

Raport potrzeb i możliwości podmiotów integracyjno-społecznych województwa dolnośląskiego



Opracowanie:

Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych DELTA PARTNER

Wrocław – Cieszyn, 2010

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**DOLNY
ŚLĄSK**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

1. Streszczenie	3
2. Wprowadzenie	19
2.1. Opis zastosowanej metodologii.....	20
3. Struktura próby.....	23
4. Opis wyników badań.....	25
4.1. Forma prawna.....	25
4.2. Okres działalności podmiotów integracyjno-społecznych	26
4.3. Zakres terytorialny działalności	28
4.4. Zatrudnienie w podmiotach integracyjno-społecznych.....	30
4.5. Wolontariat.....	35
4.6. Pozyskiwanie środków zewnętrznych.....	38
4.7. Obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych	43
4.8. Formy działania organizacji	47
4.9. Uczestnictwo w życiu publicznym.....	52
4.10. Potencjał organizacyjny	57
4.10.1. Wielkość organizacji	57
4.10.2. Zarząd.....	60
4.10.3. Osoby działające w podmiotach integracyjno-społecznych.....	68
4.10.4. Samoocena działalności podmiotów integracyjno-społecznych	72
4.10.5. Budżet podmiotów integracyjno-społecznych	75
4.10.6. Konkurencja	80
4.12. Bariery rozwoju podmiotów integracyjno-społecznych	81
4.13. Podstawowe potrzeby organizacji	88
4.14. Problemy społeczne i wyzwania dla NGO.....	91
4.15. Zapotrzebowanie na wsparcie instytucjonalne.....	97
5. Wnioski i zalecenia	99
6. Aneks	123
6.1. Ankieta CATI.....	123
6.2. Ankieta ID	130
Spis wykresów.....	136
Spis tabel	138

1. Streszczenie

Projekt „Raport potrzeb i możliwości podmiotów integracyjno-społecznych województwa dolnośląskiego” był przedsięwzięciem realizowanym przez Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego. Jednostką odpowiedzialną merytorycznie za jego powstanie był Wydział Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi, do którego zadań należy m.in. prowadzeniu badań w obszarze działalności pożytku publicznego.

Przedmiotem badania były podmioty integracyjno-społeczne, w szczególności: instytucje pozarządowe, organizacje pozarządowych oraz podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z jednostkami samorządu terytorialnego i z innymi podmiotami polityki społecznej. Zwrócono uwagę również na współpracę tych organizacji z instytucjami publicznymi, przez które w badaniu rozumiano wszystkie podmioty należące do sektora finansów publicznych.

Wykorzystano trzy narzędzia badawcze, w szczególności:

1. Wywiad CATI (Computer Assisted Telephone Interview), próba reprezentatywna N=800;
2. Indywidualne wywiady pogłębione z celowo wybranymi liderami organizacji integracyjno-społecznych, próba N=30.
3. Zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami organizacji pozarządowych działających na terenie Dolnego Śląska; dwa badania przy próbie N=10.

Na reprezentatywną próbę wojewódzką składały się organizacje działające w poszczególnych podregionach województwa, a ich liczebność została wyznaczona na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2009 rok. Udział organizacji działających w poszczególnych podregionach w całości próby badawczej rozkładał się następująco:

- Podregion jeleniogórski – 161 podmiotów (20% próby),
- Podregion legnicko – głogowski – 112 podmiotów (14% próby),
- Podregion wałbrzyski – 163 podmiotów (20% próby),
- Podregion wrocławski – 124 podmiotów (16% próby),
- Podregion m. Wrocław – 240 podmiotów (30% próby).

Zastosowane kryteria podziału próby badawczej na podregiony pozwoliły na dokonanie analizy porównawczej poprzez uzyskanie statystycznej reprezentacji organizacji nie tylko dla ogółu województwa (NUTS 2), ale również na poziomie podregionów (NUTS 3). Dobór prób

badawczych zagwarantował odpowiedni poziom ufności wyników badania (0,95) oraz odpowiednio niski błąd statystyczny, nie przekraczający wartości 5%. W ramach badania dodatkowo wykorzystano metodę U2 oraz Prove it!, zwiększającą skuteczność podjętych działań. Całość badania przeprowadzono w okresie od 3 września do 31 października 2010 roku.

Podjęte prace badawcze pozwoliły na wskazania następujących cech podmiotów integracyjno-społecznych:

1. Zdecydowana większość, bo niemal 84% wszystkich badanych organizacji pozarządowych Dolnego Śląska, to stowarzyszenia. W drugiej kolejności reprezentowane w próbie badawczej były fundacje, stanowiące blisko 13% badanych podmiotów. Najmniejszą część próby badawczej – średnio jeden na tysiąc podmiotów – stanowiły spółdzielnie.
2. Ponad 46% badanych podmiotów posiada status organizacji pożytku publicznego. Rozkład tej cechy jest bardzo symetryczny.
3. Wśród badanych organizacji pozarządowych, ponad 40% to podmioty z najdłuższym stażem – działające od co najmniej dekady. Licznie reprezentowane były również organizacje działające od sześciu do dziesięciu lat – średnio co czwarta z nich ma taki staż. Najmniejszą częścią badanych podmiotów były NGO, które działalność rozpoczęły w bieżącym roku kalendarzowym. Warto zwrócić, uwagę, że podmioty działające do trzech lat stanowią 21,7% wszystkich badanych.
4. Zakres działania większości badanych organizacji to najbliższa okolica – ponad 30% respondentów jako główny obszar działalności wskazała swoją gminę, miasto lub wieś. Średnio co czwarta badana instytucja działa na terenie całego kraju, a tylko niespełna 9% to podmioty o zasięgu europejskim lub ogólnosiątkowym. Na działaniach lokalnych, dotyczących wyłącznie najbliższego sąsiedztwa, skupia się zaledwie 4% badanych NGO.
5. Trzy czwarte badanych organizacji pozarządowych to podmioty niezatrudniające ani jednego pracownika etatowego. Od jednego do trzech pracowników zatrudnionych jest w nieco ponad 12% organizacji. Największe NGO, zatrudniające na etacie ponad pięćdziesiąt osób, stanowiły zaledwie 1,4% wszystkich badanych podmiotów. Dane te pokazują, jaką barierą w działaniu dla tych podmiotów, w szczególności finansową, jest stałe zatrudnienie etatowych pracowników.
6. Z racji braku możliwości zapewnienia stałego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, NGO decyduje się na wybór umów cywilno-prawnych czy zlecenia,. Wykorzystanie tych form kształtowania stosunku pracy jest częstsze, ale pomimo tego ponad dwie trzecie

wszystkich przebadanych organizacji pozarządowych nie zatrudnia żadnego pracownika w takiej formie. Blisko co szósta z nich ma pięć takich stanowisk. Pięć procent zatrudnia w takiej formie od 4 do 5 osób, a pół procenta więcej – od 6 do 10 osób.

