



Kondycja zatrudnienia w trzecim sektorze cz. 1

**Raport z badania ilościowego zrealizowanego
w projekcie „Naprawdę nie masz wpływu?
Ku stabilnemu zatrudnieniu w organizacjach
pozarządowych”**

Kondycja zatrudnienia w trzecim sektorze cz. 1

**Raport z badania ilościowego zrealizowanego
w projekcie „Naprawdę nie masz wpływu?
Ku stabilnemu zatrudnieniu w organizacjach
pozarządowych”**

Krzysztof Stachura

Gdańsk 2022

Autor badań: Krzysztof Stachura
Opracowanie: Krzysztof Stachura
Koordynatorka projektu: Marta Dietrich
Redakcja i korekta: Klara Mirecka
Grafiki: Adam Wojtas
Opracowanie graficzne: Klara Mirecka
Skład i łamanie: Klara Mirecka

Zdjęcia: www.stock.adobe.com

ISBN 978-83-916936-9-8



Projekt „Naprawdę nie masz wpływu? Ku stabilnemu zatrudnieniu w organizacjach pozarządowych” realizowany jest z dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG.

Raport dostępny on-line: <http://kustabilizacjingo.org.pl/oprojekcie/raporty-z-badan/>

Spis treści

Wprowadzenie	5
Perspektywa organizacji pozarządowych	7
Podstawowe informacje na temat organizacji	7
Ogólna charakterystyka organizacji	11
Warunki zatrudnienia	17
Polityka kadrowa	25
Potrzeby kadrowe	29
Kondycja finansowa organizacji	36
Perspektywa jednostek samorządu terytorialnego	47
Podstawowe informacje na temat jednostek samorządu terytorialnego	47
Ocena funkcjonowania organizacji	49
Doświadczenia współpracy	53
Tryby współpracy	58
Wnioski	63
Perspektywa organizacji pozarządowych	63
Perspektywa jednostek samorządu terytorialnego	65
Rekomendacje	67
Komentarze ekspertów	70
Aneks	80
Spis grafik, tabel i wykresów	80

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie poświęcone jest prezentacji wyników badania ilościowego dotyczącego warunków zatrudnienia w organizacjach pozarządowych. Badanie realizowane było w okresie od marca do maja 2022 roku na terenie województwa pomorskiego.

Celem badania było pozyskanie wiedzy, która mogłaby umożliwić poprawę stabilności zatrudnienia w trzecim sektorze. Do udziału w badaniu zapraszane były organizacje pozarządowe oraz jednostki samorządu terytorialnego z obszaru województwa pomorskiego. Badanie realizowane było techniką kwestionariusza ankiety udostępnianego online (na platformie Webankieta.pl). Dobór próby oparty był na dostępności badanych. Kwestionariusz wypełnili przedstawiciele 123 organizacji pozarządowych (n=123) oraz 38 jednostek samorządu terytorialnego (n=38).

Z uwagi na specyfikę podjętej tematyki badania miały charakter eksploracyjny. Pozwalają one odkryć różne wymiary funkcjonowania organizacji pozarządowych z punktu widzenia realizowanych strategii zatrudnienia pracowników. Oferują wgląd w specyfikę tego, jak pracuje się w trzecim sektorze. Ukazują też, jakie bariery i wyzwania wymagają podjęcia działań w celu zwiększenia stopnia profesjonalizacji organizacji pozarządowych działających na terenie województwa pomorskiego.

Pozyskane dane pozwalają jednak nie tylko wyciągać wnioski o specyfice regionalnej. Stanowią punkt wyjścia do dyskusji o kondycji zatrudnienia w trzecim sektorze w skali całego kraju. Można bowiem przyjąć, że wiele zjawisk i procesów charakterystycznych dla województwa pomorskiego można zaobserwować także w innych regionach. Uniwersalny, ponadlokalny charakter dylematów, które wiążą się z działaniem w organizacjach pozarządowych, wymaga pogłębionej refleksji. Dotyczy to możliwości zapewniania dobrych warunków pracy w trzecim sektorze oraz pozytywnych efektów, które płyną z optymalnie planowanych działań realizowanych na rzecz otoczenia społecznego.

Część wątków analizowana była z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na fakt zatrudnienia osób w organizacjach. Pozwala to pozyskać szerszą wiedzę o kondycji sektora ze względu na prowadzoną politykę kadrową i dostrzec odmienne perspektywy funkcjonowania organizacji, realizujących różne strategie i modele działania.

Dyskusja nad wynikami badań może przynieść pozytywne skutki dla wzmocnienia trzeciego sektora, przyczyniając się do podniesienia świadomości społecznej w zakresie problemów związanych z warunkami zatrudnienia w organizacjach pozarządowych.



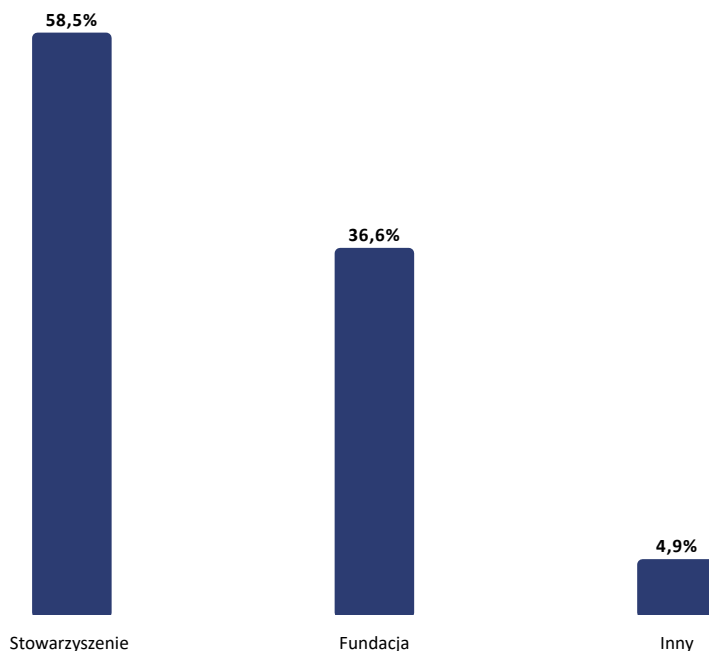
INGO

Perspektywa organizacji pozarządowych

Podstawowe informacje na temat organizacji

Wśród osób, które wzięły udział w badaniu, najwięcej jest reprezentantów stowarzyszeń (58,5%). Ponad 1/3 stanowią przedstawiciele fundacji (36,6%), natomiast w pojedynczych przypadkach respondenci reprezentowali organizację innego typu, np. Koło Gospodyń Wiejskich, Kółko Rolnicze czy spółdzielnię socjalną. Niewiele mniej niż połowa organizacji (47,5%) funkcjonuje dłużej niż 10 lat.

Wykres 1. Status prawny organizacji.



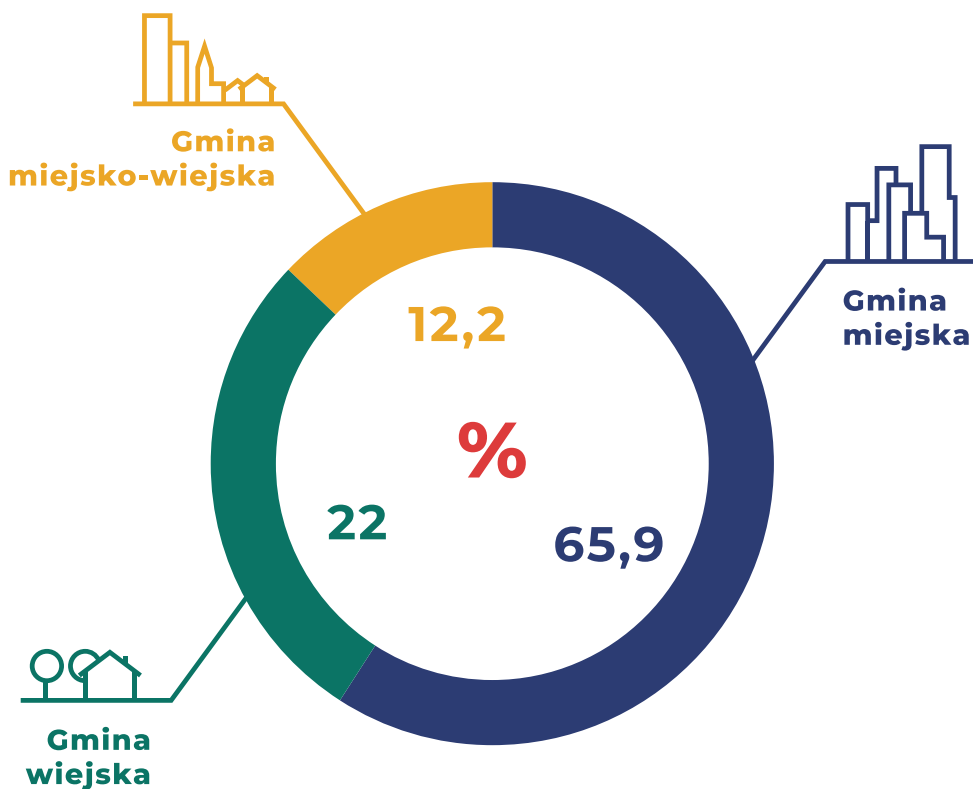
47,5%

52,5%

2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016

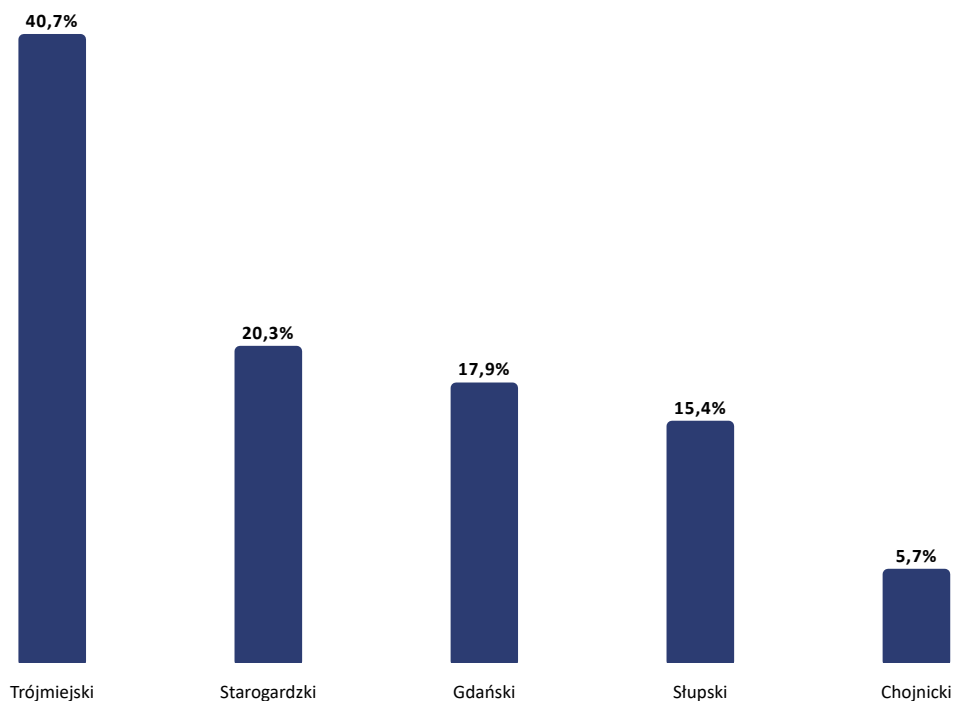
Rok rejestracji organizacji.

Niemal 2/3 organizacji, których reprezentanci wzięli udział w badaniu, ma swoją siedzibę w gminie miejskiej. 22% podmiotów zlokalizowanych jest na terenie gmin wiejskich, a 12,2% - gmin miejsko-wiejskich. Znaczna liczba organizacji skupiona jest w Trójmieście (40,7%). Reprezentowane są jednak podmioty ze wszystkich subregionów - starogardzkiego (20,3%), gdańskiego (17,9%), słupskiego (15,4%) oraz chojnickiego (5,7%).



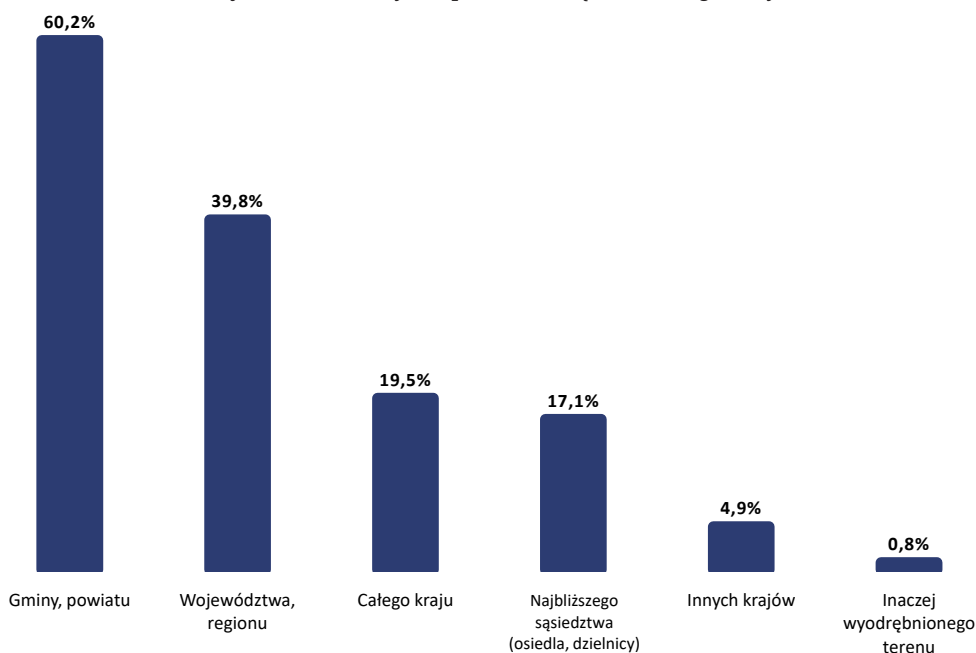
Lokalizacja organizacji.

Wykres 2. Subregion, na terenie którego zlokalizowana jest organizacja.



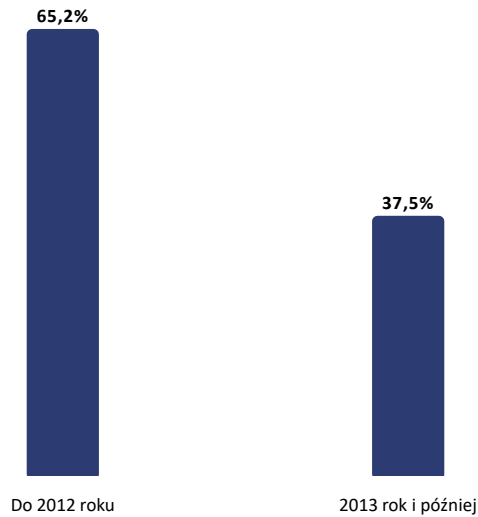
Organizacje prowadzą swoje działania najczęściej na terenie gminy / powiatu (60,2%). Są jednak aktywne także w przestrzeni województwa / regionu (39,8%), jak również szerzej - w wymiarze ogólnokrajowym (19,5%) i międzynarodowym (4,9%). 17,1% podmiotów deklaruje, że prowadzi aktywność w skali najbliższego sąsiedztwa (osiedla bądź dzielnicy).

Wykres 3. Teren, na jakim prowadzone są działania organizacji.

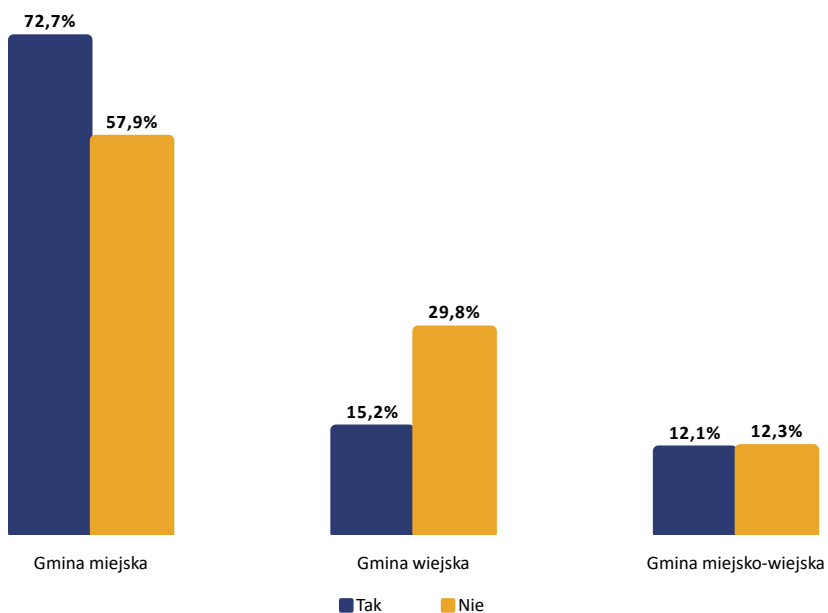


Niewiele ponad połowa organizacji, których przedstawiciele wypełnili kwestionariusz, zatrudnia pracowników (53,7%). Wyraźnie widać natomiast, że zatrudnienia występują częściej w organizacjach z dłuższym stażem. Wśród tych, które powstały 10 lat temu lub dawniej 65,2% przyjmuje osoby do pracy. Dla porównania w podmiotach o krótszej historii odsetek ten jest wyraźnie niższy (37,5%). Organizacje zatrudniające pracowników są częściej zlokalizowane w gminach miejskich, natomiast w gminach wiejskich więcej jest podmiotów, które w momencie badania nie przyjmowały nikogo do pracy.

Wykres 4. Rok rejestracji organizacji w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.



Wykres 5. Lokalizacja organizacji w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

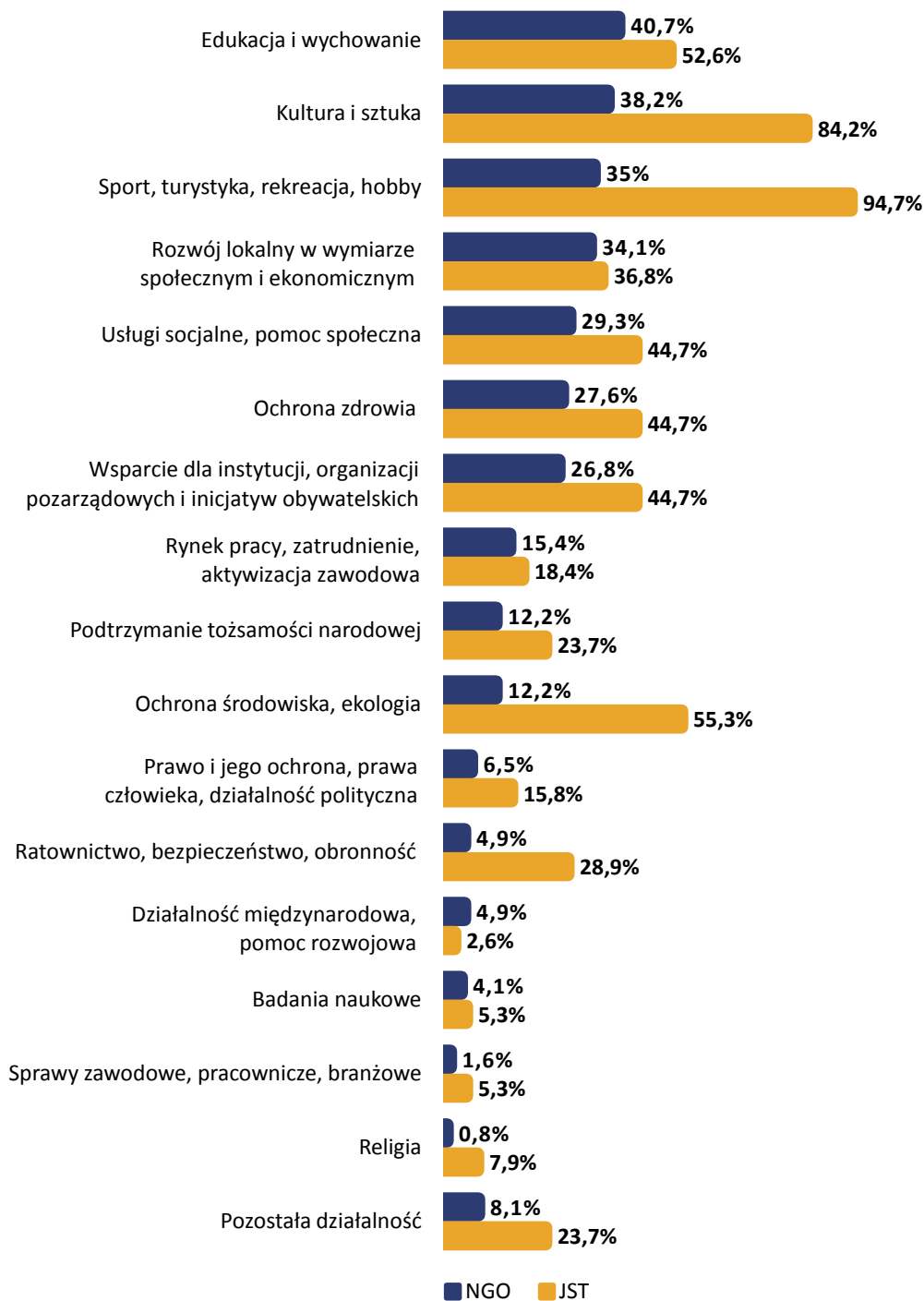


Ogólna charakterystyka organizacji

Organizacje najczęściej podejmują realizację działań z takich obszarów, jak edukacja i wychowanie (40,7%), kultura i sztuka (38,2%), sport, turystyka, rekreacja i hobby (35%) oraz rozwój lokalny w wymiarze społecznym i ekonomicznym (34,1%). Najrzadziej natomiast w trzecim sektorze w województwie pomorskim podejmuje się aktywność w następujących obszarach: działalność międzynarodowa i pomoc rozwojowa (4,9%), badania naukowe (4,1%), sprawy zawodowe, pracownicze i branżowe (1,6%) oraz religia (0,8%). Wśród działalności wskazywanych dodatkowo przez respondentów należy wymienić: aktywizację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnościami (4 wskazania), rozwój obszarów wiejskich (2), promocję lokalnych zasobów (1), działalność wolontarystyczną (1), profilaktyczno-terapeutyczną (1) oraz patriotyczną (1).

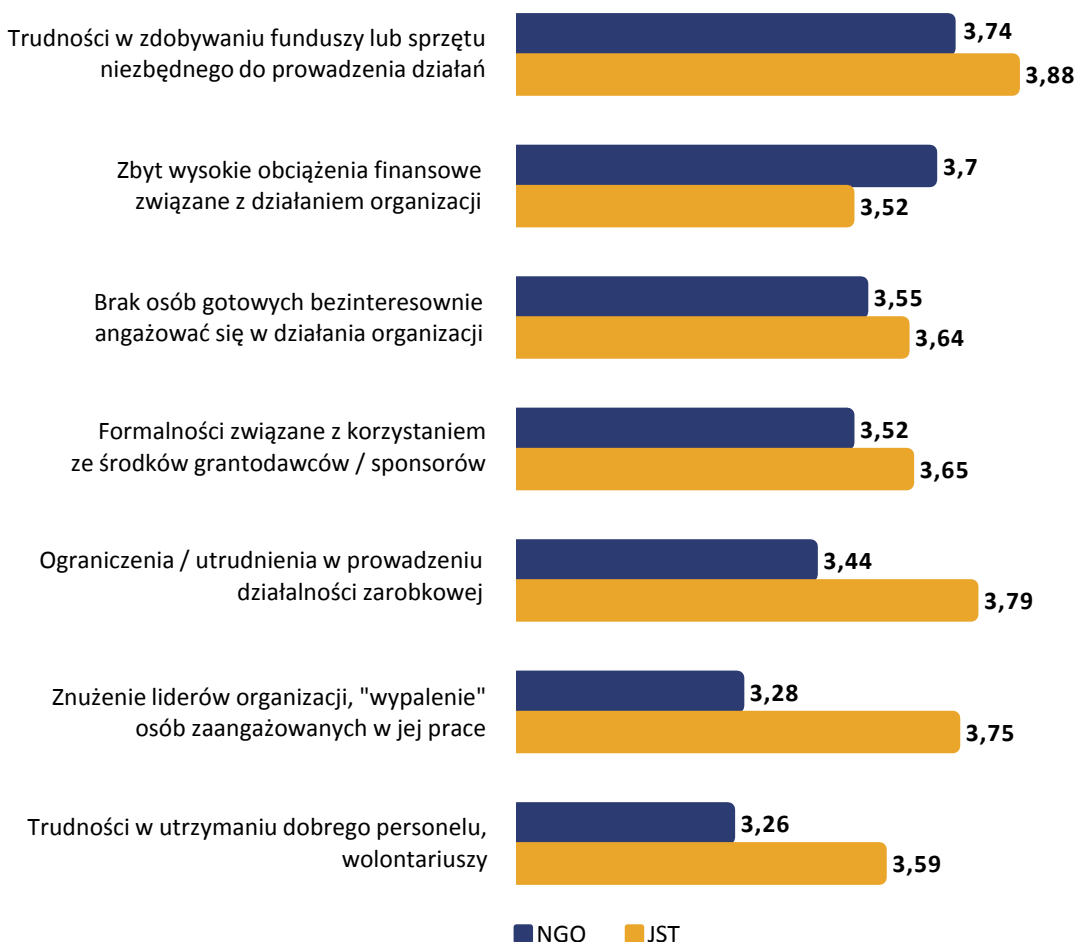
Na Wykresie 6 przedstawiono zestawienie wskazań dokonanych przez przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz reprezentantów jednostek samorządu terytorialnego. Badani z trzeciego sektora wskazywali na charakter działań organizacji wykonywanych w ciągu ostatnich dwóch lat. Respondentów z sektora samorządowego pytano o to, jaki był zakres merytoryczny współpracy podejmowanej przez jednostkę samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi w ciągu ostatnich dwóch lat. Warto zauważyć, że niemal we wszystkich kategoriach (z wyjątkiem działalności międzynarodowej i pomocy rozwojowej) częstotliwość wskazań jest większa w gronie badanych reprezentujących jednostki samorządu terytorialnego. Zapewne wynika to przede wszystkim z faktu, że administracja samorządowa współpracuje z większą liczbą organizacji. Nie można jednak wykluczyć tego, że w jednostkach samorządu terytorialnego nieco inaczej postrzega się zarówno charakterystykę samych organizacji, jak i zakres zadań, które są przez nie realizowane. Przyczyny różnic można też upatrywać w specyfice próby jednostek samorządu terytorialnego, które wzięły udział w badaniu. Być może były to te z nich, w których zakres współpracy z organizacjami jest szczególnie rozbudowany.

Wykres 6. NGO: Charakter działań organizacji wykonywanych w ciągu ostatnich 2 lat || JST: Zakres merytoryczny współpracy podejmowanej przez jednostkę samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi w ciągu ostatnich 2 lat.



