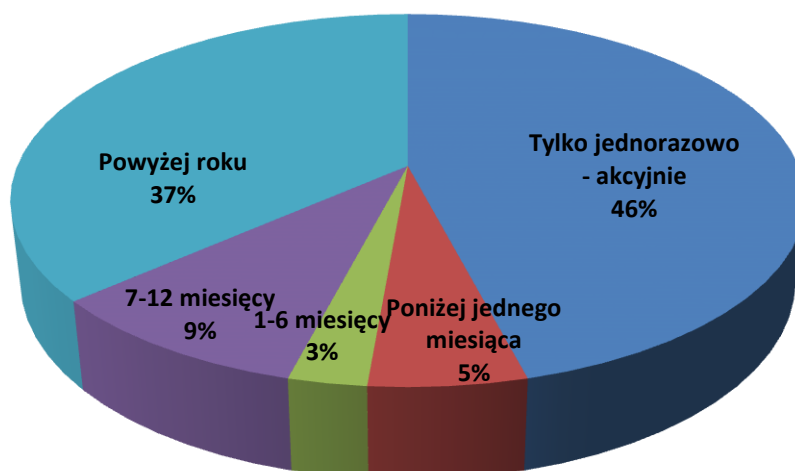
Organizacje bardzo rzadko posiadają procedury pracy z wolontariuszami. Przeważnie operują na utartych schematach postępowania, jak na przykład w jednej z badanych organizacji z dużego miasta, gdzie przyszedł wolontariusz – „ma być kierowany do mnie, żeby nie było za dużo zamieszania, to ja już wiem [...] co dalej [...] zrobić, natomiast mi nie jest w tym momencie potrzebny jakiś papier, ja to mam w głowie po prostu i od razu szybkie kojarzenie, parę rzeczy po prostu jest na szybkim podejmowaniu decyzji, jest takich spontanicznych czasami dopasowanych do danego dnia, możliwości i reakcji i tak dalej.”

Czynnikiem sprzyjającym podpisywaniu umów wolontariackich przez organizacje pozarządowe jest udział w projektach. Pokazuje to przykład organizacji realizującej projekt w jednym z mniejszych miast powiatowych – „Mam umowę podpisaną na dwóch wolontariuszy, wygraliśmy z Urzędu Marszałkowskiego projekt [...] On jest realizowany tutaj pół roku, we wrześniu będzie koniec [...] jest we współpracy z Policją realizowany i też tam mam umowę z dwoma wolontariuszami”.

Okresy współpracy z wolontariuszami są albo bardzo krótkie, albo wręcz przeciwnie - bardzo długie. Dwie skrajne kategorie⁸ uzyskały łącznie 83% wskazań w badaniu ankietowym. Można na tej podstawie wywnioskować, że organizacje podejmują współpracę z wolontariuszami sporadycznie (doraźnie – w razie potrzeby) lub w celu długotrwałej współpracy.

⁸ Pominięte zostały dwa wskazania organizacji, które nie potrafiły określić tego czasu.

Czas współpracy z wolontariuszami



Wykres 11. Okres trwania współpracy nawiązanej z wolontariuszami

Podobne tendencje zdiagnozowano w oparciu o analizę wywiadów indywidualnych. Większość z organizacji biorących udział w pogłębionych wywiadach indywidualnych korzysta z pomocy wolontariuszy. Zaledwie jedna organizacja nie korzysta w żadnej formie z usług wolontariuszy. Jest to głównie związane z zakresem działalności oraz specyfiką tejże organizacji. Realizuje ona małe projekty w krótkich przedziałach czasu przy pomocy wyłącznie swoich członków. Jednak wraz z rozwojem działań organizacja dostrzega potrzebę pozyskania dodatkowej pomocy w formie wolontariatu.

Nie zawsze wolontariusze stanowią istotną, a nawet znaczącą część organizacji. Należy pamiętać, że korzystanie z wolontariatu niesie ze sobą pewne konsekwencje. Jak to ujął jeden z przedstawicieli badanych organizacji z dużego miasta: „*Tu też jest pewien kłopot, ponieważ nie mamy czasu i siły na to, żeby poświęcać im czas. Jednak zauważyliśmy, żeby z wolontariusza został ktoś, kto będzie członkiem zespołu, to trzeba mu dużo czasu poświęcić. A tego czasu mamy mało, ponieważ realizujemy ileś tam projektów naraz. Mamy oczywiście osobę, którą wskazaliśmy do tego, żeby się tym zajmowała, ale to nie jest łatwe, jak mamy co jakiś czas projekt, trzeba tych wolontariuszy załatwić, zdobyć, ogarnąć w jakiś tam sposób. Jako stały element działalności organizacji, to trochę wolontariusze są z boku. Czasami też o tym rozmawiamy, że nie tworzymy nowych miejsc pracy u nas w organizacji. Że jakby to nie jest takim istotnym elementem.*”

Pozostałe organizacje korzystają z pomocy wolontariuszy w różnym stopniu oraz przy wielu różnych zadaniach. Dla niektórych wolontariat jest jednym z fundamentów funkcjonowania organizacji: [...] *jeżeli jeszcze wyszczególnić dodatkowe grono osób, które są zaangażowane w [...] tworzenie samego pisma i które nie działają intensywnie w samym stowarzyszeniu, a że przez ich wkład, przez ich zaangażowanie w działalność redakcyjną stowarzyszenie może intensywniej funkcjonować*". Zaangażowanie wolontariuszy w działania organizacji jest w dużym stopniu powiązane z działaniami realizowanym przez organizacje. Podobnie jak w badaniach ankietowych, tak i tutaj można wyróżnić dwa sposoby wykorzystania pomocy wolontariuszy. Pierwszym z nich jest angażowanie pewnej liczby wolontariuszy w jednorazowe akcje, imprezy lub eventy: *„Mamy na przykład Wigilię, dzwonię do szkoły, że potrzebuję czterech wolontariuszy, więc dostaję. Mamy jakiś bal karnawałowy, mamy festyn, potrzebuję dziesięciu wolontariuszy. Mamy akcję charytatywną, potrzebuję dwanaście wolontariuszy, na przykład do zbiórki charytatywnej, gdzie wszystko wtedy robimy zgodnie ze zbiórkami publicznymi, z legitymacjami, z puszkami, to wszystko musi być według pożytku publicznego, według tych zbiórek publicznych, nie?”*.

Drugim sposobem, w jaki organizacje korzystają z pracy wolontariackiej, jest współpraca z mniejszą liczbą osób, jednak w dłuższym okresie czasu. Są to przeważnie osoby silnie związane z organizacją, jak pokazuje poniższy przykład: *„Takim najważniejszym wolontariuszem, ja bym powiedziała, to [...] pani Barbara. Jest to taki człowiek, który całą duszą, ciałem pomaga, jest oddana dzieciom, pomaga realizować cele. Zawsze jest tam, gdzie jest dziecko potrzebujące, nie tylko w mojej organizacji, ona jest jeszcze w domu dziecka, na kolonii, ona wyjeżdża na obozy i ma inne cele i misje. Takich ludzi więcej, jak nasza pani Basia, wolontariuszy.”*

Prace wykonywane przez wolontariuszy odpowiadają mnogości zadań realizowanych w trzecim sektorze. Potwierdzają one podział na wolontariuszy „akcyjnych” oraz „stałych”. Biorąc pod uwagę opisywane działania realizowane przez wolontariuszy, interesujące jest to, że nie skupiają się one wyłącznie na prostych czynnościach wspierających funkcjonowanie organizacji, ale są to również działania wymagające poświęcenia czasu, jak i wytrwałości np. opieka nad osobami starszymi czy dziećmi. Takie formy pracy wolontariuszy występują jednak sporadycznie. Dominującą formą działań, jaką podejmują wolontariusze, pozostaje wsparcie organizacji przy wydarzeniach i projektach.

Przypadki, w których organizacje korzystają z pomocy wolontariuszy przy bardziej specjalistycznych działaniach, wymagają wówczas odpowiednich umiejętności, a niekiedy także kwalifikacji. Dobrym przykładem jest organizacja ze średniego miasta zajmująca się wsparciem

dla osób po przebytej chorobie nowotworowej – „[...] U nas na przykład nie ma szpitala, ale w innych miejscach jest szpital i się chodzi do chorych zaraz po operacji, więc musi mieć ta pani predyspozycje, żeby się nie przestraszyła. Przyjdzie do łóżka chorej i zobaczy, stara babcia, i przestraszy się, więc do sześćdziesiątego roku może być. I jak już jest, no to już tylko w klubie. A tak, to musi mieć te predyspozycje, dobry kontakt z ludźmi, miła, serdeczna i wygląd też, nie?”.

Rodzaj działań realizowanych przez organizacje ma wpływ na to, jakich cech i kompetencji wymagają one od swoich wolontariuszy. Jednak, jak wynika z wywiadów, organizacje bardzo rzadko skupiają się na „twardych” kompetencjach i umiejętnościach. Przeważnie są one otwarte na wszystkie osoby, które chciałyby być wolontariuszami, a istotniejsza dla nich jest osobowość danego kandydata na wolontariusza. Jak stwierdził jeden z przedstawicieli organizacji, „Generalnie kierujemy się tym, że każdy wolontariusz może zdobyć doświadczenia i nie każdy musi być super the best. Pewna wolontariuszka chciała zdobyć doświadczenie, a potem zrezygnowała, bo to nie było dla niej, nie wiadomo czy nawet nie zrezygnuje z kierunku studiów, i o to chodzi. Uważamy, że każdy człowiek młody musi coś spróbować i musi czegoś doświadczyć, a my jesteśmy taką instytucją, która może pozwolić sobie na to, żeby oni mogli popełnić pewne błędy, powiedzmy, bo nie wszyscy są od razu idealni. Natomiast żeby to było jednak takie bardziej dostosowane do naszych potrzeb, no to ogólnie skupiamy się właśnie na tym, żeby brać tych wolontariuszy w ramach tak zwanej pedagogiki, resocjalizacji, psychologii, powiedzmy, czyli o z tego kręgu.”

Poszukując nowych wolontariuszy organizacje skupiają się prawie wyłącznie na kontaktach osobistych swoich członków – tak zadeklarowali wszyscy badani. Z pozostałych zaproponowanych metod żadne nie przekroczyła 10% wskazań.

Według badanych organizacji, w poszukiwaniu wolontariuszy istotne są kontakty osobiste - takie podejście bywa pomocne w pozyskaniu „sprawdzonych” osób. Jeśli nie jest to możliwe, organizacja może zasięgnąć opinii o danych wolontariuszach w środowisku, jak to opisał jeden z przedstawicieli organizacji: „Znamy osoby i wiemy, że można im zaufać, no nie? A osoby, której nie znamy, no to staramy się jakąś opinię ściągnąć chociażby ze Straży Miejskiej, czy z tych naszych różnych stowarzyszeń zajmujących się kwestiami społecznymi i z opieki społecznej, naszej gminnej i tak dalej”. Ponadto, organizacje pozarządowe bardzo chwalą sobie współpracę z różnymi instytucjami edukacyjnymi różnych szczebli (od szkół podstawowych aż po uniwersytety). Dla badanych organizacji pozarządowych tego rodzaju współpraca okazała się bardzo pomocna w ich działaniach. Jak zauważył przedstawiciel jednej z bydgoskich organizacji „Na chwilę obecną w zasadzie nie szukamy wolontariuszy z tego względu, że zaistnieliśmy na Uniwersytecie Kazimierza

Wielkiego i na KPSW, i na Wyższej Szkole Gospodarki. Wiedzą profesorowie odpowiedzialni za praktyki i stamtąd czasami dostajemy dokumenty wolontariuszy, a jak jeździmy na spotkania ze studentami, gdzie mówimy o swojej pracy, czy o przemocy w rodzinie, to ja mówię o stowarzyszeniu, i potem się okazuje, że za chwilę są telefony, albo maile czy można odbyć u państwa praktykę, czy można być u państwa wolontariuszem, tak że w zasadzie jakoś specjalnie na chwilę obecną nie musimy zabiegać, ponieważ sami się zgłaszają do odbywania praktyk, czy pojechania na kolonie i tak dalej”.

Także w mniejszych miejscowościach można spotkać intensywne relacje z placówkami oświatowymi, które wspomagają organizacje w wolontariacie. Sytuację taką dobrze obrazuje przykład jednego z kujawsko-pomorskich kół gospodyń wiejskich, gdzie „*gros [wielu] wolontariuszy, według potrzeb, jest w szkole. A ze szkołą współpracujemy. Idę wtedy, kiedy potrzeba, rozmowa z dyrektorem i wolontariusze są. I pomagają i świetnie im to wychodzi”*. Tacy wolontariusze są głównie zaangażowani we wspieranie pojedynczych działań organizacji, gdy potrzebne są większe siły, aby zrealizować zadania.

Dla niektórych organizacji w poszukiwaniu wolontariuszy pomocne okazuje się korzystanie z nowoczesnych technologii. Szczególnie pomocne są wówczas portale lokalne oraz społecznościowe. Tak jest w przypadku pewnej organizacji kulturalnej z małego miasta – „*Po prostu umieszczamy informacje na forum miejskim, że jest coś takiego i kto by chciał, to przyjdzie i uczestniczy w tej akcji. Współpracujemy też z portalem internetowy..., część członków też tam działa i z tego portalu przychodzą nam pomagać.[...], jeszcze oczywiście Facebook, który jest bardzo medialny i to nam bardzo pomaga, bo w takiej dosyć ciekawej akcji, którą stworzyliśmy na spontanie [...], skontaktowaliśmy się z fundacją, która to organizuje. Uzyskaliśmy tam informacje, jak to powinno wyglądać i we własnym zakresie na spontanie, w ciągu zaledwie dwóch, trzech tygodni całą akcję zorganizowaliśmy, gdzie było kilkaset dzieciaków.”*

Organizacje korzystające z wolontariatu w zdecydowanej większości chcą kontynuować korzystanie z tej formy pracy społecznej. Natomiast w wielu organizacjach wolontariat stanowi istotny potencjał dla ich rozwoju. W następujący sposób ujęła to jedna z organizacji: „*Natomiast ograniczać wolontariatu chyba nie mamy ochoty. Rozwijać jak najbardziej w takim kontekście, że zawsze będziemy wychodzić z propozycją wolontariatu, zawsze będziemy zapraszać do współpracy. Nawet, jeżeli uda się kiedyś stworzyć fajne miejsca pracy, bo uważam, że wolontariat jest to siła, z roku na rok niestety obserwuję, że faktycznie młodzież już jest inna, i to da się odczuć. Inaczej było*

sześć lat temu, inna gotowość do pracy, inaczej jest teraz. Ale są takie osoby i tym bardziej uważam trzeba to pielęgnować”.

Część organizacji chciałaby także w większym stopniu profesjonalizować pracę swoich wolontariuszy – „To się wiąże troszeczkę z poprawą warunków, bo jeżeli na przykład działamy tutaj na trzech komputerach, a trzeba zrobić jakąś pracę na komputerze, a mam na przykład swój prywatny komputer, też bez sensu, żeby przychodził wolontariusz i robił coś na moim komputerze. Więc to się troszeczkę wiąże z tym, co tutaj mamy na miejscu. Super byłoby mieć wolontariuszy, ale to, żeby oni mieli na czym pracować. Na przykład jakby przyszedł i pozamiatał, to też troszeczkę bez sensu. Bo też ważny jest dla nas rozwój tych osób, żeby mogły robić coś konkretnego, a nie po prostu przychodzić i sprzątać. Bo możemy sami to zrobić.”

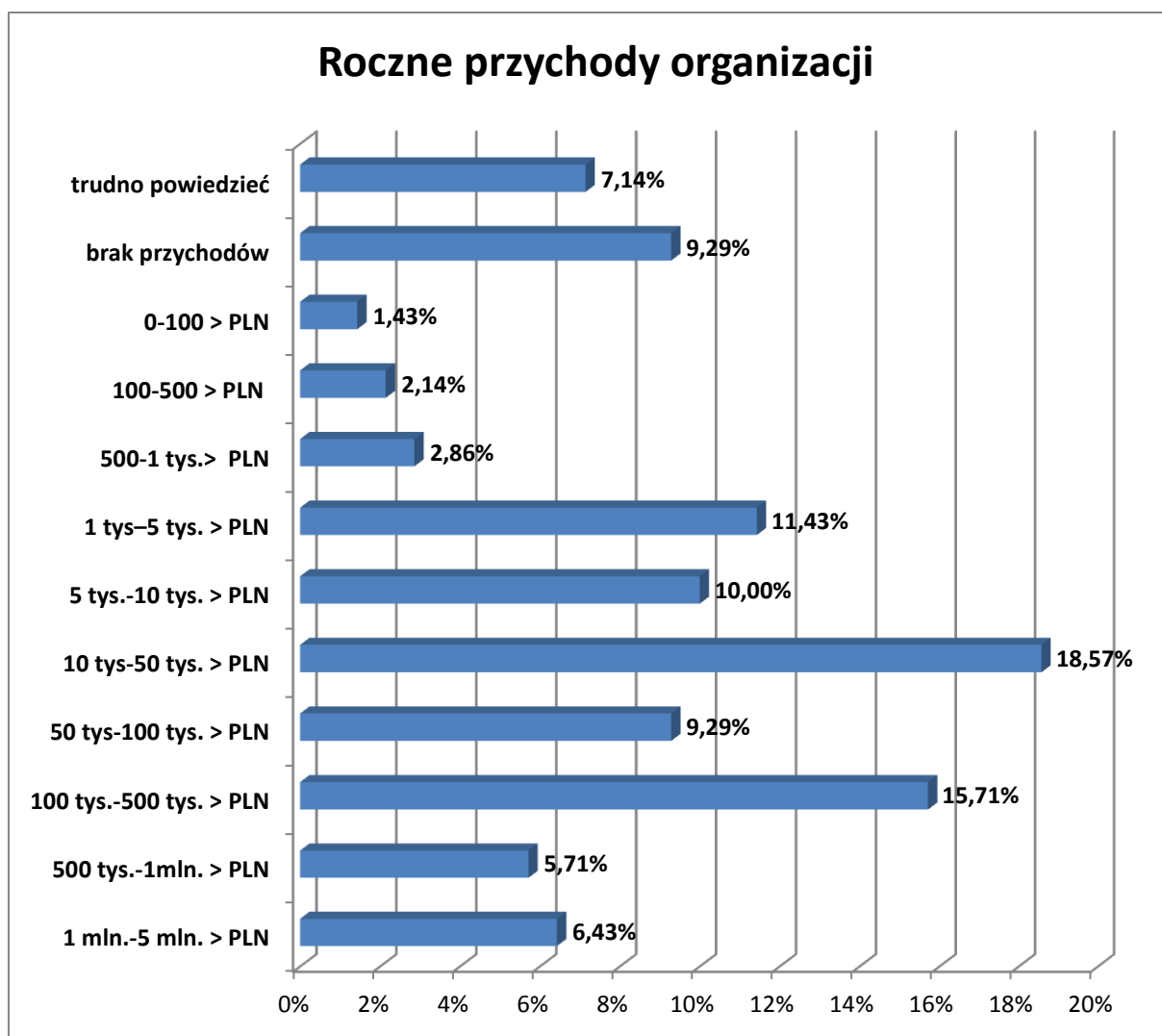
Wszystkie badane organizacje wykazywały generalnie pozytywne nastawienie do pracy wolontariuszy. Podstawowa różnica między nimi polegała na sposobach wykorzystania tego potencjału. W przypadku niektórych organizacji można mówić o pewnej tradycji wolontariatu – wolontariat był, rozwija się i ma coraz bardziej sformalizowany charakter. W przypadku innych organizacji przybiera on formę spontanicznego, sporadycznego aktywizowania chętnych do pomocy osób. Jest to związane ze specyfiką działalności danej organizacji, z regularnością i spektakularnością prowadzonych działań, a także z obszarem relacji i kontaktów utrzymywanych przez organizację. Niemniej jednak potencjał wolontariatu wydaje się być istotnym, wartym zainteresowania i wsparcia kapitałem rozwojowym ogółu organizacji pozarządowych.

III. Finanse w organizacjach

Przychody i koszty w organizacji

Istotnym aspektem działania każdej organizacji pozarządowej są jej finanse. Aspekty finansowe pozostają często wskazywanym problemem wśród badanych organizacji. Jednak, jak pokazują niniejsze badania, nastąpiła poprawa sytuacji organizacji w województwie pod tym względem.