7. Zdecydowana większość organizacji współpracuje z wolontariuszami – taką odpowiedź wskazało ponad 61% podmiotów. Najwięcej NGO określiło liczbę wolontariuszy na poziomie od 21 do 50 (14,7%), którą ocenić należy jako dużą; na podobnym poziomie kształtował się udział odpowiedzi od 6 do 10 (14,1%) oraz 11 – 20 (13,5%). Aktywność w zakresie współpracy z wolontariuszami, określić należy jako wysoką.

8. 13% z biorących udział w badaniu organizacji pozarządowych realizuje obecnie projekty dofinansowane z funduszy europejskich. Pozostałe 87% nie realizuje takich projektów. Wskaźnik ten uznać należy za stosunkowo niski i wskazujący jednocześnie na ograniczone możliwości aplikowania o takie środki. Z kolei blisko połowa badanych organizacji pozarządowych to podmioty o dużym doświadczeniu w realizacji projektów finansowanych z dotacji JST – 49,9% respondentów przyznało, że uzyskali już kilka razy takie wsparcie. Blisko co czwarta organizacja nie korzystała jednak z dotacji JST i nie zamierza się o nie starać. Zdecydowana większość NGO nie korzysta z dotacji rządowych.

9. Składki członkowskie są zdecydowanie najpopularniejszym sposobem finansowania działalności NGO. W ten sposób środki zdobywa prawie 70% badanych organizacji, jednak zazwyczaj nie są to sumy znaczące. Prawie połowa NGO uzyskuje przychód z darowizn i odpisów podatkowych. Dość popularnym sposobem pozyskiwania środków finansowych wśród organizacji pozarządowych jest również prywatny sponsoring. Na podstawie wyników badania można przyjąć, że dolnośląskie organizacje pozarządowe praktycznie nie pozyskują środków z własnej działalności gospodarczej.

10. Najczęściej wskazywanym obszarem działalności dolnośląskich NGO jest edukacja i oświata – ponad 45% badanych organizacji zajmuje się tą tematyką. Liczna grupa to również podmioty koncentrujące się na aktywności związanej ze sportem i turystyką – blisko 41% respondentów wskazało na ten obszar. Średnio, co trzecia dolnośląska organizacja pozarządowa działa w obszarze pomocy społecznej (31%), a zbliżona grupa – kultury i sztuki (30%). Najrzadziej wspominane obszary działalności organizacji pozarządowych na Dolnym Śląsku można najogólniej określić mianem makrospołecznych – są to państwo, prawo, polityka, grupy zawodowe, gospodarka i finanse.

11. Badane organizacje w różnym stopniu uczestniczą w działalności publicznej. Najczęściej biorą one udział w spotkaniach otwartych z lokalnymi władzami samorządowymi – ten typ

działalności publicznej deklaruje blisko 64% badanych podmiotów. Wśród popularnych form działań publicznych i samorządowych wyróżnić można również udział w konsultacjach społecznych Programu Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi (uczestniczy w nich 41% badanych podmiotów) oraz uczestnictwo w sesjach samorządu, wskazywane przez 40% NGO. Najmniej popularne formy działalności publicznej to branie udziału w komisjach konkursowych w sprawie dotacji gminy lub powiatu (19% wskazań), uczestnictwo w Lokalnej Radzie Pożytku Publicznego (16%) oraz w dyżurach radnych (15%).

11. Blisko połowa badanych podmiotów określiło wielkość swoich organizacji jako małe, a 19% jako bardzo małe. Organizacje średnie to blisko 23,1%. Jednocześnie co dziesiąty NGO opisał swoją organizację jako dużą lub bardzo dużą. Rozdrobnienie organizacji jest, jak można przypuszczać, przejawem tworzącego się społeczeństwa obywatelskiego.

12. Większość organizacji bardzo dobrze ocenia swoje działania i kompetencje. Niemal 90% organizacji oceniło wiedzę fachową i kompetencje swoich kadr jako bardzo dobre lub dobre. Podobnie dużo (85%) organizacji oceniło jako bardzo dobrą lub dobrą jakość świadczonych przez siebie usług. Aż 80% NGO wysoko i bardzo wysoko ocenia uznanie, jakim się cieszy w społeczności, w której działa. Podobny procent organizacji jest przekonanych o wysokiej lub bardzo wysokiej skuteczności swoich działań i umiejętności zarządzania organizacją. Około 65% biorących udział w badaniu podmiotów dobrze współpracuje się z podobnymi organizacjami, zaś 60% uważa, że dobrze lub bardzo dobrze układa się ich współpraca z samorządami.

13. Najczęściej wskazywaną przez NGO bariera rozwojową były skomplikowane formalności, związane z uzyskaniem dotacji. Odpowiedź „zdecydowanie tak” i „tak” wybrało w tej kategorii aż 71% NGO. Drugą największą bolączką organizacji pozarządowych jest biurokracja administracji publicznej. Na tę przeszkodę wskazało 67% respondentów. Trzecią przeszkodą w realizacji celów organizacji jest według badanych zła sytuacja finansowa organizacji. Taką odpowiedź wskazało 65% respondentów.

16. Pytani o najpilniejsze wydatki, na które przeznaczono by ewentualne dodatkowe środki w budżecie organizacji, respondenci w pierwszej kolejności wskazywali zakup sprzętu związanego z obszarem działania organizacji – wskazało go 43% badanych. W drugiej kolejności na liście potrzeb pojawiły się szkolenia dla personelu organizacji, wskazane przez 31% respondentów oraz inwestycja w siedzibę organizacji (powiększenie, remont itp.) - 30% wskazań. Najrzadziej wskazywane potencjalne wydatki to podwyższenie zarobków personelu organizacji (10% wskazań), zakup specjalistycznych usług (9%) oraz założenie lokaty (1,4%).

17. Zdecydowana większość badanych organizacji pozarządowych na Dolnym Śląsku – niemal dwie trzecie – uważa, że na terenie ich działalności potrzebna jest instytucja typu Centrum Wspierania NGO. 29% badanych nie potrzebuje pomocy ze strony tego typu organizacji, natomiast 6% nie ma na ten temat żadnej opinii.