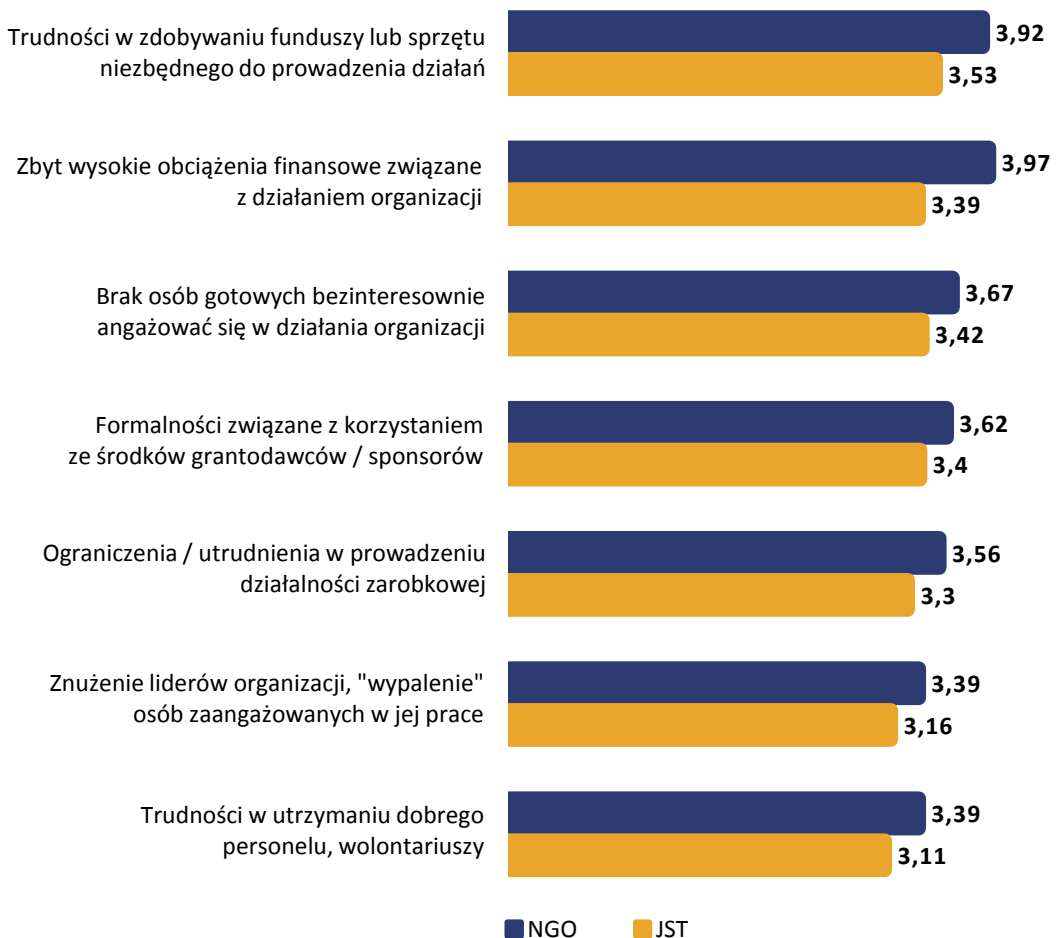
Porównać można także zakres, w jakim poszczególne problemy związane z codziennym funkcjonowaniem były odczuwalne w życiu organizacji w ciągu ostatnich dwóch lat. Podobnie jak w przypadku pytania o charakter działań / zakres merytoryczny współpracy, zauważalna jest różnica w perspektywach podmiotów z trzeciego sektora oraz administracji. Badani dokonywali wyboru wariantu od 1 do 5, gdzie wartość 1 oznacza, że dany problem był „zdecydowanie nieodczuwalny”, zaś 5 – „zdecydowanie odczuwalny”. Warto zwrócić uwagę na fakt, że w obu grupach respondentów waga wszystkich problemów mieści się w przedziale między 3 a 4, co oznacza, że są one odczuwalne bardziej niż przeciętnie. W ocenie organizacji kluczowe znaczenie mają trudności w zdobywaniu funduszy lub sprzętu niezbędnego do prowadzenia działań organizacji (3,74) oraz zbyt wysokie obciążenia finansowe związane z działaniem organizacji (3,7). Wśród respondentów z jednostek samorządu terytorialnego dużą wagę przypisuje się też do wątków ograniczeń / utrudnień w prowadzeniu działalności zarobkowej (3,79) oraz znużenia liderów organizacji / „wypalenia” osób zaangażowanych w jej prace (3,75), przez organizacje określonych jako relatywnie mniej istotne.

Wykres 7. Zakres, w jakim poszczególne problemy były odczuwalne w życiu organizacji w ciągu ostatnich 2 lat - porównanie perspektywy NGO i JST (wartości średnie).



Warto zauważyć, że wszystkie typy trudności, jakie dostrzegane są w organizacjach, częściej wskazywali badani reprezentujący podmioty, które zatrudniają pracowników. Różnice w uzyskanych wynikach mogą wynikać z faktu odmiennych modeli prowadzenia podmiotów. Organizacje zatrudniające pracowników działają zapewne na szerszą skalę, co wiąże się z potencjalną koniecznością rozwiązywania większej liczby problemów. Większa jest też odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem. Znaczące w tym kontekście są największe różnice w wartościach średnich dla badanych podgrup w kategoriach trudności w zdobywaniu funduszy lub sprzętu niezbędnego do prowadzenia działań oraz zbyt wysokie obciążenia finansowe związane z działaniem organizacji.

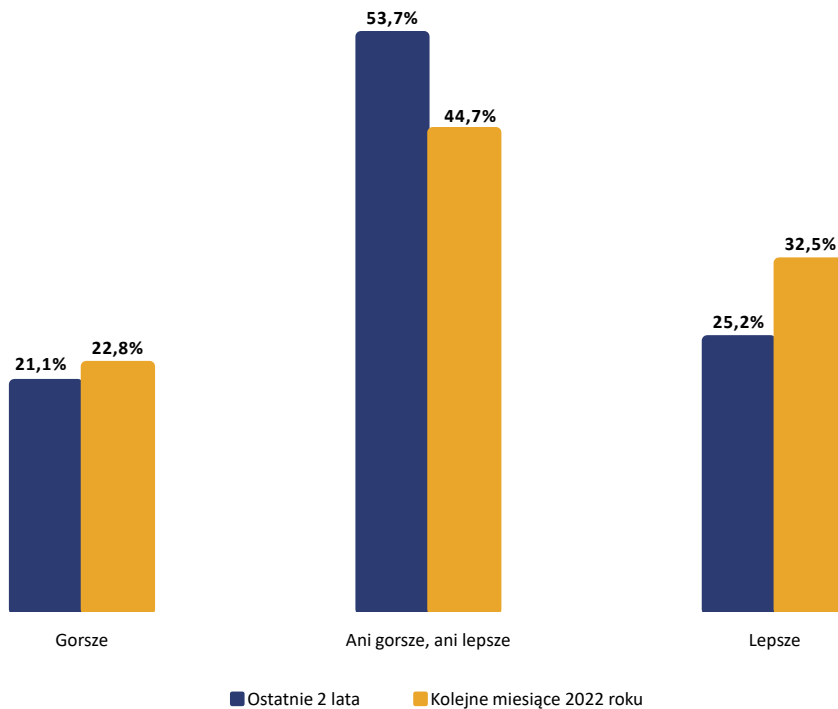
Wykres 8. Zakres, w jakim poszczególne problemy były odczuwalne w życiu organizacji w ciągu ostatnich 2 lat – porównanie perspektywy NGO i JST (wartości średnie).



Z perspektywy reprezentantów organizacji pozarządowych ostatnie dwa lata najczęściej nie były ani gorsze, ani lepsze w porównaniu do wcześniejszego okresu (53,7%). Nieznacznie większy jest odsetek odpowiedzi wskazujących, że warunki działania były lepsze (25,2%) niż gorsze (21,1%) w stosunku do poprzednich lat. Odnośnie do najbliższej przyszłości panuje natomiast nieco większy optymizm.

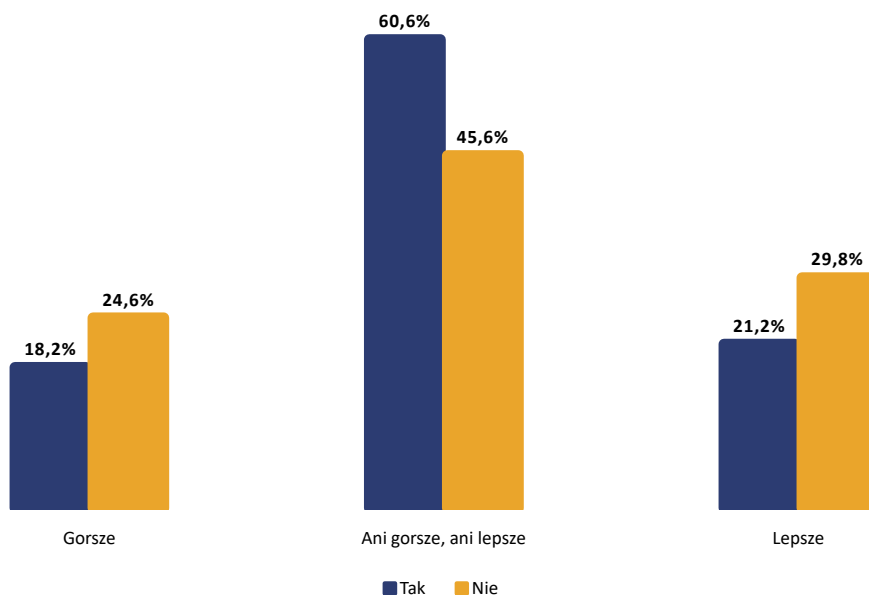
Zdania, że należy spodziewać się lepszych niż obecnie, warunków do działania dla organizacji, było 32,5% badanych, czyli o 9,7 p.p. więcej niż tych, którzy są zdania, że warunki funkcjonowania podmiotów będą gorsze.

Wykres 9. Ocena warunków działania organizacji w ciągu ostatnich 2 lat i perspektyw na kolejne miesiące 2022 roku.



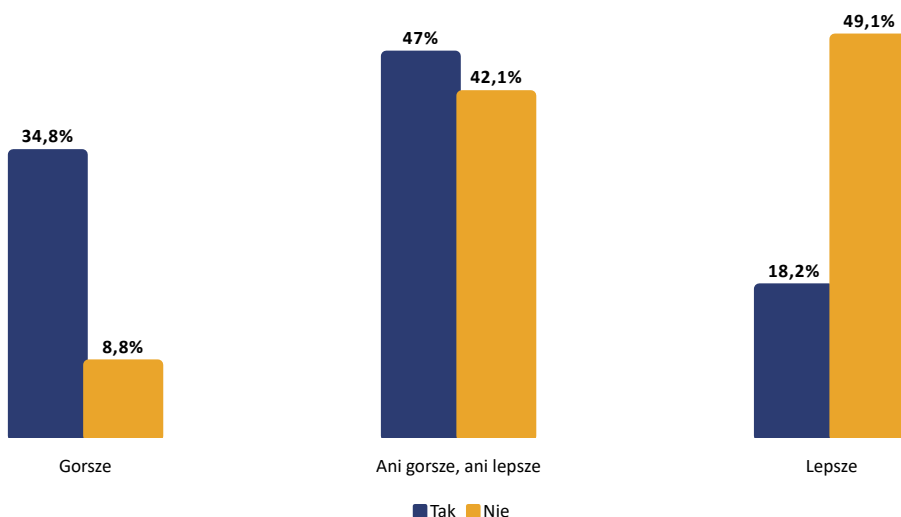
Badani z podmiotów, które zatrudniają pracowników, częściej postrzegają warunki działania w ciągu ostatnich dwóch lat jako podobne do tych, które występowały już wcześniej (60,6% wskazań w porównaniu do 45,6% w drugiej grupie podmiotów). Deklaracje reprezentantów organizacji, w których nie zatrudnia się aktualnie osób, częściej natomiast wskazują zarówno na gorszą, jak i lepszą ocenę kondycji prowadzenia działalności w trzecim sektorze w porównaniu do wcześniejszych okresów.

Wykres 10. Ocena warunków działania organizacji w ciągu ostatnich 2 lat w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.



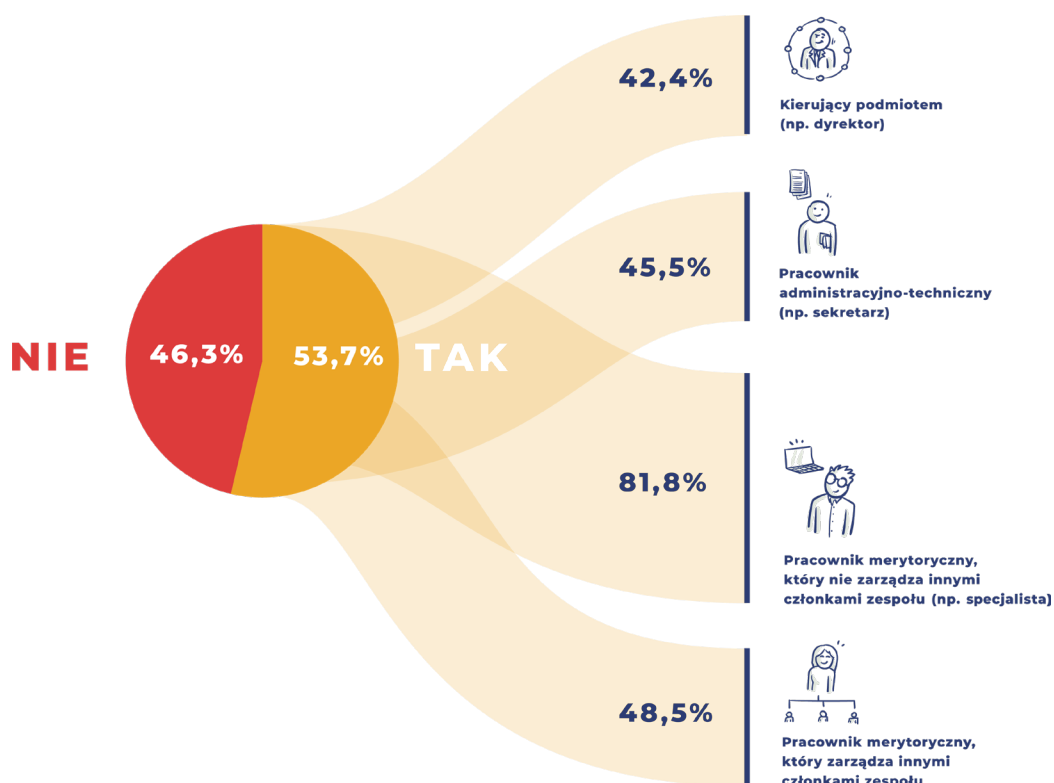
Bardzo duże różnice zauważalne są w podziale na ocenę perspektyw funkcjonowania organizacji na kolejne miesiące 2022 roku. Z zebranych danych wynika, że w podmiotach, w których zatrudnia się pracowników, znacznie częściej uważa się, że nadchodzący czas przyniesie gorsze warunki funkcjonowania organizacji. Takie deklaracje składa 34,8% badanych. Dla porównania wśród podmiotów, które nie zatrudniają osób, wskaźnik wynosi jedynie 8,8%. Jeszcze wyraźniej różnicę między grupami organizacji widać, gdy analizuje się odsetek organizacji optymistycznie nastawionych do prowadzenia działań w najbliższych miesiącach. Pozytywnie na najbliższą przyszłość zapatruje się niemal połowa podmiotów, które nie zatrudniają pracowników (49,1%) i tylko 18,2% tych, które tego rodzaju aktywność prowadzą.

Wykres 11. Ocena perspektyw na kolejne miesiące 2022 roku w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.



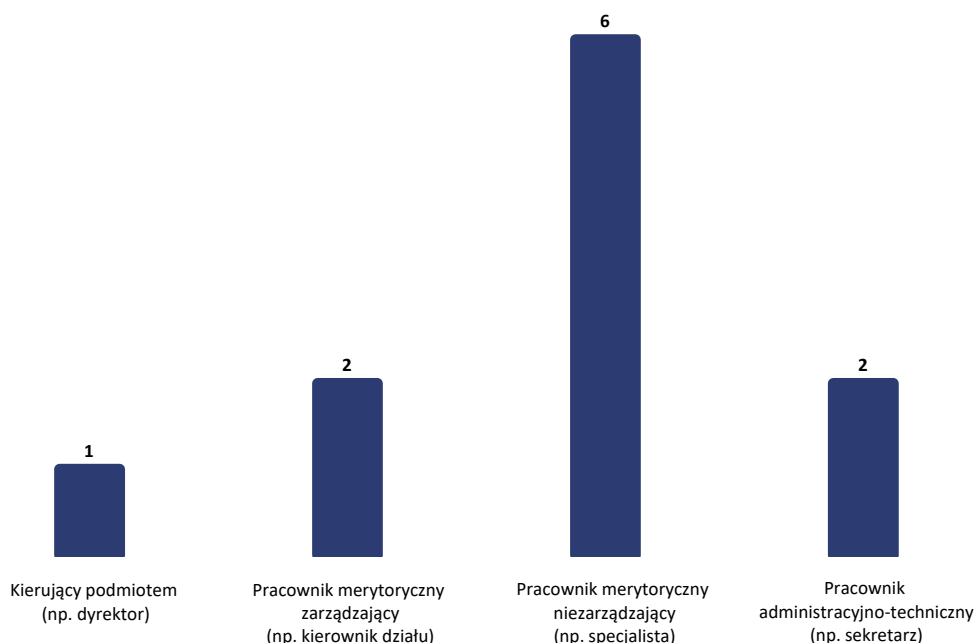
Warunki zatrudnienia

W organizacjach najczęściej zatrudnia się pracowników merytorycznych, którzy nie pełnią funkcji zarządczych (np. specjalistów). Takie działania podejmuje 81,8% podmiotów. We wszystkich pozostałych kategoriach odsetki zatrudnienia wahają się od 42,4% (kierujący podmiotem), przez 45,5% (pracownicy administracyjno-techniczni), po 48,5% (pracownicy merytoryczni, którzy pełnią funkcje zarządcze). Organizacje nie tylko najczęściej zatrudniają specjalistów, ale też ich liczba w organizacji jest największa. Przeciętnie w jednym podmiocie pracuje sześć osób specjalistów i jest to liczba wyraźnie wyższa niż w przypadku innych kategorii pracowników.



Zatrudnienie osób w organizacjach oraz stanowiska, na jakich organizacja zatrudnia osoby.

Wykres 12. Liczba osób zatrudnionych w organizacji na danym stanowisku (wartości średnie).



Interesujących danych dostarcza analiza sposobu zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach ze względu na rodzaj umowy. Niezależnie od rodzaju stanowiska dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę.

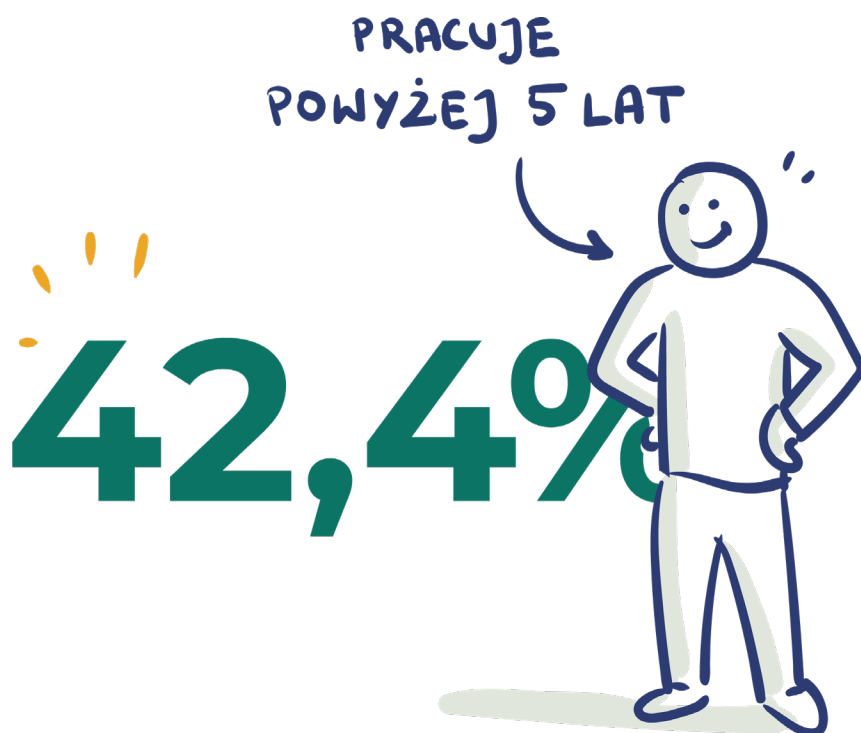
Najczęściej takie umowy zawierane są z osobami kierującymi podmiotem (92,9%), najrzadziej zaś - ze specjalistami (81,5%). Specjaliści często pracują natomiast w oparciu o umowę zlecenie (46,3%). Jest to też relatywnie popularny rodzaj zatrudnienia w grupie pracowników administracyjno-technicznych (30%). Podpisywanie pozostałych umów: o staż, o praktyki, o wolontariat czy innych nie jest powszechnym sposobem przyjmowania do pracy osób w organizacjach pozarządowych.

Analizując dane zamieszczone w Tabeli 1 należy pamiętać, że nie sumują się one do 100% (ani w kategoriach poszczególnych stanowisk, ani rodzajów umów). Z zestawienia wynika między innymi, że większość osób kierujących podmiotami zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę, ale na tym stanowisku możliwe jest też zatrudnienie w oparciu o inny rodzaj umowy. Prawdopodobna jest też sytuacja, w której osoba w organizacji jest jednocześnie zatrudniona w oparciu o różne typy umów (np. umowę zlecenie i umowę o dzieło).

Tabela 1. Rodzaj umowy, na podstawie której obecnie zatrudnione są w organizacji osoby (dane w %).

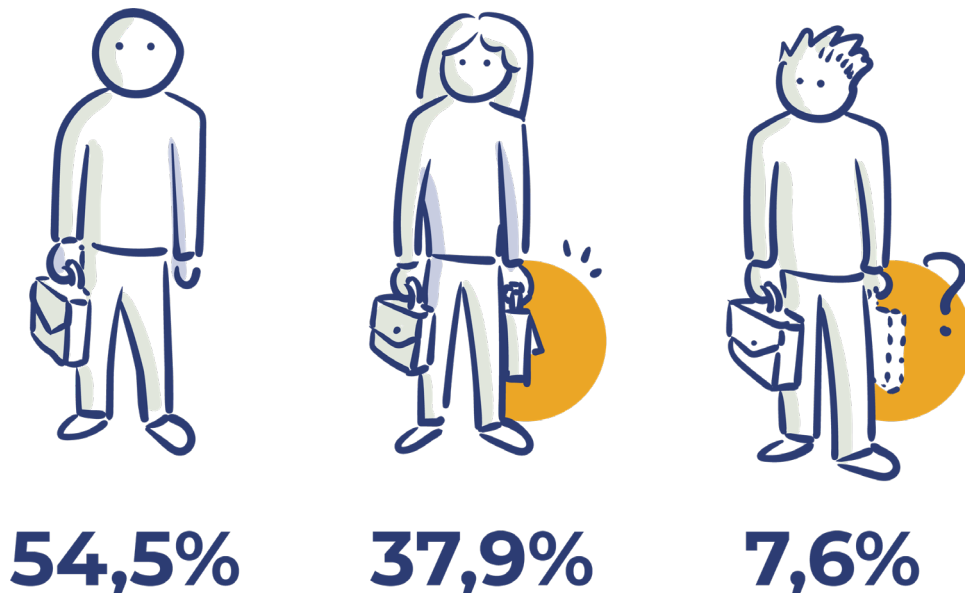
Rodzaj stanowiska	Umowa o pracę	Umowa o dzieło	Umowa zlecenie	Umowa o staż	Umowa o praktyki	Umowa o wolontariat	Inna forma umowy cywilno-prawnej
Kierujący podmiotem (np. dyrektor)	92,9	7,1	7,1	---	---	3,6	---
Pracownik merytoryczny, który zarządza innymi członkami zespołu (np. kierownik działu)	87,5	6,3	18,8	---	---	---	---
Pracownik merytoryczny, który nie zarządza innymi członkami zespołu (np. specjalista)	81,5	3,7	46,3	1,9	---	3,7	9,3
Pracownik administracyjno-techniczny (np. sekretarz)	86,7	3,3	30	3,3	3,3	3,3	6,7

W organizacjach dominują pracownicy zatrudnieni przez względnie długi, minimum 5-letni, okres. Takich osób jest w organizacjach 42,4%. Im krótszy staż pracy, tym mniejszy jest odsetek takich osób zatrudnionych w danym podmiocie (7,6% osób pracujących krócej niż rok). Dane te pozwalają dostrzec, jak ważnym środowiskiem pracy dla wielu osób jest trzeci sektor. Długi staż pracy w jednym podmiocie znacznej grupy pracowników wskazuje, że organizacje pozarządowe stanowią fundamentalny element współczesnego rynku pracy. Na podstawie zebranych danych można też zakładać, jak ważne dla stabilności funkcjonowania organizacji jest oparcie jej działań o stały zespół pracowników.



Średnia długość stażu osób zatrudnionych w organizacji.

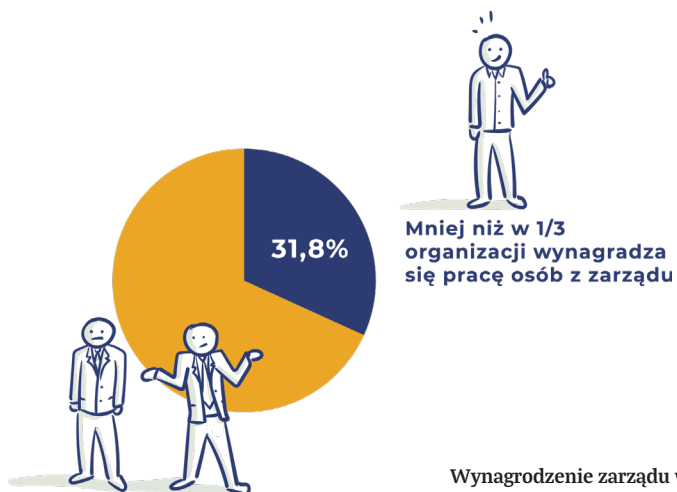
Z zebranych deklaracji osób reprezentujących trzeci sektor wynika, że w ponad połowie podmiotów (54,5%) pracownicy są równoległe zatrudnieni także w innych miejscach. 7,6% respondentów stwierdziło, że nie ma na ten temat wiedzy. Średni odsetek osób zatrudnionych jednocześnie w organizacji i przez innego pracodawcę wynosi 47%. W oparciu o te dane nie można wprawdzie określić, jaka jest specyfika „wieloletowości” pracowników trzeciego sektora, ale uzyskane wyniki dają wgląd w charakterystykę modelu zatrudnienia, który w organizacjach pozarządowych jest częsty.