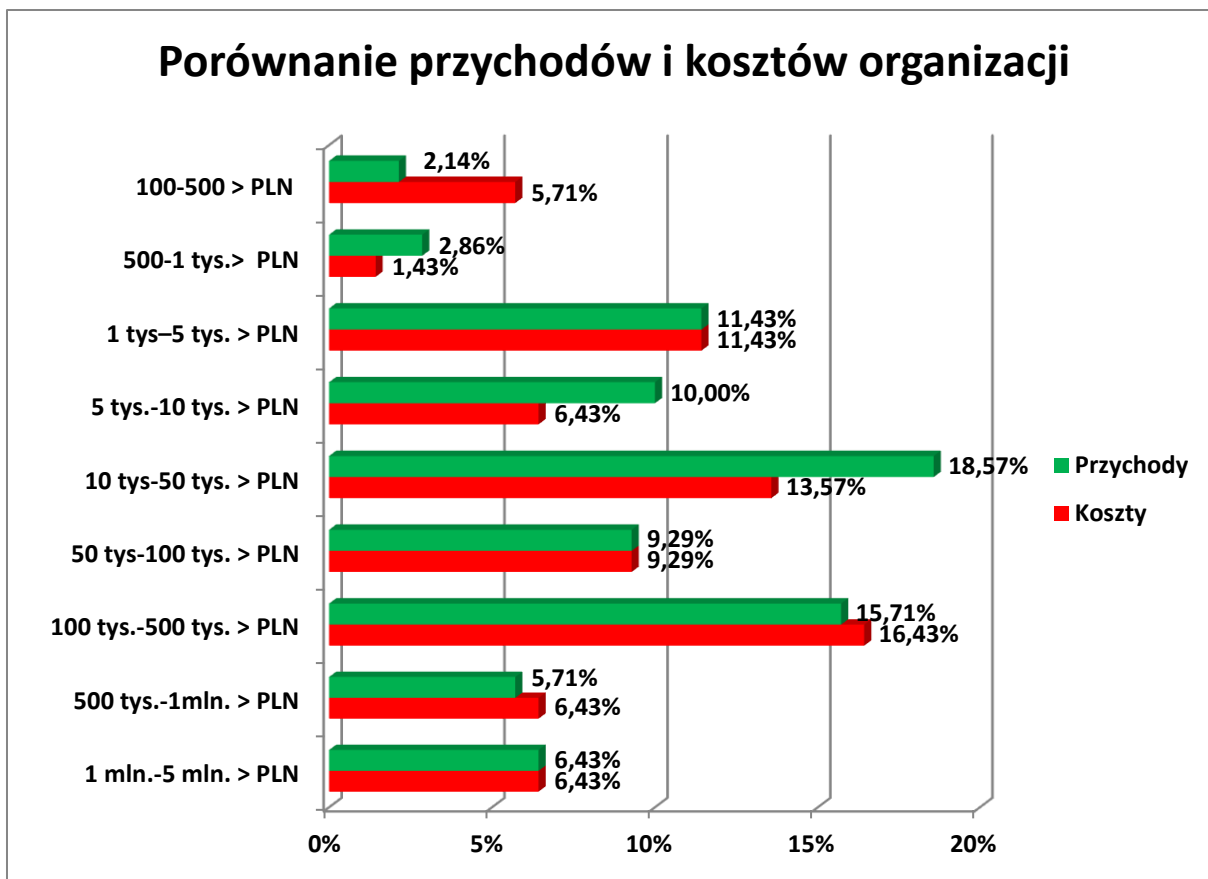
15,7% badanych organizacji zadeklarowało brak przychodów lub przychody poniżej jednego tysiąca złotych w 2012 roku, przy czym w przypadku badań ogólnopolskich ten najniższy poziom lub ich brak zadeklarowało ok. 20% organizacji [Klon/Jawor 2012 s. 18]. Nieco ponad jedna piąta badanych organizacji uzyskuje przychody od 1 tys. do 10 tys. PLN. Zbliżona liczba badanych wskazała na roczne przychody rzędu od 10 tys. do 50 tys. złotych. Jedynie w przypadku co dziesiątej organizacji przychody sytuują się w przedziale od 50 tys. do 100 tys. PLN. Za optymistyczny należy uznać fakt, że ponad 28% z badanych organizacji zadeklarowała przychody powyżej 100 tys. PLN rocznie. Jest to wynik nieco lepszy od danych ogólnopolskich, według których liczba organizacji pozarządowych z przychodami powyżej 100 tys. PLN wynosi 22% [Klon/Jawor2012 s. 95].



Wykres 12. Roczne przychody organizacji

Struktura deklarowanych przez organizacje kosztów nie odpowiada strukturze przychodów. Różnice pomiędzy przychodami a kosztami nie występują zaledwie w trzech przedziałach finansowanych (patrz wykres poniżej). W przypadku czterech przedziałów koszty są większe od przychodów, natomiast dla trzech przedziałów mniejsze. Jeśli poddać analizie konkretne organizacje i porównać ich deklarowane przychody oraz koszty⁹, to dla 74% przedziały deklarowanych przychodów i kosztów były takie same, dla 18% przychody były mniejsze w stosunku od kosztów, natomiast dla 8% większe.

⁹ Wyłączając z tego zestawienia organizacje, które nie udzieliły informacji lub nie mają przychodów (N= 118).



Wykres 13. Zestawienie przychodów i kosztów działalności organizacji

Działalność odpłatna i gospodarcza organizacji

Kwestia pobierania opłat za usługi dzieli organizacje w województwie mniej więcej na pół: organizacji pobierających opłaty za swoje usługi lub produkty jest odrobinę więcej (51,43%) od tych nie pobierających opłat.

Organizacje, które pobierają opłaty za swoje usługi, robią to głównie w formie składek pozyskiwanych od członków organizacji. W praktyce są one formą odpłatności za świadczone usługi (53,57%). Mniej popularną metodą odpłatności za usługę jest przyjmowanie darowizn lub sprzedaż cegiełek – wskazało na nią 17,14% badanych organizacji. 16,43% organizacji wskazało na bezpośrednią możliwość płacenia za swoje usługi przez odbiorców, beneficjentów oraz podopiecznych. 7,14% organizacji wykonuje usługi na zamówienie (np. usługi dla firm, zamówienia publiczne). Niewielka część organizacji sprzedaje lub licytuje wytwory swoich działań czy produkty

(4,29%). Pojedyncze organizacje wskazywały także na inne sposoby pobierania opłat w formach: czesnego, wpisowego oraz wpłat na fundusze celowe.

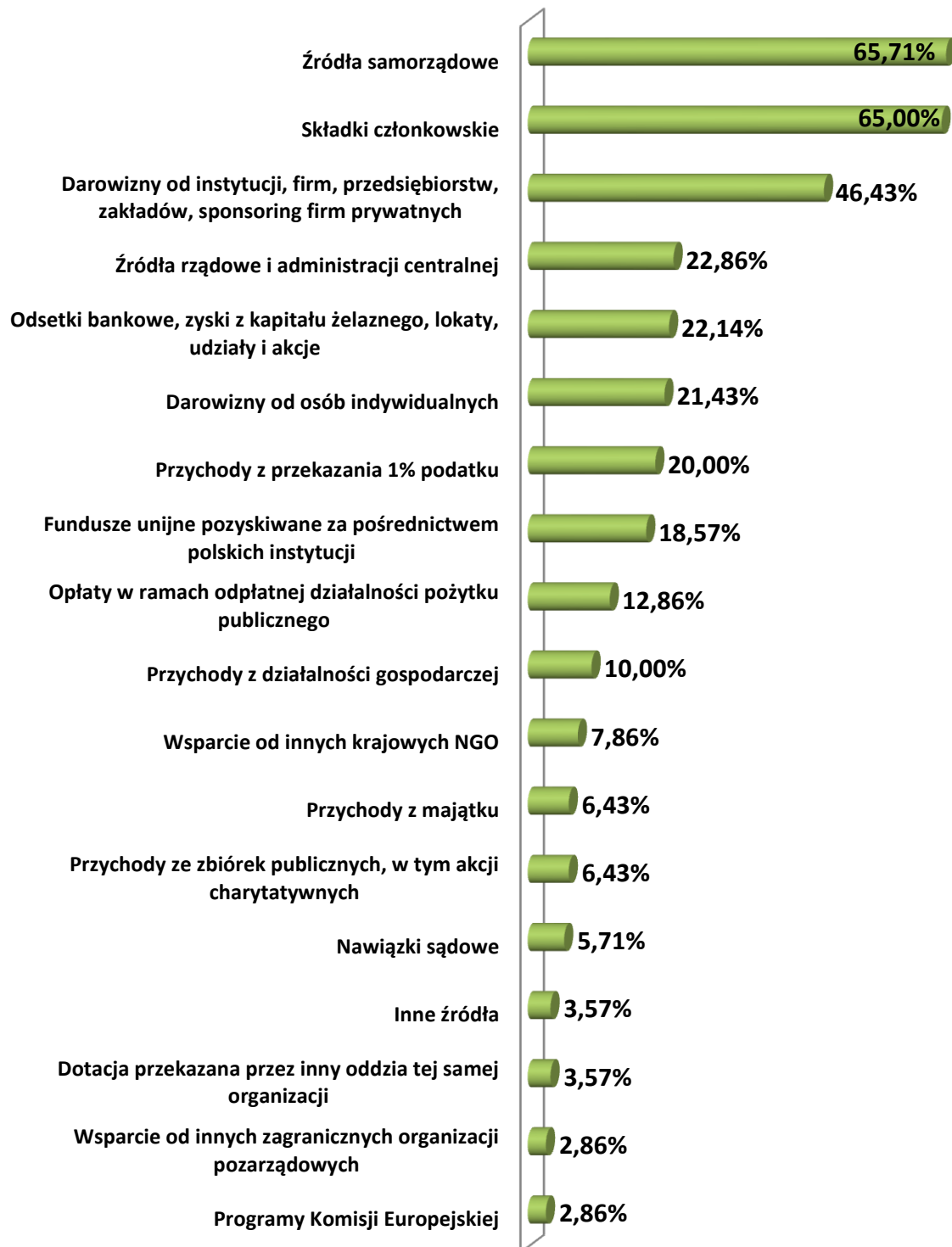
Nieco ponad ¼ badanych organizacji prowadzi odpłatną działalność pożytku publicznego (inaczej zwaną odpłatną działalnością statutową, działalnością nie dla zysku). Zdecydowanie mniej – jedynie 13,6% organizacji – deklaruje prowadzenie działalności gospodarczej. Większość z organizacji prowadzących działalność gospodarczą zadeklarowała, że nie osiągnęła znaczących zysków lub strat, zaledwie klika zadeklarowało straty z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Jednak żadna z organizacji nie osiągnęła istotnego (wynoszącego ponad 10% przychodów z działalności gospodarczej) zysku ze swojej działalności gospodarczej.

Zdecydowana większość (81%) spośród organizacji, które nie prowadzą działalności gospodarczej (N=63), nie planuje jej rozpoczęcia. Zaledwie 8% badanych organizacji z tej grupy planuje lub rozważa założenie takiej działalności.

Źródła finansowania

Badane organizacje pozarządowe posiadają dwa główne źródła finansowania dla swojej działalności. Są to źródła samorządowe oraz składki członkowskie. Tylko na te dwa źródła wskazała ponad połowa badanych. W przypadku składek członkowskich to o 4 punkty procentowe więcej niż we wskazaniach ogólnopolskich. Istotną różnicę można zauważyć przy porównaniu korzystania ze źródeł samorządowych na poziomie wojewódzkim i krajowym. W badaniach ogólnopolskich 49% badanych wskazało na korzystanie ze źródeł samorządu, w przypadku województwa kujawsko-pomorskiego było to 66% [Klon/Jawor 2012 s. 104]. Wynik taki może sugerować uzależnienie organizacji pozarządowych od środków samorządowych. Jest to tym bardziej zastanawiające, że odsetek organizacji korzystających z tych źródeł od 2006 r. podniósł się o 4% [NGO2006 s. 18]. Poza tym wysoki stopień wskazań wśród organizacji pozarządowych uzyskały dotacje przekazywane przez firmy. W tym przypadku wyniki wojewódzkie są również wyższe od ogólnopolskich [Klon/Jawor 2012 s. 104]. Jednak słabiej prezentują się darowizny od osób indywidualnych, z których w Polsce korzysta 28% badanych organizacji, a w naszym województwie 21,43%.

Źródła finansowania



Wykres 14. Źródła finansowania organizacji pozarządowych

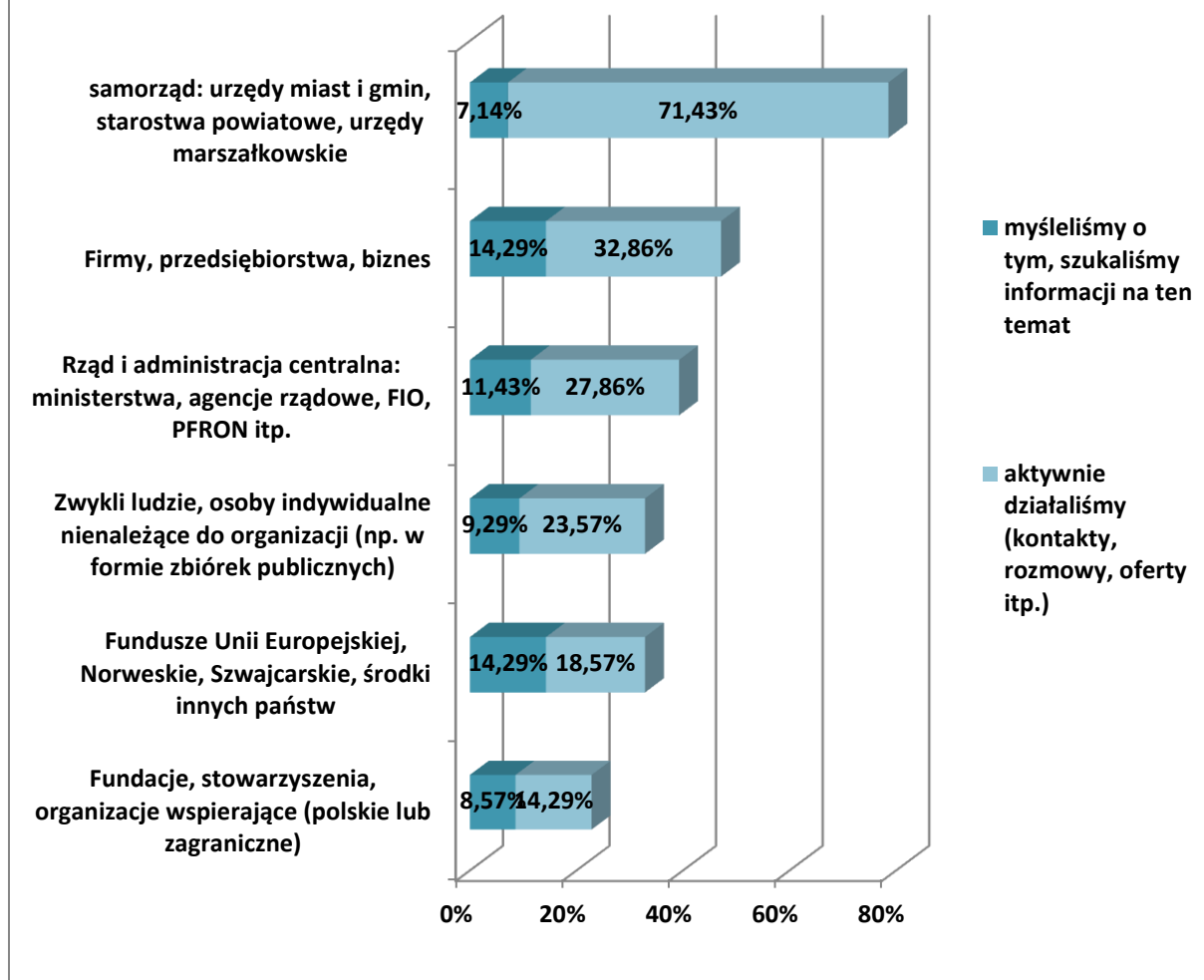
Źródłom samorządowym największy odsetek organizacji nadał rangę najważniejszych źródeł swoich dochodów (27% badanych organizacji). Na drugim miejscu ulokowały się składki członkowskie (16,5%). Pod tym względem dwie najważniejsze kategorie są spójne z kolejnością deklaracji odnośnie korzystania ze środków. W dalszej kolejności badani deklaruowali korzystanie ze środków unijnych (11%) oraz rządowych (10%). Jak widać, mimo iż darowizny są często wykorzystywaną formą finansowania działań organizacji, nie stanowią one dla nich głównego źródła finansowania. Zaledwie 5,7% uznało je za najważniejsze.

W przypadku źródeł finansowania uznanych za mniej istotne (wskazanych jako drugo-, trzecio- i czwartorzędne), najistotniejsze nadal pozostają źródła samorządowe i składki członkowskie. W tym przypadku wzrasta jednak znaczenie darowizn od firm i instytucji.

Aplikowanie o środki

W przypadku aplikowania o środki oraz zdobywania informacji o potencjalnych źródłach finansowania, badane organizacje są bardzo aktywne. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku finansowania działań, również w przypadku aplikowania o środki głównym donatorem dla organizacji pozarządowych z województwa kujawsko-pomorskiego są organy samorządu terytorialnego. Zdecydowana większość (78,5%) badanych zadeklarowała zainteresowanie tymi środkami, a aż 71,43% aktywnie próbowało je pozyskać. Drugim popularnym „kierunkiem” aplikowania o środki pozostają przedsiębiorstwa. Prawie 33% organizacji aktywnie działało w celu pozyskania od nich wsparcia, natomiast kolejne 14% rozważało taką możliwość. Na trzecim miejscu zestawienia znalazł się rząd i organy szczebla centralnego, do których aplikowało 28% badanych, a 11,5% rozważało taką możliwość. Na kolejnym miejscu znalazły się osoby indywidualne, do których o wsparcie (w formie darowizn czy zbiórek publicznych) zwracało się 23,5% badanych organizacji, natomiast kolejne 9% rozważało taką możliwość. Na ostatnich miejscach znajdują się fundusze unijne (18,5% aplikujących oraz 14% rozważających) oraz inne organizacje pozarządowe (14% aplikujących oraz 8,5% rozważających).