Uzyskane dane pozwoliły na sformułowanie wymienionych poniżej wybranych wniosków:

1. Zaobserwowano duże zróżnicowanie pomiędzy organizacjami z poszczególnych podregionów, zarówno w zakresie ich potencjału, obszarów działania czy zasobów ludzkich i technicznych. Taki stan rzeczy powinien przyczynić się również do różnicowania wsparcia dla NGO.

2. Udział organizacji pożytku publicznego w ogólnej liczbie badanych podmiotów systematycznie rośnie i jest wysoki. Jednocześnie organizacje te nie do końca wykorzystują możliwości, jakie stwarza chociażby „1%” dla pozyskiwania środków na działalność statutową. Mają one w szczególności problem w budowaniu świadomości społecznej w obszarze przekazywania środków w ramach 1% na organizacje lokalne. Wydaje się, że działania w tym obszarze mogłyby być przedmiotem wspólnej akcji NGO z terenu Dolnego Śląska, wspieranej także przez samorząd. Badane podmioty same zauważają, że środki te nie stanowią wsparcia dla małych organizacji, dla których byłyby szczególnie istotne.

3. Młode, niewielkie organizacje mają co raz większe problemy z rozpoczęciem działalności. Wynika to przede wszystkim z trudności organizacyjnych, administracyjnych itp. Wydaje się, że oprócz wsparcia infrastrukturalnego na poziomie funkcjonujących inkubatorów dla podmiotów ekonomii społecznej (choć ich liczba ciągle nie jest wysoka), jako przydatne należałoby uznać szkoleniowe „pakiety startowe” dla tych podmiotów z obszaru księgowości, prawa itp., zlokalizowane bezpośrednio w regionie.

4. Dominujący lokalny zakres działania podmiotów integracyjno-społecznych w regionie uznać należy za dużą korzyść. Wrośnięcie organizacji w bezpośrednio otoczenie i realizowanie w nim swoich zadań statutowych jest szczególnie korzystne. Powinno to również zachęcać do intensywniejszej współpracy samorządu z NGO.

5. Zatrudnienie, w szczególności w ramach umowy o pracę, jest jednym z podstawowych problemów NGO. Bariera ta wynika przede wszystkim ze sposobu finansowania organizacji. Tylko niewielka ich część korzysta ze wsparcia funduszy unijnych, a co za tym idzie finansuje etaty poprzez wsparcie zewnętrzne. Dotacje samorządowe w większości przypadków nie pozwalają, jak można przypuszczać, na zatrudnianie pracowników

etatowych. Warto tu podkreślić, że blisko połowa zatrudniających podmiotów finansuje co najmniej jednego pracownika z zewnętrznego źródła. Pokazuje to pewien mechanizm, w którym podmioty stabilne (mające pracowników) są w stanie ubiegać się o dotacje i wspierać swój dalszy rozwój. Znacznie trudniejszą sytuację mają podmioty małe, nie mające pracowników etatowych. Podstawowe problemy w obszarze zatrudnienia to: zauważalny brak chętnych do pracy, oczekiwanie zarobków przekraczających możliwości przeciętnego NGO, fundusze unijne psują rynek (rosną wymagania potencjalnych uczestników). Problemy kadrowe NGO co raz częściej są takimi samymi, jak innych graczy na rynku pracy. Z drugiej strony pozostaje – znacznie zresztą liczniejsza – grupa organizacji, która swoją działalność opiera na pasji, zainteresowaniach czy potrzebach swoich członków. W ich wypadku zatrudnienie nawet w ramach umowy zlecenie jest wyzwaniem.

6. Zdecydowana większość organizacji współpracuje z wolontariuszami – taką odpowiedź wskazało ponad 61% podmiotów. Aktywność w zakresie współpracy z wolontariuszami określić należy jako wysoką, w szczególności zaskakuje potencjał do angażowanie stosunkowo dużej liczby osób kooperujących z poszczególnymi NGO. Jednocześnie jednak podmioty te skarżą się na kryzys wolontariatu, skracanie się okresu współpracy.

7. Dodatkowo ciekawą obserwacją, wynikającą z przeprowadzonego badania jest fakt, że organizacje zatrudniające pracowników etatowych znacznie częściej deklarują, że nie posiadają żadnego wolontariusza.

8. W ponad 60% organizacji działają osoby z kompetencjami menedżerskimi. W pozostałych 40% brak jest takich osób. Sytuacja ta pozostawia duże pole do działań szkoleniowych – kadra zarządzająca NGO wydaje się być odpowiednim beneficjentem projektów w tym zakresie.

9. Wskazać należy na konieczność podejmowania działań, które przyczynią się do dalszego procesu budowania społeczeństwa obywatelskiego. Można kolokwialnie stwierdzić, iż w młodszym pokoleniu dostał on „zadyszki”. Oferta organizacji nie jest dla osób poniżej 30 roku życia atrakcyjna, działalność w organizacjach ma z reguły wymiar sporadyczny (choć na pewno ważny, co obrazują realizowane duże akcje charytatywne). Konieczne jest podjęcie działań, które znowu zwiększą znaczenie wolontariatu, a przez to w dłuższej perspektywie czasowej także liczbę młodych członków.

10. Organizację skupiające kobiety są trwalsze i większe.

11. Udział osób z wyższym wykształceniem działających w ramach podmiotów integracyjno-społecznych jest wyższy niż ma to miejsce w skali ogólnopolskiej. Z jednej strony wskaźnik

ten nie zaskakuje, z drugiej pokazuje szerokie pole do działania w zakresie budowania świadomości społecznej w grupach o niższym wykształceniu i ich aktywizowaniu do działalności w obszarze trzeciego sektora.

12. Pośrednią przyczyną niewystarczającego potencjału organizacji pozarządowych w dziedzinie kapitału ludzkiego są spore kłopoty związane z finansowaniem bieżącej działalności organizacji trzeciego sektora.

13. Wskazanim byłoby rozszerzenie bazy finansowania działań organizacji pozarządowych na przykład poprzez skonstruowanie mechanizmu ułatwiającego nawet małym organizacjom aplikowanie po środki pomocowe z Unii Europejskiej. Działalność taka mogłaby mieć formę pomocy przy sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych i konsultacji na różnych etapach procesu aplikacyjnego.