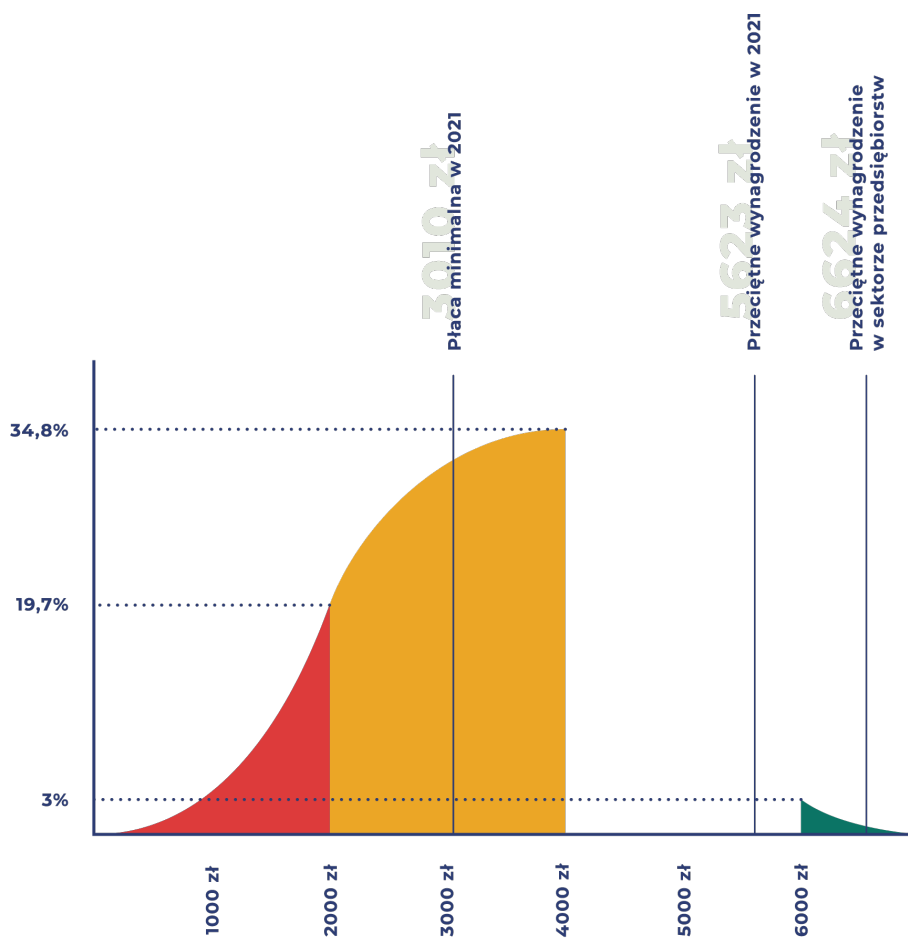
Odsetek osób pracujących na rzecz organizacji pozarządowych zatrudnionych w kilku miejscach.

Prawie połowa osób (45,5%) w badanych organizacjach uzyskuje przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w wysokości powyżej 2 000 zł do 4 000 zł. Niewiele ponad 1/3 (34,8%) otrzymuje z tytułu wynagrodzenia kwotę powyżej 4 000 zł, przy czym jednak zaledwie 3% pracowników zarabia więcej niż 6 000 zł. Co piąta osoba zatrudniona w trzecim sektorze (19,7%) uzyskuje wynagrodzenie nieprzekraczające 2 000 zł. Mniej niż w 1/3 organizacji (31,8%) wynagradza się pracę osób z zarządu¹.

1. Dla porównania minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2022 roku wynosi 3 010 zł, przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2021 r. wynosiło 5 662,53 zł, a przeciętne wynagrodzenie w I kwartale 2022 r. – 6 235,22 zł.



Wynagrodzenie zarządu w organizacjach.



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) osoby zatrudnionej w organizacji.

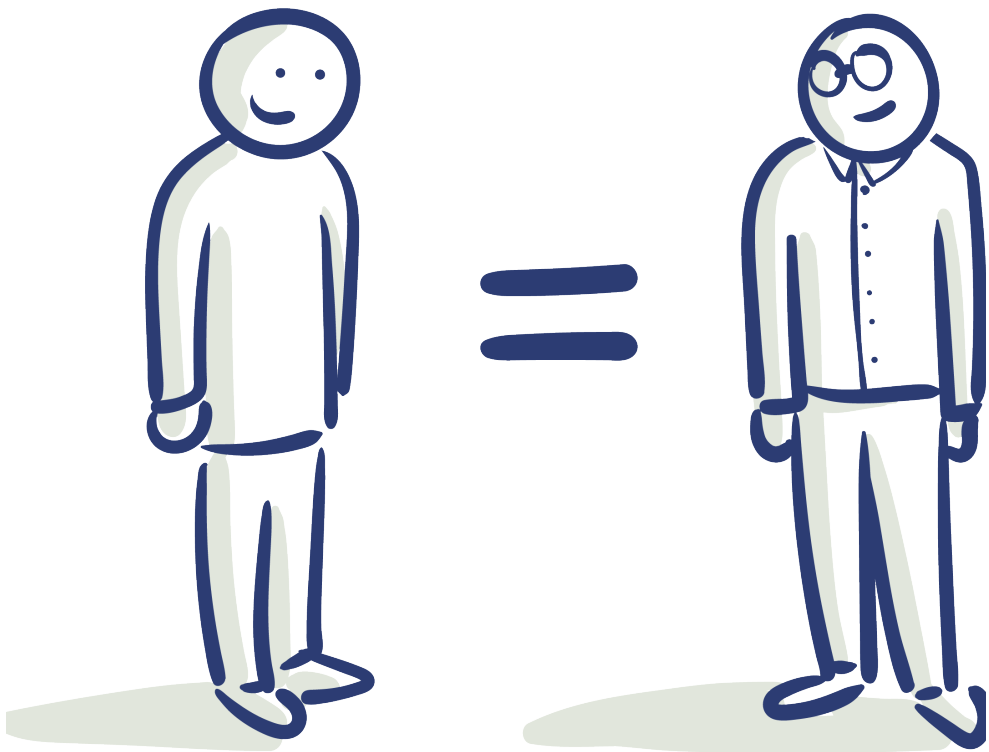
Wynagrodzenie osób zatrudnionych w organizacji pokrywane jest przede wszystkim ze źródeł projektowych. W pytaniu otwartym takich wskazań udzieliło 46 respondentów. Innymi istotnymi źródłami finansowania pracy są dotacje (10), środki pochodzące z działalności gospodarczej (9) oraz działalności statutowej odpłatnej (8). W celu pokrywania kosztów związanych z wynagrodzeniami dla organizacji znaczące są też: możliwość korzystania ze środków własnych (6), składki członkowskie (5) oraz darowizny (3). Pozostałe źródła wskazywane były przez reprezentantów pojedynczych organizacji.



Wynagrodzenie pracowników

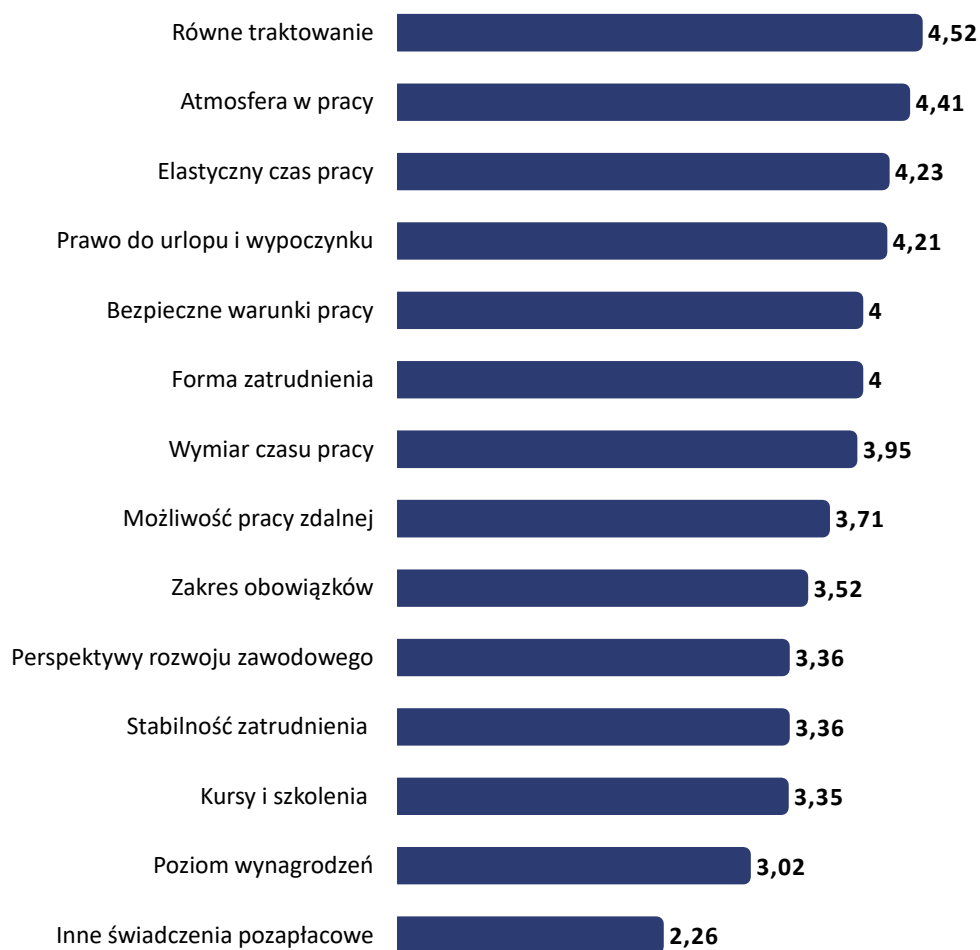
Źródła, z jakich pokrywane jest wynagrodzenie osób zatrudnionych w organizacji.

Badani mieli możliwość określenia, na ile atrakcyjna jest praca w organizacji, którą reprezentują. Odpowiedzi udzielano wybierając wariant ze skali 1-5, gdzie wartość 1 oznacza, że atrakcyjność pracy w danym obszarze należy ocenić „zdecydowanie źle”, a wartość 5 - „zdecydowanie dobrze”. Ocena poszczególnych wymiarów atrakcyjności pracy jest silnie zróżnicowana. Zatrudnienie w trzecim sektorze jawi się jako atrakcyjne przede wszystkim pod względem równego traktowania (4,52), atmosfery w pracy (4,41), elastycznego czasu pracy (4,23) oraz prawa do urlopu i wypoczynku (4,21). W każdym z tych czterech wymiarów ocena atrakcyjności pracy jest co najmniej „raczej dobra”. Najslabiej natomiast ocenione są takie aspekty zatrudnienia jak poziom wynagrodzeń (3,02) oraz inne świadczenia pozapłacowe (2,26). Kwestie stabilności zatrudnienia i perspektyw rozwoju zawodowego, szczególnie istotne z punktu widzenia zrealizowanych badań, ocenione zostały nieco lepiej niż przeciętnie (w obu przypadkach wartości średnie wyniosły 3,36). W zestawieniu 14. wymiarów atrakcyjności pracy znalazły się na niskim, ex aequo 10. miejscu.



Równe traktowanie w miejscu pracy jest ważne dla pracowników trzeciego sektora.

Wykres 14. Atrakcyjność pracy w organizacji w wybranych obszarach (wartości średnie).



Polityka kadrowa

19,7%



**Polityka kadrowa
lub polityka awansu**

31,8%



**Dział
kadr**

30,3%

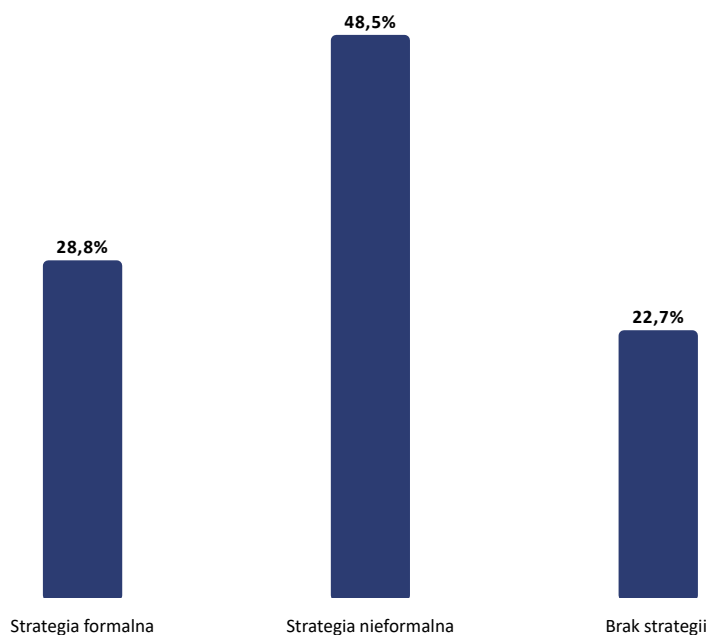


**Dokonywanie ocen
kompetencji i efektów**

Elementy polityki kadrowej organizacji.

Ponad 3/4 organizacji posiada strategię rozwoju – 28,8% podmiotów dysponuje strategią formalną, zaś 48,5% bazuje na strategii nieformalnej. Mniej niż 1/4 organizacji (22,7%) nie opiera się w codziennych działaniach na wytycznych strategicznych. Średnio co piąty podmiot (19,7%) prowadzi politykę kadrową / politykę awansu zatrudnionych osób. Dział kadr funkcjonuje w większej liczbie organizacji – posiada go niemal co trzecia z nich (31,8%). Niewiele mniejszy (30,3%) jest odsetek podmiotów, w których dokonywane są okresowe oceny kompetencji i efektów pracy zatrudnionych osób.

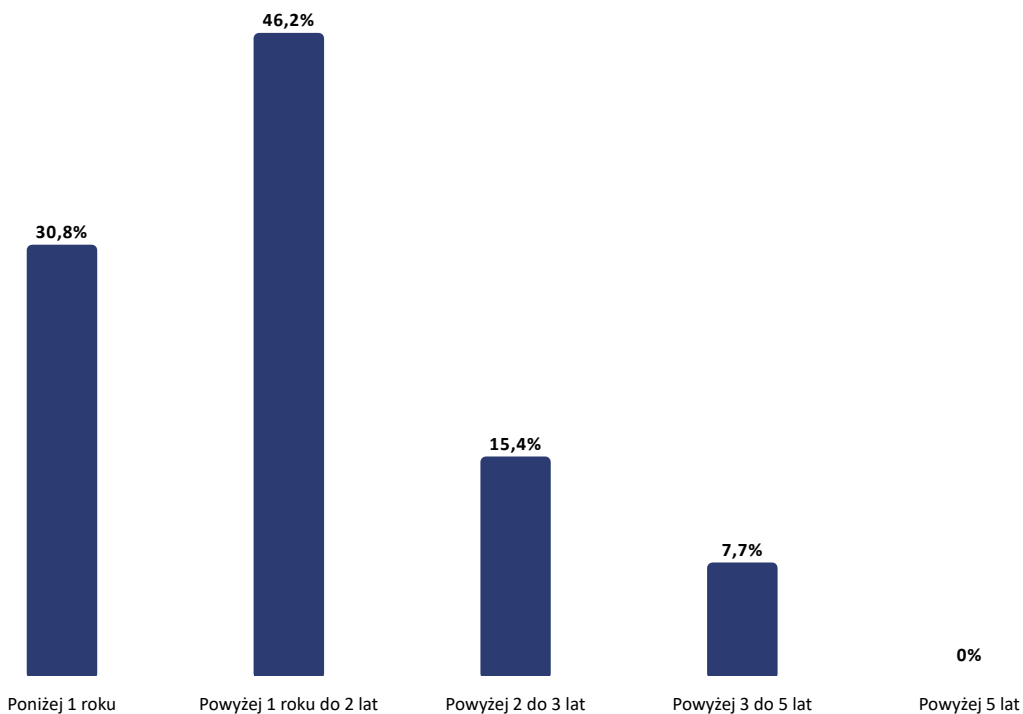
Wykres 15. Posiadanie przez organizację strategii rozwoju.



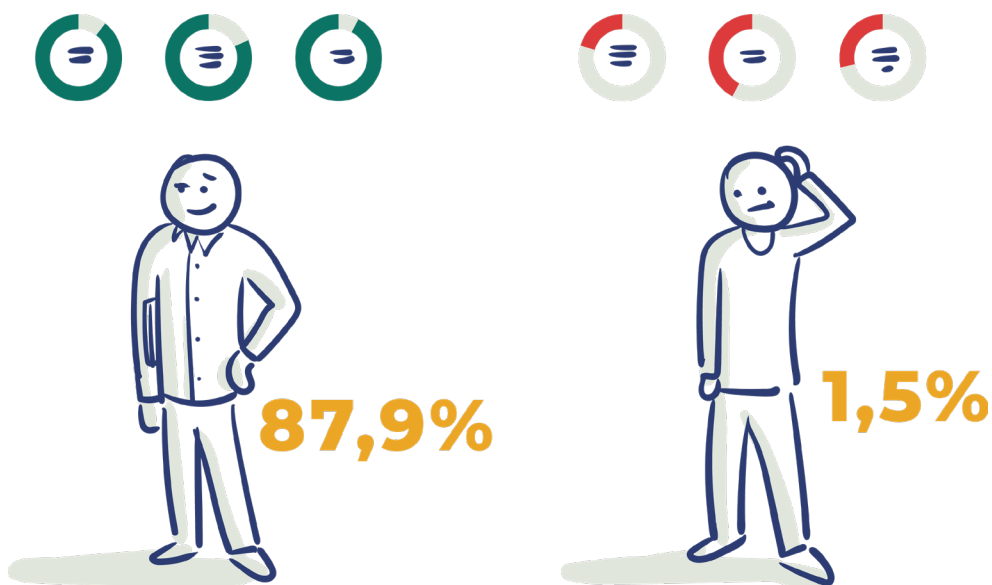
Większość organizacji planuje politykę kadrową / politykę awansu pracowników w krótkim horyzoncie czasowym. Najczęściej plany definiuje się na okres powyżej roku do dwóch lat (46,2%). Znaczna część podmiotów (30,8%) tworzy strategię w obszarze zatrudnienia w perspektywie nie więcej niż roku. Jednocześnie najmniejszy jest odsetek organizacji, w których polityka kadrowa / polityka awansu pracowników formułowana jest na okres powyżej trzech do pięciu lat (7,7%). Wśród instytucji trzeciego sektora, których reprezentanci wypełnili kwestionariusz, nie ma takich, których horyzont polityki zatrudnienia przekracza pięć lat.

Zarządzanie organizacjami pozarządowymi jest więc siłą rzeczy nastawione na stosunkowo krótką perspektywę czasową, co warto mieć na uwadze planując projektowanie polityk wsparcia dla trzeciego sektora.

Wykres 16. Horyzont czasowy, w jakim planuje się politykę kadrową / politykę awansu pracowników.



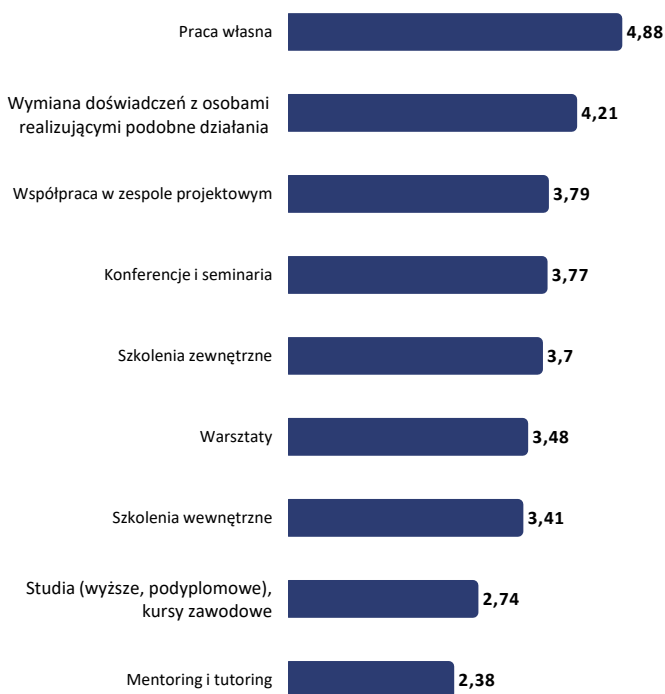
Ankietowani zostali poproszeni o oszacowanie, jaki jest obecnie, ich zdaniem, ogólny poziom kompetencji osób zatrudnianych w organizacji. Z danych wynika wyraźnie, że panuje przekonanie o wysokim poziomie kompetencji pracowników. Takiego zdania jest 87,9% respondentów, a jedynie 1,5% jest zdania, że poziom umiejętności osób zatrudnionych w podmiocie jest niski.



Ogólny poziom kompetencji osób zatrudnianych w organizacji.

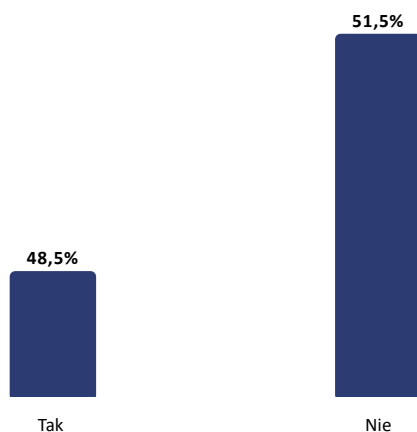
W organizacjach pracownicy korzystają z różnych form treningu kompetencji. W kwestionariuszu poproszono o określenie, z jaką częstotliwością podejmuje się poszczególne formuły treningowe. Wskazywano jeden z wariantów odpowiedzi na skali 1-6, gdzie wartość 1 oznacza „nigdy”, a 6 - „bardzo często”. Najczęściej stosowanymi technikami treningu kompetencji są praca własna (4,88) oraz wymiana doświadczeń z osobami realizującymi podobne działania (4,21). Pozostałe rodzaje są wyraźnie mniej popularne. Zdecydowanie najrzadziej w organizacjach pozarządowych korzysta się z treningu kompetencji w postaci udziału w studiach i kursach zawodowych (2,74) oraz mentoringu i tutoringu (2,38).

Wykres 17. Korzystanie z różnych formuł treningu kompetencji (wartości średnie).

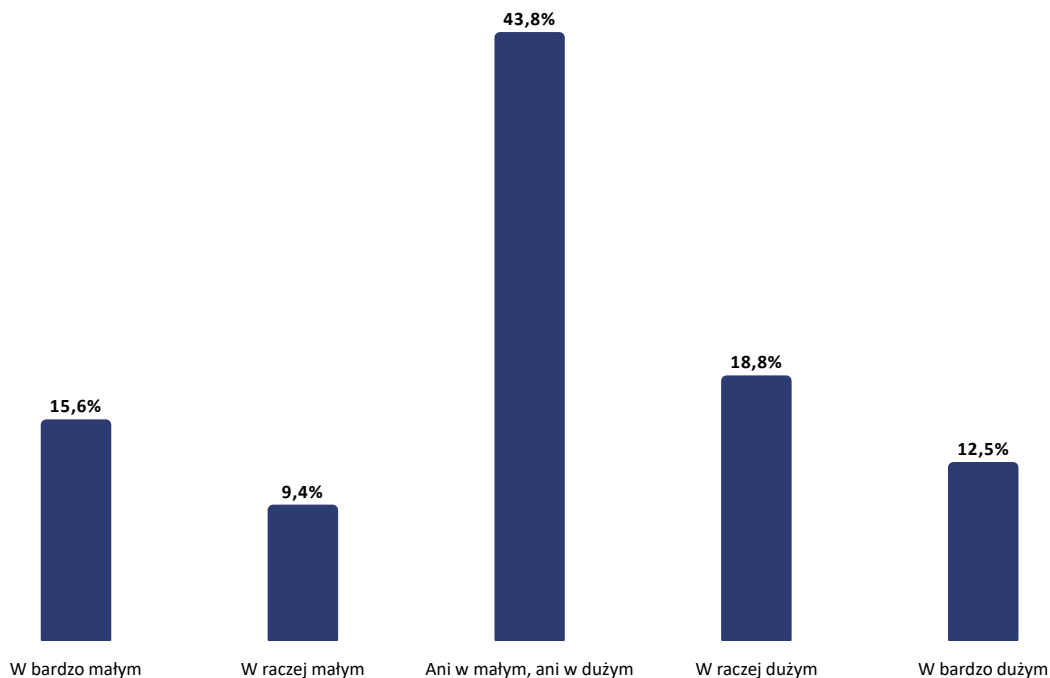


Niespełna połowa podmiotów (48,5%) finansuje / współfinansuje udział osób zatrudnionych w różnych formach treningu kompetencji. Wśród organizacji, które podejmują tego rodzaju działania, zakres wsparcia jest najczęściej przeciętny, tj. „ani mały, ani duży” (43,8%). Nieznacznie częściej zakres finansowania / współfinansowania jest większy (31,3%) niż mniejszy (25%).

Wykres 18. Finansowanie/współfinansowanie udziału osób zatrudnionych w różnych formach treningu kompetencji.



Wykres 19. Zakres, w jakim organizacja finansuje / współfinansuje udział osób zatrudnionych w różnych formach treningu kompetencji.



Potrzeby kadrowe

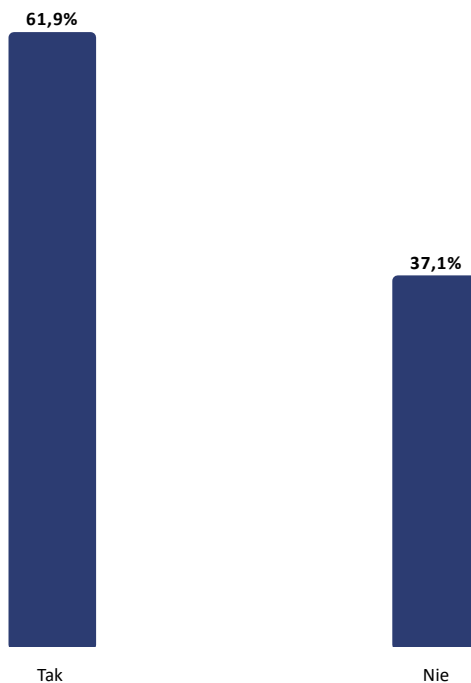


Dostrzeganie potrzeby zatrudnienia i trudności w rekrutacji pracowników.

Z zebranych danych wynika, że ponad 6 na 10 organizacji (62,7%) dostrzega obecnie potrzebę zatrudnienia pracowników. Jedynie w mniej niż 1/4 podmiotów (22,7%) uznaje się, że takiej potrzeby aktualnie nie ma. Jednocześnie co druga organizacja (50,6%) doświadcza obecnie trudności w zakresie rekrutacji osób do pracy.

O ile w przypadku potrzeby zatrudnienia osób nie ma znaczących różnic między organizacjami, które aktualnie zatrudniają pracowników i tymi, które tego nie robią (taką potrzebę dostrzega 63,6% organizacji zatrudniających i 61,5% organizacji niezatrudniających), zauważalne są różnice w odsetkach wskazań ze względu na dostrzeganie trudności w rekrutacji pracowników. Z danych wynika, że jeśli w podmiotach zatrudnia się osoby, przekłada się to też częściej na dostrzeganie trudności w procesie rekrutacyjnym (61,9% w porównaniu do 37,1% organizacji, w których pracownicy nie są zatrudniani).

Wykres 20. Dostrzeganie trudności w rekrutacji pracowników w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.