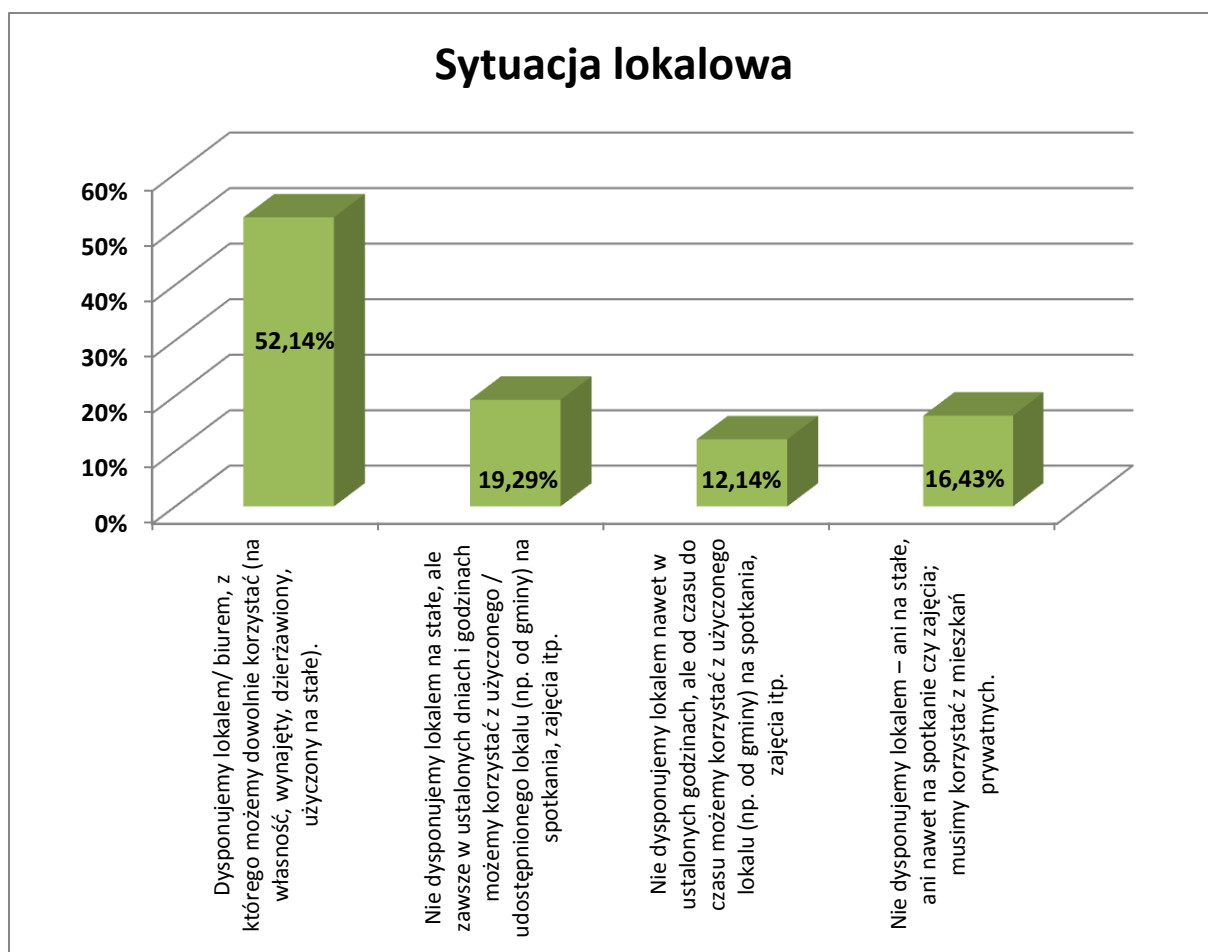
Próby pozyskania wsparcia



Wykres 15. Próby pozyskiwania wsparcia finansowanego z różnych źródeł finansowania

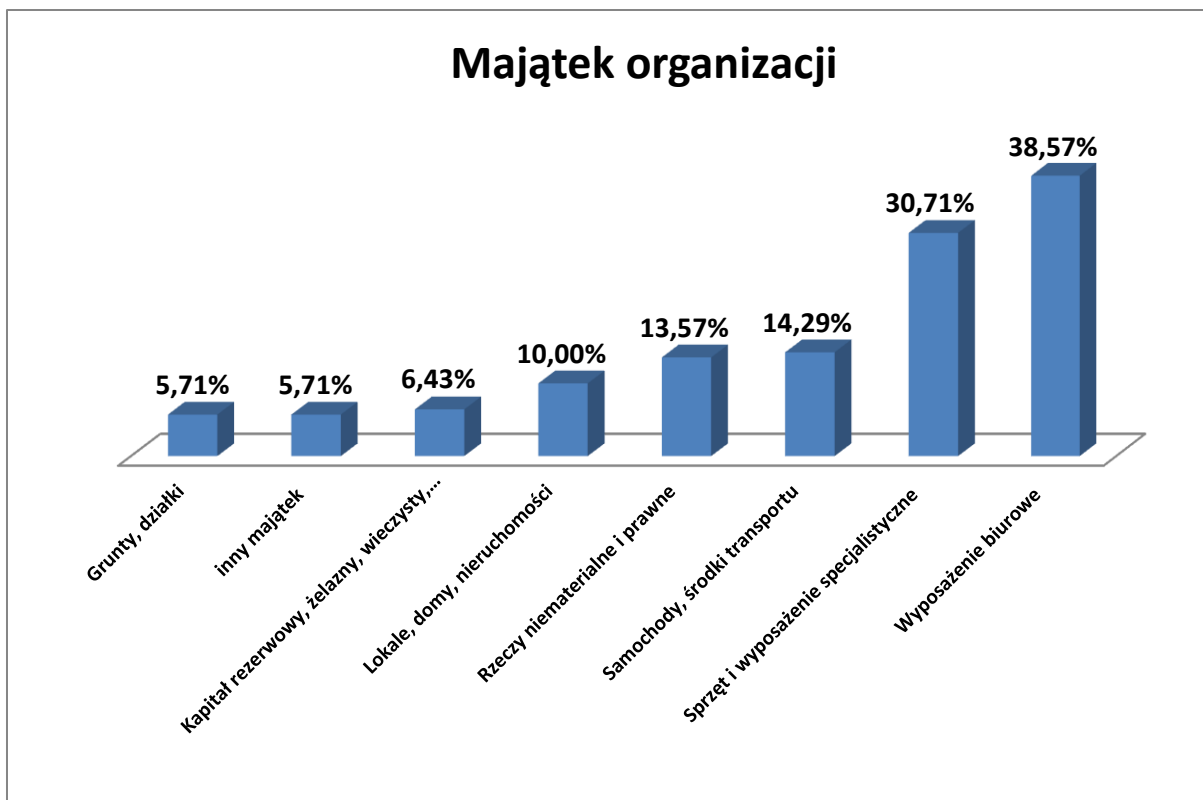
Majątek organizacji

Zdecydowana większość badanych organizacji pozarządowych ma do dyspozycji lokal, z którego może korzystać. Zaledwie 16,4% badanych organizacji zadeklarowało, że nie posiada własnego lokalu ani możliwości skorzystania z użyczonych pomieszczeń. Natomiast ponad połowa badanych (52,1%) dysponuje lokalem/ biurem, z którego mogą dowolnie korzystać.



Wykres 16. Sytuacja lokalowa organizacji pozarządowych

Większość badanych organizacji dysponuje majątkiem, choć ponad 1/3 badanych zadeklarowała, że żadnym ego majątkiem majątku nie posiada. Najczęściej na majątek deklarowany przez organizacje składa się wyposażenie biurowe. Na drugim miejscu jest wyposażenie specjalistyczne wykorzystywane we własnych działaniach. Te dwie kategorie zostały wskazane przez ponad 30% badanych organizacji. Zdecydowanie mniej organizacji dysponuje bardziej wartościowymi środkami trwałymi, takimi jak środki transportu czy też nieruchomości (patrz tabela poniżej).



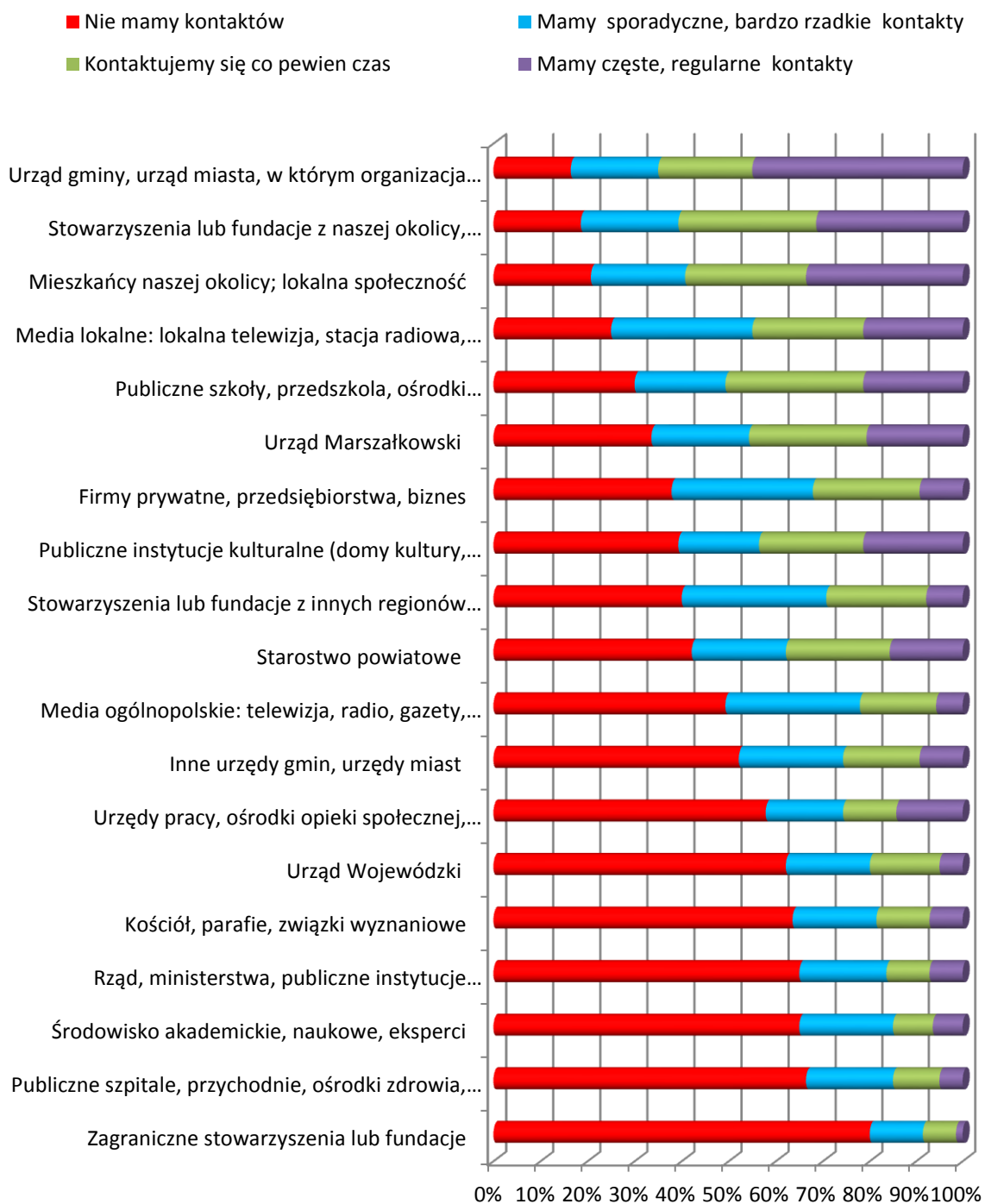
Wykres 17. Majątek, jakim dysponują organizacje

IV. Współpraca i kontakty wewnątrz- i międzysektorowe

Współpraca z innymi podmiotami

Organizacje pozarządowe nie działają w próżni, mają stały kontakt z wieloma innymi podmiotami z bardzo zróżnicowanych dziedzin działalności ludzkiej. Przedstawiciele badanych organizacji zostali poproszeni o wskazanie, jak często kontaktują się z różnymi instytucjami, osobami czy też społecznościami. Najczęstsze i zarazem najbardziej intensywne kontakty badanych organizacji pozarządowych dotyczą najbliższej okolicy. Tendencja ta dotyczy sektora pozarządowego nie tylko na poziomie województwa kujawsko-pomorskiego, lecz również w skali kraju. Zdecydowanie najczęściej organizacje kontaktują się ze swoimi lokalnymi urzędami gmin lub miast – dla wielu organizacji są to główni donatorzy. Kolejni partnerzy współpracy dla badanych organizacji to społeczność lokalna oraz inne organizacje pozarządowe. W tym drugim przypadku, wraz z wzrostem dystansu przestrzennego między badaną organizacją a jej partnerem, spada częstotliwość kontaktów między nimi.

Kontakty



Wykres 18. Rodzaje kontaktów utrzymywanych przez organizacje z innymi podmiotami

W trakcie wywiadów indywidualnych przedstawiciele organizacji zostali poproszeni o opisanie swojej współpracy i relacji z innymi podmiotami, takimi jak inne organizacje pozarządowe, instytucje administracji publicznej i samorządowej oraz firmy i przedsiębiorstwa.

Z przeprowadzonych wywiadów wyłonił się obraz szerokiej i wieloaspektowej współpracy realizowanej przez kujawsko-pomorski trzeci sektor. W nawiązywaniu tej współpracy niezwykle pomocne okazywały się już wcześniej istniejące kontakty osobiste. Jak ujęła to jedna z osób badanych – *„O tak pokrótce, dużo to robi jednak to, że ktoś kogoś zna, czy wspólnie studiował. Jeżeli chodzi o fundację i Ośrodek to na studiach tam miałam staż, więc jakby naturalną drogą było, że pracowałam już tutaj i działałam jeszcze w Ośrodku. Potem już tylko tutaj zwiększyłam swój czas, ale kontakty zostały, więc to głównie się opiera na zasadzie tego, że dało się poznać z dobrej strony kogoś, no i mnie znają, wiedzą jak ja pracuję.”*

Współpraca wewnątrz sektora pozarządowego

Współpraca wewnątrz sektora pozarządowego jest niewątpliwie najbardziej rozbudowanym i najszerszym obszarem współpracy. Organizacje pozarządowe potrafią realizować taką współpracę na różnych płaszczyznach. Jednym z najczęściej występujących jest wspólnota celu działania organizacji. Jest to dość powszechne zarówno w większych miastach, gdzie występuje wiele organizacji zajmujących się podobnymi działaniami lub z tego samego obszaru, jak i w mniejszych miejscowościach, gdzie nie ma takiej ilości organizacji, jednak relacje są zdecydowanie bliższe. Dobrym przykładem jest organizacja zajmująca się kulturą z dużego wojewódzkiego miasta, blisko współpracująca (zajmując nawet tę samą przestrzeń) z inną o podobnym profilu – *„..., po prostu tu część biurowa jest wspólna, więc spotykamy się tu co któryś dzień i wspólnie przygotowujemy działalność bieżącą. Nasza organizacja [...] działa tak, że co miesiąc mamy cały program określany na cały przyszły miesiąc i razem ten program opracowujemy, wspólnie ze stowarzyszeniem. Stowarzyszenie bardziej ze strony logistycznej, my bardziej od strony merytorycznej i potem jakby wdrażamy ten program. Tu też są zapraszani różni artyści i edukatorzy prowadzący”*. Współpraca tego rodzaju nie musi zamykać się wyłącznie we wspólnej realizacji projektów, często ważny jest sam fakt spotkania z inną organizacją, poznanie nowej perspektywy oraz wymiana doświadczeń.

Kolejnym ciekawym przykładem rozwoju współpracy wewnątrz trzeciego sektora jest wzajemne wspieranie się organizacji pozarządowych. Proces ten działa w obie strony. Wiele organizacji w badaniu deklarowało, że otrzymało wsparcie od innych NGO. Samo wsparcie potrafiło przybrać wiele różnych form, jak na przykład grant od dużej ogólnopolskiej fundacji – *„ Zaczął się od tego, że wystartowaliśmy w konkursie zwyczajnym ogłoszonym przez [Fundację] i zdobyliśmy jakiś grant na projekt. Byliśmy obserwowani, kontrolowani i [Fundacji] bardzo się spodobało, jak realizujemy projekt*

i jak weszliśmy w to, co robimy. I też osoby z [Fundacji] stwierdziły, że zrobiliśmy najlepszy partycypacyjny projekt, jaki [Fundacja] obserwowała, najlepszy w Polsce. I w związku z tym [...] sympatia poszła w dwie strony.”. Podobnie było w przypadku organizacji z mniejszego miasta, której wsparcia udzieliła jedna z fundacji korporacyjnych, a jednym z istnych czynników były kontakty osobiste członków – „Mamy bardzo dobrą przyjaciółkę, która pracuje w Centrum X w Warszawie i tam właśnie działała [...] Prowadzi pewne działania. Jest to odmalowywanie świetlic według projektów, które oni przysyłają. W grudniu 2011 roku, zastanawiałem się, czy ta fundacja by była skora wspomóc właśnie nasze stowarzyszenie [...] bez problemu pozyskaliśmy ją do tego działania.”

Wsparcie skupia się głównie na pomocy merytorycznej i sporadycznie użyczeniu przestrzeni czy materiałów. Najbardziej interesującym przykładem takiego wsparcia jest sytuacja, w której podczas działań jednej organizacji pozarządowej powstaje kolejna. Przykładem jest jedna z wielkomiejskich fundacji zajmująca się wsparciem dzieci, która animowała powstanie organizacji związanej z aktywizowaniem rodziców swoich podopiecznych – „No to jest projekt, który jest częścią fundacji... Jak tylko zaczęło się troszkę więcej osób koło nas, też rodziców działać, to uznaliśmy, że zaprosimy ich do współpracy. I tak powstał [Inicjatywa]. I efektem tego projektu było, na przykład stworzenie tego przedszkola.”. Jednak nie jest to jedyna droga swoistej wzajemnej animacji wewnątrz sektora. Innym ciekawym przykładem jest organizacja ze wsi, która wsparła formalizowanie się (rejestrację stowarzyszenia w KRS) lokalnego Koła Gospodyń Wiejskich – „stowarzyszenie zawiązało się pięć, sześć lat temu, tak trochę za naszą namową. Było nieformalne, bo to kiedyś przy Kótkach Rolniczych... i zaczęliśmy mówić... jakbyście mieli statut, to się skrzyknjemy, przecież to ktoś pomoże, czy ten statut czy coś, to byście też mogli o grant, nie, to byśmy mogli jako partnerzy występować, tak ...”.

Specyficzną, aczkolwiek rzadszą formą współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi, jest przynależność do różnego rodzaju związków czy też jednostek wyższego szczebla. Z 20 organizacji, które brały udział w wywiadach, zaledwie kilka zadeklarowało taką przynależność. Organizacje, do których przynależały to głównie federacje i porozumienia czy też Lokalne Grupy Działania. Każdorazowo organizacje chwaliły sobie taką przynależność oraz wsparcie, jakie dzięki temu otrzymują – „[Federacja] zaoferowała mnóstwo szkoleń dla nas z prac finansowych, prawnych, z jakichś tam konsultacji społecznych, które stały się potem [...] No tak nagle zaczęliśmy bardziej to doceniać i otwierać się na potrzeby różnych organizacji pozarządowych i dziś jesteśmy takim rzecznikiem, tak?”

W przeważającej większości współpraca między organizacjami opiera się na zaufaniu, bez potrzeby formalizowania wzajemnych stosunków. Taki model wydaje się być dla nich satysfakcjonujący. Jedynym wyjątkiem jest przynależność do związków/federacji i grup wyższego szczebla, która niesie za sobą potrzebę podpisania umowy.

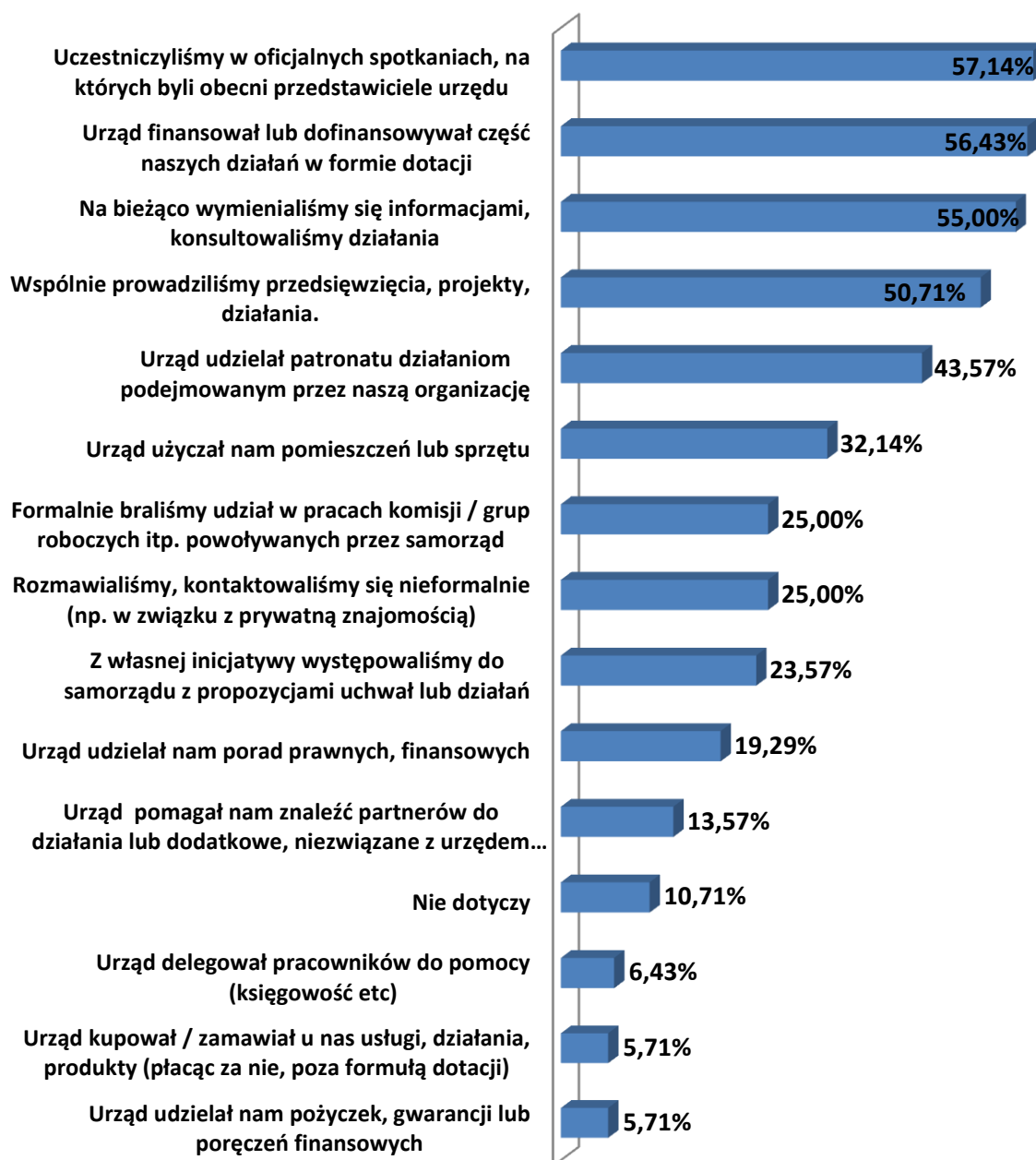
Współpraca z samorządem

Organizacje poddane badaniu, jako najczęstszą formę współpracy z samorządem wskazują uczestnictwo w różnego rodzaju oficjalnych spotkaniach z udziałem przedstawicieli samorządu. Na ten rodzaj współpracy wskazało aż 57% badanych organizacji. Niewiele mniej popularną formą współpracy są dofinansowania i dotacje udzielane przez samorząd na rzecz organizacji. Korzystanie z takiej formy współpracy zadeklarowało 56,5% badanych. Również istotnym aspektem współpracy jest wzajemna wymiana informacji, na którą wskazało 55% badanych. Ostatnią z popularnych form współpracy, na które wskazywała ponad połowa respondentów jest wspólne prowadzenie przedsięwzięcia lub projektu. Działania takie podjęło 51% badanych organizacji.