14. Najbardziej „niedoinwestowanymi” technicznie organizacjami są podmioty małe, wśród których niemal połowa deklaruje, że nie jest z tego powodu w stanie osiągnąć stojących przed organizacją celów. Może zaskakiwać fakt, że kolejną grupą zgłaszającą niedostateczny potencjał techniczny są największe organizacje.

15. Jako szczególnie istotne z punktu widzenia kształtowania rozwoju lokalnego należy ocenić brak zaangażowania podmiotów integracyjno-społecznych w działalność Rad Pożytku Publicznego. Pomimo deklarowania, i wysokiej ocenie, współpracy z samorządem przez dużą część NGO, nie wykorzystują one podstawowego, z punktu widzenia prawa, narzędzia do budowania stałej współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego. Brak zaangażowania w tą działalność wynika zapewne z podejścia do niej obu stron, niemniej budowa przeświadczenia o wadze tego organu powinna być ważnym elementem tworzenia świadomości własnych praw organizacji pozarządowych. Możliwe, że należy się zająć przeformulowaniem sposobu współpracy w ramach RPP.

16. Organizacje pozarządowe zdają sobie prawdopodobnie sprawę z faktu, że są „skazane” na współpracę z lokalnym samorządem. Świadczyć o tym może fakt, że właśnie administracja samorządowa jest jednym z głównych źródeł finansowania działalności, wskazywanym przez NGO. Współpraca ta oceniana jest jako dobra.

17. Zwraca uwagę fakt, że podmioty trzeciego sektora służą podobnym jednostkom pomocą w zakresie kompetencji, wiedzy i doświadczenia, jednak incydentalnie tylko udzielają im wsparcia finansowego – ta forma działania NGO jest najmniej popularna wśród badanych organizacji. Wydaje się, że organizacje parasolowe powinny mieć możliwość nie tylko wsparcia merytorycznego, ale również regrantingu.

Organizacje pozarządowe na terenie województwa dolnośląskiego zarówno w swej charakterystyce, jak i obszarach aktywności są bardzo zróżnicowane. Przedmiotowe badanie pozwoliło na uzyskanie pełnego obrazu ich potencjału i możliwości, w szczególności w kontekście geograficznych uwarunkowań obszaru działania (w tym zjawiska peryferyjności w kontekście odniesienia do regionalnego ośrodka wzrostu, jakim jest Wrocław). Podkreślić w tym miejscu należy, iż wzrost liczby aktywnych organizacji integracyjno-społecznych świadczy systematycznym wzmacnianiu się struktur społeczeństwa obywatelskiego na Dolnym Śląsku. Jest to jasny sygnał o wzmacnianiu się wspólnot lokalnych i aktywizacji mieszkańców regionu. Stanowi to z pewnością jeden z głównych, pozytywnych wniosków przedmiotowego badania. Jednak nie należy zapominać, że ów potencjał dla aktywności, na który wskazują jednoznacznie wyniki badań, wymaga systematycznych działań wspierających wszystkich aktorów na szczeblu lokalnym i regionalnym (w tym w szczególności samorządów) na rzecz dalszego wzmacniania sektora obywatelskiego, zwiększenia zaufania między ludźmi oraz rozwijania umiejętności współpracy.

Abstract

The “Report on the needs and capacities of social and integration bodies in the Lower-Silesia province” was an endeavour taken on by the Marshall’s Office of the Lower-Silesia Province and directly implemented by the Department for the Cooperation with Non-Governmental Organisations.

The objective of the conducted research was to obtain knowledge, which would help support the implementation of social policy by the local governments in the Lower-Silesia Province by analysing the needs and capacities of social mobilisation and integration organisations in Lower-Silesia in 2010.

Integration and social organisations were the subject of the research, which in particular included: non-governmental institutions, organisations and subjects mentioned in art. 3, section 3 of the Act of April 24, 2003 on the cooperation of public benefit and voluntary work institutions with other subjects implementing public policy. Attention has also been drawn to the cooperation of these organisations with public institutions, which, in the research, meant all subjects belonging to the public finance sector.

Three research tools were used, namely,

4. CATI survey, sampling population N=800;
5. Individual face-to-face interviews including specially selected leaders of social and integration organisations, sampling population N=30.
6. Focussed group surveys performed with representatives of non-governmental organisations operating in the Lower-Silesia Province; two surveys with a population of N=10.

The provincial sampling population included organisations operating in the particular subregions of the province and their number was determined based on data provided by the Main Statistical Office for 2009. Below is the number of organisations sampled in each of the subregions:

- Jeleniogórski subregion – 161 subjects (20% of the sample population)
- Legnicko-głogowski subregion – 112 subjects (14% of the sample population),
- Wałbrzyski subregion – 163 subjects (20% of the sample population),
- Wrocławski subregion – 124 subjects (16% of the sample population),
- Subregion for the city of Wrocław - 240 subjects (30% of the sample population),

The division of the sample population into subregions made it possible for us to perform a comparative analysis because a statistical population of the organisations was achieved for the entire province (NUTS 2) and for the subregions (NUTS 3). The method by which the sampling populations were selected ensured a good results confidence level (0,95) and a low statistical error level which did not exceed 5%. Additionally, the U2 and Prove it! methods were used in the research, which increased its effectiveness. The entirety of the research was conducted between September 1st to October 31st 2010.

The results of the research revealed the following characteristics of NGOs:

1. The gross majority of the non-governmental organisations operating in the Lower-Silesia region, i.e. 84%, are associations. Foundations were in second place and constituted 13% of all the surveyed organisations. Cooperatives were the least numerous, with one occurring among every 1000 organisations.
2. Over 46% of the surveyed organisations were defined as public benefit organisations. The distribution of this feature is very symmetrical.
3. Over 40% of the surveyed subjects have been in operation for at least 10 years. Organisations, which have been in operation for at least six to ten years were also very numerous. This group constituted 25% of the entire population. The least represented group was that of NGOs which had started their activity this year. It is worth mentioning that organisations, which have been in operation for no longer than 3 years constituted 21,7% of the sample population.
4. Most of the subjects operate in their closest communities – over 30% of the respondents claimed that their gmina, town or village was their primary area of focus. On average every fourth institution surveyed operates nationwide, while only 9% are active in Europe or elsewhere in the world. Only 4% of the surveyed NGOs focus their activity on local projects.
5. Three fourths of all the NGOs surveyed do not hire any full time staff. Over 12% of the organisations hire from one to three employees. The largest NGOs, which hire over 50 people on a full time basis constitute only 1,4% of all the surveyed subjects. The data shows that the main obstacle in the operation of the organisations is their incapacity to hire full time staff.
6. Due to their inability to ensure permanent employment, most NGOs decide to sign service contracts or civil-law agreements. Even though such forms of employment occur more frequently, over two thirds of all the surveyed NGOs don't hire any staff this way. Nearly every sixth NGO has 5 such positions. Five percent of them hire 4 to 5 staff , while 5,5% hire from 6 to 10 people this way.