Organizacje najchętniej zatrudniłyby obecnie pracowników biurowych i obsługę administracyjną (21 wskazań), a także koordynatorów i specjalistów ds. realizacji projektów (19). Wyraźne jest też zapotrzebowanie na księgowych (10), fundraiserów (9) oraz opiekunów, wychowawców, instruktorów i trenerów (8). W trzecim sektorze relatywnie często brakuje również ekspertów ds. PR, marketingu i promocji (7) oraz pracowników technicznych (7).

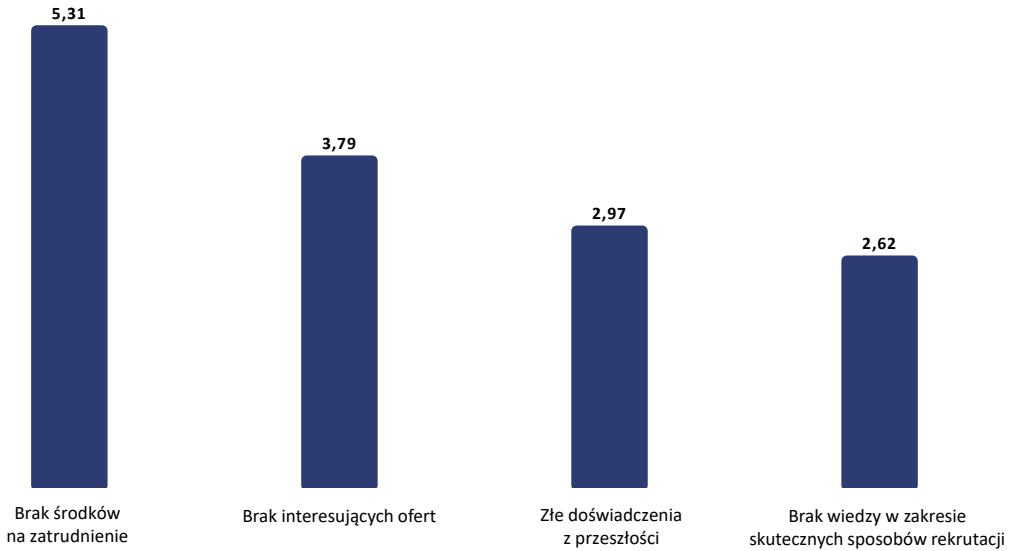
Tabela 2. Stanowiska, na jakie organizacja chciałaby obecnie zatrudnić osoby.

Rodzaj stanowiska	Liczba wskazań
Pracownik biurowy / obsługa administracyjna	21
Koordinator / specjalista ds. projektów	19
Księgowy	10
Fundraiser	9
Opiekun / wychowawca / instruktor / trener	8
Ekspert ds. PR / marketingu / promocji // Pracownik techniczny	7
Animator społeczny	6
Pedagog / psycholog / terapeuta	5
Asystent osoby z niepełnosprawnością / w podeszłym wieku // Informatyk	4
Medyk // Organizator wydarzeń / imprez // Specjalista ds. kadr // Specjalista ds. www / mediów społecznościowych	3
Dyrektor / prezes // Kierowca // Konsultant prawny // Pracownik merytoryczny	2
Analitik biznesowy // Asystent // Barman // Konsultant / doradca // Kosztorysant // Kucharz // Osoba sprzątająca // Pomocnik trenera // Specjalista ds. CRM	1

Zdecydowanie najważniejszym czynnikiem, który stanowi obecnie problem w rekrutacji osób do pracy, jest brak środków na zatrudnienie. Średni wynik 5,31 na skali 1-6 oznacza, że czynnik ten był ważną barierą w procesie rekrutacji pracowników. Pozostałe kwestie w wyrażnie mniejszym stopniu wpływały na trudności w rekrutacji. Pewne znaczenie miał brak interesujących ofert (3,79). Złe doświadczenia z przeszłości (2,97), jak i brak wiedzy w zakresie skutecznych sposobów rekrutacji (2,62) nie są uważane za ważne czynniki utrudniające rekrutację pracowników.

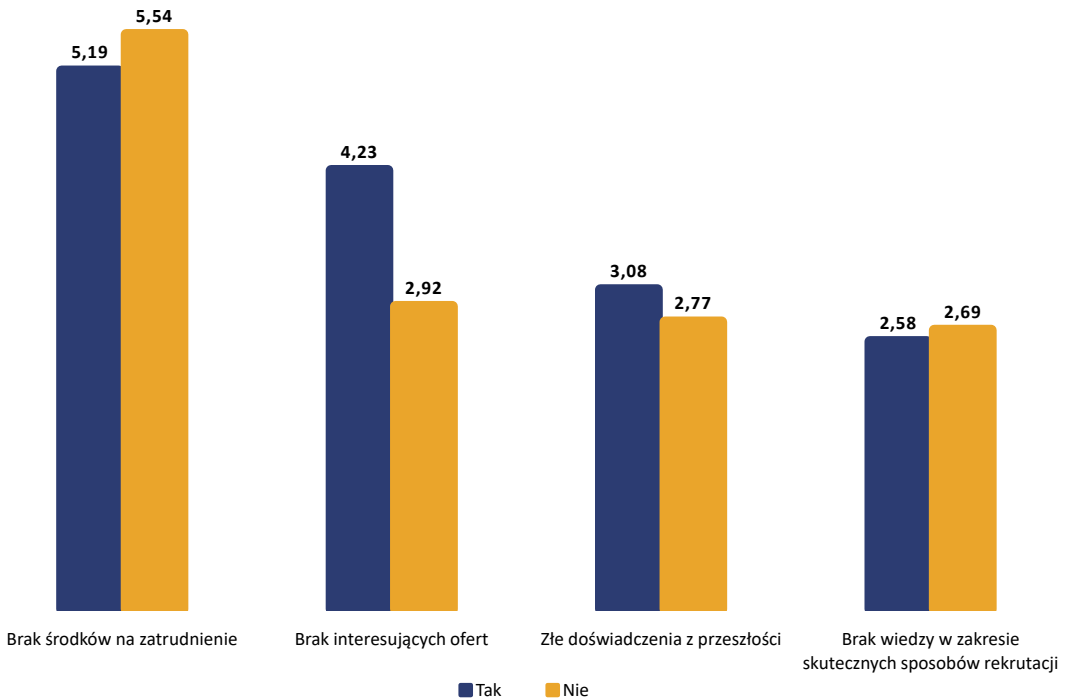


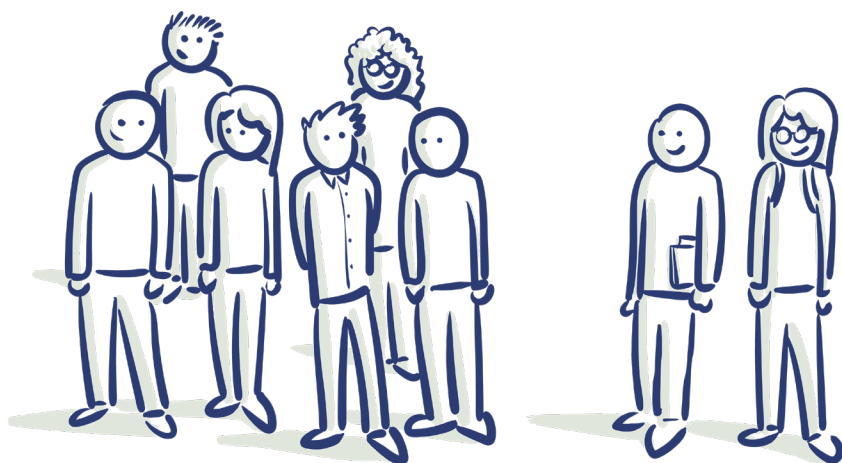
Wykres 21. Czynniki, które stanowią obecnie problem w rekrutacji osób do pracy (wartości średnie).



W organizacjach, które zatrudniają pracowników, znacznie częściej problemem w rekrutacji osób jest brak interesujących ofert. Nieco częściej trudność stanowią też złe doświadczenia z przeszłości. W podmiotach, w których aktualnie osób się nie zatrudnia, większe znaczenie mają brak środków na ten cel oraz brak wiedzy w zakresie skutecznych sposobów rekrutacji.

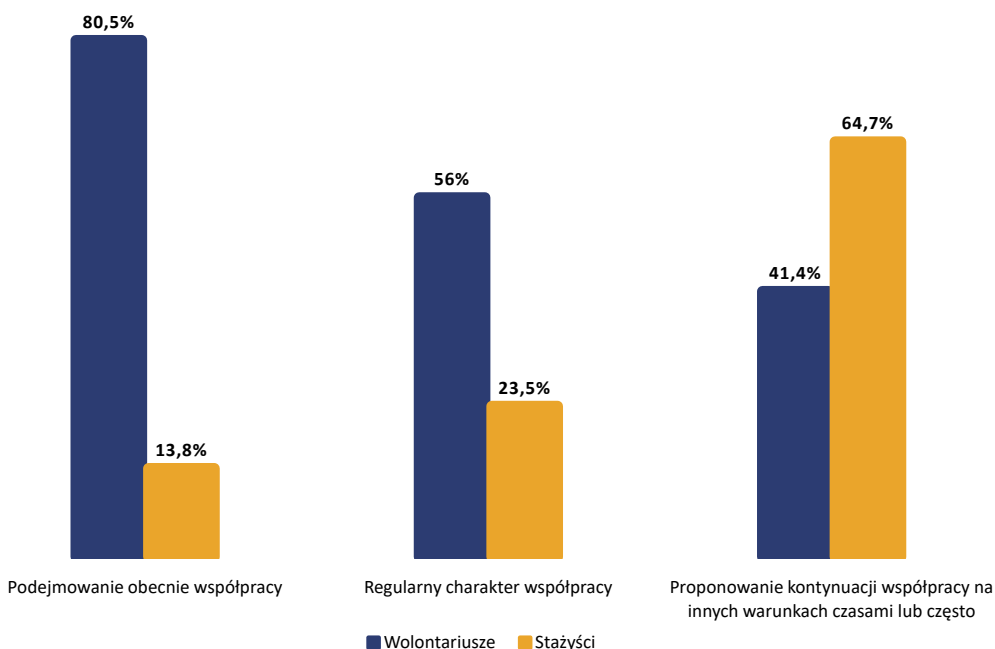
Wykres 22. Czynniki, które stanowią obecnie problem w rekrutacji osób do pracy w podziale na zatrudnienie osób w organizacji (wartości średnie).



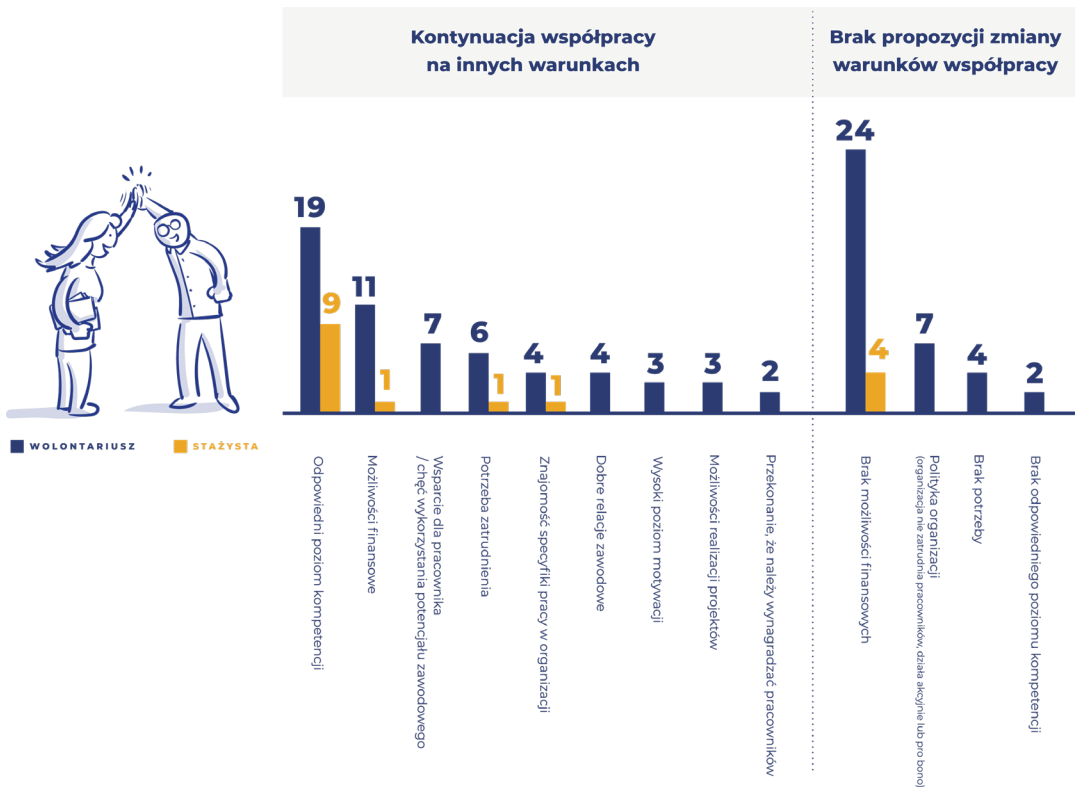


Istotnym wymiarem funkcjonowania organizacji jest współpraca z wolontariuszami i stażystami. Z jedną organizacją współpracuje obecnie przeciętnie 6 wolontariuszy i 2 stażystów. W 4 na 5 podmiotach (80,5%) podejmuje się kooperację z wolontariuszami. Znacznie rzadziej angażuje się natomiast do współpracy stażystów (13,8%). W przypadku wolontariuszy wyraźnie częstsze jest też działanie podejmowane w sposób regularny (56% w porównaniu do 23,5% w przypadku stażystów). Kontynuację współpracy na innych warunkach - po zakończeniu okresu wolontariatu lub stażu - częściej proponuje się natomiast stażystom (64,7%) niż wolontariuszom (41,4%).

Wykres 23. Charakterystyka współpracy organizacji z wolontariuszami i stażystami.

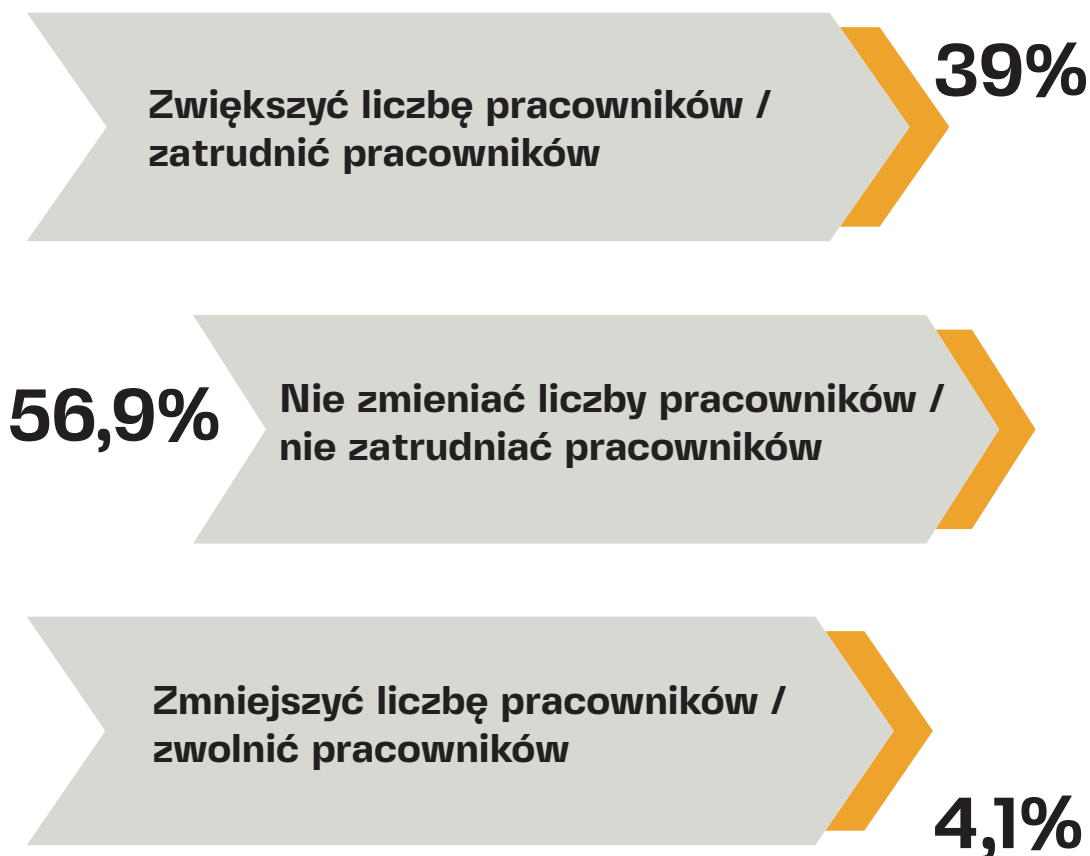


Głównym powodem, dla którego organizacje proponują kontynuację współpracy zarówno wolontariuszom, jak i stażystom, jest odpowiedni poziom ich kompetencji (odpowiednio 19 i 9 wskazań). Ważne są też możliwości finansowe organizacji (11 i 1), odczuwana przez podmiot potrzeba zatrudnienia (6 i 1) oraz znajomość specyfiki pracy w danym miejscu (4 i 1). W przypadku perspektywy przedłużania współpracy z wolontariuszami istotne są również chęć okazania wsparcia pracownikom i wykorzystania ich potencjału zawodowego (7) oraz zbudowane wcześniej dobre relacje zawodowe (4). Zdecydowanie najważniejszym powodem, dla którego wolontariusz czy stażysta nie zostają zatrudnieni, jest brak możliwości finansowych (27 i 4). Kontynuacji współpracy z wolontariuszami nie proponuje się także dlatego, że taka jest polityka organizacji (7), nie odczuwa ona potrzeby zatrudnienia (4) lub uznaje się, że wolontariusz nie ma odpowiedniego poziomu kompetencji (2).



Powody, dla których organizacja proponuje lub nie proponuje wolontariuszom / stażystom kontynuację współpracy na innych warunkach (liczba wskazań).

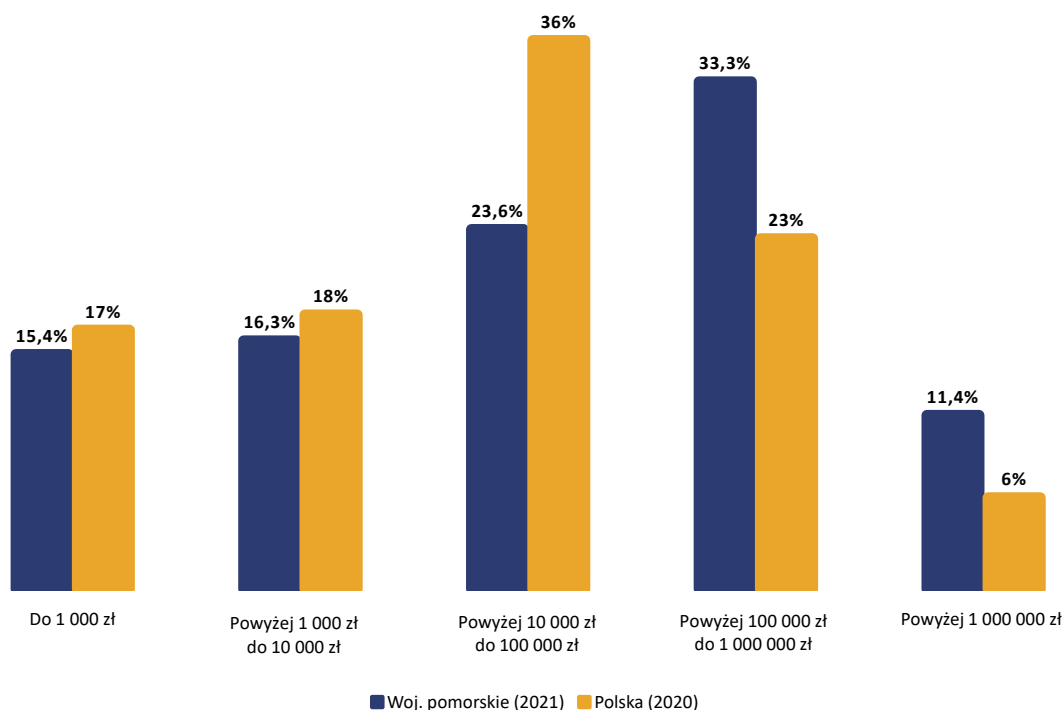
Ponad połowa organizacji (56,9%) nie planuje zmieniać liczby pracowników i zatrudniać nowych osób. Wśród podmiotów, które przewidują zmiany w strukturze zatrudnienia, zdecydowanie więcej jest tych, które chcą poszerzać zakres działań, tj. zwiększać liczbę pracowników, zatrudniając kolejne osoby (39% w porównaniu do 4,1% podmiotów, które przewidują zmniejszenie skali zatrudnienia).



Kondycja finansowa organizacji

Jednym z głównych wymiarów kondycji finansowej organizacji jest wielkość ich rocznych przychodów. Zestawiając dane z pomiaru dla województwa pomorskiego za ostatni zakończony rok (2021) z danymi dla całego kraju, zbieranymi przez Stowarzyszenie Klon/Jawor (pomiar z 2020 roku)², widać, że próba organizacji pomorskich jest statystycznie bardziej zasobna w środki finansowe. W województwie pomorskim organizacji z rocznymi przychodami przekraczającymi 100 000 zł jest 44,7% - o 15,7 p.p. więcej niż w skali całego kraju. Różnice w wynikach mogą jednak mieć swoje źródło nie tylko w większej zasobności organizacji działających na obszarze województwa pomorskiego, ale też w specyfice doboru próby czy roku pomiaru. Lata 2020 i 2021 były specyficzne także ze względu na różną dynamikę działań warunkowaną pandemią COVID-19.

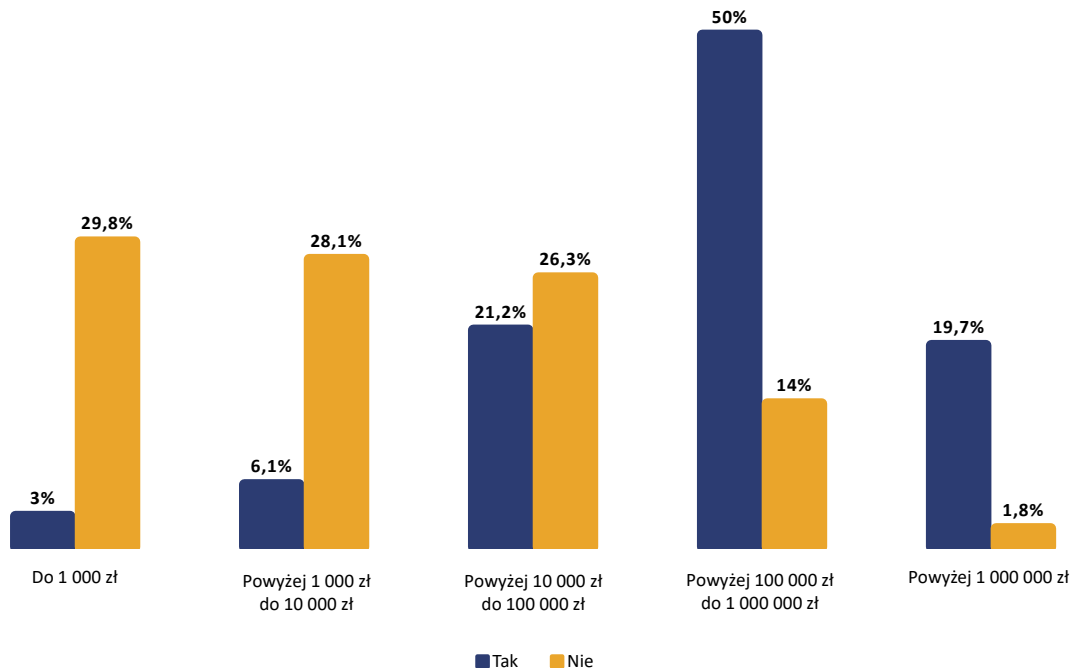
Wykres 24. Orientacyjna wielkość rocznych przychodów organizacji. Porównanie danych dla woj. pomorskiego (2021) i Polski (2020).



2. B. Charycka, M. Gumkowska, J. Bednarek. 2022. Kondycja organizacji pozarządowych 2021. Warszawa: Stowarzyszenie Klon/Jawor.

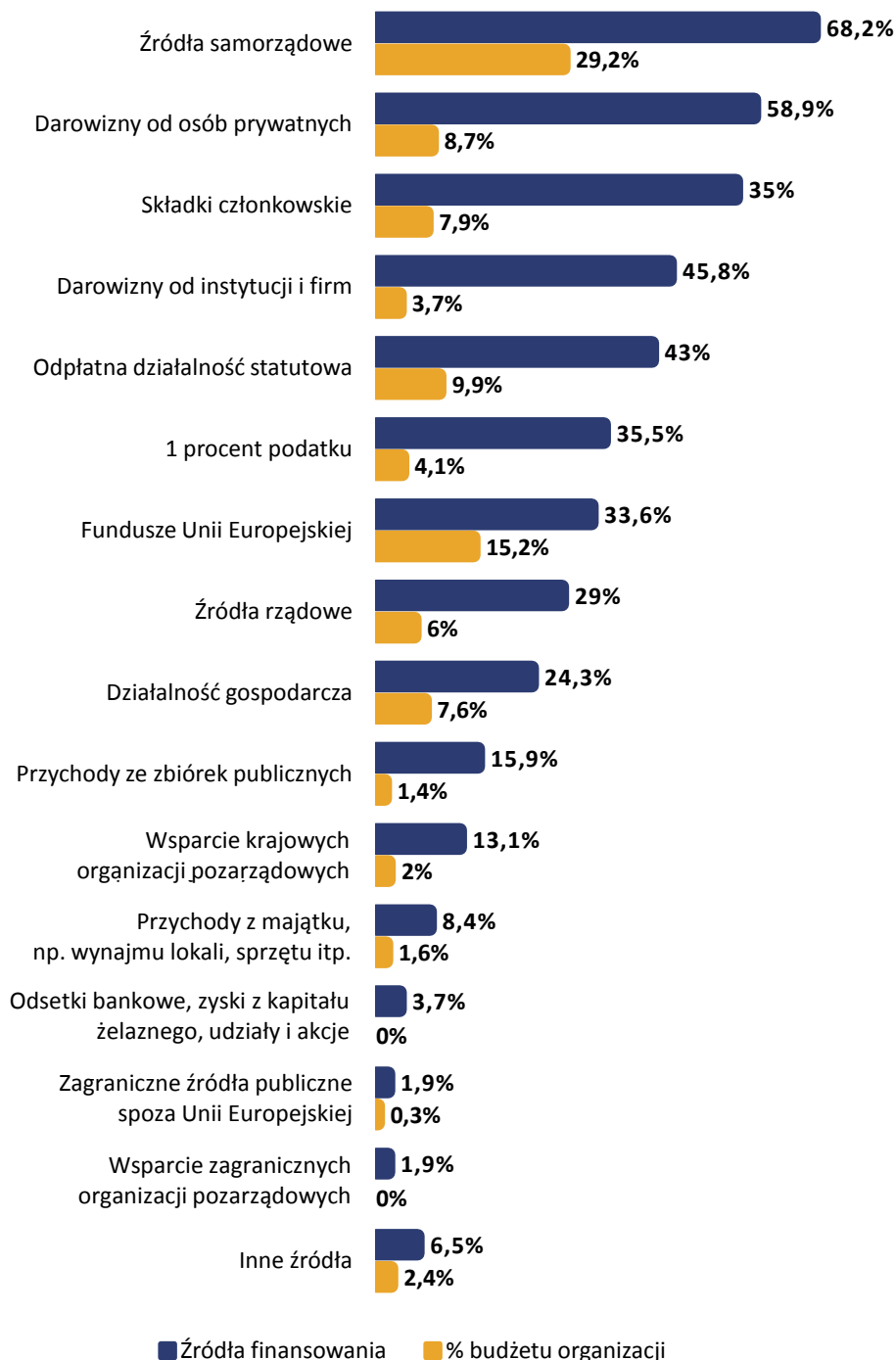
Z analizy danych w podziale na fakt zatrudnienia osób w organizacji wyraźnie wynika, że organizacje, które to robią, są znacznie bardziej zasobne w środki finansowe. Tylko 3% z nich posiada roczne przychody nieprzekraczające kwoty 1 000 zł, podczas gdy wśród podmiotów, w których nie zatrudnia się pracowników, odsetek ten wynosi aż 29,8%. Równocześnie niemal co piąta organizacja zatrudniająca osoby (19,7%) dysponuje przychodami przekraczającymi 1 000 000 zł. Dla porównania podmiotów o takich przychodach, które nie zatrudniają pracowników, jest tylko 1,8%.