Mniej niż połowa badanych otrzymała patronat dla swoich działań od samorządu (43,5% badanych). Kolejną formą wzajemnej współpracy jest użyczenie przez samorząd sali lub sprzętu organizacjom pozarządowym, na co wskazało 32% badanych. Natomiast, co czwarta organizacja (25%) brała udział (w charakterze członków, obserwatorów, zapraszanych gości, ekspertów) w pracach komisji/grup roboczych, powoływanych przez samorząd.

1/4 organizacji ma nieformalne kontakty z samorządem (na przykład za pośrednictwem członka organizacji zatrudnionego w samorządzie). Nieco mniej organizacji (23,5%) występowało do samorządu z propozycjami własnych uchwał lub działań. W mniejszym stopniu samorządy udzielały wsparcia takiego jak: porady prawne lub finansowe dla organizacji (19%); pomoc w znalezieniu partnerów do działania lub uzyskaniu dodatkowych, pozaurzędowych źródeł finansowania (13,5%); delegowaniu swoich pracowników do pomocy w organizacji (6,5%).

Kontakty z samorządem



Wykres 19. Charakter kontaktów organizacji z samorządem terytorialnym

Mimo deklarowanej współpracy z samorządem, większość organizacji (60%) nie uczestniczyła w opracowywaniu lub konsultacjach uchwał, dokumentów, strategii, planów przygotowywanych przez urząd miasta/gminy ani nie zgłaszała uwagi do tych dokumentów. Jeśli organizacje biorą udział

w tego rodzaju konsultacjach, czynią to przeważnie w ramach prac nad programami współpracy z organizacjami pozarządowymi, na co wskazało 27% badanych. W mniejszym stopniu organizacje uczestniczyły w konsultacjach strategii rozwoju gminy oraz planów rozwoju gminy (13%). Umiarkowanie często konsultowane są programy odnoszące się do sportu i turystyki, co ma niewątpliwie związek z obszarami działalności badanych organizacji. Pozostałe z zaproponowanych programów uzyskały mniej niż 10% wskazań. Jak widać, pod tym względem współpraca samorządu oraz organizacji pozarządowych wymaga poprawy.

Prawie połowa badanych organizacji (45%) wie o istnieniu w swojej gminie rocznego programu współpracy między samorządem a organizacjami pozarządowymi, jednak dokładnie tyle samo organizacji nie orientuje się, czy taki program na terenie ich gminy został uchwalony i czy obowiązuje. Jest to dosyć niepokojące, biorąc pod uwagę, że jest on prawnie wymaganym dokumentem, który musi posiadać każda gmina, a ponadto stanowi podstawową platformę wzajemnej współpracy obu sektorów. Podobnie niewielką świadomość odnotowaliśmy w kwestii funkcjonowania w regionie Rady Działalności Pożytku Publicznego. Aż 45% badanych nie wie, czy/ że taki organ istnieje.

Połowa organizacji (51%) deklaruje, że ich lokalny urząd miasta/gminy inicjuje kontakt z organizacjami. Prawie dwie trzecie z nich (63,5%) deklaruje, że w razie potrzeby, może zwrócić się do urzędu po pomoc. Brak takiej możliwości widzi zaledwie 7% badanych. Znaczna część organizacji (57%) uważa, że umówieniem się z kimś z urzędu na spotkanie nie stanowi problemu.

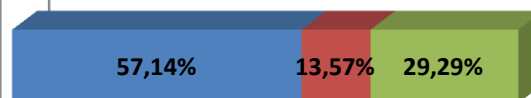
Relacje z urzędami

■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem

Istnieje lokalna rada działalności pożytku publicznego albo inny zespół służący utrzymywaniu stałej współpracy z organizacjami pozarządowymi, w skład którego wchodzi zarówno przedstawiciele...



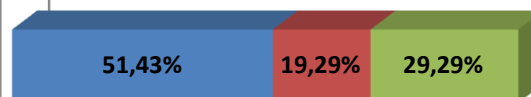
Łatwo jest umówić się na spotkanie z przedstawicielem urzędu



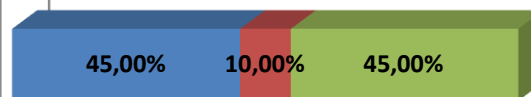
Przedstawiciele organizacji pozarządowych mogą przyjść do urzędu po pomoc, np. poradę, konsultację wniosku itp.



Urząd z własnej inicjatywy organizuje lub proponuje jakieś działania, które ułatwiają współpracę z lokalnymi organizacjami, np. organizuje spotkania, konsultacje, proponuje wspólne działania



Istnieje tzw. Roczny Program Współpracy z organizacjami pozarządowymi - ogólny, powszechnie dostępny dokument określający zasady i cele współpracy z organizacjami pozarządowymi



Wykres 20. Specyfika kontaktów organizacji z urzędnikami

Na podstawie analizy wywiadów indywidualnych okazało się, że najistotniejszym elementem współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi a jednostkami samorządu terytorialnego jest relacja grantobiorca-grantodawca. W następujący sposób opisała to jedna z wielkomiejskich organizacji: „Znaczy tak, jeżeli chodzi o rząd i samorząd, to udział w konkursach przede wszystkim, ponieważ to są instytucje, które mają pieniądze. Ja nie ukrywam, że też startowaliśmy do FIO [...] nie udało się, dwadzieścia punktów zabrakło [...] i próbujemy [...], ale niestety nie mamy przebiccia, nie mamy fachowców, prawników, którzy by to super zrobili i tak dalej, bo nie ma na to pieniędzy i każdy chce powiedzieć jakieś pieniądze za to. Natomiast, jeżeli chodzi o samorząd i rząd to jest głównie powiedzmy konkursy i współpraca w tym zakresie na zasadzie zdobywania środków na realizację...”. Jednak takie przykłady nie są wyłącznie domeną dużych miast, równie dobrze możemy je spotkać w mniejszych, gdzie urząd miasta to – „Grantodawca, plus jeszcze do tego,

jak tworzyliśmy jakieś akcje, szliśmy się zapytać o budynki, które byśmy mogli na przykład odnowić w ramach jakiejś akcji lub żeby nam udostępniono, zezwolono na renowację. To są właśnie urzędy...”

Z wywiadów wynika jednak, że im mniejsza miejscowość, tym łatwiej jest wykroczyć poza relację grantową. Przykładem jest współpraca jednej z organizacji z lokalnym Urzędem Gminy – *„To dokładnie, przepływ informacji jest na bieżąco i pomagają nam finansowo na tyle, ile mogą, i na tyle, ile nam tutaj, my uważamy, że to jeszcze musimy kupić, to jak nie kupimy w tym roku, czy w tym miesiącu, to kupimy go, przykładowo, troszeczkę w terminie późniejszym, ale to mamy [..]. Tak, to my przygotowujemy im przykładowo kulinarne jakieś chęć, [...] A jak chęć mieć zaśpiew na jakąś uroczystość, nie ma sprawy Frantówki gotowe, stoją i przygotowują i robią tę imprezę. Jak mamy gdzieś w imieniu ich pojechać i ich zapromować, proszę bardzo, nie ma sprawy”*. Wraz z relacją grantową pomiędzy organizacją pozarządową a samorządem pojawia się oczywiście konieczność wprowadzenia adekwatnych regulacji i umów. Jest to jednak jedyna forma regulowania wzajemnych stosunków, jakie stosują organizacje. Porozumienie o współpracy lub inne tego rodzaju dokumenty nie są stosowane przez organizacje wobec samorządu.

Sam przebieg współpracy jest różny dla wszystkich badanych organizacji. Niekiedy relacje są bardziej problematyczne – *„Znaczą, no Urząd Miasta stoi na, przynajmniej myślę urzędnicy, którzy są teraz, na stanowisku, że ludzie społeczności lokalnej, mieszkańcy są w ogóle niepotrzebni. Więc oni są samowystarczalnym państwem w państwie i dopóki się to nastawienie nie zmieni to ja nie za bardzo jestem w stanie w ogóle cokolwiek więcej niż to co mi się należy od nich dostać”*.

W innych przypadkach są bardziej pozytywne – *„Współpraca z Burmistrzem, Burmistrz to może ściślej powinniśmy, powinienem tu być napisać i może bardziej mówimy o Urzędzie Miasta jako takim, bo to nie tylko Burmistrz, no dotacje, to jest pierwsze, a druga sprawa jest taka, że bardzo często nam pomaga wydział promocji i kultury miasta, nawet do tego stopnia, że możemy liczyć na nieodpłatny druk ... plakatów, materiałów promocyjnych i tak dalej, [...] związanych z naszą imprezą [...] jako taką, a jednak oni, mimo wszystko to robią za darmo w ramach tej współpracy, o tak na marginesie mówiąc to też mają promocję miasta dzięki nam, [...] i to wśród grup zagranicznych, ale jednak mówię, no trzeba to docenić, że robią też coś takiego”*.

Korzyści, jakie organizacje czerpią z takiej współpracy skupiają się głównie na finansach. Jednak badani zostali również zapytani o odwrotność tej relacji. W opinii jednego z nich, urząd z ich współpracy czerpie następujące korzyści - *„Natomiast jakie korzyści płyną, [...] , instytucje publiczne muszą realizować pewne zadania, określone w ustawach i tak jak rozmawiam z chociażby dyrektorami tych poszczególnych instytucji, to wielu mówi, że właśnie zlecenie pewnych działań*

organizacjom pozarządowym jest korzystne dla realizacji ich celów, ponieważ organizacja w swoich działaniach, mimo że obowiązują nas przepisy, mimo że obowiązują nas różne regulaminy i tak dalej, to mimo wszystko możemy być bardziej elastyczni w stosunku do ludzi potrzebujących, niż może być urząd”.

Organizacje cenią sobie także współpracę z różnymi agendami i instytucjami związanymi z samorządem. Współpraca ta jednak, w przeciwieństwie do tej realizowanej ze starostwami czy też urzędami miast i gmin, wydaje się mieć charakter bardziej zadaniowy. W tym przypadku należy wyróżnić dwie podstawowe kategorie instytucji. Pierwszym z nich są instytucje pomocy społecznej, takie jak na przykład Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie czy też Miejskie lub Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej. Następująco ujął to jeden z badanych z dużej organizacji odnośnie swojej współpracy z MOPRem oraz PUPem – *„Na początku była to współpraca tylko na zasadzie, że ogłosili konkurs, wygraliśmy. Z biegiem czasu, to już nie jest tylko współpraca ogłosili konkurs i wygraliśmy, ale po prostu wspólnie też dyskutujemy o rozwoju kierunków związanych z pomocą społeczną. Z urzędem pracy, też na tej zasadzie, że kiedyś zgłosiłem się do nich czy [...] można by dostać pieniądze na roboty publiczne, no i tak się zaczęło. Dzisiaj już praktycznie można powiedzieć, jest to bardzo ścisła współpraca, gdzie wspólnie praktycznie analizujemy pewne ogłaszane konkursy unijne i wspólnie dochodzimy do wniosków”.* Drugą grupą, z którą aktywnie współpracują organizacje pozarządowe są instytucje kultury, takie jak domy kultury, muzea, teatry itp. Z tego rodzaju instytucjami najczęściej współpracują organizacje kulturalne. Opinie o takiej współpracy też są raczej pozytywne, szczególnie w kontekście mniejszych instytucji lub komórek organizacyjnych. Ma to miejsce zarówno w większych, jak i mniejszych miejscowościach: [organizacja z dużego miasta - *Współpraca została nawiązana] „Z inicjatywy Czytelni CSW, która uznała, że jest odpowiednim miejscem, przestrzenią dla takich inicjatyw, a my skorzystaliśmy, a z drugiej strony sami teraz przedstawiamy jakieś pomysły też samej Czytelni, no i właśnie o to chodzi, że przez te różne działania też nawiązujemy współpracę z CSW jako instytucją.”* [organizacja z mniejszej miejscowości] *„No to jest Miejskie Centrum Kulturalne po przeciwnej stronie, zwykle jest partnerem organizacyjnym, dlatego że jest przede wszystkim, no kino jest ich obiektem, a kino jest podstawowym miejscem naszego festiwalu, poza tym to jest instytucja kulturalna, więc, no siłą rzeczy musimy współpracować, ale chcemy, bo po tych zmianach, co już nastąpiły, zmianie ostatnio dyrektora w zeszłym roku, no przepraszam, ale współpraca układa nam się wyjątkowo...*

Jak wynika z badań ilościowych, jako główne problemy we wzajemnych relacjach z samorządem badane organizacje wskazują głównie brak wystarczających środków finansowych (48,5%). Za istotne problemy we wzajemnych relacjach zostały uznane także: skomplikowane

formalności, wymogi formalnoprawne (29%) oraz brak elastyczności urzędu (21%). Mimo zauważonych przez organizacje problemów, swoją dotychczasową współpracę z urzędami organizacje oceniły generalnie pozytywnie. Na zaproponowanej skali od 1 (najniższa ocena) do 10 (najwyższa ocena) współpraca została oceniona średnio na 6,6.

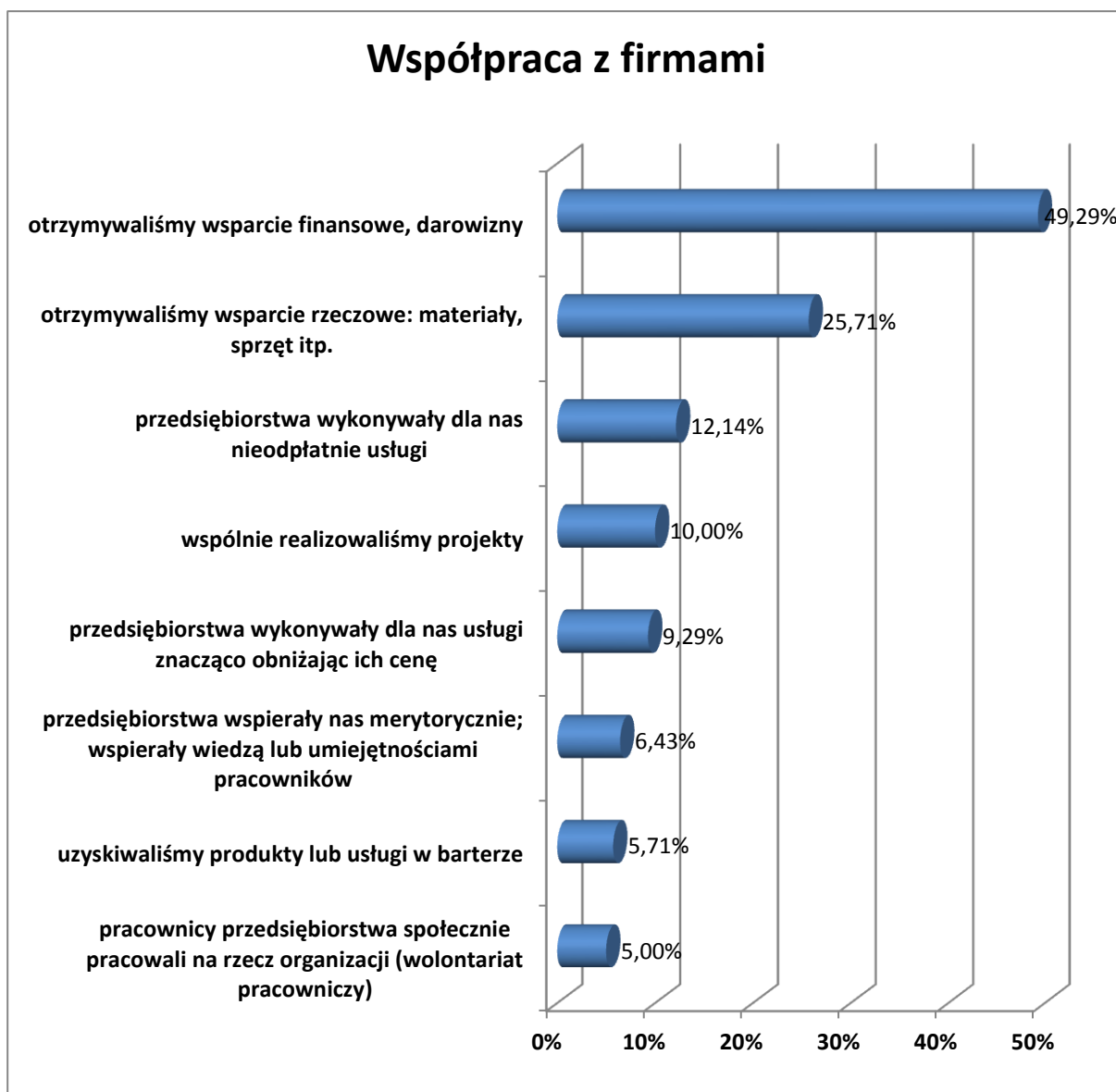


Wykres 21. Problemy w kontaktach organizacji z urzędami

Współpraca z przedsiębiorstwami/biznesem

Ponad połowa badanych organizacji (58%) zadeklarowała jakąś formę współpracy z biznesem. Główna forma współpracy opiera się na przekazywaniu środków materialnych. Najczęstszą,

deklarowaną przez organizacje pozarządowe formą współpracy jest otrzymywanie wsparcia finansowego – na co wskazało 49% organizacji. Nawiązując do deklaracji dotyczących głównych źródeł finansowania, aż 46,43% organizacji wskazało na darowizny od firm. Zdecydowanie mniej organizacji wskazało na uzyskanie wsparcia rzeczowego (26%). Mniej popularnymi działaniami były: nieodpłatne wykonywanie usług na rzecz organizacji pozarządowych (12%) oraz wspólne projekty (10%).



Wykres 22. Współpraca organizacji z firmami prywatnymi

Z wywiadów indywidualnych wynika, że współpraca z firmami oraz przedsiębiorstwami występuje zdecydowanie rzadziej aniżeli z poprzednimi dwoma sektorami. Współpraca ta posiada wyłącznie charakter wsparcia organizacji przez firmy w formie gotówkowej lub materialnej – potwierdza się zatem tendencja zdiagnozowana w badaniu ilościowym. Tak jest w przypadku jednej

z większych organizacji z terenu województw – „Zgłaszamy się po to, żeby dostać jakąś kasę, zgłaszamy się po sponsoring. Nazywamy to oczywiście zupełnie inaczej zgłaszając się, że program, wspólna realizacja, jakiś tam partnerski projekt i tak dalej. Natomiast zwykle jest tak, że nie udaje nam się rzeczywiście zrealizować projektów w partnerstwie. Firmy nie mają pracowników, których mogliby oddelegować, którzy mogliby w taki sposób wspierać czy wspólnie realizować jakikolwiek projekt. Mogą przeznaczyć tylko kasę i zawsze na tym się kończy. Oczywiście czym większą kasę uda nam się uzyskać, uważamy współpracę za bardziej udaną. Ale na tym się kończy niestety ta współpraca.”

Istotnym czynnikiem w nawiązywaniu relacji z przedsiębiorstwami bywają relacje osobiste – „Ja pracowałam tam trzydzieści pięć lat. Odchodząc na emeryturę, jeszcze wtedy nie było klubu, ale już rozmawiałam z prezesem, że chcę coś takiego zrobić, ale to będzie kosztowne i będą potrzebne pieniądze. I obiecał mi wtedy, że póki on będzie, to na pewno nie zapomni o nas i co roku dostajemy pieniądze. Mówię, sprzętu mamy rehabilitacyjnego za dwadzieścia tysięcy”. Jednak należy pamiętać, że ta współpraca jest dwustronna – „Włączamy się na przykład, są takie spotkania kobiet pracujących, miałyśmy takie dwa wykłady i mówimy wszędzie.”