7. The vast majority of the organisations cooperate with volunteers, such was the answer given by 61% of the subjects. Most of the NGOs said they hire from 21 to 50 volunteers (14,7%), which is many; 14,1% said they hire from 6 to 10 while 13,5% said they hire from 11 to 20. The subjects' involvement in cooperating with volunteers can be described as high.

8. 13% of the surveyed NGOs are currently implementing projects co-financed by the EU. The remaining 87% don't. This number is rather low and shows that the organisations have limited capacity in applying for such funding. Furthermore almost half of the surveyed NGOs are organisations with a lot of experience in implementing projects financed by subsidies provided by local government bodies – 49,9% of the respondents claimed they had received such support on numerous occasions. Almost every fourth of the surveyed organisations has not applied for any funding from the local government and does not intend to do so in the future. The vast majority of NGOs do not take any governmental subsidies.

9. Membership fees are by far the most popular method for financing the activity of NGOs. Almost 70% of the organisations surveyed get their funding this way. However, these are not significant amounts. Almost half of the NGOs get their funding from donations and tax deductions. Private sponsoring is also another popular way of financing used by NGOs these days. Based on the research results it is true to say that the NGOs of Lower Silesia do not make any profit from business activity.

10. Most NGOs (45%) say they operate mainly in the area of education . Many focus on sports and tourism (41%). On average, every third Lower-Silesian NGO is active in social support activities (31%), and almost the same number in culture and arts (30%). The most frequently undertaken fields in the activity of NGOs in Lower-Silesia can be generally described as macrosocial – they are the state, law, politics, professional groups, economy and finance.

11. The surveyed organisations participate in public endeavours in varying degrees. Most often they participate in open meetings with local government representatives - almost 64% declare such a form of public activity. Participation in public consultations within the framework of the NGO Cooperation Program is a popular form of public and local government activity (41% of NGOs). Participation in local government sessions is also practiced by many NGOs (40%). The least popular form of public activity is participation in contest committees on subsidies granted by the gmina or powiat (19%), participation in the Local Public Benefit Committee (16%) and councillor duty (15%).

11. Almost half of the surveyed subjects described their organisation's size as small and 19% as very small. Medium-sized organisations make up almost 23,1% of all the subjects. Furthermore, every tenth NGO described their organisation as large or very large. Fragmentation of NGOs seems to be a result of an emerging civil society.

12. Most organisations think very well of their activities and competence. Almost 90% of the organisations see their knowledge and skills of their staff as good or very good. A similar number (85%) of organisations think their service quality as very good or good. As many as 80% of the NGOs surveyed see that the response from the local community it operates in is very positive. A similar number of subjects is convinced that their actions and managements skills are very good. Around 65% of the respondents say their cooperation with other similar organisations is good, while 60% claim that they get on well and very well with the local authorities.

13. The surveyed subjects most frequently indicated complicated formalities as a barrier which hampers their development. As many as 71% of the NGOs answered “yes” and “definitely yes” to this question. The bureaucracy of public administration was described as the NGOs' biggest headache. 67% of the respondents indicated this answer. The third obstacle which the organisations see as a barrier in the delivery of their projects is their bad financial condition. 65% of respondents mentioned this.

16. When asked about what they would spend money most urgently on if they received the required financing, 43% of NGOs said they would purchase equipment necessary for the organisation to operate in its field of activity. The second most urgent investment indicated by the NGOs surveyed is staff training and investments to the organisations' headquarters (extension, renovation etc.) - 30% of all the answers. The least frequently indicated expenses were increasing staff remuneration (10%), purchase of specialist services (9%) and opening an investment account (1,4%).

17. A gross majority of the NGOs surveyed, i.e. almost two thirds, believe that an institution like the NGO Support Centre is needed in the area where they operate. 29% say they do not need assistance from organisations of this type, while 6% have not defined their position on this issue.

The gathered data leads us to draw the following conclusions:

1. Large differences have been noticed to exist between the organisations from the particular subregions, both in terms of their potential, area of activity as well as human and technical

resources. Such differentiation should also be the basis by which the distribution of support to the NGOs is defined.

2. The number of public benefit organisations is high and gradually rising. In addition, these organisations fail to take complete advantage of the 1% tax scheme to support their statutory activity. They seem to have particular difficulties in building public awareness with regard to the 1% tax donation scheme. It seems that it would be a good idea if actions in this area were undertaken by all the NGOs from Lower Silesia with support from the local authorities. The subjects themselves recognise that these donations do not benefit small organisations, who need the funding more than anyone else.

3. Small and young organisations have increasingly larger problems with starting their activity. This is mainly because of organisational and administrative barriers. Besides infrastructural support provided by functioning incubators for social economy organisations (though they are not numerous) it seems that "starter package" training for organisations operating in the field of accountancy or law etc. made available in the region where the organisations operate, would be useful.

4. The operational locality of social and integration organisations in the region should be regarded as a big advantage. The rooting of organisations in their environment and their statutory activity therein is of particular benefit to the region. This should also encourage the local governments to work closer with NGOs.

5. Employment, especially on a full-time basis is one of the most fundamental issues NGOs are faced with these days. The existence of this obstacle is directly related to the way the organisations are financed. Only some of them receive support from the EU and as such finance their FTEs through external funding. Local government subsidies in most cases are not enough to hire staff on a full time basis. It is worth mentioning that almost half of all the hiring organisations provide financing for at least one of their employees through an external source. This is demonstrated by a mechanism, by which stable organisations, i.e. those who hire staff, are capable of applying for subsidies to ensure their further development. Small organisations, who do not hire full time staff are in a much more difficult situation. The key issues in terms of employment are: a clear unwillingness of people to work, their salary expectations exceeding the capabilities of the average NGO, EU funds spoiling the market (the requirements of the prospective members are rising). Staffing issues of NGOs are more and more frequently of the same kind as those of other players on the market. On the other hand, there is a much more numerous group of organisations, who base their activity on the

passions, interests and needs of its members. Finding people to work there even based on a service contract is a daunting task.