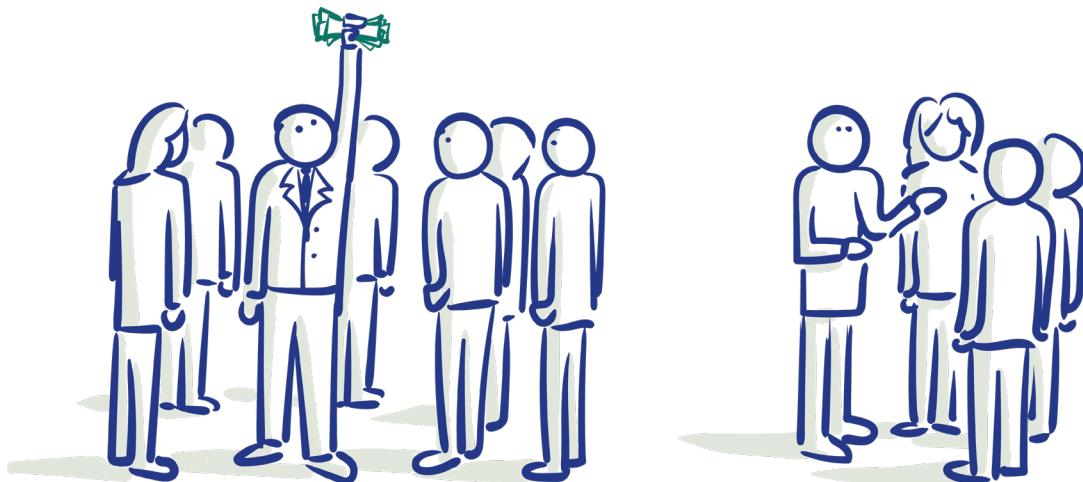
Wykres 25. Orientacyjna wielkość rocznych przychodów organizacji w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.



Kluczowym źródłem finansowania, z jakiego organizacje korzystały w minionym roku (2021), były środki samorządowe. Sięgnęło po nie ponad 2/3 organizacji (68,2%). Są to też zasoby, które stanowią największą pozycję w budżecie podmiotów (29,2%). W kontekście finansowania duże znaczenie ma też pozyskanie darowizn od osób prywatnych (58,9%), składek członkowskich (56,1%) oraz darowizn od instytucji i firm (45,8%). W puli dostępnych środków większe znaczenie mają natomiast takie źródła jak fundusze Unii Europejskiej (15,2%) oraz odpłatna działalność statutowa (9,9%). Jako „inne źródła” badani wskazywali takie odpowiedzi, jak: projekty (2 wskazania), granty i dotacje (2), pożyczki (1), a także środki Narodowego Funduszu Zdrowia i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 26. Źródła finansowania, z jakich organizacja korzystała w 2021 roku oraz % budżetu organizacji w 2021 roku w ramach poszczególnych źródeł.



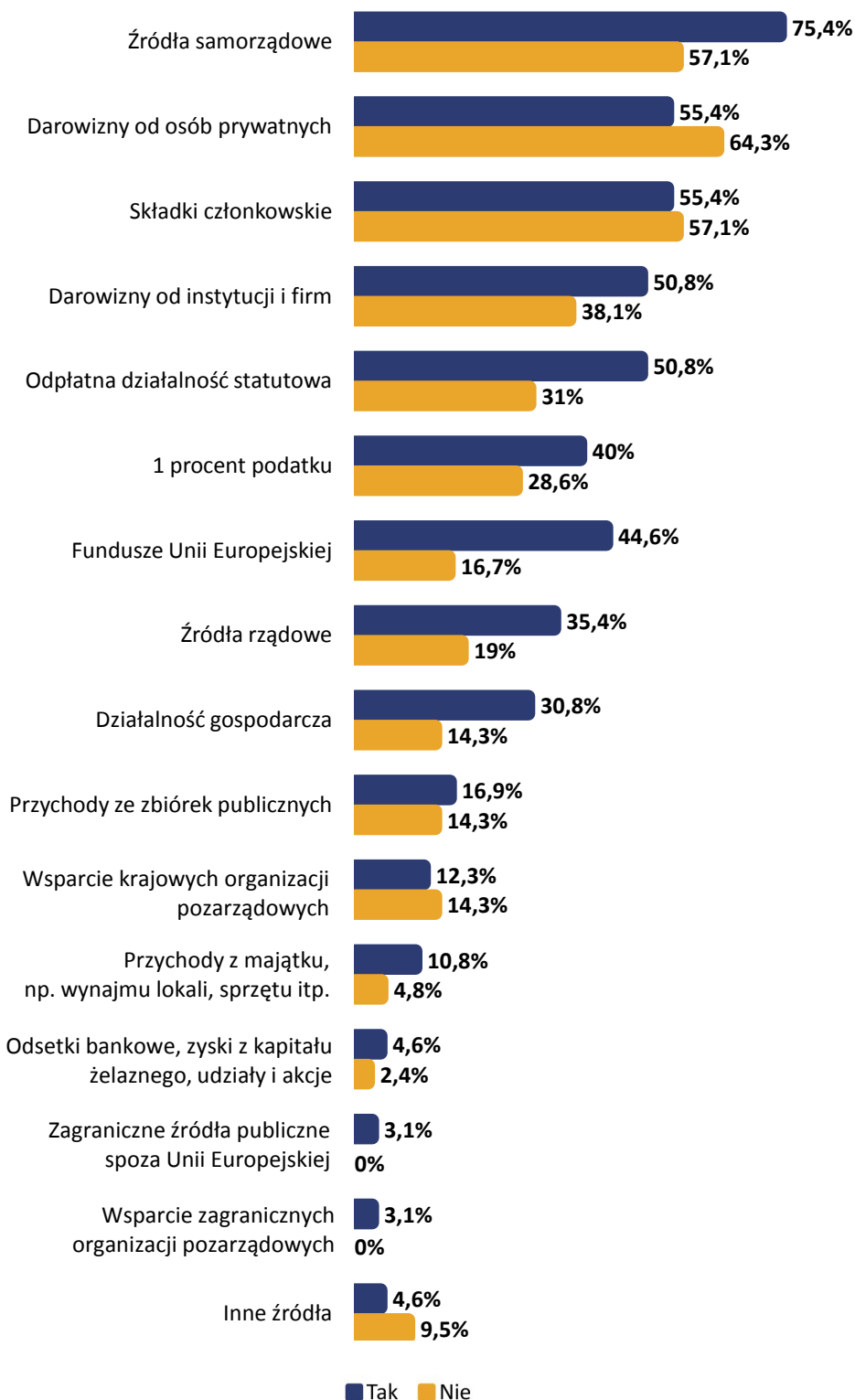


Na łącznie szesnaście źródeł finansowania w dwunastu przypadkach częściej korzystają z nich podmioty, które zatrudniają pracowników. Największą różnicę w porównaniu z grupą organizacji, które takiej aktywności nie podejmują, widać w przypadku korzystania z funduszy Unii Europejskiej. W tym aspekcie różnice między grupami przekraczają 20 p.p.

Podmioty, które nie zatrudniają pracowników, częściej korzystają z następujących źródeł finansowania:

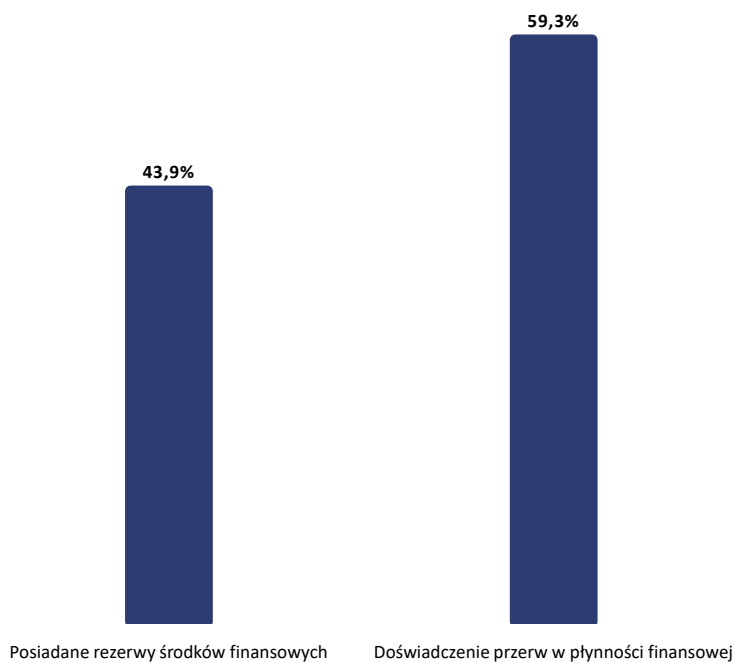
- darowizn od osób prywatnych,
- składek członkowskich,
- wsparcia krajowych organizacji pozarządowych oraz innych.

Wykres 27. Źródła finansowania, z jakich organizacja korzystała w 2021 roku w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.



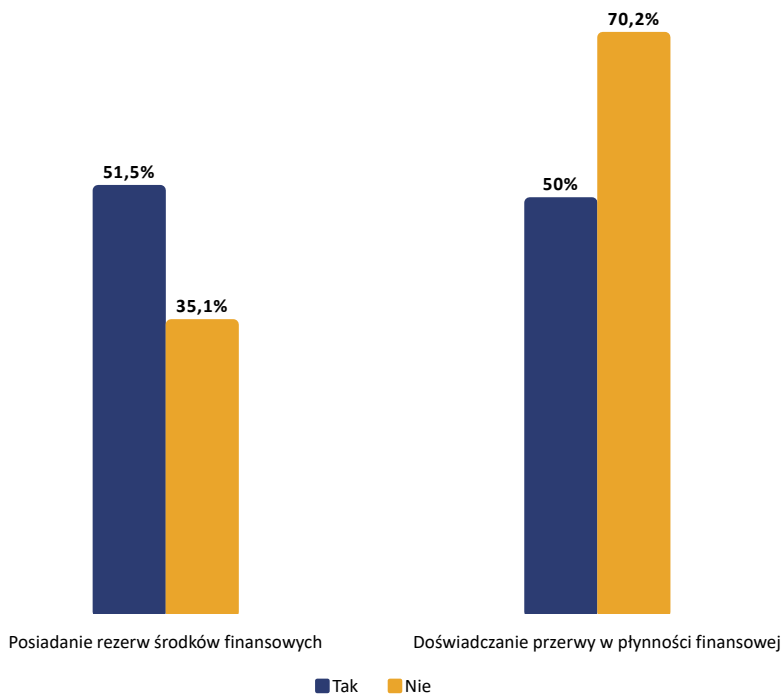
Mniej niż połowa organizacji (43,9%) posiada rezerwy środków finansowych, natomiast ponad połowa (59,3%) doświadcza przerw w płynności finansowej w ciągu roku, np. miesięcy, w trakcie których nie otrzymuje dotacji.

Wykres 28. Posiadanie przez organizację rezerw finansowych i doświadczanie przerw w płynności finansowej.



Organizacje, które zatrudniają pracowników, częściej, niż podmioty niezatrudniające posiadają rezerwy środków finansowych (51,5% w porównaniu do 35,1%). Rzadziej także doświadczają przerw w płynności finansowej (50% w porównaniu do 70,2%). Można więc przyjąć, że w badanym wymiarze gotowość do zatrudnienia pracowników w trzecim sektorze koreluje ze stabilnością kondycji instytucjonalnej organizacji.

Wykres 29. Posiadanie przez organizację rezerw finansowych i doświadczanie przerw w płynności finansowej w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

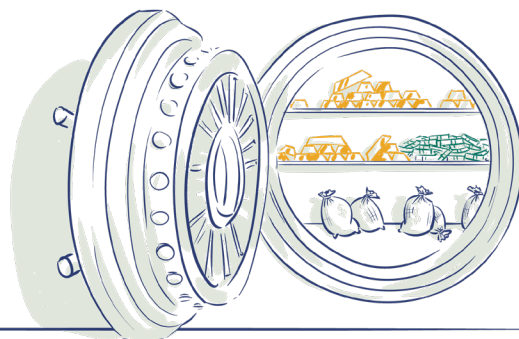


Rezerwy środków finansowych, o ile organizacje nimi dysponują, w zamierzeniu mają najczęściej wystarczyć na krótki okres – od 1 do 3 miesięcy. Takie rezerwy posiada według deklaracji aż 53,7% podmiotów. Jedynie 1,9% organizacji dysponuje rezerwami na okres dłuższy niż 3 lata. O ile w ostatnich dwóch latach 6 na 10 organizacji (59,3%) nie doświadczyło sytuacji, w której nie było w stanie zapłacić w terminie należności za pracę na jej rzecz, dostarczone towary lub usługi, znaczny jest odsetek podmiotów, które z takimi trudnościami się borykały. 17,1% podmiotów deklaruje, że sytuacja taka miała miejsce „czasami” lub „często”.

53,7%
1 - 3 miesięcy

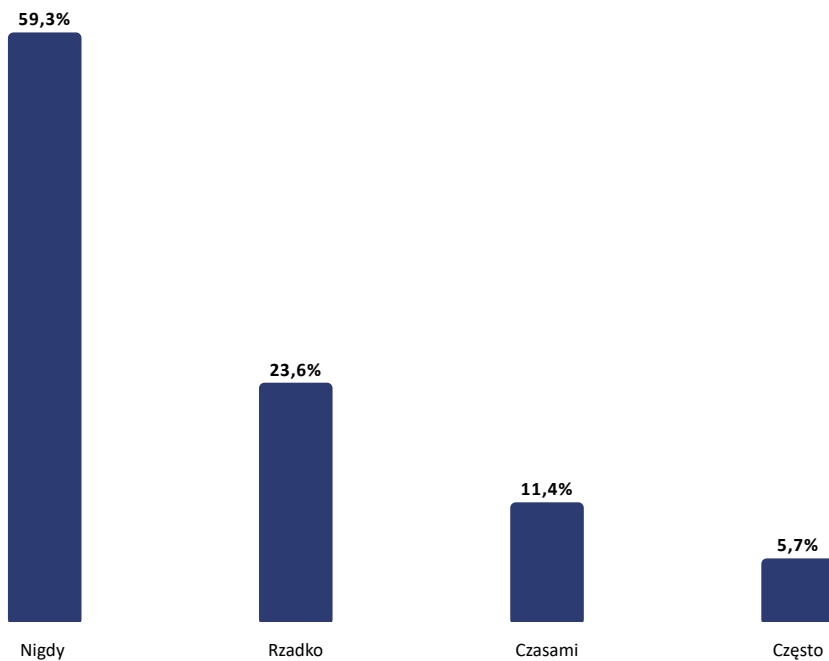


1,9%
> 3 lata

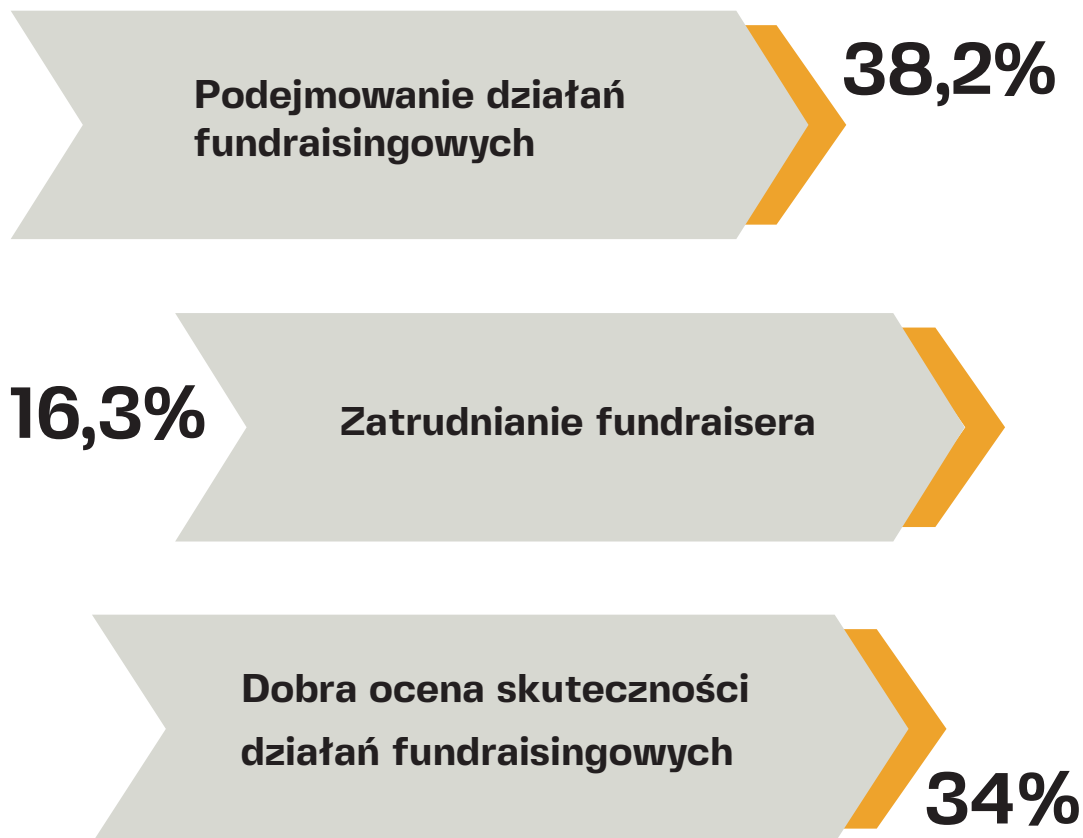


Okres, na jaki organizacja posiada rezerwy środków finansowych.

Wykres 30. Częstotliwość, z jaką zdarzało się, że organizacja nie była w stanie zapłacić w terminie należności za pracę na jej rzecz, dostarczone towary lub usługi.

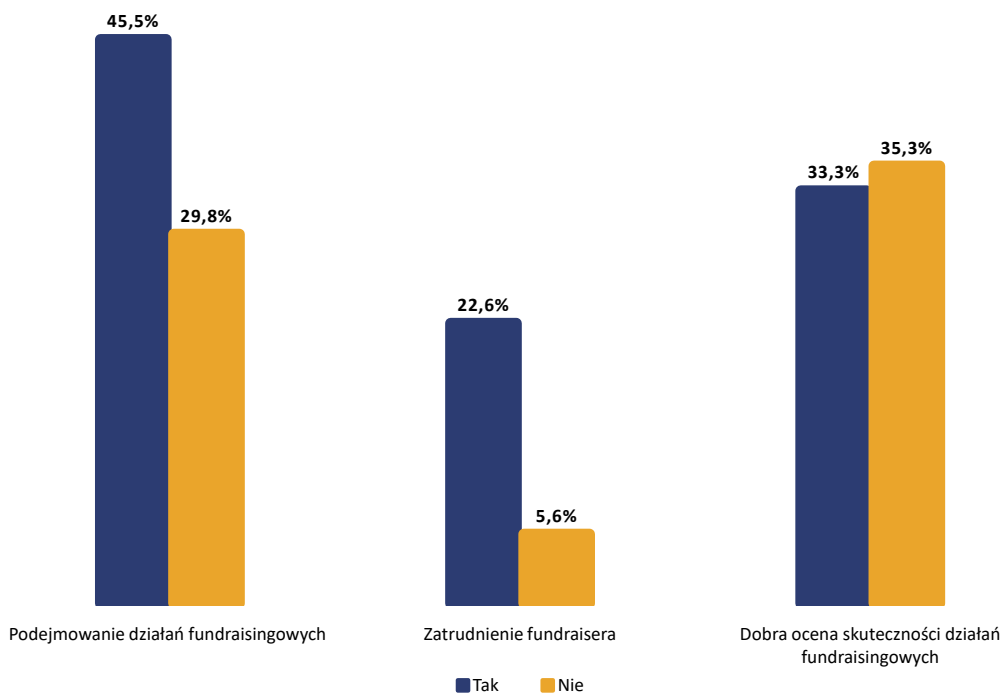


Kondycję finansową w organizacjach pozarządowych poprawić mogą działania z zakresu fundraisingu. Wśród badanych podmiotów taką aktywność podejmuje 38,2%. Mniej (16,3%) zatrudnia osobę na stanowisku fundraisera. 1/3 badanych (34%) uważa, że skuteczność podejmowanych działań fundraisingowych w organizacji należy ocenić dobrze.



Organizacje, które zatrudniają pracowników, częściej podejmują działania fundraisingowe (45,5% w porównaniu do 29,8% w grupie podmiotów niezatrudniających) oraz zatrudniają fundrisera (22,6% i 5,6%). Mimo tych różnic skuteczność działań fundraisingowych jako dobrą częściej oceniają organizacje, które nie zatrudniają pracowników.

Wykres 31. Fundraising w organizacjach pozarządowych w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.



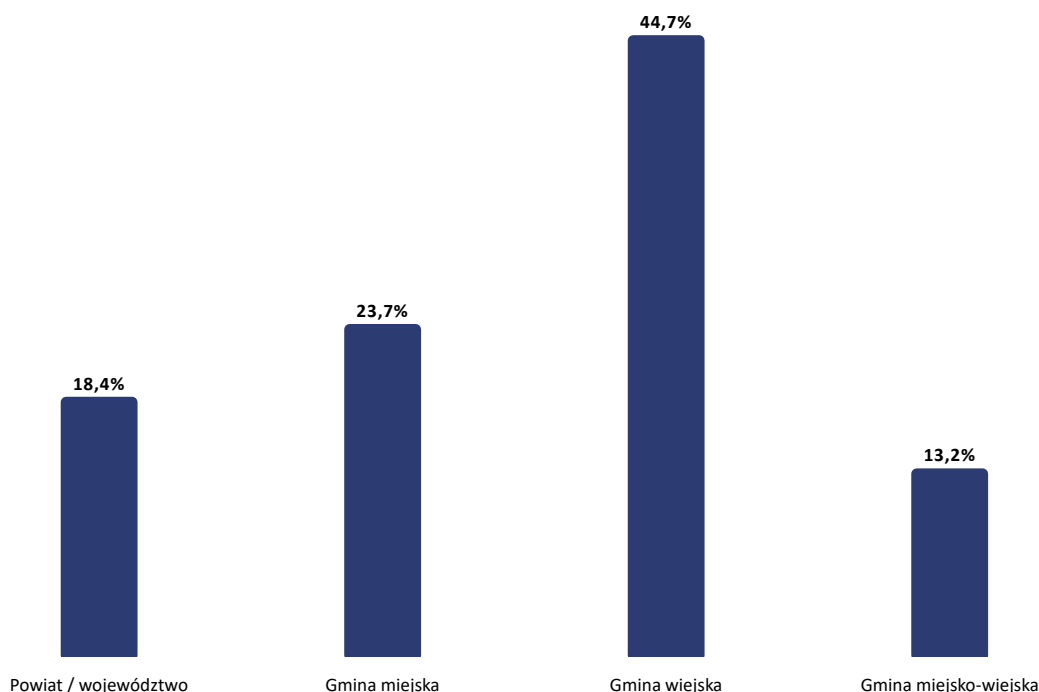


Perspektywa jednostek samorządu terytorialnego

Podstawowe informacje na temat jednostek samorządu terytorialnego

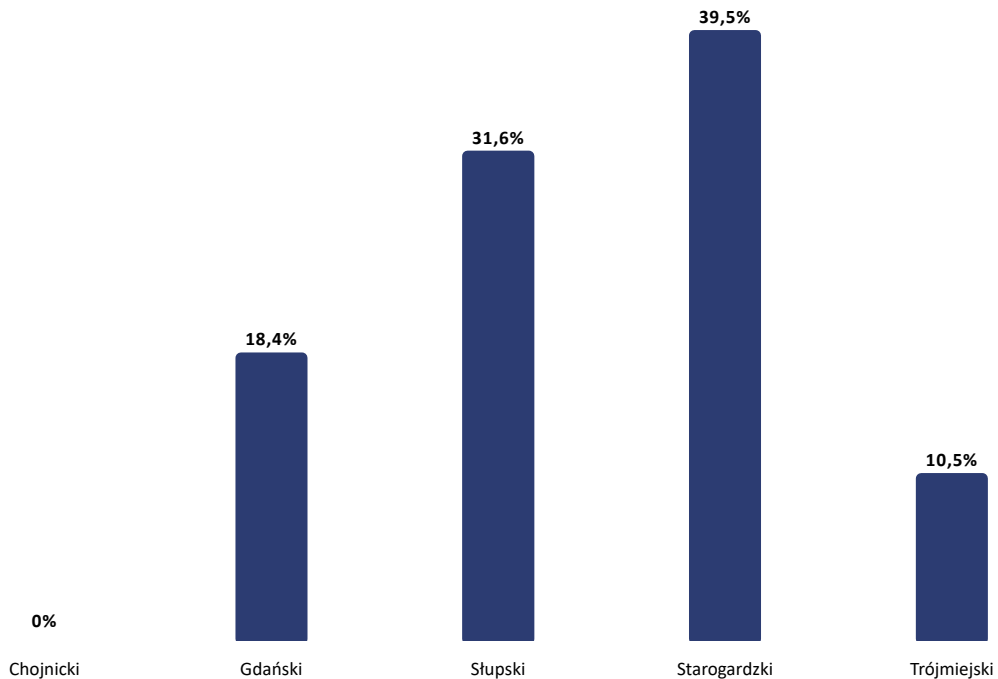
W badaniach wzięli udział reprezentanci jednostek samorządu terytorialnego z terenu całego województwa pomorskiego. Najczęściej byli to przedstawiciele gmin wiejskich (44,7%), rzadziej zaś gmin miejskich (23,7%), powiatu bądź województwa (18,4%) i gmin miejsko-wiejskich (13,2%).

Wykres 32. Typ jednostki samorządu terytorialnego.