Ciekawym przykładem jest relacja organizacji pozarządowych z firmami na poziomie wsi i małych miasteczek. W tym przypadku relacje bywają bliższe i mniej „formalne”. Jedna z organizacji wiejskich tak opisała swoją współpracę z lokalnym przedsiębiorcą – „Tak, wspierają nas, zespół, jako zespół przykładowo, oprę się na tym zespole, to nam zafundował całe nagłośnienie i jak trzeba to dołoży do wyjazdu, finansowo oczywiście, a jak trzeba to się zakupi ... I mówi ja was biorę pod swoje skrzydła i to jest wszystko i mówi macie problemy proszę przychodzić ... My poszliśmy najpierw do niego, bo ma tam gors [wielu] ludzi, bardzo dużo, trzysta ponad, więc on robi spotkania opłatkowe, i my mu robimy całą oprawę tego spotkania opłatkowego i to jest bardzo fajne dzielenie się”.

W badaniu ankietowym 42% badanych organizacji zadeklarowało, że nie współpracuje z biznesem, jednak zaledwie 10% jasno stwierdziło, że nie chce takiej współpracy. Niemal identyczny wynik w tej kwestii uzyskano w badaniu ogólnopolskim (11% organizacji zadeklarowało niechęć do jakiegokolwiek formy współpracy z przedsiębiorstwami, natomiast pozostała część organizacji była zainteresowana takową współpracą [Klon/Jawor 2012 s. 146]). Ponadto podobnie rozłożyły się akcenty wobec oczekiwanych form wsparcia. Oczekiwania organizacji pozarządowych wobec przedstawicieli sektora przedsiębiorstw dotyczą głównie finansowego wsparcia swojej działalności. W województwie kujawsko-pomorskim organizacje oczekują przede wszystkim tej właśnie formy wsparcia (63%), rzadziej wsparcia rzeczowego (37%) oraz świadczenia usług na ich rzecz (25%).

Mniej organizacji oczekuje od biznesu gotowości do długoterminowego zaangażowania (19%) oraz partnerskiego podejścia, zaufania, poważnego traktowania (18,5%). Co siódma organizacja oczekuje doradztwa/pomocy w zakresie pozyskiwania funduszy na działalność organizacji (14%). W mniejszym stopniu organizacje oczekują od firm wspólnego tworzenia produktów lub usług dla grup społecznych, osób, z którymi pracują (8%) czy doradztwa/pomocy w zakresie umiejętności zarządzania organizacją (ludźmi, projektami, finansami itp.) (7%).

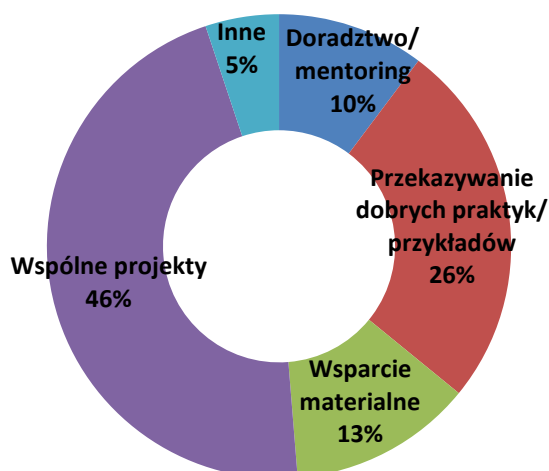
Najmniej organizacji oczekuje takich działań jak doradztwo/pomoc merytoryczna dotycząca tematyki, którą zajmuje się organizacja (3%) oraz doradztwo/pomoc w zakresie rozwijania działalności gospodarczej (dochodowej) organizacji (3%). Można przypuszczać, iż tak wyraźne dysproporcje w oczekiwanych formach współpracy wiążą się z charakterem bieżących potrzeb większości organizacji. Są to potrzeby związane z poprawą sytuacji finansowej. Nie dziwi zatem tak wyraźny nacisk na tą formę wsparcia ze strony biznesu.

Współpraca międzynarodowa

Współpracę międzynarodową prowadzi 17% badanych organizacji. Spośród tych organizacji (N=24) najwięcej, bo aż 79% współpracuje z innymi organizacjami pozarządowymi. Zdecydowanie mniej organizacji współpracuje z rządem lub samorządem innych państw, a zaledwie jedna organizacja zadeklarowała współpracę z przedsiębiorstwem spoza Polski.

Organizacje współpracują głównie z podmiotami z państw europejskich. Najczęściej są to podmioty z Niemiec, kilka organizacji współpracuje również z podmiotami z takich krajów jak: Anglia, Francja, Holandia, Litwa, Łotwa, Ukraina i Włochy. Jeśli występują jakiegokolwiek koszty współpracy, to są one głównie pokrywane ze środków własnych organizacji lub ewentualnie ze środków samorządowych. Badane organizacje w sferze współpracy międzynarodowej realizują wspólne projekty oraz wymieniają się dobrymi praktykami.

Działania we współpracy międzynarodowej



Wykres 23. Współpraca międzynarodowa organizacji pozarządowych

V. Metody działania

Badanym organizacjom została przedstawiona lista złożona z par przeciwstawnych stwierdzeń, prezentujących różne podejścia do funkcjonowania organizacji pozarządowej. Poproszono je, aby określiły to, w jakim stopniu poszczególne zestawy stwierdzeń oddają sposób funkcjonowania ich organizacji – które ze stwierdzeń lepiej opisuje rzeczywistość ich funkcjonowania. Badani zaznaczali swoje wybory na pięciostopniowej skali ułożonej pomiędzy dwoma opozycyjnymi stwierdzeniami w parze. Skrajne wartości skali wskazywały, że stwierdzenie opisane po wybranej stronie najlepiej pasuje do organizacji.

Twierdzenie 1	1	2	3	4	5	Twierdzenie 2
Co roku możemy liczyć na pieniądze mniej więcej z tych samych źródeł, od tych samych instytucji i osób (np. od gminy, stałego sponsora, z opłat podopiecznych, ze składek).	45,00%	12,14%	18,57%	7,86%	16,43%	Nie możemy liczyć na żadne stałe finansowanie, co roku musimy pozyskiwać środki z różnych źródeł nie wiedząc czy się uda.

W praktyce prowadzimy stale mniej więcej te same działania (nawet jeśli ze względu na konkursy lub finansowanie rozliczamy je jako zamknięte projekty).	45,00%	20,71%	25,71%	3,57%	5,00%	Nasze działania składają się z ciągle nowych, różnych projektów, które planujemy, zaczynamy, kończymy i więcej do nich nie wracamy.
Mamy plany i strategie rozwoju (strategie działania) organizacji na kilka lat naprzód.	25,71%	18,57%	27,86%	11,43%	16,43%	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%	17,14%	23,57%	12,14%	18,57%	Na bieżąco okazuje się jakie są potrzeby i możliwości, nie planujemy wcześniej budżetu i wydatków.
Mamy szczegółowo spisane procedury, instrukcje, opisy sposobów działania (np. dotyczące komunikacji między pracownikami, kolejności działań w konkretnych sytuacjach itp.).	19,29%	6,43%	27,86%	16,43%	30,00%	Elastycznie i spontanicznie dostosowujemy nasze działania do bieżącej sytuacji i zadań, nie stosujemy żadnych zestandaryzowanych procedur działań.
Działamy wyłącznie na rzecz własnych członków, osób lub instytucji, które zrzeszamy.	37,86%	14,29%	20,71%	5,71%	21,43%	Nie prowadzimy działań na rzecz własnych członków, ani osób czy instytucji, które zrzeszamy.
Prowadzimy głównie działania, które sami wymyślamy i planujemy (nawet jeśli finansujemy je z pieniędzy publicznych lub od sponsora)	57,86%	15,71%	18,57%	2,86%	5,00%	Prowadzimy głównie działania, które ktoś nam zleca: samorząd, administracja publiczna, sponsorzy.
Działamy, aby rozwijać nasze zainteresowania, uczyć się spędzać razem wolny czas.	19,29%	5,00%	26,43%	17,14%	32,14%	Działamy, aby rozwiązać ważne problemy (społeczeństwa, lokalne, jakiejś grupy), realizować jakiś ważny cel, pomagać konkretnym grupom osób itp.

Działamy przede wszystkim na rzecz konkretnych osób lub instytucji.	28,57%	9,29%	26,43%	11,43%	24,29%	Przede wszystkim upowszechniamy ważne dla nas idee, działamy na rzecz zmiany społecznej, zmiany świadomości itp.
Staramy się jak najszerszej kontaktować z osobami i instytucjami spoza organizacji aby informować o jej istnieniu, działaniach, zainteresować nowe osoby lub partnerów.	31,43%	12,14%	32,14%	12,86%	11,43%	Skupiamy się na działaniach związanych z misją organizacji, nie tracimy czasu na kontakty, spotkania, promocję.
Żeby przetrwać, często musimy dopasowywać kierunek naszych działań do zmieniających się zainteresowań sponsorów.	9,29%	7,14%	27,14%	13,57%	42,86%	Nie zmieniamy kierunku naszych działań nawet wtedy kiedy musimy je ograniczać z powodu braku zainteresowania sponsorów.
Najważniejsze jest dla nas bezpieczeństwo organizacji, nie podejmujemy żadnych działań, które mogłyby mu zagrozić.	36,43%	11,43%	29,29%	11,43%	11,43%	Najważniejszy jest dla nas sukces naszych działań – aby go osiągnąć, często podejmujemy ryzyko.

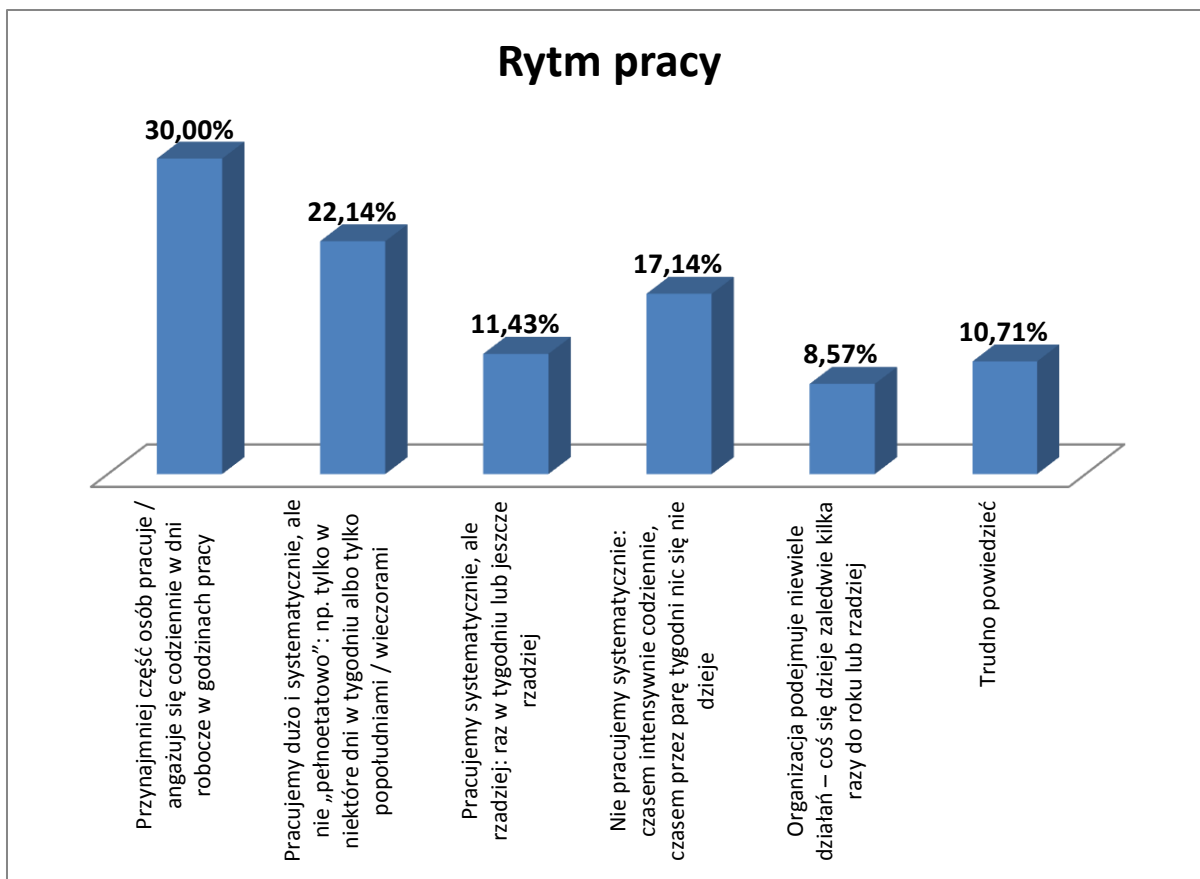
Tabela 3. Funkcjonowanie organizacji pozarządowych – preferowane metody działania

Badane organizacje deklarują raczej umiarkowaną stabilność finansową – 57% z nich może liczyć na coroczne środki finansowe z tych samych źródeł, blisko 1/4 wskazała na brak takiej stabilności. Dużą stabilnością charakteryzują się za to działania podejmowane przez organizacje. Generalnie prowadzenie tych samych, powtarzalnych działań zadeklarowało prawie 2/3 badanych (wynik pokrywa się z wynikiem ogólnopolskim [Klon/Jawor 2012 s. 179]). Natomiast bardzo rzadko organizacje prowadzą działania jednorazowe, do których więcej już nie powracają (8,5% wskazań). Organizacje, które w największym stopniu wykazują stabilność w tym wymiarze, to organizacje zajmujące się usługami socjalnymi, pomocą społeczną, humanitarną, ratownictwem, stowarzyszenia i fundacje zaangażowane w sport, turystykę, rekreację, hobby oraz organizacje działające w obszarze edukacji i wychowania. Najmniejszą stabilność, podobnie jak w przypadku źródeł finansowania, wykazują organizacje działające na rzecz rozwoju lokalnego w wymiarze społecznym i ekonomicznym (tu również odzwierciedlamy ogólnopolskie tendencje [Klon/Jawor 2012 s. 179]).

44,3% badanych organizacji deklaruje posiadanie planów i strategii organizujących ich funkcjonowanie, 27,9% ich nie posiada. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku planowania wydatków i budżetu organizacji - taką formę deklaruje 45,7% badanych. Blisko 1/3 organizacji preferuje realizowanie swoich wydatków w sposób bardziej spontaniczny, według bieżących potrzeb. Odwrotna sytuacja ma miejsce w przypadku posiadania przez organizacje spisanych procedur i sposobów postępowania. Posiada je zaledwie 1/4 badanych organizacji. Większość (46,4%) preferuje elastyczność w tej kwestii. Również pod względem tych trzech wymiarów, organizacje z terenu województwa kujawsko-pomorskiego nie różnią się od organizacji z całego kraju [Klon/Jawor 2012 s. 179, 181, 188-189]. W badaniach ogólnopolskich uzyskano podobne odsetki wskazań. Ponadto w obu badaniach uwidoczniła się zależność między posiadaniem bądź nieposiadaniem stałych źródeł finansowania działalności a posiadaniem bądź nieposiadaniem planów związanych z budżetem. Okazuje się, że większa stabilność finansowa sprzyja planowaniu wydatkowania na przyszłość.

Niewiele ponad połowa organizacji (52%) działa na rzecz swoich członków. Zdecydowana większość (73,5%) realizuje działania, których są autorami, w przeciwieństwie od tych zlecanych przez inne instytucje. Prawie połowa (49,3%) działa na rzecz rozwiązywania ważnych problemów społecznych, natomiast co czwarta organizacja (24,3%) działa na rzecz rozwoju zainteresowań własnych członków. Bardzo równomiernie przedstawiają się wskazania badanych pod względem podmiotu ich działań. Deklarują oni działania na rzecz zarówno konkretnych osób czy też instytucji (37,8%), jak i na rzecz idei (35,7%). Organizacje dostrzegają istotną rolę komunikacji zewnętrznej, co stoi w sprzeczności z ich realnymi działaniami (patrz rozdział I – działania organizacji). Ponad 40% z nich stara się jak najczęściej komunikować swoje cele i działania. Generalnie organizacje starają się nie zmieniać kierunku swoich działań, nawet jeśli miałyby to oznaczać utratę sponsorów lub środków finansowych, na co wskazało 56,4% badanych. Dla większości badanych (47,8%) ważne są jednak stabilizacja i bezpieczeństwo organizacji, bez podejmowania zbędnego ryzyka.

Ponad połowa badanych organizacji pracuje w miarę regularnie: 30% w ciągu tygodnia w godzinach pracy, natomiast 22% w wybrane dni tygodnia popołudniami i wieczorami (w badaniu ogólnopolskim odsetki te rozłożyły się odwrotnie [Klon/Jawor 2012 s. 177], zatem w województwie kujawsko-pomorskim mamy do czynienia z większym poziomem stałego i regularnego zaangażowania osób działających w organizacjach). Część organizacji deklaruje systematyczną pracę rzadziej aniżeli raz w tygodniu (11,5%). Co czwarta organizacja (27,5%) deklaruje brak systematycznej pracy.



Wykres 24. Regularność pracy w organizacjach pozarządowych

Podział pracy

Pod względem realizacji obowiązków większość organizacji (45%) skłania się ku bardziej zorganizowanemu podziałowi zadań w organizacji, gdzie każda z osób ma przypisane funkcje i odpowiedzialności. Badane organizacje są raczej spójne pod względem realizowanych działań. Zaledwie w co czwartej organizacji pracownicy dzielą się na zespoły, większość (55%) pracuje jako jedna grupa. Zdecydowana większość organizacji nie posiada wielu formalnie wyodrębnionych ciał, poza prawnie wymaganymi (zarząd, komisja rewizyjna). W większości przypadków (54,3%) mamy do czynienia ze strukturą płaską, gdzie członkowie są sobie „równi” oraz nie przykładają większej wagi do formalnych stanowisk, a co czwarta organizacja działa według ustalonej struktury i hierarchii. W skali kraju struktura organizacyjna fundacji i stowarzyszeń jest jeszcze bardziej płaska – tylko co piąta organizacja funkcjonuje według wyodrębnionej struktury, a aż 2/3 organizacji nie przykładają wagi do stanowisk. W województwie większość władz i członków organizacji nie pobiera za swoją pracę żadnych pieniędzy (63,6% wskazań, jednak jest to wynik niższy o 8,5 punktów procentowych niż w przypadku badania ogólnopolskiego [Klon/Jawor 2012 s. 190], co wskazuje zarazem na częstszą

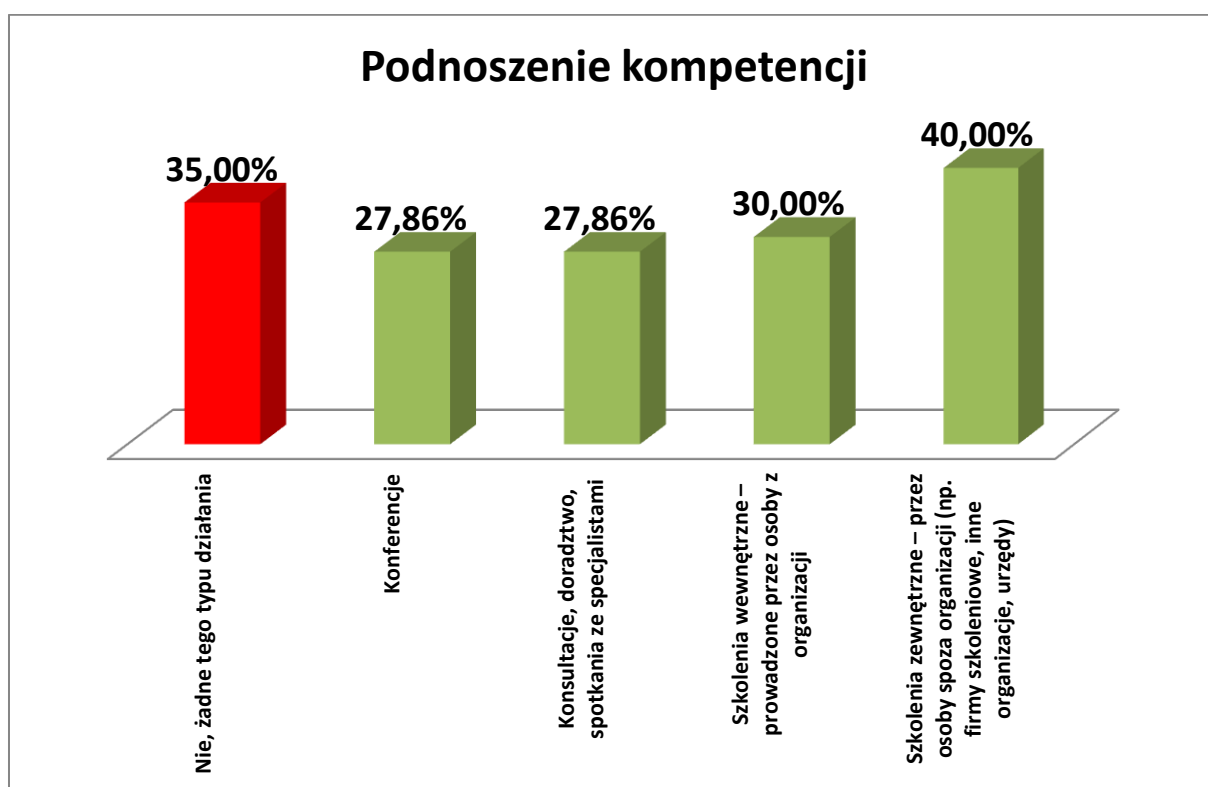
możliwość zarobkowania w organizacjach z terenu województwa kujawsko-pomorskiego – wynik wyższy o 4 punkty procentowe). Badane organizacje opierają się w większości na silnym zespole, który wspólnie podejmuje decyzje (52% wskazań).