6. The vast majority of the organisations cooperate with volunteers, such was the answer given by 61% of the surveyed subjects. The organisations' level of cooperation with volunteers is high and what is especially surprising is the potential for some of the NGOs to involve relatively high numbers of volunteers. The NGOs, however, complain about an emerging crisis in volunteer work, whereby the period in which volunteers are involved is becoming shorter and shorter.

7. Based on the research conducted, it is interesting to note that more and more often organisations, which provide permanent employment, claim to not have any volunteer working for them.

8. Staff with managerial competencies work in over 60% of the organisations. The remaining 40% of the organisations surveyed have no such people. The situation is thus fertile ground for training activity – the management of NGOs appears to be the right beneficiary for projects in this field.

9. Based on the data gathered it is worth emphasising the need to undertake actions, which would contribute to the further development of a civil society. Its development seems to have, metaphorically speaking, “run out of breath” at an early stage of its life. The offer provided by the organisations does not seem to appeal to people under the age of thirty. Their involvement in the organisations is of a more sporadic nature (though their participation is very important, as can be seen by the large-scale charity projects carried out). It is thus necessary to take actions, which would increase the importance of voluntary organisations and which, in the long run, would increase the number of young people involved in voluntary work.

10. Organisations, which hire women are stronger and larger in size.

11. The share of persons with a university education in integration and social organisations operating in Lower -Silesia exceeds the national average. On one hand the result is no surprise, on the other it shows that there is much to be done in terms of building public awareness among uneducated people and activating them in the volunteer sector.

12. An indirect cause of the limited potential of NGOs with regard to human capital are problems with financing the current operations of third sector organisations.

13. It would be recommendable to extend the scope of financing non-governmental organisations through, for example, constructing a mechanism, which would allow even the smaller organisations to apply for financial support from the EU. Such support could include

assistance in preparing application documents and providing consultations at different stages of the application process.

14. The most technically underinvested organisations are small entities, almost half of which claim to be unable to achieve their objectives for this very reason. Insufficient technical potential is also reported to be an issue among large organisations, which may come as a surprise.

15. A lack of involvement of integration and social organisations in the activity of Public Benefit Councils seems to be a serious issue in the development of local communities. Despite declaring fruitful cooperation with local governments, NGOs fail to make good use of the most important tool available for building long-term cooperation relationships with local government units, which is fundamental from a legal point of view. A lack of involvement in this activity is clearly a result of the attitude these two bodies have with regard to each other, nevertheless building awareness on the importance of the Council should be an important item in the creation of the organisations' own legal rights. It may be necessary to reformulate the nature of cooperation between NGOs and Public Benefit Councils.

16. NGOs are probably aware of the fact that they are inherently dependant on cooperation with the local government. The surveyed NGOs stated that local governments are their main source of financing, which is proof that the above is indeed the case. Their cooperation with local governments has been evaluated as good.

17. It is worth mentioning that voluntary sector organisations provide support to similar bodies in the form of competencies, knowledge and experience, however, financial assistance is granted only sporadically - such a form of NGO activity is least popular among the surveyed organisations. It would be good if umbrella organisations not only received knowledge and know-how but also obtained regrating funds as well.

Nongovernmental organisations in Lower-Silesia are different both in their nature and fields of activity. The research presented in this paper provides an overview of their potentials and capacities, especially in the context of the geographical conditions defining their operation (including the periphery effect in relation to the regional centre of development which is the city of Wrocław). It should be emphasized that the increase in the number of NGOs is proof of a systematic strengthening of the structures of civil society in Lower Silesia. It is a clear signal that local communities are growing in size and proof that the region's citizens are becoming more and more active. The above is one of the key, positive conclusions of the

research at hand. It should not however be forgotten that the potential for development, which has been shown to exist by the conducted research, requires systematic supportive actions at a local and regional level (by local governments in particular) for the sake of further developing the civil sector, increasing trust between people and developing a skill for cooperation.

2. Wprowadzenie

Projekt „Raport potrzeb i możliwości podmiotów integracyjno-społecznych województwa dolnośląskiego” jest kontynuacją systematycznie prowadzonych przez Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego badań kondycji organizacji pozarządowych. Realizacja przedsięwzięcia miała na celu wsparcie realizacji polityki społecznej przez jednostki samorządu terytorialnego poprzez uzyskania wiedzy na temat potrzeb i możliwości podmiotów trzeciego sektora.

O potencjale NGO i znaczeniu ich roli świadczy chociażby ich systematycznie rosnąca liczba. W 2009 roku zgodnie z danymi GUS na terenie Dolnego Śląska funkcjonowało 7736 stowarzyszeń i fundacji. Pokazuje to ogromny potencjał, jak również rolę jaką podmioty te odgrywają w wielu obszarach rozwoju województwa.

Badanie podmiotów integracyjno-społecznych przeprowadzono w okresie od 1 września do 31 października 2010 r. W sumie wykorzystano trzy narzędzia badawcze

7. Wywiad CATI (Computer Assisted Telephone Interview), próba reprezentatywna N=800;
8. Indywidualne wywiady pogłębione z celowo wybranymi liderami organizacji integracyjno-społecznych, próba N=30.
9. Zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami organizacji pozarządowych działających na terenie Dolnego Śląska; dwa badania przy próbie N=10.

Łącznie w całym procesie badawczym uczestniczyli przedstawiciele ponad 850 podmiotów.

Podkreślić należy, iż po raz pierwszy w historii badań organizacji trzeciego sektora zastosowano kryteria podziału próby badawczej na podregiony, co pozwoliło na dokonanie analizy porównawczej poprzez uzyskanie statystycznej reprezentacji podmiotów nie tylko dla ogółu województwa (NUTS 2), ale również na poziomie podregionów (NUTS 3). Pozwoliło to na uzyskanie zróżnicowanego i pełnego obrazu ich działalności.

Badanie skupiało się na następujących obszarach: działalności podmiotów integracyjno-społecznych; potencjale organizacji integracyjno-społecznych; oceny ich działalności oraz współpracy z innymi podmiotami, w tym z JST; barierach rozwojowych.

Uzyskane dane poddano analizie statystycznej, która pozwoliła na możliwie szerokie spojrzenie na potrzeby i możliwości podmiotów integracyjno-społecznych, a w efekcie sformułowanie wniosków i zaleceń, w szczególności w zakresie możliwości wsparcia podmiotów trzeciego sektora i rozwijania współpracy pomiędzy nim a sektorem publicznym.