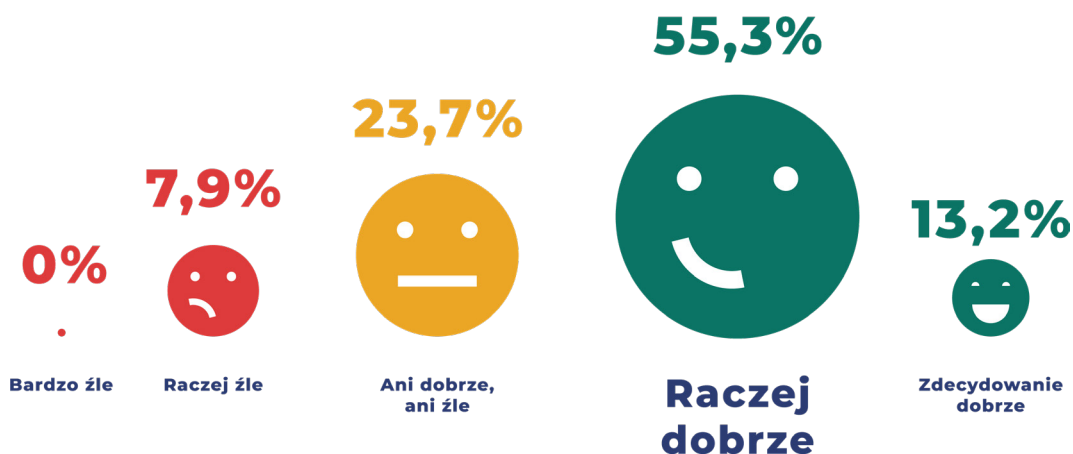
Jednostki samorządu terytorialnego, których reprezentanci wypełnili kwestionariusz, pochodzili najczęściej z subregionu starogardzkiego (39,5%) oraz słupskiego (31,6%). Jednostki samorządu terytorialnego z subregionu gdańskiego stanowią 18,4% badanej próby, a z subregionu trójmiejskiego - 10,5%. W badaniu nie brali udział przedstawiciele administracji publicznej z subregionu chojnickiego.

Wykres 33. Subregion, na terenie którego zlokalizowana jest jednostka samorządu terytorialnego.



Ocena funkcjonowania organizacji

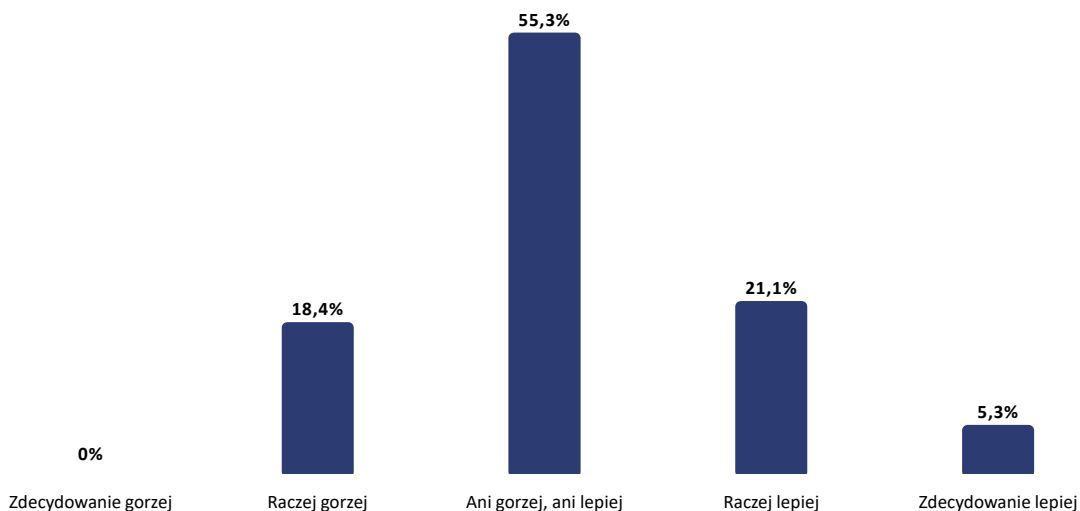
Większość badanych reprezentujących administrację samorządową uważa, że poziom profesjonalizacji organizacji pozarządowych działających na terenie jednostki samorządu terytorialnego należy ocenić jako dobry (68,5%). Przeciwnego zdania jest tylko 7,9% badanych. Wynik ten stanowi niewątpliwie bazę do rozwijania współpracy międzysektorowej.



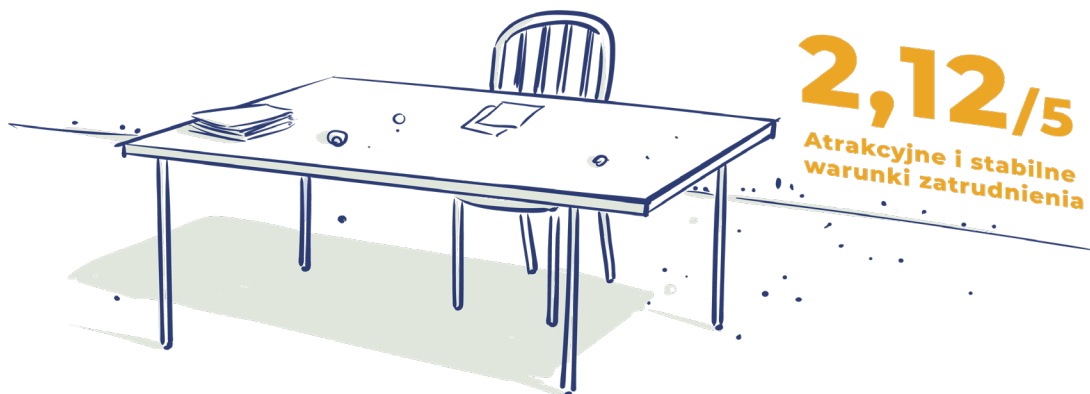
Ogólna ocena poziomu profesjonalizacji organizacji działających na terenie jednostki samorządu terytorialnego.

55,3% respondentów uważa przy tym, że ogólna ocena poziomu profesjonalizacji organizacji pozarządowych działających na terenie jednostki samorządu terytorialnego w porównaniu z innymi jednostkami samorządu terytorialnego jest neutralna. Nieco większy jest natomiast odsetek badanych dokonujących oceny pozytywnej organizacji z danego terenu na tle innych podmiotów (26,4% w porównaniu do 18,4% tych, którzy są zdania, że sprawniej działają organizacje geograficznie bardziej oddalone).

Wykres 34. Ogólna ocena poziomu profesjonalizacji organizacji działających na terenie jednostki samorządu terytorialnego w porównaniu z innymi jednostkami samorządu terytorialnego.



Badani zostali poproszeni o ocenę sposobu funkcjonowania organizacji. W tym celu dokonywano wyboru wariantu od 1 do 5, gdzie wartość 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 - „zdecydowanie się zgadzam”. Wyniki wskazują, że respondenci pozytywnie oceniają działania podmiotów w wymiarze realizacji zadań publicznych zleczanych przez administrację samorządową (4,27). Średnia ocena o wartości wyższej niż 4 (odpowiedź „raczej się zgadzam”) została też wystawiona w kategorii znajomości potrzeb lokalnych społeczności i umiejętności adekwatnego reagowania na nie (4,05). Na kolejnych miejscach w zestawieniu znalazły się takie stwierdzenia jak „organizacje posiadają dobrze działającą sieć relacji z przedstawicielami administracji samorządowej” (3,97), „organizacje rozumieją formalne zasady współpracy z administracją samorządową” (3,95) i „organizacje są zainteresowane merytoryczną współpracą z administracją samorządową” (3,92).



Ocena sposobu funkcjonowania organizacji.

Symptomatyczny jest fakt, że najniżej zostały ocenione te obszary, które wiążą się z warunkami zatrudnienia i zasobnością organizacji.

W trzech przypadkach oceny mieszczą się w średnim zakresie między 2 a 3, czyli poniżej przeciętnej. Najniższy wynik odnotowano w kategorii oferowania pracownikom atrakcyjnych i stabilnych warunków zatrudnienia (2,12). Niskie są jednak także oceny dla dwóch innych wymiarów: zatrudniania odpowiednio dużej liczby wykwalifikowanych pracowników (2,47) oraz dysponowania wystarczającą ilością zasobów, by móc sprawnie realizować projekty (2,83). Wyraźnie widać więc, że przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego mają świadomość wyzwań, jakie stoją przed organizacjami w kontekście budowania długofalowych strategii rozwoju instytucjonalnego.

Wykres 35. Ocena sposobu funkcjonowania organizacji działających na terenie jednostki samorządu terytorialnego (wartości średnie).



28,9% badanych uznało, że na terenie jednostki samorządu terytorialnego organizacje pozarządowe podejmują się realizacji zadań o szczególnym znaczeniu strategicznym dla lokalnej / regionalnej społeczności. W pytaniu otwartym wymieniano wśród nich zadania z zakresu pomocy społecznej (dedykowane seniorom, osobom z niepełnosprawnościami i osobom znajdującym się w kryzysie bezdomności) (4 wskazania), podnoszenia poziomu aktywności fizycznej różnych grup odbiorców (4) oraz lokalnej kultury i pielęgnowania tradycji (2). Pojedyncze wskazania dotyczyły kwestii ekologii, edukacji morskiej, polityki informacyjnej, działań inwestycyjnych i ochrony przeciwpożarowej.

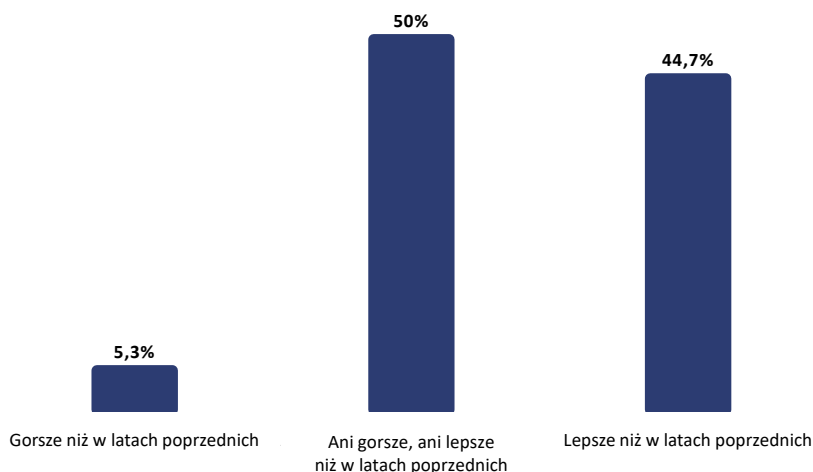


Realizacja przez organizacje na terenie jednostki samorządu terytorialnego zadań o szczególnym znaczeniu strategicznym dla lokalnej / regionalnej społeczności.

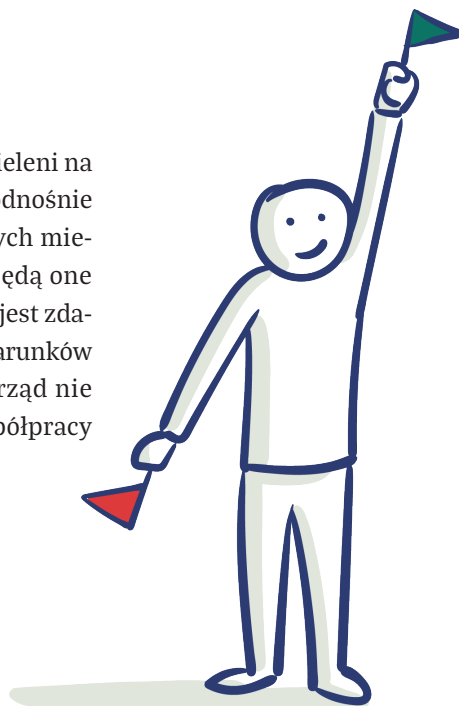
Doświadczenia współpracy

Ogólna ocena warunków współpracy administracji samorządowej z organizacjami pozarządowymi na terenie jednostki samorządu terytorialnego w ciągu ostatnich dwóch lat jest lepsza niż przeciętna. Wprawdzie dokładnie połowa badanych stoi na stanowisku, że warunki współpracy nie były ani lepsze, ani gorsze niż w latach poprzednich, ale aż 44,7% respondentów wskazało, że były one lepsze, a jedynie 5,3% wyraziło w tym względzie opinię krytyczną.

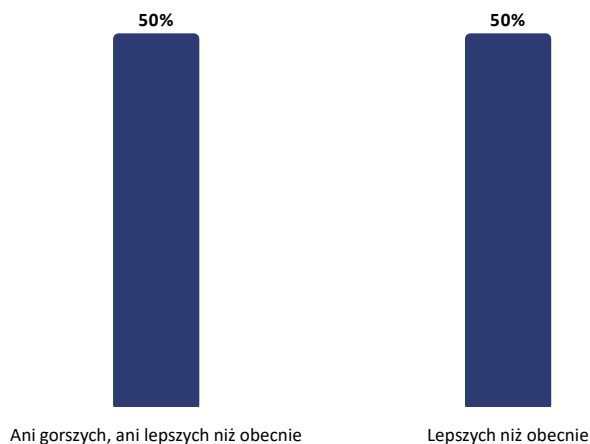
Wykres 36. Ogólna ocena warunków współpracy administracji samorządowej z organizacjami na terenie jednostki samorządu terytorialnego w ciągu ostatnich 2 lat.



Przedstawiciele administracji samorządowej są podzieleni na dwie równoliczne grupy, jeśli chodzi o oczekiwania odnośnie do warunków współpracy z organizacjami w kolejnych miesiącach 2022 roku. 50% badanych twierdzi, że nie będą one ani gorsze, ani lepsze, niż obecnie i taki sam odsetek jest zdania, że należy spodziewać się bardziej korzystnych warunków do współpracy. Żadna osoba reprezentująca samorząd nie wskazała, że spodziewa się gorszych warunków współpracy niż obecnie w nadchodzących miesiącach.

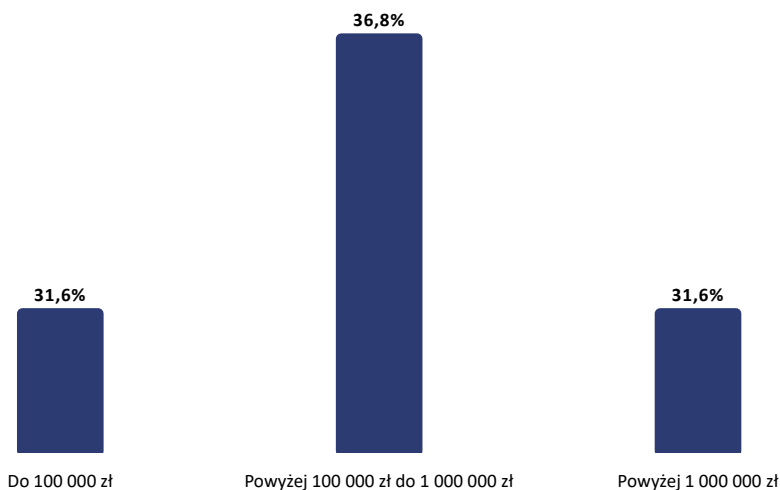


Wykres 37. Oczekiwania odnośnie do warunków współpracy administracji samorządowej z organizacjami na terenie jednostki samorządu terytorialnego kolejnych miesiącach 2022 roku.



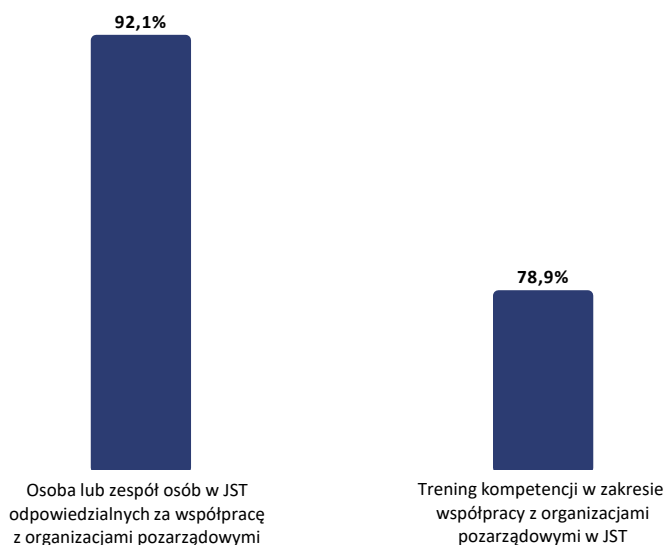
Przeciętnie jednostka samorządu terytorialnego z terenu województwa pomorskiego przeznaczyła w 2021 roku 200 000 zł na prowadzenie zadań realizowanych we współpracy z organizacjami pozarządowymi. Układ danych w podziale na kwoty, jakie rozdysponowywane są na realizację zadań we współpracy z podmiotami z trzeciego sektora, ukazuje silne zróżnicowanie wewnątrzregionalne. Zbliżone pod względem wielkości są bowiem odsetki samorządów przeznaczających na współpracę środki powyżej 100 000 zł do 1 000 000 zł (36,8%) oraz tych, które przekazują w tym celu kwotę do 100 000 zł lub powyżej 1 000 000 zł (w obu przypadkach jest to 31,6% jednostek samorządu terytorialnego).

Wykres 38. Kwota, jaką jednostka samorządu terytorialnego przeznaczyła w 2021 roku na realizację zadań realizowanych we współpracy z organizacjami.



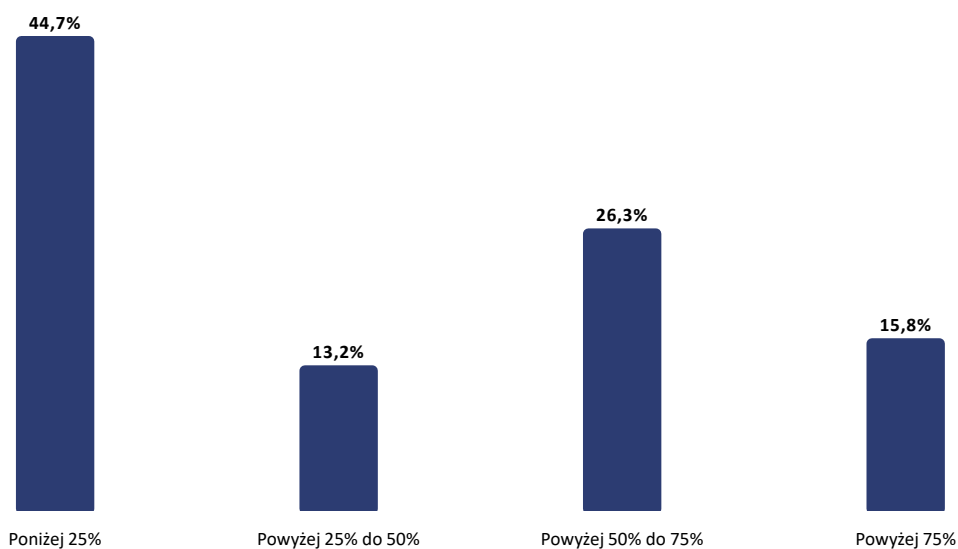
W zdecydowanej większości jednostek samorządu terytorialnego wyznaczona jest osoba (lub zespół osób) odpowiedzialnych za współpracę z organizacjami pozarządowymi (92,1%). Często jest też doświadczenie treningu kompetencji w zakresie współpracy z organizacjami, np. w postaci szkoleń (78,9%).

Wykres 39. Wyznaczenie w jednostce samorządu terytorialnego osoby lub zespołu osób odpowiedzialnych za współpracę z organizacjami oraz trening kompetencji pracowników w zakresie współpracy z organizacjami (np. udział w szkoleniach).



Odsetek zadań realizowanych na terenie jednostki samorządu terytorialnego przez organizacje pozarządowe w trybie ciągłym (przez cały rok) najczęściej nie przekracza 1/4 wszystkich zadań prowadzonych przez podmioty z trzeciego sektora (44,7%). Więcej niż 3/4 zadań w trybie ciągłym realizowanych jest w relatywnie niewielkiej grupie samorządów (15,8%).

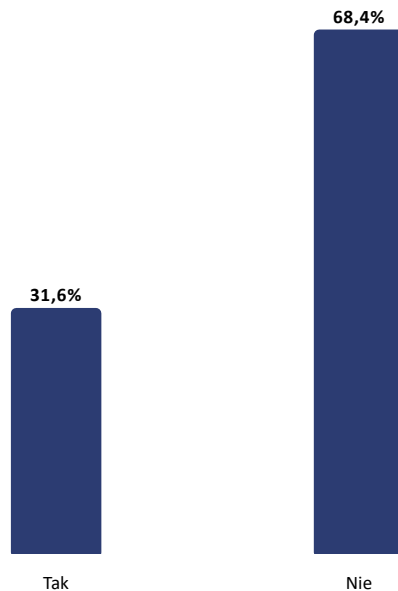
Wykres 40. Odsetek zadań realizowanych przez organizacje na terenie jednostki samorządu terytorialnego w trybie ciągłym (przez cały rok).



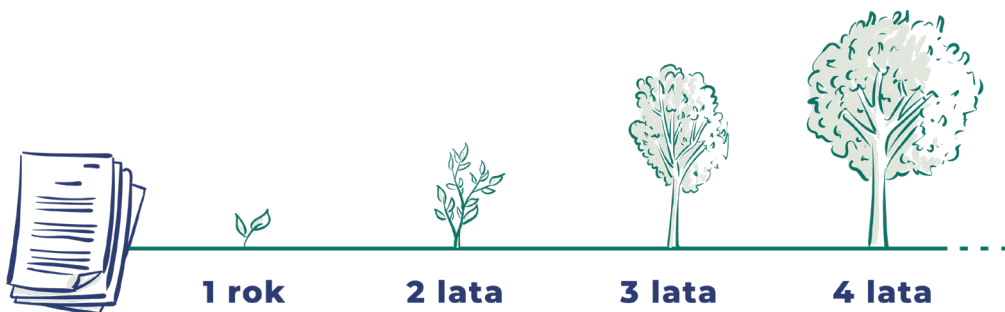
Średni czas na złożenie przez organizację dokumentacji w celu możliwości realizacji zadania publicznego w danej jednostce samorządu terytorialnego wynosi powyżej 22 dni. Organizacje mają na to między 14 a 30 dni. Najczęściej jest to 21 dni (taki okres zakłada prawie co drugi samorząd - 47,4%).

Niespełna 1/3 jednostek samorządu terytorialnego (31,6%) podejmuje współpracę z organizacjami w ramach umów wieloletnich. Wśród wszystkich samorządów, których reprezentanci wzięli udział w badaniu, doświadczenie podpisywania takich umów ma jedynie 12 z nich. Tylko w 4 przypadkach odsetek umów wieloletnich w puli wszystkich umów przekracza 25%.

Wykres 41. Podejmowanie współpracy z organizacjami w ramach umów wieloletnich.



Badani reprezentujący administrację samorządową dostrzegają zarówno mocne, jak i słabe strony podpisywania wieloletnich umów z organizacjami. Zdecydowanie najważniejszą zaletą takiej formy współpracy jest możliwość zapewnienia ciągłości realizacji zadań, w tym finansowania (17 wskazań). Jako istotne wskazano też zmniejszenie skali formalności / oszczędność czasu związaną z organizacją konkursu (6), stabilizację funkcjonowania organizacji pozarządowych (4) czy możliwość planowania działań w długiej perspektywie (3). W kontekście umów wieloletnich doceniana jest również zwiększona stabilność zatrudnienia (2).



Podkreślono jednak także słabości, jakie mogą wiązać się z realizacją zadań w trybie wieloletnim. W ocenie badanych ważnym problemem jest kwestia indeksacji środków i rosnących kosztów realizacji zadań (6) oraz możliwy słabnący poziom jakości i zaangażowania realizatorów (4). Zwracano również uwagę (w każdym przypadku 3-krotne wskazanie) na możliwość wystąpienia nieprzewidzianych problemów w toku realizacji zadania, trudność w sprawowaniu kontroli nad przebiegiem realizacji zadania, zmianę warunków realizacji zadania w trakcie trwania umowy oraz zmianę zapotrzebowania na zakres usług w trakcie trwania umowy.

Tabela 3. Mocne i słabe strony podpisywania wieloletnich umów z organizacjami.

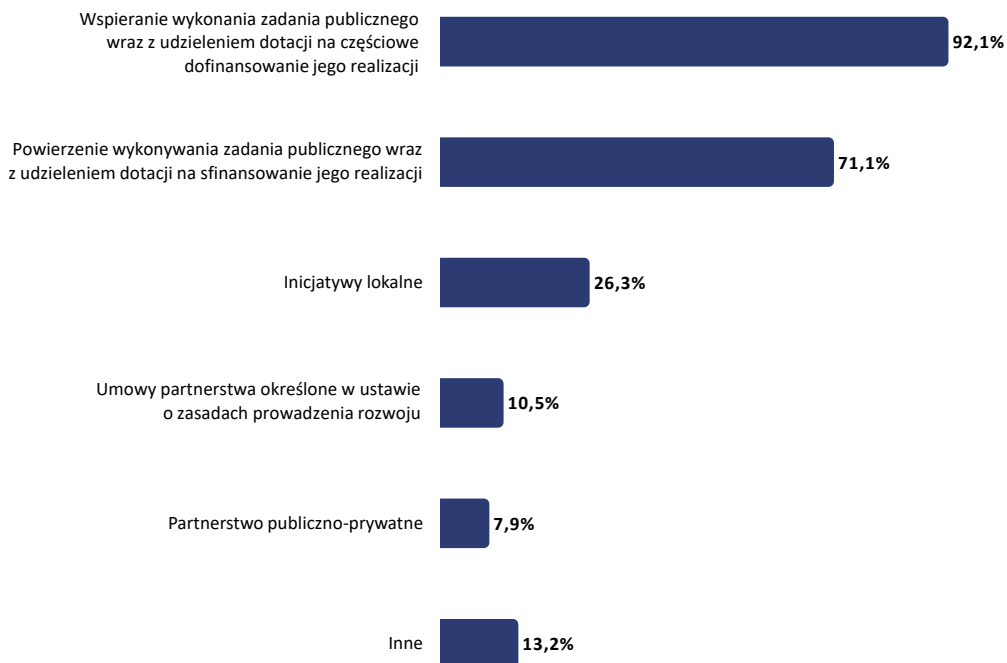
Podpisywanie wieloletnich umów z organizacjami	Liczba wskazań
MOCNE STRONY	
Możliwość zapewnienia ciągłości realizacji zadań (w tym: finansowania)	17
Zmniejszenie skali formalności / oszczędność czasu związana z organizacją konkursu	6
Stabilizacja funkcjonowania organizacji pozarządowych	4
Możliwość planowania działań w długiej perspektywie	3
Zwiększona stabilność zatrudnienia	2
Bardziej rozbudowana forma wymiany doświadczeń i wspólnego rozwiązywania trudności // Możliwość realizacji bardziej długotrwałych i wielowymiarowych działań // Pozytywny wpływ na politykę miasta // Specjalizacja organizacji w danym zakresie przedmiotowym	1
SŁABE STRONY	
Brak indeksacji środków / Rosnące koszty realizacji zadań	6
Słabnący poziom jakości i zaangażowania realizatorów	4
Możliwość wystąpienia nieprzewidzianych problemów w toku realizacji zadania // Trudność w sprawowaniu kontroli nad przebiegiem realizacji zadania // Zmiana warunków realizacji zadania w trakcie trwania umowy // Zmiana zapotrzebowania na zakres usług w trakcie trwania umowy	3
Brak doświadczenia w realizacji przez samorząd takiego modelu współpracy // Konieczność podpisywania aneksów do umowy głównej	2
Brak możliwości wyboru innego sposobu realizacji zadania publicznego // Brak szans realizacji zadań dla nowopowstałych organizacji // Zmiana uwarunkowań politycznych // Ograniczenie skali finansowania działań	1

Tryby współpracy

Respondenci zostali zapytani, z jakich form współpracy finansowej z organizacjami pozarządowymi jednostka samorządu terytorialnego korzystała w ciągu ostatnich dwóch lat. Z zebranych danych wynika, że zdecydowana większość samorządów wspiera wykonywanie zadania publicznego wraz z udzieleniem dotacji na częściowe dofinansowanie jego realizacji (92,1%). Często jest również powierzanie wykonywania zadania publicznego wraz z udzieleniem dotacji na sfinansowanie jego realizacji (71,1%). Wyraźnie rzadziej natomiast korzysta się z innych form współpracy: inicjatywy lokalnej (26,3%), umowy partnerstwa określonej w ustawie o zasadach prowadzenia rozwoju (10,5%) oraz partnerstwa publiczno-prywatnego (7,9%).