Twierdzenie 1	1	2	3	4	5	Twierdzenie 2
Każda osoba ma przypisane określone zadania do zrobienia, za które jest odpowiedzialna.	30,71%	14,29%	22,86%	9,29%	22,86%	Wymieniamy się obowiązkami w zależności od czasu i możliwości poszczególnych osób.
W organizacji jest kilka zespołów, które zajmują się różnymi działaniami.	16,43%	7,86%	20,71%	12,14%	42,86%	Nie dzielimy się na zespoły, jesteśmy jedną drużyną.
Oprócz wyróżnienia zarządu i prezesa (przewodniczącego), formalnie nie mamy żadnych innych szczebli i stanowisk w strukturze organizacji.	60,71%	9,29%	12,14%	3,57%	14,29%	Formalnie mamy precyzyjnie ustaloną strukturę władzy / zarządzania w organizacji: oprócz zarządu i prezesa wyróżniamy też kierowników, dyrektorów, koordynatorów itp.
W praktyce nieważne są stanowiska (prezes, członek zarządu itp.), nie ma żadnych zależności służbowych – wszyscy zaangażowani w działania organizacji na równi działają i podejmują decyzje.	43,57%	10,71%	19,29%	7,14%	19,29%	W praktyce działamy według ustalonej struktury i hierarchii w organizacji – wiemy, kto komu podlega, kto od kogo wymaga, kto komu sprawozdaje itp.
Wszyscy aktywni członkowie i przedstawiciel władz przynajmniej od czasu do czasu zarabiają w organizacji (lub poprzez organizację) jakieś pieniądze.	10,71%	7,14%	18,57%	12,14%	51,43%	Nikt spośród członków ani władz nie pobiera żadnych pieniędzy w związku z pracą w ramach organizacji czy na jej rzecz.
Nasza organizacja opiera się na silnym liderze, od którego zależy większość decyzji.	15,00%	8,57%	24,29%	10,00%	42,14%	Nasza organizacja opiera się na silnym zespole, decyzje podejmowane są wspólnie.

Tabela 4. Organizacja pracy i zależności w organizacjach

Podnoszenie kompetencji

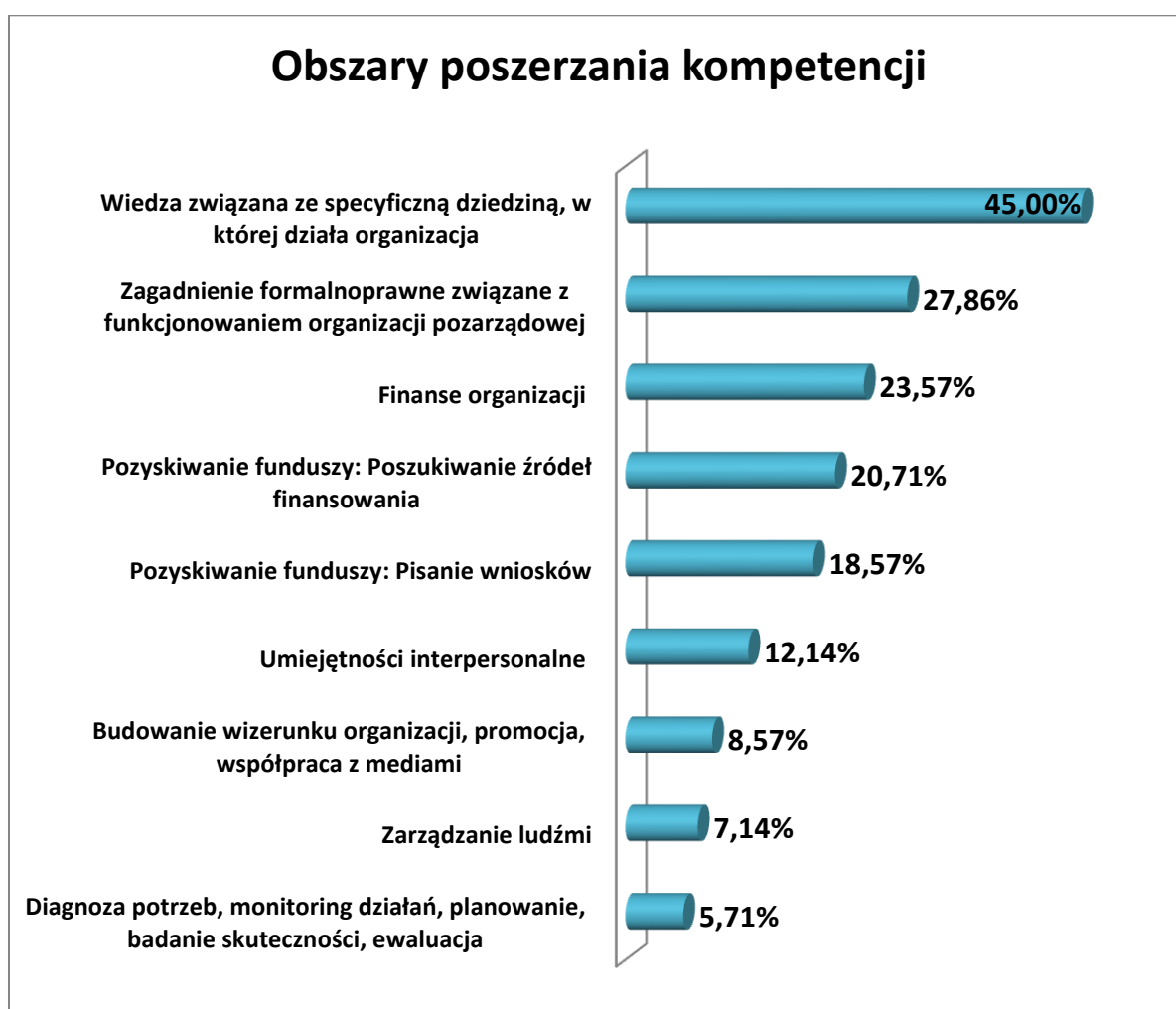
Badane organizacje na ogół starają się podnosić kompetencje swoich członków, pracowników i wolontariuszy. Pod tym względem organizacje z województwa kujawsko-pomorskiego wypadają na tle organizacji z obszaru całego kraju zdecydowanie korzystniej. W badaniu ogólnopolskim połowa organizacji nie podejmowała żadnych działań służących podnoszeniu kompetencji, natomiast w województwie kujawsko-pomorskim była to 1/3 organizacji. Najpopularniejsze są szkolenia zewnętrzne. 40% organizacji z województwa praktykowało tego typu formy podnoszenia kompetencji. Dla porównania w skali kraju było to 29% organizacji. Natomiast szkolenia wewnętrzne organizowało 30% organizacji z regionu, a 23% organizacji z całej Polski. Inne formy były nieco mniej popularne w obu przypadkach [Klon/Jawor 2012 s. 201-203].



Wykres 25. Formy podnoszenia kompetencji osób zaangażowanych w działalność organizacji

Tematycznie, proces podnoszenia kompetencji w organizacjach był związany głównie ze specyficznym obszarem, w jakim działa każda z organizacji. Na tę kategorię wskazało najwięcej badanych (45% - jest to ponad dwukrotnie większy odsetek wskazań niż w badaniu ogólnopolskim [Klon/Jawor 2012 s. 204]). Na drugim miejscu znalazły się zagadnienia formalnoprawne związane z funkcjonowaniem organizacji pozarządowej (28% wskazań). Kolejne miejsca zajęły zagadnienia

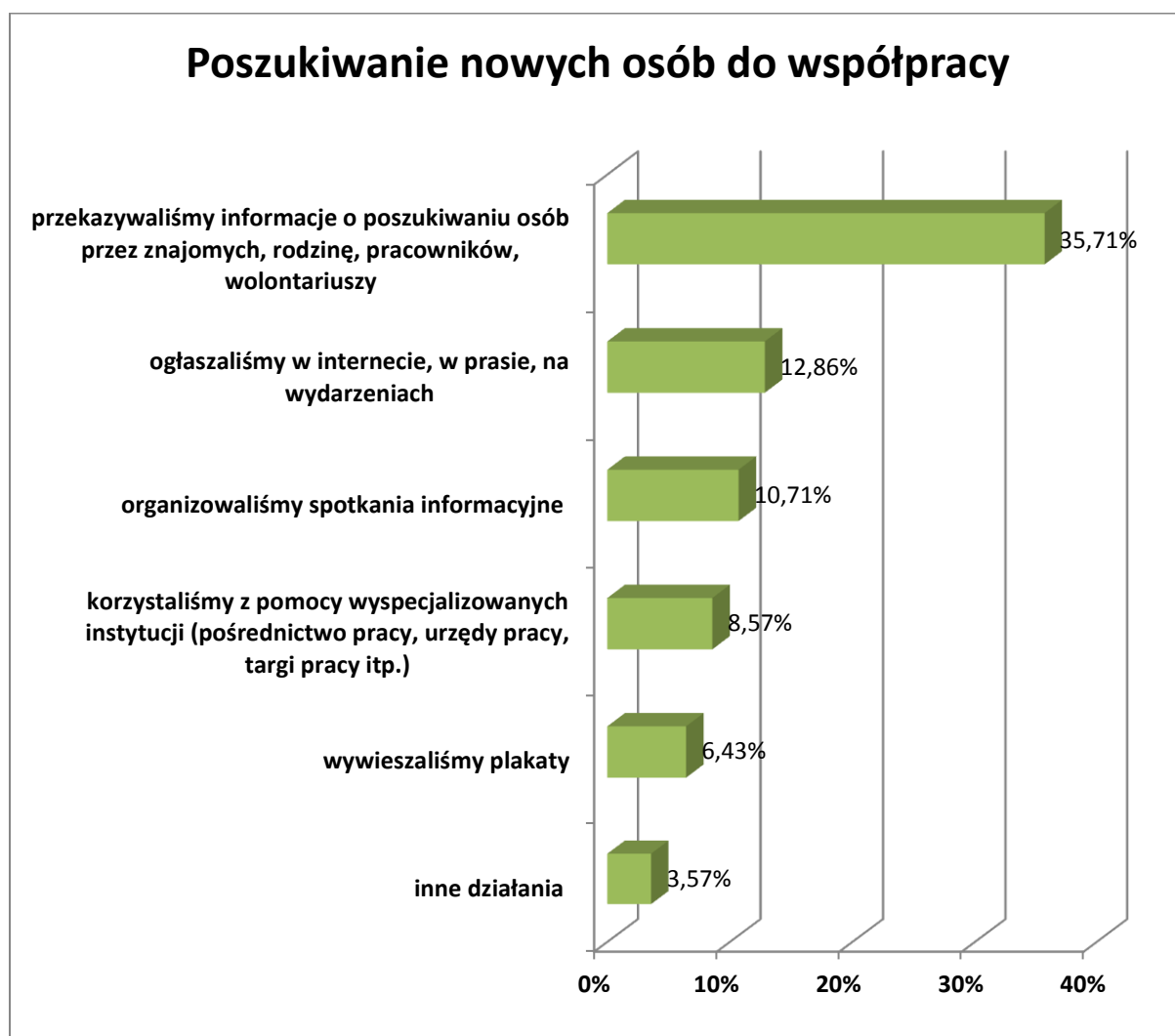
związane z finansami w organizacjach oraz pozyskiwaniem funduszy (ok. 20% wskazań). Trochę mniej popularnymi zagadnieniami były te związane z zasobami ludzkimi, komunikacją, marketingiem oraz kontrolą jakości. Niestety duża część badanych organizacji (44%) nie potrafiła w ogóle określić tematów, w ramach których podnoszone są kompetencje ich członków. Część organizacji wskazała na udział w doksztalcaniu z następujących obszarów tematycznych: budowanie relacji z administracją publiczną (4,29%); pozyskiwanie nowych wolontariuszy i organizowanie ich pracy (4,29%); współpraca z biznesem, firmami prywatnymi (3,57%); działalność gospodarcza/odpłatna, sprzedaż, marketing, przygotowanie biznes planu (2,14%); nowoczesne technologie: komputery, Internet itp. (2,14%); znajomość języków obcych (1,43).



Wykres 26. Preferowane obszary podnoszenia kompetencji osób zaangażowanych w działalność organizacji

Poszukiwanie nowych współpracowników

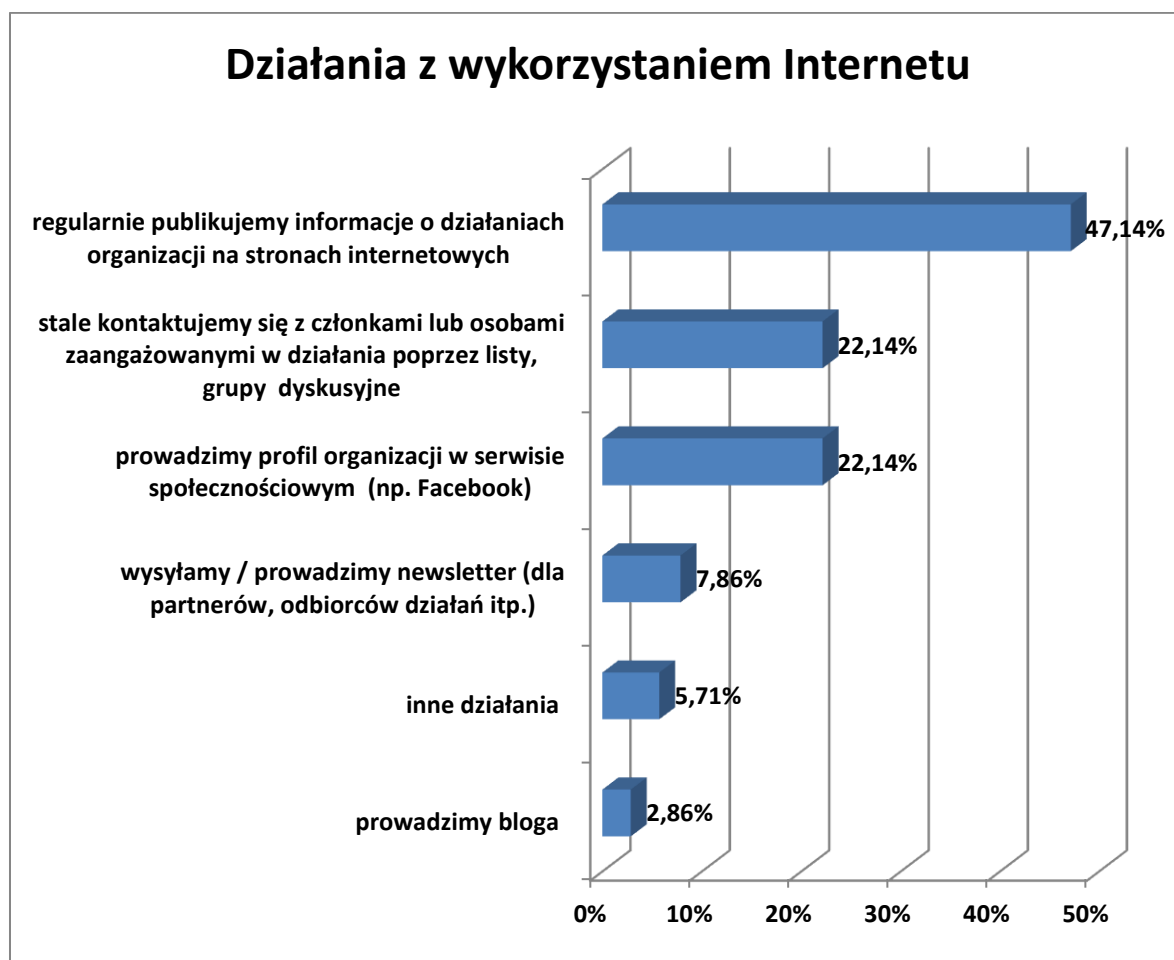
Nieco ponad połowa badanych organizacji (50,7%) podejmowała w ciągu ostatnich 2 lat działania (udane lub nieudane) służące temu, aby znaleźć nowe osoby angażujące się na rzecz organizacji. Główną metodą poszukiwania takich osób są kontakty osobiste (poprzez znajomych, rodzinę, pracowników, wolontariuszy), na co wskazało najwięcej, bo 35,7% badanych. Inne zadeklarowane metody to ogłoszenia w Internecie i innych mediach (12,8%), spotkania informacyjne (10,7%), korzystanie z usług wyspecjalizowanych instytucji: pośrednictwa pracy, urzędów pracy, targów pracy (8,6%), ogłoszenia w formie plakatów (6,4%). Organizacje poszukiwały w ten sposób przede wszystkim nowych członków (35%) i wolontariuszy (32%). Najmniej organizacji (12,8%) poszukiwało w ten sposób pracowników.



Wykres 27. Sposoby poszukiwania nowych osób do współpracy w działaniach organizacji

Korzystanie z Internetu

Obecnie komunikacja za pośrednictwem Internetu, w tym stron WWW, staje się jednym z najistotniejszych i zarazem najbardziej skutecznych narzędzi promocji. Znajduje to także swoje odzwierciedlenie w przypadku organizacji województwa kujawsko-pomorskiego. Ponad połowa badanych organizacji (59%) posiada własną stronę WWW, kolejne 6% jest w trakcie jej przygotowania a dalsze 18% planuje posiadanie swojej strony. Zaledwie 17% badanych organizacji nie chce posiadać własnej strony internetowej.



Wykres 28. Działania podejmowane przez organizacje z wykorzystaniem Internetu

Duża grupa organizacji wykorzystuje Internet jako narzędzie do komunikacji z odbiorcami swojej działalności. Zaledwie 33% badanych zadeklarowało brak takich działań. Najpowszechniejszym działaniem realizowanym przez organizacje jest publikowanie informacji o swoich działaniach na stronach internetowych, co zadeklarowało 47% z nich. Mniej organizacji (22%) stosuje takie metody, jak stały kontakt z członkami lub osobami zaangażowanymi w działania poprzez listy, grupy dyskusyjne oraz profil organizacji na portalu społecznościowym.

Informacje o beneficjentach

Większość badanych (45%) pozyskuje informacje o odbiorcach swoich dóbr i usług. Co szósta organizacja orientuje się w tej materii. Jednak nieco ponad 1/3 organizacji nadal nie pozyskuje tego rodzaju danych.