2.1. Opis zastosowanej metodologii

Zgodnie z wymaganiami instytucji zlecającej wykonanie badania – Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego – w obrębie projektu „Raport potrzeb i możliwości podmiotów integracyjno-społecznych województwa dolnośląskiego” metodologia obejmowała użycie trzech narzędzi badawczych. Były nimi:

1. CATI (Computer Assisted Telephone Interview), którymi objęto reprezentatywną próbę N=800 podmiotów integracyjno-społecznych z terenu województwa dolnośląskiego. Badanie służyło zgromadzeniu i analizie informacji o istniejącej kondycji podmiotów integracyjno-społecznych działających w obszarze polityki społecznej;
2. Indywidualne wywiady pogłębione z celowo wybranymi liderami organizacji integracyjno-społecznych, próba N=30. Celem badania była analiza opinii liderów organizacji społecznych działających na terenie Dolnego Śląska;
3. Zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami organizacji pozarządowych działających na terenie Dolnego Śląska w obszarze pomocy społecznej i zapobieganiu wykluczeniu społecznemu – przeprowadzono dwa badania fokusowe, każde przy próbie N=10. Skupiały się one na określeniu diagnozy obecnej praktyki działania organizacji pozarządowych.

Zasadniczą część badania wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych na Dolnym Śląsku została zrealizowana techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo – CATI. Jest to technika ilościowa, oparta o zestandaryzowane narzędzie badawcze – kwestionariusz wywiadu. Pozwala ona na uzyskanie od dużej grupy respondentów porównywalnych informacji, ponieważ konstrukcja narzędzia badawczego jest taka sama dla wszystkich badanych, zaś ankieterzy odczytują pytania zawsze w niezmienionej formie. Badanie techniką wywiadu kwestionariuszowego, jak wszystkie badania ilościowe, ma przede wszystkim charakter rozstrzygający. Służy do pomiaru faktów i skali zjawisk. Duże i odpowiednio dobrane próby badawcze pozwalają na generalizowanie uzyskanych wyników na populację badaną. Próba badawcza w ramach badania wyniosła N=800. Kwestionariusz wywiadu obejmował łącznie trzydzieści sześć pytań zamkniętych, pogrupowanych w następujących obszarach:

- Działalność podmiotów integracyjno-społecznych;
- Potencjał organizacji integracyjno-społecznych;

- Ocena działalności oraz współpracy z innymi podmiotami, w tym z JST;
- Bariery rozwojowe;
- Metryczka.

Badanie zostało wykonane w dwóch falach. Pierwsza objęła próbę N=300, a druga N=500. Na potrzeby badania opracowano bazę danych podmiotów integracyjno-społecznych z obszaru województwa dolnośląskiego, z której podjęto odpowiednią próbę. Na reprezentatywną próbę wojewódzką składały się organizacje działające w poszczególnych podregionach województwa, a ich liczebność została wyznaczona na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2009 rok. Udział organizacji działających w poszczególnych podregionach w całości próby badawczej rozkładał się następująco:

- Podregion jeleniogórski – 161 podmiotów (20% próby),
- Podregion legnicko – głogowski – 112 podmiotów (14% próby),
- Podregion wałbrzyski – 163 podmiotów (20% próby),
- Podregion wrocławski – 124 podmiotów (16% próby),
- Podregion m. Wrocław – 240 podmiotów (30% próby).

Zastosowane kryteria podziału próby badawczej na podregiony pozwoliły na dokonanie analizy porównawczej poprzez uzyskanie statystycznej reprezentacji organizacji nie tylko dla ogółu województwa (NUTS 2), ale również na poziomie podregionów (NUTS 3). Dobór prób badawczych zagwarantował odpowiedni poziom ufności wyników badania (0,95) oraz odpowiednio niski błąd statystyczny, nie przekraczający wartości 5%.

Indywidualne wywiady pogłębione polegają na indywidualnej rozmowie osoby badanej z prowadzącą badanie, przy założonym schemacie wątków tematycznych poruszanych w trakcie rozmowy, w celu uzyskania możliwie dużej liczby szczegółowych informacji. Dla przeprowadzenia wywiadów stworzono kwestionariusz ankiety obejmujący 47 pytań, w większości o charakterze otwartym. Były one podzielone na następujące kategorie:

- Zasoby materialne organizacji,
- Zasoby kadrowe organizacji,
- Zakres działania organizacji,
- Współpraca organizacji z samorządem,
- Bariery działalności organizacji,
- Metryczka organizacji i respondenta.

Próba w ramach tej części badania wyniosła N=30. Dobór próby miał charakter celowy. Skupił się na lokalizacji siedziby organizacji – próba objęła wszystkie powiaty ziemskie oraz grodzkie w województwie (łącznie ich liczba wynosi 29; w związku ze znaczą w skali regionu liczbą organizacji zlokalizowanych we Wrocławiu, przeprowadzono w tym mieście 2 wywiady). W badaniu uczestniczyli przedstawiciele zarządów poszczególnych organizacji. Zogniskowane wywiady grupowe (fokusy) są metodą jakościową, w której moderator prowadzi dyskusję zaproszonych wcześniej respondentów, dobranych zgodnie z kryteriami wynikającymi z celu badania. W ramach projektu przeprowadzono dwa badania fokusowe, które skupiały się na diagnozie obecnej praktyki działania organizacji pozarządowych. W obu przypadkach próba wyniosła N=10. Dobór próby miał charakter celowy. W badaniu uczestniczyli przedstawiciele organów decyzyjnych w poszczególnych organizacjach. Pierwszy z fokusów obejmował badania, w którym brały udział osoby z organizacji mających swoją siedzibę we Wrocławiu, w drugim spoza stolicy regionu.

W ramach badania dodatkowo wykorzystano metodę U2 oraz Prove it!. Metody zostały wykorzystane do stworzenia wskaźników, a następnie pomiaru ich przy pomocy wskazanych narzędzi badawczych. Szczególną uwagę zwrócono na zastosowanie metody Prove it!, jako narzędzia do mierzenia kapitału ludzkiego i społecznego. Dzięki temu dużą uwagę zwrócono nie tylko na same organizacje stanowiące przedmiot badania, ale również ich członków, wolontariuszy, w szczególności w zakresie cech budujących kapitał poszczególnych organizacji i szerzej całego regionu itp.