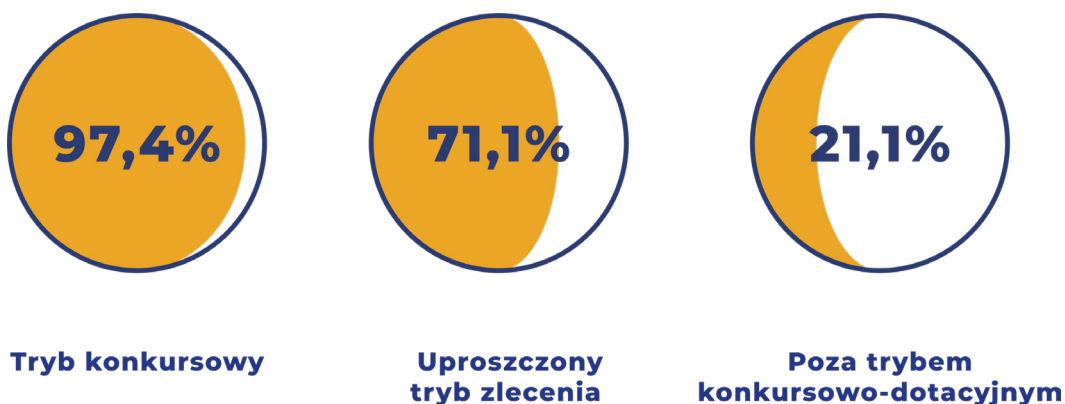
Badani wymienili także inne możliwe modele współpracy finansowej, wskazując - w każdym przypadku jednokrotnie - na dotacje celowe, dotacje na wkład własny, finansowanie nagród w ramach organizowanych przez podmioty imprez i konkursów, środki na działania sąsiedzkie i młodzieżowe, użyczenie lub wynajem lokali na preferencyjnych warunkach, zakup towarów i usług oraz zwrotne pożyczki.

Wykres 42. Formy współpracy finansowej z organizacjami pozarządowymi, z których jednostka samorządu terytorialnego korzystała w ciągu ostatnich 2 lat.



Kluczowy z punktu widzenia rozpoznania logiki wsparcia samorządu dla organizacji był blok pytań poświęcony możliwym trybom współpracy oferowanym przez administrację samorządową. Badani pytani byli o podejmowanie współpracy w drodze: (1) zastosowania trybu konkursowego w ramach ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, (2) uproszczonego trybu zlecenia zadań publicznych (tryb małych dotacji - art. 19a ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie) oraz (3) zakupu usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym³.

Tryb konkursowy stosują niemal wszystkie samorzady (97,4%). Uproszczony tryb zlecenia zadań publicznych jest mniej powszechny (71,1%), natomiast zakup usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym stanowi doświadczenie średnio co piątego samorządu (21,1%).

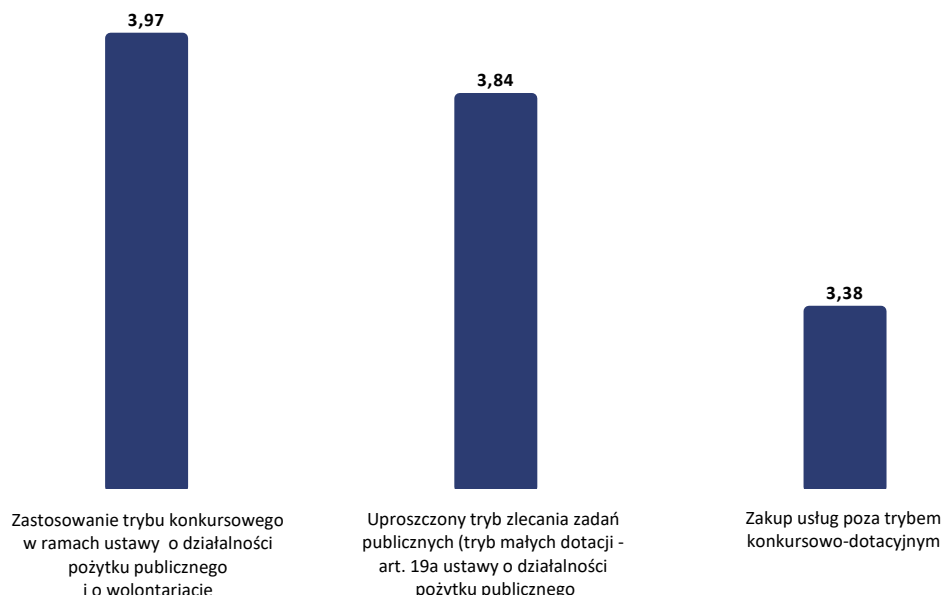


Zastosowanie przez jednostkę samorządu terytorialnego współpracy z organizacjami w ramach określonych trybów.

Badani mieli możliwość oceny zastosowania przez jednostkę samorządu terytorialnego trybów współpracy z organizacjami. Wybierając wariant na skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę „zdecydowanie negatywną”, a 5 - „zdecydowanie pozytywną”, respondenci wskazali, że najlepiej oceniałą zastosowanie trybu konkursowego (3,97), nieco słabiej zaś - trybu małych dotacji (3,84). Wyraźnie słabiej natomiast oceniono formułę zakupu usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym (3,38). Być może słabsza ocena ostatniego z wymienionych trybów wynika z jego relatywnie niewielkiej powszechności.

3. Model zakupu usług stanowi odpowiedź na potrzebę uproszczenia współpracy na linii organizacje pozarządowe - administracja publiczna. Dotyczy zakupów, które nie podlegają rygorowi ustawy Prawo zamówień publicznych. Więcej informacji na temat tego trybu: <https://publicystyka.ngo.pl/jak-nie-dotacja-to-co-jak-zbudowac-prosty-system-wspolpracy-finansowej-samorządu-z-organizacjami-pozarządowymi>.

Wykres 43. Ocena zastosowania przez jednostkę samorządu terytorialnego współpracy z organizacjami w ramach określonych trybów (wartości średnie).



Zamieszczone w kwestionariuszu pytania otwarte pozwalały na określenie powodów pozytywnej lub negatywnej oceny zastosowania każdego z trzech trybów współpracy. Główną dostrzeganą zaletą trybu konkursowego jest umożliwienie uczciwej konkurencji na przejrzystych zasadach (14 wskazań). Pozostałe mocne strony zebrały nie więcej niż 3 wskazania. Należą do nich np. możliwość większego wyboru potencjalnych realizatorów, znajomość i oswojenie organizacji z trybem konkursowym oraz wsparcie platformy Witkac.pl. W przypadku trybu małych dotacji docenia się przede wszystkim prostotę procedury (7), możliwość szybkiego reagowania na potrzeby (6) oraz możliwość realizacji zadań nieobjętych trybem konkursowym. Zakup usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym również ocenia się pozytywnie przede wszystkim ze względu na prostotę procedury (4) oraz możliwość szybkiego reagowania na potrzeby (2), a także większy zakres możliwości rozwiązywania problemów lokalnej społeczności / jej integracji (2) i możliwość wspierania działalności statutowej organizacji (2).

Tabela 4. Pozytywna ocena zastosowania przez jednostkę samorządu terytorialnego współpracy z organizacjami w ramach określonych trybów.

Kategoria	Tryb konkursowy	Tryb małych dotacji	Zakup usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym	RAZEM
Umożliwienie uczciwej konkurencji na przejrzystych zasadach	14	---	---	14
Prostota procedury	---	7	4	11
Możliwość szybkiego reagowania na potrzeby	---	6	2	8
Wsparcie platformy Witkac.pl	3	1	---	4
Możliwość korzystania z zasobów profesjonalnie przygotowanych do realizacji zadań organizacji	2	1	---	3
Możliwość realizacji zadań nieobjętych trybem konkursowym	---	3	---	3
Możliwość większego wyboru potencjalnych realizatorów	3	---	---	3
Znajomość i oswojenie organizacji z trybem konkursowym	3	---	---	3
Możliwość odpowiedzi na potrzeby społeczne	2	---	---	2
Rosnące zainteresowanie organizacji braniem udziału w konkursach	2	---	---	2
Skuteczność realizacji zadań	---	2	---	2
Większy zakres możliwości rozwiązywania problemów lokalnej społeczności / jej integracji	---	---	2	2
Możliwość wspierania działalności statutowej organizacji	---	---	2	2
Zaangażowanie lokalnej społeczności	2	---	---	2
Mobilizacja dla organizacji do podejmowania dodatkowych działań na rzecz społeczności lokalnej	---	1	---	1
Możliwość szybkiego reagowania na zapotrzebowanie zgłaszane przez organizację	---	1	---	1
Odciążenie samorządu z konieczności realizacji zadań	1	---	---	1
Realizacja konstytucyjnej zasady pomocniczości	1	---	---	1

Przedstawiciele administracji samorządowej wskazali pojedyncze uwagi krytyczne odnośnie do dwóch formuł współpracy. W przypadku trybu konkursowego podkreślono, że ogłoszenia o konkursach publikowane są z niewystarczającym wyprzedzeniem (1 wskazanie). „Brak szerszego spojrzenia” sformułowano jeden raz jako uwagę do zastosowania modelu zakupu usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym.



Wnioski

Perspektywa organizacji pozarządowych

W ocenie organizacji główne trudności w bieżącym funkcjonowaniu wiążą się ze zdobywaniem funduszy lub sprzętu niezbędnego do prowadzenia działań organizacji oraz zbyt wysokimi obciążeniami finansowymi związanymi z działaniem organizacji.

Ostatnie dwa lata przez większość organizacji postrzegane są jako ani gorsze, ani lepsze w porównaniu do wcześniejszego okresu. Organizacje zatrudniające pracowników są znacznie bardziej pesymistyczne odnośnie do oceny perspektyw na najbliższą przyszłość w porównaniu do podmiotów, które nie zatrudniają osób.

Niewiele ponad połowa organizacji zatrudnia osoby - najczęściej specjalistów, rzadziej osoby pełniące funkcje zarządcze oraz pracowników administracyjno-technicznych. Dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Najczęściej takie umowy podpisywane są z osobami kierującymi podmiotem, a najrzadziej ze specjalistami. Ci bowiem relatywnie często pracują w oparciu o umowę zlecenie.

W organizacjach pracują najczęściej osoby zatrudnione przez okres minimum 5 lat. W ponad połowie podmiotów pracownicy są równolegle zatrudnieni w innych miejscach. Niemal co drugi pracownik uzyskuje przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w wysokości powyżej 2 000 zł do 4 000 zł, a jedynie 3 osoby na 100 zarabiają więcej niż 6 000 zł brutto.

Wynagrodzenie pracowników pokrywane jest zazwyczaj ze źródeł projektowych, rzadziej z dotacji czy działalności gospodarczej lub działalności statutowej odpłatnej prowadzonej przez organizację.

Zatrudnienie w organizacjach jest atrakcyjne pod względem równego traktowania, atmosfery w pracy, elastycznego czasu pracy oraz prawa do urlopu i wypoczynku. Najmniej atrakcyjnymi wymiarami zatrudnienia są poziom wynagrodzeń oraz inne świadczenia pozapłacowe.

Ponad 3/4 organizacji posiada strategię rozwoju, a średnio co piąty podmiot prowadzi politykę kadrową / politykę awansu zatrudnionych osób. Organizacje zazwyczaj planują politykę kadrową / politykę awansu pracowników w krótkim horyzoncie czasowym (na okres powyżej roku do dwóch lat).

W organizacjach panuje przekonanie o wysokim poziomie kompetencji pracowników. Najczęściej stosuje się takie techniki treningu kompetencji jak praca własna oraz wymiana doświadczeń z osobami realizującymi podobne działania. Mniej niż połowa podmiotów finansuje/współfinansuje udział osób zatrudnionych w różnych formach treningu kompetencji.

Ponad 6 na 10 organizacji dostrzega obecnie potrzebę zatrudnienia pracowników, a co drugi podmiot doświadcza trudności w zakresie rekrutacji osób do pracy. Organizacje najchętniej chciałyby zatrudnić pracowników biurowych i obsługę administracyjną, koordynatorów i specjalistów ds. realizacji projektów, księgowych, fundraiserów oraz opiekunów, wychowawców, instruktorów i trenerów. Najważniejszą trudnością w rekrutacji osób do pracy jest brak środków na zatrudnienie. Ponad połowa organizacji nie planuje zatrudniać nowych osób.

Przeciętnie z jedną organizacją współpracuje 6 wolontariuszy i 2 stażystów. Znacznie częściej w organizacjach podejmuje się działania z wolontariuszami niż ze stażystami. Stażystom natomiast częściej proponuje się kontynuację kooperacji na innych warunkach. Z punktu widzenia dalszej współpracy zarówno w przypadku wolontariuszy, jak i stażystów kluczowe są: poziom ich kompetencji, możliwości finansowe organizacji oraz odczuwana przez podmiot potrzeba zatrudnienia.

W województwie pomorskim organizacji z rocznymi przychodami przekraczającymi 100 000 zł jest mniej niż połowa, ale zauważalnie więcej niż w skali kraju. Znacznie bardziej zasobne w środki finansowe są organizacje zatrudniające pracowników.

Kluczowym źródłem finansowania są środki samorządowe. Duże znaczenie ma też pozyskiwanie darowizn oraz środki pochodzące ze składek członkowskich. W strukturze budżetu istotną rolę pełnią fundusze Unii Europejskiej oraz odpłatna działalność statutowa.

Mniej niż połowa organizacji posiada rezerwy środków finansowych, natomiast blisko 6 na 10 podmiotów doświadcza przerw w płynności finansowej w ciągu roku. Rezerwy środków finansowych przewidziane są najczęściej na krótki, kilkumiesięczny okres. Prawie 4 na 10 organizacji podejmuje aktywność fundraisingową. 1/3 uważa, że skuteczność podejmowanych działań fundraisingowych w organizacji należy ocenić dobrze.

Perspektywa jednostek samorządu terytorialnego

Administracja samorządowa generalnie dobrze ocenia poziom profesjonalizacji organizacji pozarządowych. Ponad połowa reprezentantów samorządu jest zdania, że podmioty z terenu danej gminy / powiatu / województwa nie funkcjonują ani gorzej, ani lepiej niż te z innych obszarów.

Pozytywnie oceniane są działania w wymiarze realizacji przez organizacje zadań publicznych zleczanych przez administrację samorządową oraz w kategorii znajomości potrzeb lokalnych społeczności i umiejętności adekwatnego reagowania na nie. Najniższe wyniki odnotowano w kategoriach oferowania pracownikom atrakcyjnych i stabilnych warunków zatrudnienia, zatrudniania odpowiednio dużej liczby wykwalifikowanych pracowników oraz dysponowania wystarczającą ilością zasobów, by móc sprawnie realizować projekty.

Ogólna ocena warunków współpracy administracji samorządowej z organizacjami pozarządowymi na terenie jednostki samorządu terytorialnego w ciągu ostatnich dwóch lat jest lepsza niż przeciętna. Połowa badanych spodziewa się takich samych, a połowa lepszych warunków współpracy w najbliższej przyszłości.

Przeciętnie jednostka samorządu terytorialnego z obszaru województwa pomorskiego przeznaczyła w 2021 roku 200 000 zł na wykonywanie zadań realizowanych we współpracy z organizacjami pozarządowymi. Największy jest odsetek podmiotów, które przeznaczają na ten cel środki powyżej 100 000 zł do 1 000 000 zł.

W większości jednostek samorządu terytorialnego wyznaczona jest osoba (lub zespół osób) odpowiedzialnych za współpracę z organizacjami pozarządowymi. Popularne jest też doświadczenie treningu kompetencji w zakresie współpracy z organizacjami.

Średni czas na złożenie przez organizację dokumentacji w celu możliwości realizacji zadania publicznego w danej jednostce samorządu terytorialnego wynosi powyżej 22 dni. Odsetek zadań realizowanych przez organizacje w trybie ciągłym (przez cały rok) najczęściej nie przekracza 1/4 wszystkich zadań realizowanych przez podmioty z trzeciego sektora.

Niespełna 1/3 jednostek samorządu terytorialnego podejmuje współpracę z organizacjami w ramach umów wieloletnich. Za ich mocną stroną uważa się przede wszystkim możliwość zapewnienia ciągłości realizacji zadań (w tym: finansowania) i zmniejszenie skali formalności / oszczędność czasu związana z organizacją konkursu. Główną słabością umów wieloletnich są natomiast kwestie indeksacji środków i rosnących kosztów realizacji zadań oraz możliwy słabnący poziom jakości i zaangażowania realizatorów.

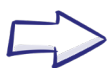
W większości samorządów wspiera się wykonywanie zadania publicznego wraz z udzieleniem dotacji na częściowe dofinansowanie jego realizacji. Relatywnie częste jest też powierzenie wykonywania zadania publicznego wraz z udzieleniem dotacji na sfinansowanie jego realizacji. Rządziej korzysta się z innych formuł współpracy: inicjatywy lokalnej, umowy partnerstwa określonej w ustawie o zasadach prowadzenia rozwoju oraz partnerstwa publiczno-prywatnego.

Tryb konkursowy stosowany jest prawie we wszystkich samorządach. Mniej powszechny jest uproszczony tryb zlecenia zadań publicznych, natomiast zakup usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym stanowi doświadczenie średnio co piątego samorządu. Respondenci wskazali, że najlepiej oceniają zastosowanie trybu konkursowego, nieco gorzej - trybu małych dotacji, a najslabiej - formuły zakupu usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym.

Zaletą trybu konkursowego jest przede wszystkim umożliwienie uczciwej konkurencji na przejrzystych zasadach (14 wskazań). W przypadku trybu małych dotacji i zakupu usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym pozytywnie ocenia się głównie prostotę procedury i możliwość szybkiego reagowania na potrzeby.

Rekomendacje

W oparciu o uzyskany materiał badawczy można sformułować kilka rekomendacji odnośnie do pożądanego kierunku działań, którego celem mogłaby być poprawa stabilności zatrudnienia w trzecim sektorze.



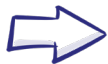
Po pierwsze, warto zachęcać organizacje do bardziej intensywnych działań z zakresu fundraisingu, mających na celu stabilizację kondycji finansowej podmiotów, a co za tym idzie, większą stabilność zatrudnienia.



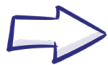
Po drugie, należy wspierać podmioty w trzecim sektorze w procesie budowania strategii i długofalowego myślenia o rozwoju organizacji. Jego kluczowym elementem powinna być polityka rozwoju kadr.



Po trzecie, zasadnicze znaczenie z punktu widzenia rozwoju organizacji będzie mieć położenie akcentu na zwiększenie skali treningu kompetencji. Zdobywanie nowych umiejętności ma docelowo poprawić jakość zarządzania i kondycji organizacji zarówno w krótkiej, jak i długiej perspektywie czasowej.



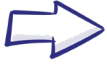
Po czwarte, nacisk powinien zostać położony na uświadamianie administracji samorządowej w zakresie wagi, jaką mają organizacje z perspektywy realizacji zadań publicznych. Wskazane jest podniesienie rangi działań ogniskujących się wokół wsparcia podmiotów z trzeciego sektora w jednostkach samorządu terytorialnego.



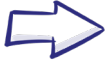
Po piąte, należy zwiększyć udział umów wieloletnich w modelu współpracy na linii samorząd–organizacje pozarządowe. Wymaga to przeemyślenia sposobu zamawiania usług i namysłu nad specyfiką strategii korzystania ze wsparcia organizacji pozarządowych po stronie administracji samorządowej.



Po szóste, warto promować alternatywne do trybu konkursowego modele zlecenia realizacji zadań publicznych. Dotyczy to zarówno trybu małych dotacji, jak i zakupu usług poza trybem konkursowo-dotacyjnym, dla części samorządów formuł nieznanych i niesprawdzonych w praktyce.



Po siódme, warto rozważyć różne formy zintensyfikowania dyskusji o kondycji zatrudnienia w organizacjach pozarządowych. Głos płynący z podmiotów powinien być w większej mierze słyszalny, a docelowo przekładalny na rozwiązania w politykach publicznych.



Po ósme, należy rozwinąć diagnozę w zakresie problemów związanych ze stabilizacją zatrudnienia w organizacjach pozarządowych. Warto w tym celu podjąć realizację badań o charakterze jakościowym (etnograficznym) oraz uwzględnić w nich zróżnicowania między- i wewnątrzregionalne.



Komentarze ekspertów

Piotr Stec – prezes Pomorskiej Sieci Centrów Organizacji Pozarządowych oraz Fundacji MAPA Obywatelska. Perspektywa koordynatora merytorycznego.

Stabilizacja sektora społecznego to stabilizacja zarówno usług, jak i całego systemu społecznego. To, że setki tysięcy ludzi ruszyło na pomoc uchodźcom z Ukrainy nie wzięło się znikąd. To efekt tego, że wiele organizacji od dziesięcioleci realizowało przedsięwzięcia, które budowały taki kapitał społeczny. Jeśli zdamy sobie sprawę z tego, jak funkcjonowalibyśmy dziś jako społeczeństwo, bez tak wykonanej pracy – zorientujemy się, jak ważne jest wzmocnienie III sektora, zapewniające jego pracownikom stabilne warunki zatrudnienia.

Widzę jednak pewne zagrożenia dla stabilizacji zatrudnienia. Jedno z nich polega na zbyt wolnym przesuwaniu środków finansowych z administracji publicznej do organizacji pozarządowych. Mam takie przekonanie, że te samorządy, które postawią na pracę nad stabilizacją NGO rozwiną się bardziej niż inne. Największe zagrożenie, jakie postrzegam, jest jednak zlokalizowane zupełnie gdzie indziej. Ono jest po stronie nas samych, pracowników NGO. Ludzi, którzy muszą redefiniować na nowo to, czym jest organizacja, kto ją tworzy i dla kogo oraz w jaki sposób chcemy nagradzać te osoby, które organizację tworzą i na jakich zasadach chcemy z nimi współpracować.

Naszym zadaniem będą teraz działania uświadamiające organizatorów konkursów prozatrudnieniowych w kwestii zapisów, ale także działania zmierzające do urealnienia np. tabeli stawek w ramach zapisów konkursowych. Chodzi tu o realne, w oparciu o dane rynkowe, uwzględnianie prognozowanych poziomów inflacyjnych, odpowiadające kompetencjom zatrudnianych przez nas osób. Z drugiej strony potrzebne są szkolenia dla kadr zarządzających w zakresie praw i obowiązków podmiotów zatrudniających oraz szkolenia rozwijające poziomy kompetencyjne liderów organizacji. Brak tych kompetencji, brak świadomości funkcjonowania mechanizmów czy rozwiązań, jest jedną z wewnętrznych barier sektora na drodze do odpowiednio dobrze zarządzanej organizacji, stanowiącej atrakcyjne miejsce pracy.

Wreszcie to, co jest niezmiernie ważne na drodze ku stabilizacji zatrudnienia w III sektorze. To podkreślanie tego, jak istotne jest wzmocnianie w dokumentach programowych działań, mających na celu zacieśnianie współpracy międzysektorowej. To rodzaj aktywności, który jest niedoceniany, a pozwala realnie budować dobre warunki do wypracowywania systemowych rozwiązań w zakresie mechanizmów współpracy. Jeśli połączymy to z procesem podejmowania kroków, mających na celu podniesienie jakości procesu konsultacyjnego i treningiem kompetencji organizacji w zakresie sieciowania – mamy już ugruntowaną drogę do osiągnięcia celu.

Tomasz Keler – członek zarządu Centrum Inicjatyw Obywatelskich w Słupsku, a także członek zarządu Pomorskiej Sieci Centrów Organizacji Pozarządowych. Perspektywa pracodawcy.

W Raporcie czytamy, że pracownicy III sektora otrzymują najczęściej wynagrodzenie w widełkach 2000 - 4000 PLN. To, co jest zastanawiające w kontekście stabilizacji zatrudnienia, to limity w kosztach obsługi zadań zleconych - ich sens, źródło (podstawa prawna) i to, jakie są skutki takich zapisów. Jeśli godzimy się bowiem na to, żeby zatrudniać pracowników oferując im wynagrodzenie, które od razu skazuje takiego pracownika na poszukiwanie dodatkowego źródła dochodu, to musimy pamiętać o konsekwencjach. A one są nie tylko bolączką organizacji takich jak łatanie etatów i ograniczona dostępność pracowników w projektach. Martwi to, że samorząd słabo ocenia zlecenie zadań w trybie pozakonkursowym. To jest ten sam samorząd, który określa nam wskazane limity. Ten sam, który powoduje, że realizujemy zadania pomiędzy innymi projektami. Warto zauważyć, że zadania te, są wizytówką samorządów. Beneficjenci tych działań nie pamiętają, jakie NGO stało za organizacją wydarzenia, ale utożsamiają je z konkretnym miastem. Zatem brak stabilności zatrudnienia w organizacjach pozarządowych to także konsekwencje po stronie jednostek samorządu terytorialnego.

Fakt, iż prawie połowa osób w badanych organizacjach uzyskuje przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w wysokości powyżej 2000 PLN do 4000 PLN, oznaczać może znaczną ilość osób zatrudnianych poniżej jednego etatu (w tym w organizacjach pozarządowych „dorabiających”). Nie zawsze będzie to stanowiło problem, ponieważ elastyczność może być cechą zatrudnienia pożądaną zarówno ze strony organizacji, jak i jej pracownika. Jednakże formuła wykonywania określonych zadań poniżej jednego etatu, jak w formach, w których nie istnieje podporządkowanie pracownicze (zlecenie, dzieło), nie unieważnia potrzeb ze sfery socjalnej działalności państwa. Tu przydałaby się pogłębiona analiza parowania tych potrzeb z obciążeniami finansowymi po stronie organizacji oraz zakresu udogodnień socjalnych oferowanych osobom zatrudnionym w tak zwanych elastycznych formach zatrudnienia.