VI. Funkcjonowanie organizacji

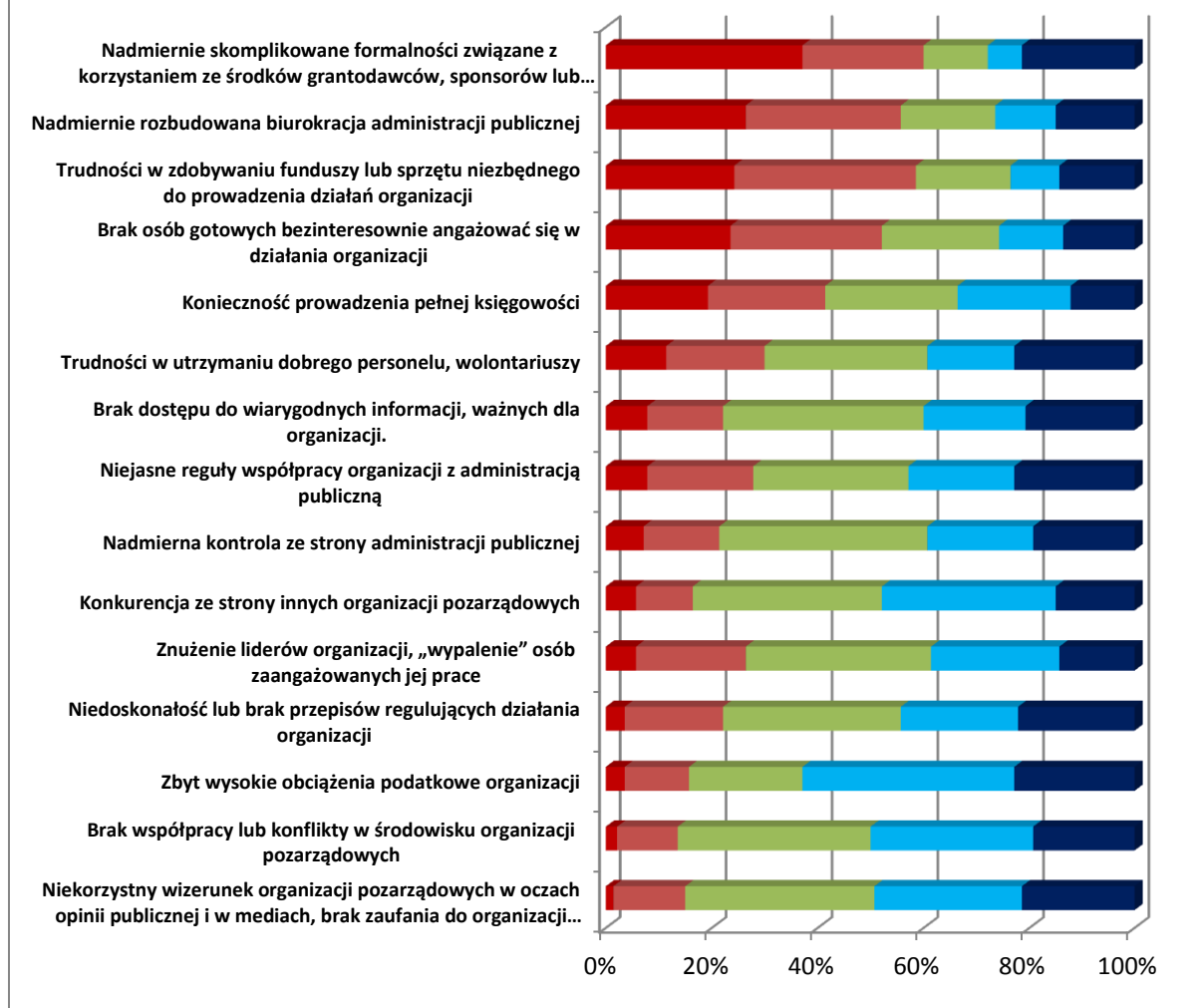
Większość badanych organizacji (55%) w najbliższym czasie zamierza przede wszystkim utrzymać poziom swojej działalności na obecnym poziomie, a 1/3 organizacji planuje istotnie rozwijać swoją działalność. Zaledwie 3% badanych planuje zawiesić lub zakończyć swoją działalność.

Odczuwalne problemy

Najbardziej odczuwalnym przez organizacje problemem są nadmierne formalności związane z korzystaniem ze środków instytucji grantodawczych – zadeklarowało to aż 60% badanych. W opinii ponad połowy badanych (55.7%) dotkliwym problemem jest nadmiernie rozbudowana biurokracja administracji publicznej. Problem dla organizacji stanowi także pozyskanie zarówno środków finansowych i sprzętu (58,5%), jak i osób do działań organizacji (52%). W badaniu ogólnopolskim również zaakcentowano te trzy kwestie jako główne problemy [Klon/Jawor 2012 s. 205-208].

Odczuwalne problemy

■ Zdecydowanie odczuwalne
 ■ Raczej odczuwalne
 ■ Raczej nieodczuwalne
■ Zdecydowanie nieodczuwalne
 ■ Trudno powiedzieć



Wykres 29. Problemy odczuwalne przez organizacje

Badani w ciągu najbliższych 2 lat chcą pracować w swoich organizacjach na rzecz rozwiązywania tych problemów. Najczęściej chcą poprawić sytuację finansową swojej organizacji, na co wskazało 65%, oraz polepszyć stan i poziom wyposażenia (48,5% wskazań). W obu tych obszarach poziom wskazań jest wyższy o 8 punktów procentowych w porównaniu do badania ogólnopolskiego [Klon/Jawor 2012 s. 221-222]. Kolejne obszary, nad którymi chcą pracować członkowie organizacji, są związane z działalnością samych organizacji. Badani w tym obszarze chcą

głównie pracować nad jakością usług (29%) oraz wpływem organizacji na rozwiązywanie ważnych problemów (26%). Ważny dla organizacji okazał się wzrost kompetencji personelu organizacji (26%), poziom współpracy z samorządem (25%) oraz wizerunek organizacji (24%).



Wykres 30. Obszary wymagające usprawnienia w organizacjach

Samoocena sytuacji organizacji

Subiektywne odczucia przedstawicieli organizacji potwierdzają wcześniejsze ustalenia badawcze. Spora grupa badanych organizacji (35%) ocenia swoją sytuację finansową dobrze lub bardzo dobrze. Jednak największa liczba organizacji (40%) oceniła ją jako średnią, natomiast 16% jako

złą lub bardzo złą¹⁰. Badani bardzo wysoko oceniają jakość zarządzania finansami w swoich organizacjach – aż 74,29% badanych uznało ten aspekt funkcjonowania swoich organizacji za dobry lub bardzo dobry przy zaledwie 3% (!) uznających go za zły. Nieco niżej oceniony został stan wyposażenia organizacji - 35% organizacji uznało go za dobry lub bardzo dobry, a 18,5% za zły lub bardzo zły. Zdecydowanie bardzo pozytywnie badani ocenili kompetencje osób zaangażowanych w działalność organizacji. W tym przypadku zaledwie jedna organizacja oceniła je jako złe, zdecydowana większość uznała je za dobre (46,4%) lub bardzo dobre (31,4%).

51,4% badanych pozytywnie oceniło poziom współpracy z innymi podobnymi organizacjami. Bardzo pozytywnie oceniono także poziom współpracy z organami administracji publicznej (57% organizacji oceniło ją dobrze lub bardzo dobrze).

Pozytywnie oceniony został wizerunek społeczny organizacji. Ani jedna z badanych organizacji nie uznała swojego wizerunku za zły, natomiast aż 77,86% oceniło go pozytywnie, z czego 26,4% bardzo dobrze.

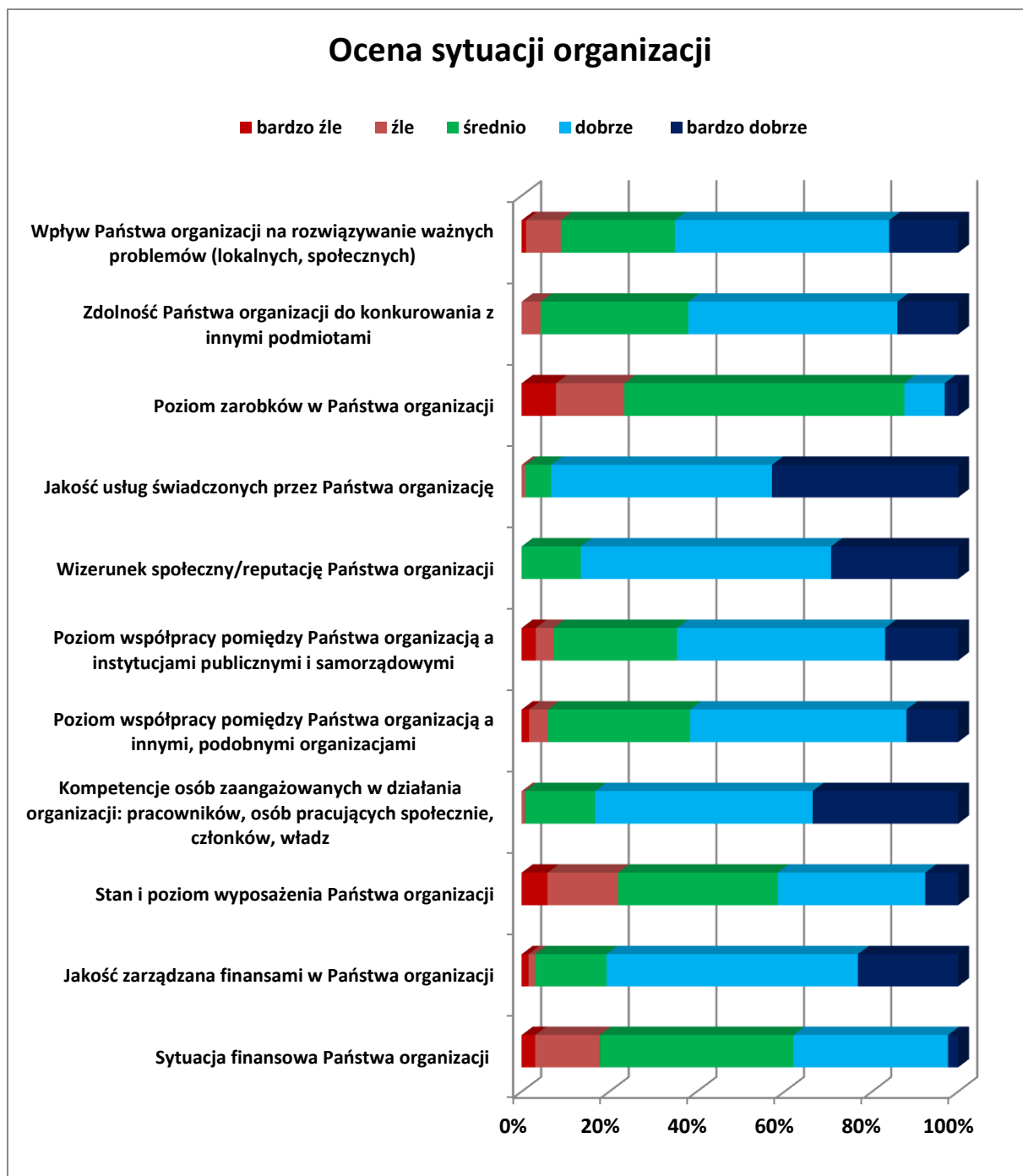
Kolejnym pozytywnie ocenionym aspektem były usługi badanych organizacji. W tym przypadku aż 79% badanych oceniło poziom swoich usług jako dobry lub bardzo dobry, zaledwie jedna organizacja określiła je jako złe. Również na ogół pozytywnie została oceniona przez badanych ich zdolność do konkurowania z innymi podmiotami. Tutaj 40% oceniło ją dobrze.

Innym zagadnieniem ocenianym przez badanych był wpływ ich organizacji na rozwiązywanie ważnych problemów społecznych. Aspekt ten został pozytywnie oceniony przez 46% badanych. Natomiast jednym z najsłabiej ocenionych aspektów były zarobki w organizacji. W tym przypadku zdecydowana większość badanych wskazała na środkową, najbardziej neutralną odpowiedź (29% wskazań wszystkich organizacji; jeśli wyłączymy z tego organizacje, które wskazały odpowiedź „nie dotyczy”, procent ten wzrasta do 54,5%).

Biorąc pod uwagę wartości liczbowe przypisane ocenom, można obliczyć średnią ocenę poszczególnych aspektów funkcjonowania organizacji (wówczas ocena „złe” ma przypisaną wartość 1, natomiast ocena „bardzo dobrze” wartość 5). Najwyżej ocenione zostały takie aspekty jak: jakość świadczonych usług (średnia = 4,4), wizerunek społeczny organizacji (4,2), kompetencje osób zaangażowanych w działania organizacji (4,2) oraz jakość zarządzania finansami (4,0). Nieco niżej oceniono poziom współpracy między organizacją a innymi, podobnymi organizacjami, poziom współpracy między organizacją a instytucjami publicznymi i samorządem, zdolność konkurowania z innymi podmiotami oraz wpływ organizacji na rozwiązywanie ważnych problemów (wszystkie

¹⁰W powyższym zestawieniu nieuwzględniane są odpowiedzi – „nie dotyczy” oraz „trudno powiedzieć”, stąd wartości mogą nie sumować się do 100%

te aspekty otrzymały średnią ocenę = 3,7). Najniżej oceniono sytuację finansową organizacji (3,2), jej wyposażenie (3,2) oraz poziom zarobków (2,8). W identyczny sposób rozłożyły się oceny poszczególnych aspektów organizacji w badaniu ogólnopolskim [Klon/Jawor 2012 s. 217-219].



Wykres 31. Ocena różnych aspektów obecnej sytuacji organizacji pozarządowych

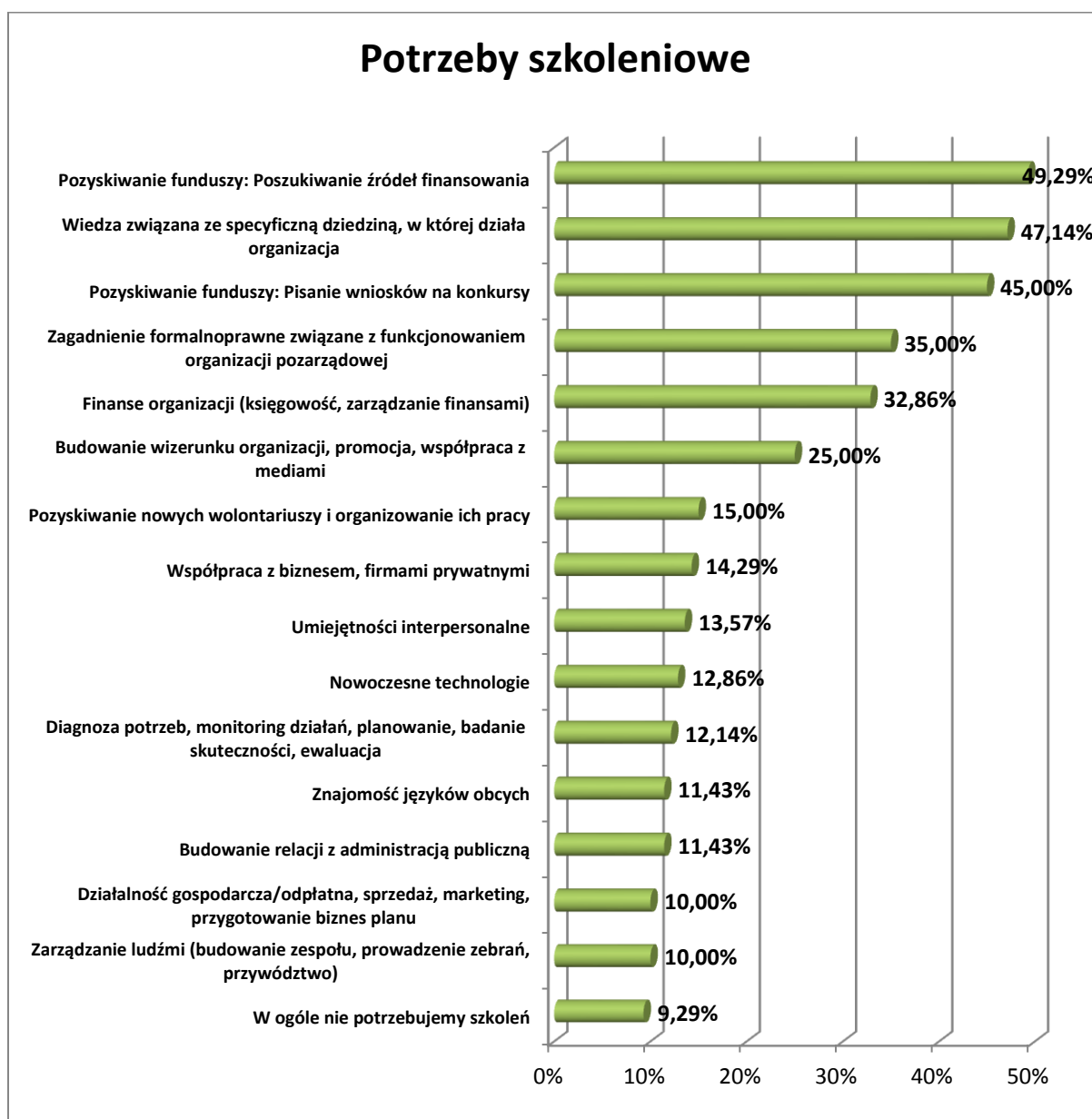
Potrzeby organizacji

W przypadku uzyskania dodatkowych środków finansowych dla swojej organizacji, badani najchętniej przeznaczyliby je na zakup sprzętu związanego z działalnością organizacji, na co wskazało 37,86% badanych. Równie istotne jest dla organizacji uzyskanie wkładu własnego do projektów (30,7%). Trochę mniej wskazań uzyskało podniesienie kwalifikacji osób pracujących na rzecz organizacji (27%). W mniejszym stopniu za istotne uznano takie zagadnienia jak: rozszerzenie działalności organizacji (22,8%), powiększenie lub remont lokalu (22,1%), promocja działań organizacji, reklama (20%).



Wykres 32. Deklarowane przeznaczenie ewentualnych dodatkowych środków pozyskanych przez organizacje

Potrzeby szkoleniowe, deklarowane przez badane organizacje, skupiają się głównie na pozyskiwaniu funduszy. Duża część organizacji chciałaby poszerzać wiedzę z zakresu „Pozyskiwanie funduszy – poszukiwanie źródeł finansowania” (49,2%). Ponadto istotne dla organizacji jest zdobycie wiedzy z „pozyskiwania funduszy - pisanie wniosków na konkursy” (45%), a także z takich dziedzin jak: „finanse organizacji - księgowość, zarządzanie finansami” (32,8%). Poza aspektami związanymi z finansami, badane organizacje chciałyby poszerzać swoją wiedzę w obrębie specyficznej dziedziny, w której działa organizacja (47%) oraz w obrębie bardziej ogólnych zagadnień formalnoprawnych związanych z funkcjonowaniem organizacji pozarządowej (35%).



Wykres 33. Potrzeby szkoleniowe w organizacjach

Podsumowanie, wnioski i rekomendacje

W podsumowaniu chcielibyśmy zaprezentować najważniejsze wnioski, propozycje i rekomendacje płynące z realizowanych przez nasz zespół badań oraz poddać krytycznej refleksji stan obecny i perspektywy sektora pozarządowego w województwie kujawsko-pomorskim.

Czas na klasę średnią? Między przedsiębiorcami a spontanicznikami

Odnosząc się do interesującej i ważnej próby typologizacji, która pojawiła się w ostatnich badaniach Klon/Jawor, w ramach której wyodrębniono 4 zasadnicze segmenty sektora pozarządowego, a więc spontaniczników, przedsiębiorstwa NGO, hierarchicznych aktywistów i demokratycznych zadaniowców¹¹, stwierdzamy dosyć silną polaryzację sektora.

Opracowanie Klonu/Jaworu opiera się na statystycznej analizie skupień bazującej na kilku czynnikach m.in.: rytmie pracy organizacji, podziale obowiązków, strukturze i hierarchii, zatrudnieniu i przychodach. W naszym badaniu postanowiliśmy odnieść się do tej typologii i poprzez analizę jakościową sprawdzić, czy odpowiada ona realiom organizacji pozarządowych w województwie kujawsko-pomorskim. Zdając sobie sprawę, że typologie nigdy w pełni nie przekładają się na rzeczywistość, przedstawialiśmy badanym karty zawierające opinie dotyczące aspektów pracy w organizacji kluczowych dla poszczególnych typów i pytaliśmy, na ile owe stwierdzenia trafnie opisują ich organizację. Należy tu dodać, iż dokonaliśmy własnej interpretacji typologii Klonu/Jaworu, dzieląc ją na aspekty dotyczące sfery finansowej oraz sfery organizacyjnej jako główne wyróżniki dla poszczególnych typów.

To, co wydaje się być istotną obserwacją z naszego badania w tym obszarze, to fakt, iż – na 20 przeprowadzonych wywiadów – zidentyfikowaliśmy 2 organizacje bardzo mocno odpowiadające typowi spontaniczników oraz 4 mocno utożsamiające się ze stwierdzeniami

¹¹ [...] na podstawie zebranych danych ankietowych wyróżniliśmy 4 segmenty 3 sektora pozarządowego, różniące się między sobą właśnie kwestiami związanymi z codzienną organizacją pracy. Z jednej strony istnieją więc w polskim sektorze pozarządowym **spontanicznicy**: organizacje działające w sposób elastyczny i spontaniczny, bazujące niemal wyłącznie na zaangażowaniu społecznym. Na drugim biegunie sytuują się **przedsiębiorstwa NGO** – duże organizacje dysponujące wysokimi budżetami, zatrudniające pracowników, tworzące plany i strategie, starające się organizować swoją pracę w sposób profesjonalny. Pomiędzy tymi dwoma skrajnościami mieści się trzeciosektorowa „klasa średnia”: **hierarchiczni aktywiści**, którzy pomimo braku rozbudowanych zespołów pracowników czy wolontariuszy mają ustaloną strukturę i hierarchię – nierzadko związaną z autorytetem silnego lidera oraz **demokratyczni zadaniowcy**, którzy pomimo znacznie gorszego zaplecza materialnego niż przedsiębiorstwa NGO kładą duży nacisk na planowanie budżetowe czy tworzenie strategii. [Klon/Jawor2012 s.78].

charakterystycznymi dla „przedsiębiorstwa NGO”. Nie trafiliśmy natomiast na ani jedną organizację mocno identyfikującą się z którymś z dwóch pozostałych typów. W większości przypadków odpowiedzi sytuowały organizacje pomiędzy nimi. W 6 przypadkach organizacje łączyły cechy dwóch dominujących typów - głównie spontaniczników i demokratycznych zadaniowców. W pozostałych przypadkach odpowiedzi były dużo bardziej niejasne.

Fakt ten można interpretować różnorodnie. Wyniki badania jakościowego w tym aspekcie powinny być cenną informacją dla instytucji wspierających trzeci sektor. Okazuje się, że znamy, potrafimy wskazać i trafnie opisać z jednej strony organizacje młode, spontaniczne, z drugiej - te dobrze rozwinięte, doświadczone. Kategorie opisu okazują się mniej trafne dla „średniej klasy” sektora. Warto poświęcić tym organizacjom większą uwagę i znaleźć narzędzia ich diagnozy oraz wsparcia dla nich.

Według L.E. Greinera organizacja podczas swojego rozwoju przechodzi przez pięć faz¹². Przejściu jednej fazy w drugą towarzyszy zawsze jakaś sytuacja kryzysowa, wywołana negatywnymi konsekwencjami, jakie w długofalowej perspektywie czasu ujawniają się w każdej z faz. Przejścia pomiędzy fazami oznaczają dla organizacji szansę rozwoju, ale też są zagrożeniem dla jej dalszego działania, w przypadku, kiedy nie przezwycięży ona kryzysu. Dlatego organizacje „pomiędzy”, na pograniczu faz/typów, są tymi, które szczególnie wymagają wsparcia.

Nasza mała stabilizacja?

Wnioski z badań są dosyć jednoznaczne - sektor krzepnie. Czy jest to zjawisko pozytywne? Z jednej strony należy cieszyć się z faktu, że organizacje funkcjonują względnie stabilnie, nabywają różnorodnych doświadczeń, realizują swoje cele statutowe. Z drugiej jednak strony zaskakuje mała liczba nowych inicjatyw, służących przecież rozwojowi całego sektora. Warto zauważyć, że w 2012 roku 36% organizacji w Polsce działało mniej niż 5 lat, natomiast w przypadku naszego województwa takich młodych podmiotów, było zaledwie 20,7%. Efekt stabilizacji, rozpatrywany w wymiarze indywidualnym - na przykładzie pojedynczych organizacji - nie jest jednoznacznie negatywny. Względna stabilność pozwala okrzepnąć organizacjom, ale z drugiej strony łatwo przeradza się w pewne rutyniarstwo, czy też, jak ujął to jeden z liderów młodej organizacji, popadanie w „kombatanctwo”:

¹² 1. Faza wzrostu przez kreatywność,
2. Faza wzrostu przez wytyczne,
3. Faza wzrostu przez delegowanie,
4. Faza wzrostu przez koordynację,
5. Faza wzrostu przez współpracę .

Ja się zajmuję organizacjami pozarządowymi i je szkole, i w ogóle, i z animacji. Więc na moim przykładzie, mojego Stowarzyszenia, widzę proces, jak się toczy. Ostatnio zauważyłem, nie wiem czy to jest ostatnia faza, kombatanctwo. To znaczy, że wspominamy, co kiedyś zrobiliśmy i kto ma jakie zasługi

Gdy spojrzymy na stabilizację z innej, regionalnej perspektywy, widać, że dynamika rozwoju sektora spada. Niewielka liczba względnie młodych organizacji w dużej mierze przyczynia się do spadku potencjału innowacyjnego sektora NGO. Dlaczego? Analizując formy i zakres działań organizacji, ich nastawienie do komercjalizacji własnych aktywności czy współpracy z wolontariuszami, nie widać, by stabilizacja stanowiła punkt wyjścia do dalszych poszukiwań: czy to nowych liderów (wolontariat), nowych pól działalności (zmiana profilu) czy też form działania (ekonomizacja działań). W ramach tytułowej „małej stabilizacji” wystarczą niewielkie, ale pewne środki pozyskiwane w lokalnych sieciach współpracy: od samorządu bądź partnerów prywatnych, czy wręcz składek członkowskich (15,7% badanych organizacji zadeklarowało, że w 2012 roku, nie miało wcale przychodów, lub przychody poniżej jednego tysiąca złotych, przy czym w przypadku badań ogólnopolskich ten najniższy poziom przychodów lub ich brak zadeklarowało 20% organizacji [Klon/Jawor 2012 s. 18]). O ile wysokość pozyskiwanych przychodów nie powinna być traktowana jako jednoznaczny wskaźnikiem sukcesu pojedynczej organizacji czy całego sektora, to warto zwrócić uwagę na strukturę przychodów (o tym szerzej poniżej, w kontekście współpracy).

Rekomendacje w tym obszarze to przede wszystkim:

aktywizacja wewnątrz organizacji - praca z dotychczasowymi liderami/liderkami, bądź poszukiwanie nowych liderów/ek w ramach zespołów, po to, by zdynamizować prace organizacji. Działania te powinny obejmować również aktywne wspieranie wolontariatu, rozumiane jako świadomy program wsparcia współpracy na linii organizacja-wolontariusz, tak, by wykraczała ona poza popularny, ale niewystarczający wolontariat akcyjny (patrz: rekomendacje w zakresie wolontariatu),

aktywizacja obywatelska - stworzenie narzędzi wspierania działań służących „wymianie pokoleniowej” - wsparcie nieformalnych liderów i grup nieformalnych, którzy zorientowani są na rozwiązywanie aktualnych i ważnych problemów o wymiarze lokalnym, ale i ponadlokalnym (warto wspierać inicjatywy o charakterze ponadlokalnym, związane ze zmianami społeczno-kulturowymi, takie jak inicjatywy na rzecz wykluczenia, sprawiedliwego handlu etc.). Wsparcie powinno być determinowane nie tyle charakterem problemów, co raczej poziomem aktywności liderów i grup. To właśnie wsparcie aktywnych liderów/ek przyczyni się do dynamizacji sektora; chodzi o działania

służące tworzeniu i wspieraniu nowych inicjatyw (w tym być może stypendia indywidualne dla liderów), zdolnych do pobudzenia dynamiki rozwojowej w skali lokalnej i regionalnej.

sieciowanie - wykorzystywanie zdiagnozowanej w badaniu względnej stabilności organizacji do tworzenia sieci współpracy międzysektorowych oraz wewnątrzsektorowych (porozumienia i federacje branżowe, problemowe), które stanowiłyby zaplecze organizacyjne, a przede wszystkim intelektualne - pobudzałyby rozwój indywidualnych podmiotów w ramach sieci. Federalizacja mogłaby okazać się ważnym strategicznie działaniem, pozwalającym na rozwijanie nowych pomysłów, form działania (w tym funkcji rzeczniczych) oraz rozwijania działań nowej skali.

dywersyfikacja źródeł finansowania - prócz klasycznych działań, to znaczy szkoleń z zakresu pozyskiwania środków i pisania grantów, warto zastosować procedury regrantingowe na poziomie regionu, przekazując - w ramach realizacji zadań publicznych - część środków na działania regrantingowe prowadzone przez przygotowane do tego NGO. Działanie to skutkowałoby większą niezależnością grantobiorców, ale i wzrostem wiedzy i umiejętności niezbędnych w pozyskiwaniu grantów na poziomie międzynarodowym.

Podsumowując, stabilizacja nie jest w żadnej mierze wykorzystywana do wzmocnienia potencjału (np. ludzkiego) i - niestety - przeradza się w zwykłą stagnację. Niepokój budzi zwłaszcza rozbieżność między ogólnopolskimi a regionalnymi danymi dotyczącymi mobilizowania i edukowania opinii publicznej. Działania z tego zakresu przyczyniałyby się do wzrostu zrozumienia i poparcia dla działań organizacji: tymczasem w województwie kujawsko-pomorskim działania te podejmuje zaledwie 7,8% (w badaniu ogólnopolskim na to działanie wskazało aż 28% badanych organizacji)¹³.

W kontekście stabilizacji organizacji warto zwrócić uwagę na funkcjonowanie ich zarządów: skład zarządów w przypadku badanych organizacji nie zmieniał się wcale (39%) lub w niewielkim stopniu (39%) przez ostatnie 3 lata. Zarząd w dużym stopniu (ponad połowa członków) zmienił się w przypadku 16% organizacji, a całkowicie w 6% organizacji¹⁴. Świadczy to o mocnej pozycji liderów i liderki organizacji w regionie. Z drugiej strony to przywództwo indywidualne może stać się barierą w rozwoju instytucjonalnym organizacji regionalnych bazujących na silnych osobowościach działaczy i działaczek pozarządowych.

¹³ Jest to bardzo ciekawe szczególnie w zestawieniu z danymi mówiącymi, że ponad 40% organizacji stara się jak najczęściej komunikować swoje cele i działania. Organizacje zatem dostrzegają rolę komunikacji zewnętrznej, ale rzadko kiedy podejmują w tej sferze realne działania.

¹⁴ Jednak na tle organizacji z całego kraju, stowarzyszenia i fundacje z województwa kujawsko-pomorskiego wypadają pod tym względem nieco bardziej elastycznie (prawie połowa organizacji z Polski nie zmieniła składu swego zarządu w przeciągu ostatnich 3 lat).

Wszystkie ręce na pokład! - o wolontariacie w organizacjach

W ramach badań dużo miejsca poświęciliśmy na analizę zagadnień związanych z wolontariatem wśród organizacji pozarządowych w województwie kujawsko-pomorskim. Przedstawiciele badanych organizacji deklarują dużą otwartość na przyjmowanie nowych osób, co pokazuje zwłaszcza jakościowa część badań. Widać też, że współpraca ta rodzi pewne obawy, dotyczące nowych i niesprawdzonych osób.

Wyniki badań wskazują na konieczność rozwijania świadomości w zakresie regulacji dotyczących wolontariatu, zwłaszcza związanych z podpisywaniem porozumień/umów: mimo, że obowiązek ustawowy nie jest nowy, to nadal tylko połowa z badanych organizacji deklaruje, że realizuje go w swoich codziennych działaniach.

Wolontariusze postrzegani są jako ważny zasób w pracy organizacji, a waga wolontariatu polega na względnej łatwości w mobilizacji wolontariuszy. W opinii badanych wolontariusze są przydatni w określonych sytuacjach czy w obliczu konkretnych wydarzeń i działań. Organizacje najczęściej korzystają przy tym z wolontariuszy - uczniów, w ramach nieformalnych porozumień z dyrektorami szkół. Nie pojawiają się inne formy wolontariatu: na przykład wolontariat studencki czy pracowniczy. Wolontariusze nie są więc rozpatrywani jako profesjonalści, a raczej jako młodzi ludzie, których podstawową zaletą jest dyspozycyjność. Taki obraz akcyjnego, nieprofesjonalnego wolontariatu pozwala sformułować istotne rekomendacje:

- przy planowaniu przyszłych **form wsparcia** oraz **promocji wolontariatu**, warto dostosować je do dwóch podstawowych form – krótkoterminowego/akcyjnego oraz długoterminowego/stałego wolontariatu,
- zwracając uwagę na trend polegający na akcyjnym wolontariacie młodych, należy promować ideę wolontariatu **w partnerstwie z nauczycielami oraz władzami szkół**, przy czym koniecznie należy uświadamiać przyszłych wolontariuszy w zakresie ich praw wynikających z podjęcia współpracy,
- w kontekście obaw związanych z wolontariatem, warto wspierać **system rekomendowania** dobrych i sprawdzonych wolontariuszy, jak i organizacji. Dobrym rozwiązaniem w tym zakresie byłaby baza wolontariuszy funkcjonująca na zasadach portalu społecznościowego,
- uaktywnienie **wolontariatu studenckiego** - uczelnie wyższe mogą zapewnić wielu organizacjom wysoko wykwalifikowanych wolontariuszy, a jednocześnie zapewnić studentom praktyki oraz pierwsze doświadczenia zawodowe. Wzrost udziału studentów/ek w działaniach wolontariackich może w dużej mierze przyczynić się do zmiany wizerunku wolontariusza i form współpracy między wolontariuszami i organizacjami, wydłużając dotychczasowy akcyjny model działania,

- duży potencjał dla przyszłości wolontariatu posiadają **nowe media** - istotne może być ich wykorzystanie nie tylko do promocji wolontariatu, ale także do stworzenia przestrzeni współpracy między organizacjami, które w tym zakresie nie mają wielkich doświadczeń, a młodymi, uczącymi się wolontariuszami - w ten sposób wzmacniając i zmieniając charakter uczniowskiego wolontariatu.

Dystrybucja środków czy realne partnerstwo?

W sytuacji, w której ponad połowa badanych wskazuje tylko na dwa źródła przychodów, tj. składki i środki samorządowe, konieczne jest postawienie pytania o charakter współpracy. Na korzystanie ze źródeł samorządowych wskazało 49% badanych w badaniach ogólnopolskich. W przypadku województwa kujawsko-pomorskiego było to aż 66% badanych organizacji [Klon/Jawor 2012 s. 104]. W związku z tym pojawia się pytanie, czy na poziomie lokalnym - w gminach, gdzie brak silnych i niezależnych organizacji pozarządowych - mamy do czynienia jeszcze ze współpracą, czy też z silnie asymetryczną relacją grantodawca – grantobiorca. Zjawisko to zauważyliśmy już w 2006 roku, przy okazji pierwszych badań nad kondycją sektora w województwie kujawsko-pomorskim. Od 2006 r. liczba organizacji korzystających ze źródeł samorządowych wzrosła jednak o 4% [NGO 2006 s. 18], co może wskazywać na to, że mamy do czynienia z trendem, tym bardziej niepokojącym, że wynik ten sugeruje uzależnienie organizacji pozarządowych od środków samorządowych, wpisując się w motyw „małej stabilizacji” ze wszystkimi jej konsekwencjami.

Tylko niewiele ponad połowa badanych organizacji pozarządowych bierze udział w konsultacjach realizowanych przez samorząd. Nadal jednym z najslabiej wykorzystanych elementów współpracy pomiędzy samorządem a organizacjami pozarządowymi jest zlecenie zadań publicznych oraz kupowanie produktów/usług. Świadczy to o jednostronnym charakterze relacji, wynikającym prawdopodobnie z niskiego poziomu zaufania przedstawicieli samorządu do organizacji albo chęci kontrolowania środków i organizacji. Być może kampanie związane z tworzeniem budżetów partycypacyjnych w samorządach miejskich w regionie i kraju przyczynią się do zmiany tego typu podejścia. Niewątpliwie, z punktu widzenia rozwoju współpracy międzysektorowej, istotne jest popularyzowanie nowych rozwiązań współpracy: w tym zwłaszcza informowanie i promowanie zlecenia zadań publicznych jako formy współpracy międzysektorowej.

Relacja grantodawca-grantobiorca jest utrwalana nie tylko przez samorząd. Wydaje się, że także organizacje pozarządowe dobrze się w niej odnajdują. Pozyskiwanie środków to jej podstawowy wymiar, niewiele organizacji włącza się we współkształtowanie współpracy. Organizacje

pozarządowe nadal w niedostatecznym stopniu angażują się w konsultacje dokumentów strategicznych oraz planistycznych - nadal 45% badanych organizacji nie wie o istnieniu w swojej gminie Roczego Programu Współpracy między samorządem a organizacjami pozarządowymi. Jest to niepokojące, biorąc pod uwagę, że jest on prawnie wymaganym dokumentem, który musi posiadać każda gmina, a ponadto stanowi podstawową platformę wzajemnej współpracy obu sektorów.

Organizacje w dosyć małym stopniu współpracują z firmami i przedsiębiorstwami, a współpraca opiera się w zasadzie o wsparcie finansowe bądź rzeczowe. Warto wspierać wspólne inicjatywy międzysektorowe w celu animacji tego rodzaju współpracy (należy także pamiętać, że zaledwie 10% badanych nie wykazuje chęci współpracy z II sektorem).

Rekomendacje w obszarze współpracy:

- - konieczne jest rozszerzenie zakresu zlecenia organizacjom pozarządowym zadań własnych samorządów, w tym np. prowadzenie szkół, przedszkoli;
- praca nad zaangażowaniem NGO w monitorowanie i konsultowanie rocznych programów współpracy we własnych gminach, jak i prowadzenie działań monitorujących i rzeczniczych przez organizacje watch-dogowe w skali województwa.

-koniec-

Spis wykresów:

Wykres 1. Wiek organizacji	7
Wykres 2. Obszar działania organizacji	8
Wykres 3. Główne dziedziny działalności organizacji.....	9
Wykres 4. Formy działania organizacji pozarządowych	13
Wykres 5. Liczba osób korzystających z usług organizacji.....	14
Wykres 6. Udział kobiet wchodzących w skład zarządu organizacji.....	16
Wykres 7. Wysokość wynagrodzeń płatnych pracownikom zatrudnionych w organizacjach.....	18
Wykres 8. Liczba pracowników etatowych w organizacjach.....	18
Wykres 9. Liczba wolontariuszy zaangażowanych w działania organizacji w roku 2012	20
Wykres 10. Czas, jaki wolontariusze poświęcają na działania w organizacjach w ciągu tygodnia.....	21
Wykres 11. Okres trwania współpracy nawiązanej z wolontariuszami.....	23
Wykres 12. Roczne przychody organizacji.....	29
Wykres 13. Zestawienie przychodów i kosztów działalności organizacji	30
Wykres 14. Źródła finansowania organizacji pozarządowych.....	32
Wykres 15. Próby pozyskiwania wsparcia finansowanego z różnych źródeł finansowania.....	34
Wykres 16. Sytuacja lokalowa organizacji pozarządowych.....	35
Wykres 17. Majątek, jakim dysponują organizacje	36
Wykres 18. Rodzaje kontaktów utrzymywanych przez organizacje z innymi podmiotami	37
Wykres 19. Charakter kontaktów organizacji z samorządem terytorialnym	41
Wykres 20. Specyfika kontaktów organizacji z urzędnikami.....	43
Wykres 21. Problemy w kontaktach organizacji z urzędami	46
Wykres 22. Współpraca organizacji z firmami prywatnymi	47
Wykres 23. Współpraca międzynarodowa organizacji pozarządowych	50
Wykres 24. Regularność pracy w organizacjach pozarządowych.....	54
Wykres 25. Formy podnoszenia kompetencji osób zaangażowanych w działalność organizacji	56
Wykres 26. Preferowane obszary podnoszenia kompetencji osób zaangażowanych w działalność organizacji.....	57
Wykres 27. Sposoby poszukiwania nowych osób do współpracy w działaniach organizacji	58
Wykres 28. Działania podejmowane przez organizacje z wykorzystaniem Internetu	59
Wykres 29. Problemy odczuwalne przez organizacje	61
Wykres 30. Obszary wymagające usprawnienia w organizacjach.....	62
Wykres 31. Ocena różnych aspektów obecnej sytuacji organizacji pozarządowych	64
Wykres 32. Deklarowane przeznaczenie ewentualnych dodatkowych środków pozyskanych przez organizacje	65
Wykres 33. Potrzeby szkoleniowe w organizacjach	66

Spis tabel:

Tabela 1. Pozostałe pola działań organizacji pozarządowych	11
Tabela 2. Liczba osób regularnie pracujących na rzecz organizacji bez pobierania wynagrodzenia	15
Tabela 3. Funkcjonowanie organizacji pozarządowych – preferowane metody działania	52
Tabela 4. Organizacja pracy i zależności w organizacjach.....	55