Raport pokazuje bardzo dobrze złożoność budowania stabilnego zatrudnienia w organizacji pozarządowej i relacje we współpracy z samorządem. Wysokość płac czy stałość zatrudnienia w organizacjach, które działają w dużej mierze „od projektu do projektu” na bazie środków samorządowych - zawsze będzie kruchą podstawą rozwoju współpracy między I i III sektorem. Jeśli chcemy budować społeczeństwo obywatelskie całościowo, to z jednej strony musimy budować niezależność finansową organizacji. Z drugiej zaś, musimy budować silne i dobre relacje z samorządami, które są naturalnym partnerem dla NGO. To, co wydaje się być wciąż aktualne i wciąż tak samo istotne, to ciągle podnoszenie kompetencji kadr organizacji pozarządowych. Musimy tworzyć takie warunki pracy w organizacjach, aby pracownik miał przestrzeń do rozwoju swoich umiejętności, mógł się specjalizować. Sposobem na taki rozwój III sektora jest między innymi zawieranie umów wieloletnich, rozwijanie pozakonkursowych form zlecenia zadań publicznych oraz tworzenie i konsekwentna realizacja strategii współpracy trójsektorowej w naszym województwie. Stabilne organizacje to silny i skuteczny partner dla samorządu i biznesu. Silny i skuteczny III sektor to zrównoważony i dynamiczny rozwój naszego regionu.

Agata Kozyr – inicjatorka, założycielka i prezeska fundacji Lęborskie Hospicjum Stacjonarne. Perspektywa zatrudnieniowa NGO z obszaru pomocowego.

Od pięciu lat buduję Lęborskie Hospicjum Stacjonarne siłą wolontariatu. Pracując w projekcie „Ku stabilizacji zatrudnienia w organizacjach pozarządowych”, zyskałam szeroką perspektywę na temat tego, jak funkcjonują pracownicy III sektora i z jakimi problemami przyjdzie mi się mierzyć w momencie podejmowania decyzji o zatrudnianiu osób do zespołu. To, co najbardziej mnie niepokoi w kwestii prowadzenia jednostki świadczącej opiekę paliatywną, to zatrudnianie od projektu do projektu. Nie wyobrażam sobie hospicjum funkcjonującego w taki sposób. Nawet wieloletnie projekty nie stanowią remedium dla tej sytuacji. Pojawia się bowiem problem rozliczania poszczególnych etapów projektu. Jeśli opłacamy w ramach niego pracownika - jak utrzymać go [pracownika] w każdym roku, jeśli 12 miesięcy jest tu pewną fikcją? Jak się nim zaopiekować, kiedy mamy trzy puste miesiące, podczas których czekamy na kolejną transzę? Swoje działania w III sektorze rozpoczęłam od budowania dużego ruchu wolontarystycznego na rzecz zbierania funduszy na budowę hospicjum. Zdobywanie środków pozagruntowych wydaje mi się podstawą do utrzymania organizacji w skali roku. Dziś dla mnie nadal jest to fundament, na którym zbudowałam mury lęborskiego hospicjum i środek, z którego pomocą te mury pięły się ku górze.

Głęboko wierzę, że kiedy nasze hospicjum powstanie, stać nas będzie na zatrudnianie personelu do tego, by świadczyć usługi na jak najwyższym poziomie. Aby to osiągnąć, w opracowywanej strategii zatrudnienia należy w pierwszej kolejności opierać się na pozagruntowych i pozaprojektowych możliwościach finansowania etatów oraz na wdrażaniu narzędzi fundraisingowych, dzięki którym organizacji zostanie zapewniona stabilność finansowa.

**Tadeusz Podymiak - wiceprezes Fundacji Edukacji i Działań Społecznych
w Kartuzach, ekspert trzeciego sektora. Perspektywa prawno-organizacyjna.**

Realizując projekt „Ku stabilizacji zatrudnienia w organizacjach pozarządowych”, nadal spotykamy się z naiwnym przekonaniem, że pracownicy NGO pracują społecznie, więc problem zatrudnienia czy wynagrodzenia za pracę właściwie nie powinien nas dotyczyć.

A jednak to jest praca. NGO są miejscem pracy wykształconych ludzi o szerokich kompetencjach. I te kompetencje są widoczne. Potwierdzają to nasze badania. Z danych wynika wyraźnie, że panuje przekonanie o wysokim poziomie kompetencji pracowników. Uważa tak 87,9% respondentów. Jestem zdania, że merytoryczna praca wykształconych osób wymaga adekwatnego wynagradzania.

Lektura raportu wyraźnie wskazuje na całą listę problemów, z jakimi mierzą się liderzy organizacji pozarządowych w aspekcie zatrudniania pracowników. Lecz gdybyśmy się mieli zatrzymać na wykazaniu tej listy, wskazaniu wniosków z badań – niczego by to nie zmieniło. Dlatego już na etapie projektowania badań staraliśmy się, żeby ich wyniki pokazały nam to, co może być bezpośrednią konsekwencją działań samych organizacji i liderów, a co jest związane z zewnętrznymi okolicznościami, w których NGO funkcjonują. Analizując wyniki i przyglądając się przyczynom sytuacji personelu pomorskich stowarzyszeń i fundacji, doszliśmy w grupie do skromnego wniosku. Organizacje pozarządowe zatrudniające personel są pracodawcą, którego tak jak innych obowiązuje stosowanie Kodeksu Pracy. Znajomość przepisów i przestrzeganie Kodeksu pracy jest według mnie jedną z recept na to, żeby ta część (a przecież duża!) rynku pracy była stabilna. Wystarczy, że zaczniemy stosować obowiązujące zasady. Rozumiem, że żeby to było możliwe, potrzeba innych zmian. Ale niekoniecznie na poziomie zmiany prawa pracy.

Michał Bruski – socjolog, ekspert zarządzania zasobami ludzkimi i polityk publicznych. Perspektywa eksperta pomorskiego rynku pracy.

Wyniki zrealizowanych w ramach projektu badań ilościowych wyraźnie wskazują, że rynek pracy trzeciego sektora jest rynkiem stosunkowo płytkim (niewiele ponad połowa organizacji zatrudnia personel). A jednocześnie wrażliwym ze względu na niestabilne źródła finansowania.

Podstawą świadczenia pracy w organizacjach pozarządowych są umowy o pracę (ok 90%), a zdecydowanie rzadziej organizacje zatrudniają na podstawie umów zlecenia oraz umów o dzieło. Wydaje się, że w tym zakresie sektor nie różni się znacznie od ogólnej sytuacji na rynku pracy. Natomiast tym, co zdecydowanie wyróżnia segment rynku pracy trzeciego sektora, jest dość powszechne równoległe łączenie pracy w danej organizacji z pracą w innym miejscu (niekoniecznie w ramach sektora). To zjawisko dotyczy ponad połowy podmiotów, które wzięły udział w badaniu.

Wskazywałoby to zarówno na elastyczność zatrudnienia oferowanego w sektorze, ale również może oznaczać, że zatrudnienie w (jednej) organizacji pozarządowej jest często niewystarczającym źródłem utrzymania. Ten wątek wymaga pogłębienia w kolejnych badaniach.

Bardzo ciekawe są również wyniki badań w części, w której organizacje pozarządowe oceniały atrakcyjność pracy dla sektora w różnych wymiarach. Najwyżej ocenione zostały te, które związane były z dobrą atmosferą w miejscu pracy i równym traktowaniem pracowników, a także z elastycznością w zakresie wymaganego czasu pracy. Niestety najsłabiej oceniono: poziom wynagrodzeń, stabilność zatrudnienia i szeroko rozumiane perspektywy rozwoju zawodowego. Szczególnie niepokojąca jest niska ocena szans na rozwój zawodowy. W świetle wielu innych badań rynku pracy to właśnie perspektywy rozwojowe decydują w największym stopniu o postrzeganiu danego miejsca pracy jako atrakcyjnego i takiego, z którym pracownik gotów jest związać się na dłuższy czas. Pracodawcy, którzy zaniedbują ten obszar, często doświadczają trudności związanej z wysoką fluktuacją kadr.

Dorota Wiśniewska – koordynatorka Centrum Organizacji Pozarządowych w Malborku. Perspektywa doradczyni formalno-prawnej.

Mnie, jako osobę, która pracuje tylko w trzecim sektorze, zainteresowały odpowiedzi przedstawicieli organizacji pozarządowych, w których jasno wskazali, że o atrakcyjności pracy w organizacji decydują przede wszystkim obszary poza finansowe. Takie jak równe traktowanie, atmosfera w pracy czy elastyczny czas pracy. Są one bardzo zbliżone do mojego postrzegania organizacji jako miejsca pracy. Niestety z uwagi na usytuowanie odpowiedzi związanej z atrakcyjnością wynagrodzeń w NGO na jednym z ostatnich miejsc, dostrzegam niebezpieczeństwo odpływu osób do pozostałych sektorów.

Patrząc na te odpowiedzi poprzez dane, które wskazują jednoznacznie, że zatrudnienie w organizacjach znajdują najczęściej pracownicy merytoryczni - specjaliści, może okazać się to dużym zagrożeniem dla całego III sektora.

Ze stabilnością zatrudnienia wiąże się także rozwój kadry. Wśród odpowiedzi respondentów można zauważyć, że większość wskazuje na korzystanie z treningu kompetencji poprzez pracę własną, wymianę doświadczeń z innymi osobami oraz pracę w zespole projektowym. Na dalszym planie są formy związane ze zdobywaniem wiedzy z zewnątrz. Być może barierą w podejmowaniu studiów czy udziałem w szkoleniach są finanse.

Te dwa składniki - niesatysfakcjonujący poziom wynagrodzeń oraz bardzo zawężone możliwości treningu kompetencji - stanowią ogromne wyzwanie dla sektora pozarządowego. Jeśli organizacje miałyby zostać postrzegane jako stabilny i atrakcyjny pracodawca, muszą w tych obszarach stać się konkurencyjne dla pozostałych sektorów.

W mojej opinii sektor pozarządowy nie będzie nigdy takim samym miejscem pracy, które tworzy biznes czy administracja publiczna. Ale to nie oznacza, że powinien być tym najmniej stabilnym. Przede wszystkim nie powinien zagubić poczucia misji, która jest dla niego charakterystyczna i jest atrakcyjna dla wielu osób poszukujących pracy z sensem. Gdyby sektor pozarządowy był miejscem pracy dla każdego i zatrudniałby osoby, które nie mają poczucia misji, dla których praca ma jedynie gwarantować godne warunki życia, wówczas i organizacje pozarządowe straciłyby na swej misyjności, a do tego nie można dopuścić. Zatem należy zadbać o osoby, które już się zawodowo z sektorem związały i tworzyć takie warunki, które sprawią, że ci, którzy sektor czują, będą mogli godzić pracę z pasją i rozwojem zawodowym.

Krzysztof Mularski - członek zarządu Instytutu Metropolitalnego.

Perspektywa prawna.

W odczuciu organizacji pozarządowych, ograniczenia czy utrudnienia w prowadzeniu działalności zarobkowej (3,44% badanych) oraz formalności związane z korzystaniem ze środków z grantów (3,52% badanych) nie stanowią bardziej odczuwalnego problemu od zbyt wysokiego obciążenia finansowego związanego z działaniem organizacji (3,70% badanych) czy trudności w zdobywaniu funduszy (3,74% badanych). Jednak najbardziej brakuje personelu w obszarze pracowników administracyjno-biurowych, koordynatorów projektów, a także księgowych.

Warto zestawić powyższe okoliczności z danymi wynikającymi z raportu. Z perspektywy jednostek samorządu terytorialnego, współpracujących z organizacjami „dużą wagę przypisuje się do wątków ograniczeń / utrudnień w prowadzeniu działalności zarobkowej, które przez organizacje są określane jako relatywnie mniej istotne”. Perspektywa formalna zawsze będzie ważniejsza dla podmiotów nadzorujących (jednostki samorządu terytorialnego) działalność organizacji pozarządowych, ponieważ nadzór i kontrola obejmuje w zasadniczej części tę perspektywę.

Nie zawsze „jakość” formalności, które stanowią barierę w działaniach organizacji, ale ich „ilość”, staje się dla organizacji problemem. Choć „jakość” i „ilość” są ze sobą powiązane. Potrzeba zatrudnienia osób zajmujących się nimi może wynikać zarówno z jednego, jak i drugiego. Księgowi czy specjaliści do spraw projektów muszą się zmagać z barierami zarówno w wymiarze jakościowym, jak i ilościowym. Jednak zadania pracowników administracyjno-biurowych często, o ile nie wykonują oni równoległe innych zadań, to zakres odnoszący się do ilości spraw do załatwienia. W szczególności dalsze badania w tym obszarze pozwoliłyby określić, jakie to bariery, a także czy problemów tych jest mniej czy więcej w porównaniu z latami ubiegłymi.

Wymagania formalne wielu przedsięwzięć, zwłaszcza tych związanych z prowadzeniem działalności odpłatnej czy gospodarczej oraz zatrudnianiem pracowników, ustanawiane są poprzez przepisy prawne. Jednak są koniecznością nie do uniknięcia i jako część rzeczywistości, z którą należy się zmierzyć, nie stanowią problemu „blokującego” działalność. Najczęściej to jednak brak funduszy, okoliczność, że „należy zapłacić” za określone czynności, stanowi problem w rozwoju.

Ułatwienia takie jak ustabilizowanie kondycji finansowej podmiotów (wniosek 1) i niezależnienie się od źródeł wyłącznie projektowych, mogłyby stanowić jeden ze środków zaradczych.

Z perspektywy przepisów prawa, do istoty organizacji pozarządowych należy ich cel niezarobkowy (art. 2 ust. 1 ustawy - Prawo o stowarzyszeniach: „Stowarzyszenie jest dobrowolnym, samorządnym, trwałym zrzeszeniem o celach niezarobkowych.”; art. 1 ustawy o fundacjach: „Fundacja może być ustanowiona dla realizacji zgodnych z podstawowymi interesami Rzeczypospolitej Polskiej celów społecznie lub gospodarczo użytecznych” i art. 5 ust. 5 tej ustawy: „Fundacja może prowadzić działalność gospodarczą w rozmiarach służących realizacji jej celów.”). Przepisy prawa uwydatniają cele społecznie użyteczne i niezarobkowe, a ewentualne „zarobkowanie” powinno być podporządkowane celom.

Jeszcze przed pogłębieniem badań i dalszymi wnioskami, należy zwrócić uwagę na mylne, lecz często występujące w organizacjach, podmiotach zewnętrznych i wśród społeczeństwa, rozumienie istoty „celów niezarobkowych”. Nie oznaczają one obowiązku zatrudniania wyłącznie wolontariuszy i osób niewynagradzanych za pracę; nie oznaczają zakazu gromadzenia funduszy, budowania kapitału żelaznego. Forma współpracy z organizacjami pozarządowymi oparta o wolontariat jest określona w przepisach prawa jako możliwość (na zasadzie wspomaganie i ograniczona jest wyłącznie do tej sfery działalności, która nie jest działalnością gospodarczą). Z tej możliwości szeroko korzystają organizacje, ponieważ jak ukazano w raporcie: „zdecydowanie najważniejszym powodem, dla którego wolontariusz czy stażysta nie zostają zatrudnieni, jest brak możliwości finansowych [...]”.

Cecha „niezarobkowości” organizacji nie oznacza też zakazu gromadzenia funduszy jako kapitału żelaznego czy przeznaczonego do wydatkowania w późniejszych okresach. Jak wskazano w raporcie, stabilizacja kondycji finansowej podmiotów przełożyć się może na większą stabilność zatrudnienia. Zasadnicza treść wspomnianej cechy oznacza, że - z perspektywy formalnej - w stowarzyszeniach i fundacjach wszelka działalność zarobkowa z istoty rzeczy służy wspomnianym celom społecznie użytecznym lub celom niezarobkowym. Natomiast cele te, aby były realizowane, powinny być finansowane z dozwolonych form działalności zarobkowej. W mojej ocenie, formy tego zarobkowania nie powinny różnić się od innych form, którymi dysponują podmioty pozostałych sektorów. Przykładowo, rozważyć należy możliwość bezpośredniego podziału dochodów pomiędzy osoby zaangażowane w działalność (nie tylko jako część wynagrodzenia) lub między poszczególnymi rodzajami działalności (jako część kosztów).

Właśnie ze względu na przeznaczenie środków (wspominane już cele, zgodne z podstawowymi interesami Rzeczypospolitej i cele niezarobkowe), zasadne jest wprowadzanie jak największej ilości ułatwień, ulg i preferencji w tym zakresie.

Marta Kosińska - psycholożka, doradczyni i trenerka NGO, autorka projektu "Naprawdę nie masz wpływu? Ku stabilnemu zatrudnieniu w organizacjach pozarządowych". Perspektywa psycholożki.

Spójrzmy na wyniki raportu jeszcze raz. Popatrzmy na nie tak, jakbyśmy widzieli za nimi człowieka. Przyjmijmy, że ma na imię Paweł. Dane wyraźnie wskazują, że jego wynagrodzenie jest... niskie. Czy miesięczne zarobki netto pomiędzy 1400 a 3000 złotych pozwalają mu na spokojne utrzymanie się? Wątpliwe. Ponadto Paweł wie, że prognozy finansowe dla organizacji, w której pracuje, nie są pewne. Wszechobecny w NGO problem pozyskania funduszy dotyczy też jego miejsca pracy. Ciężko więc mówić o jakiegokolwiek nadziei na poprawę sytuacji. Pojawiające się w co trzeciej organizacji problemy z płynnością finansową dodatkowo zaburzają jego poczucie bezpieczeństwa. Paweł nie ma jednak czasu się zatrzymać i zastanowić, bo musi pracować w szybkim tempie. Obowiązków i tak zawsze jest za dużo. Oczywiście jego organizacja bardzo chce - i potrzebuje - zatrudnić więcej pracowników. Jednak nie ma na to pieniędzy.

Pamiętajmy, że Paweł to człowiek, którego kompetencje zawodowe są wysokie lub bardzo wysokie. Oczywiście, ceni swoje miejsce pracy za przyjazną atmosferę i elastyczny czas pracy. Można się domyślić, że czerpie z niego poczucie sensu, a wykonywane zadania są spójne z jego wartościami.

Logika nam jednak podpowiada, że ten człowiek ani sensu, ani wartości nie włoży do garnka. Tym bardziej nie zapłaci nimi za rosnące ceny gazu. Prędzej czy później, będzie szukał dodatkowych źródeł utrzymania. W końcu będzie przeznaczal swój czas na pracę również w innych miejscach - jak ponad 54% innych pracowników pomorskich NGO. Możliwe też, że chronologia zatrudnienia była odwrotna, bo akurat on jest w stanie pracować na rzecz sektora obywatelskiego właśnie dlatego, że główne źródło utrzymania ma gdzie indziej.

Żyjemy w niepewnych czasach: pandemia, inwazja Rosji na Ukrainę i rosnąca inflacja są niepokojącymi faktami. Z którego miejsca swojego zatrudnienia zrezygnuje Paweł w obliczu kryzysu? Rozsądek mówi: zostaw niepewne zatrudnienie w organizacji pozarządowej.

Dane uzyskane w omawianym raporcie stanowią spójną całość z innymi, ogólnopolskimi badaniami. Obecne od wielu lat trudności organizacji pozarządowych w pozyskiwaniu funduszy, doświadczanie presji, by pracować więcej w połączeniu z wyczerpaniem i wypaleniem zawodowym sugerują, dlaczego Polacy coraz rzadziej angażują się w działania na rzecz społeczeństwa. Dlaczego w III sektorze występuje rotacja pracowników, ich odpływ na rzecz pracy w innych sektorach oraz niechęć do pełnienia funkcji zarządczych w NGO.

Musimy to zmienić. Zastanówmy się, co możemy zrobić, by zapewnić Pawłowi i wszystkim innym Piotrom i Aniom z dziesiątek tysięcy organizacji pozarządowych w Polsce godne wynagrodzenie i stabilne warunki pracy. A możemy wiele.

Między innymi: u liderów i liderek NGO wykształcić kompetencje pozyskiwania funduszy z różnych źródeł, w konkursach o środki publiczne wprowadzić konieczność realizacji działań na rzecz trwałości organizacji czy choćby usprawnić rozliczanie kosztów zadań, na przykład wprowadzając ryczałt. Jeśli chcemy, by organizacje pozarządowe wciąż skutecznie pomagały, to najwyższy czas, by te i inne rozwiązania wdrożyć.

Spis grafik, tabel i wykresów

Wykres 1. Status prawny organizacji.

Wykres 2. Subregion, na terenie którego zlokalizowana jest organizacja.

Wykres 3. Teren, na jakim prowadzone są działania organizacji.

Wykres 4. Rok rejestracji organizacji .

Wykres 5. Lokalizacja organizacji w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

Wykres 6. NGO: Charakter działań organizacji wykonywanych w ciągu ostatnich 2 lat || JST: Zakres merytoryczny współpracy podejmowanej przez jednostkę samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi w ciągu ostatnich 2 lat.

Wykres 7. Zakres, w jakim poszczególne problemy były odczuwalne w życiu organizacji w ciągu ostatnich 2 lat – porównanie perspektywy NGO i JST (wartości średnie).

Wykres 8. Zakres, w jakim poszczególne problemy były odczuwalne w życiu organizacji w ciągu ostatnich 2 lat – porównanie perspektywy NGO i JST (wartości średnie).

Wykres 9. Ocena warunków działania organizacji w ciągu ostatnich 2 lat i perspektyw na kolejne miesiące 2022 roku.

Wykres 10. Ocena warunków działania organizacji w ciągu ostatnich 2 lat w podziale na zatrudnienie osób w organizacji

Wykres 11. Ocena perspektyw na kolejne miesiące 2022 roku w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

Wykres 12. Liczba osób zatrudnionych w organizacji na danym stanowisku (wartości średnie).

Wykres 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) osoby zatrudnionej w organizacji.

Wykres 14. Atrakcyjność pracy w organizacji w wybranych obszarach (wartości średnie .

Wykres 15. Posiadanie przez organizację strategii rozwoju.

Wykres 16. Horyzont czasowy, w jakim planuje się politykę kadrową / politykę awansu pracowników.

Wykres 17. Korzystanie z różnych formuł treningu kompetencji (wartości średnie).

Wykres 18. Finansowanie/współfinansowanie udziału osób zatrudnionych w różnych formach treningu kompetencji.

Wykres 19. Zakres, w jakim organizacja finansuje / współfinansuje udział osób zatrudnionych. w różnych formach treningu kompetencji.

Wykres 20. Dostrzeganie trudności w rekrutacji pracowników w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

Wykres 21. Czynniki, które stanowią obecnie problem w rekrutacji osób do pracy (wartości średnie).

Wykres 22. Czynniki, które stanowią obecnie problem w rekrutacji osób do pracy w podziale na zatrudnienie osób w organizacji (wartości średnie).

Wykres 23. Charakterystyka współpracy organizacji z wolontariuszami i stażystami.

Wykres 24. Orientacyjna wielkość rocznych przychodów organizacji. Porównanie danych dla woj. pomorskiego (2021) i Polski (2020).

Wykres 25. Orientacyjna wielkość rocznych przychodów organizacji w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

Wykres 26. Źródła finansowania, z jakich organizacja korzystała w 2021 roku oraz % budżetu organizacji w 2021 roku w ramach poszczególnych źródeł.

Wykres 27. Źródła finansowania, z jakich organizacja korzystała w 2021 roku w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

Wykres 28. Posiadanie przez organizację rezerw finansowych i doświadczanie przerw w płynności finansowej.

Wykres 29. Posiadanie przez organizację rezerw finansowych i doświadczanie przerw w płynności finansowej w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

Wykres 30. Częstotliwość, z jaką zdarzało się, że organizacja nie była w stanie zapłacić w terminie należności za pracę na jej rzecz, dostarczone towary lub usługi.

Wykres 31. Fundraising w organizacjach pozarządowych w podziale na zatrudnienie osób w organizacji.

Wykres 32. Typ jednostki samorządu terytorialnego.

Wykres 33. Subregion, na terenie którego zlokalizowana jest jednostka samorządu terytorialnego.

Wykres 34. Ogólna ocena poziomu profesjonalizacji organizacji działających na terenie jednostki samorządu terytorialnego w porównaniu z innymi jednostkami samorządu terytorialnego.

Wykres 35. Ocena sposobu funkcjonowania organizacji działających na terenie jednostki samorządu terytorialnego (wartości średnie).

Wykres 36. Ogólna ocena warunków współpracy administracji samorządowej z organizacjami na terenie jednostki samorządu terytorialnego w ciągu ostatnich 2 lat.

Wykres 37. Oczekiwania odnośnie do warunków współpracy administracji samorządowej z organizacjami na terenie jednostki samorządu terytorialnego kolejnych miesiącach 2022 roku.

Wykres 38. Kwota, jaką jednostka samorządu terytorialnego przeznaczyła w 2021 roku na realizację zadań realizowanych we współpracy z organizacjami.

Wykres 39. Wyznaczenie w jednostce samorządu terytorialnego osoby lub zespołu osób odpowiedzialnych za współpracę z organizacjami oraz trening kompetencji pracowników w zakresie współpracy z organizacjami (np. udział w szkoleniach).

Wykres 40. Odsetek zadań realizowanych przez organizacje na terenie jednostki samorządu terytorialnego w trybie ciągłym (przez cały rok).

Wykres 41. Podejmowanie współpracy z organizacjami w ramach umów wieloletnich.

Wykres 42. Formy współpracy finansowej z organizacjami pozarządowymi, z których jednostka samorządu terytorialnego korzystała w ciągu ostatnich 2 lat.

Wykres 43. Ocena zastosowania przez jednostkę samorządu terytorialnego współpracy z organizacjami w ramach określonych trybów (wartości średnie).

Tabela 1. Rodzaj umowy, na podstawie której obecnie zatrudnione są w organizacji osoby (dane w %).

Tabela 2. Stanowiska, na jakie organizacja chciałaby obecnie zatrudnić osoby.

Tabela 3. Mocne i słabe strony podpisywania wieloletnich umów z organizacjami.

Tabela 4. Pozytywna ocena zastosowania przez jednostkę samorządu terytorialnego współpracy z organizacjami w ramach określonych trybów.

Niestabilność zatrudnienia w organizacjach pozarządowych jest jednym z największych i najczęstszych problemów zgłaszanych przez pracowników NGO. Wskazują na to twarde dane płynące z raportów badawczych i eksperckich opracowań. Co więcej, u ponad połowy aktywnych NGO niestabilność zatrudnienia generuje realnie zagrażające ich istnieniu trudności.

W odpowiedzi na takie sytuacje powstał nasz projekt „Naprawdę nie masz wpływu? Ku stabilnemu zatrudnieniu w organizacjach pozarządowych”. Zakłada on powołanie w trzecim sektorze i wzmocnienie ruchu sojuszniczego, który wpłynie na kształtowanie się zachowań liderów i pracowników kolejnych organizacji pozarządowych. Prowadzone przez nas badania służą zebraniu dobrych praktyk i wypracowaniu rekomendacji na rzecz stabilności zatrudnienia w NGO. Partnerem w projekcie jest Pomorska Sieć Centrów Organizacji Pozarządowych. Działania obejmują teren województwa pomorskiego.

ISBN: 978-83-916936-9-8