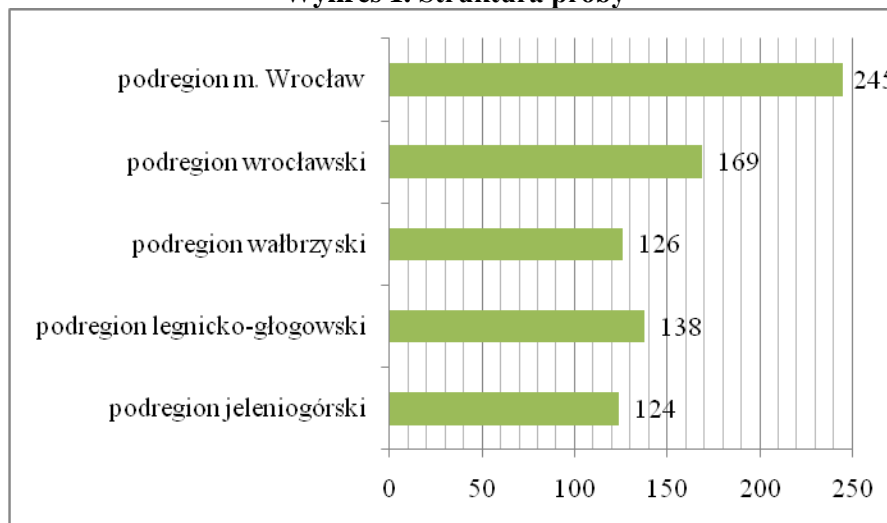
Całość badania przeprowadzono w okresie od 3 września do 31 października 2010 roku.

Jako podstawę prezentacji danych przyjęto wyniki badania CATI. Ze względu na reprezentatywny dobór próby pozwalają one na generalizowanie uzyskanych wyników na populację badaną, w tym wypadku podmioty integracyjno-społeczne działające na obszarze województwa dolnośląskiego. Wyniki uzyskane w ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz fokusów wykorzystano jako uzupełnienie tych danych.

3. Struktura próby

Struktura próby odzwierciedla założenie poboru próby na poziomie NUTS 3. Łącznie w badaniu wzięły udział 802 organizacje.

Wykres 1. Struktura próby



Udział w badaniu organizacji z poszczególnych podregionów, odzwierciedla proporcjonalnie liczbę tych podmiotów w poszczególnych obszarach. Warto w tym miejscu wskazać, że blisko jedna trzecia podmiotów ma swoją siedzibę we Wrocławiu.

Tabela 1. Struktura próby w %

Wyszczególnienie	Udział w próbie [%]
Podregion jeleniogórski	15,5%
Podregion legnicko-głogowski	17,2%
Podregion wałbrzyski	15,7%
Podregion wrocławski	21,1%
Podregion m. Wrocław	30,5%

Struktura próby uwzględniająca podział terytorialny na niższym poziomie prezentuje poniższa tabela. Jak wspomniano wyżej, największa część organizacji biorących udział w badaniu to podmioty mające siedzibę w mieście Wrocław. W drugiej kolejności wśród licznie reprezentowanych znalazły się podmioty z miast powiatowych podregionu wrocławskiego (7,5%) oraz wsi w tym podregionie (7,1%). Częstości te są konsekwencją największego skupienia NGO właśnie na tym obszarze. W podregionie legnicko – głogowskim najliczniejsza część badanych organizacji, to podmioty mające siedzibę w miastach powiatowych – stanowiły one łącznie 7% próby badawczej. W podregionie

jeleniogórskim najwięcej NGO siedzibę ma w Jeleniej Górze – organizacje z tego miasta łącznie niemal 6% próby. W podregionie wałbrzyskim najliczniej reprezentowane były organizacje z miast mniejszych niż powiatowe; stanowiły one również około 6% wszystkich badanych podmiotów.

Tabela 2. Struktura próby w %

Wyszczególnienie	Udział w próbie	
	szt.	%
Wrocław	245	30,5%
Jelenia Góra	47	5,9%
Legnica	35	4,4%
Wałbrzych	26	3,2%
miasta powiatowe	174	21,7%
miasta niepowiatowe	148	18,5%
wieś	127	15,8%

4. Opis wyników badań

4.1. Forma prawna

Zdecydowana większość, bo niemal 84% wszystkich badanych organizacji pozarządowych Dolnego Śląska, to stowarzyszenia. W drugiej kolejności reprezentowane w próbie badawczej były fundacje, stanowiące blisko 13% badanych podmiotów. Najmniejszą część próby badawczej – średnio jeden na tysiąc podmiotów – stanowiły spółdzielnie.

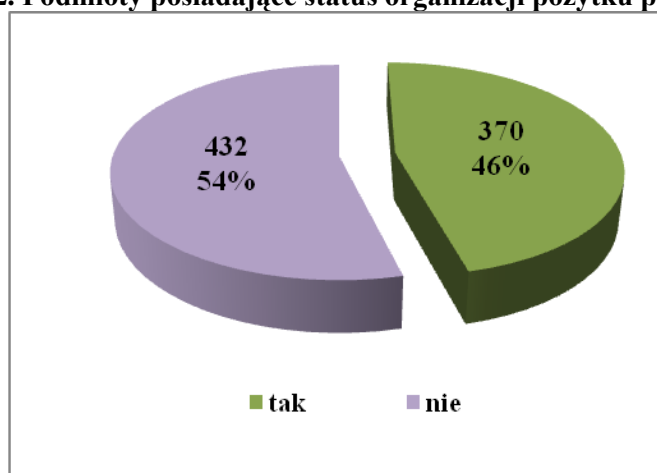
W kategorii „inne” wymieniane były przede wszystkim związki (5 wskazań), kościelne osobowości prawne (4 wskazania), towarzystwa (2 wskazania), a także kluby sportowe, koła gospodyń wiejskich, federacje i organizacje pracodawców.

Tabela 3. Formy prawne organizacji

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
fundacja	100	8	12	59	10	11
stowarzyszenie	669	110	118	180	110	151
spółdzielnia	1	0	1	0	0	0
spółka prawa handlowego	0	0	0	0	0	0
inna	30	6	6	5	6	7
nie wiem	2	0	1	1	0	0

Ponad 46% badanych podmiotów posiada status organizacji pożytku publicznego. Rozkład tej cechy jest bardzo symetryczny. Założyć można, że grupa organizacji pożytku publicznego jest nadreprezentowana w badaniu. Są to bowiem podmioty częściej lepiej zorganizowane, posiadające stałą siedzibę, wreszcie faktycznie funkcjonujące.

Wykres 2. Podmioty posiadające status organizacji pożytku publicznego



Zmienna ta rozkłada się podobnie w poszczególnych podregionach.

Tabela 4. Organizacje pożytku publicznego w podregionach

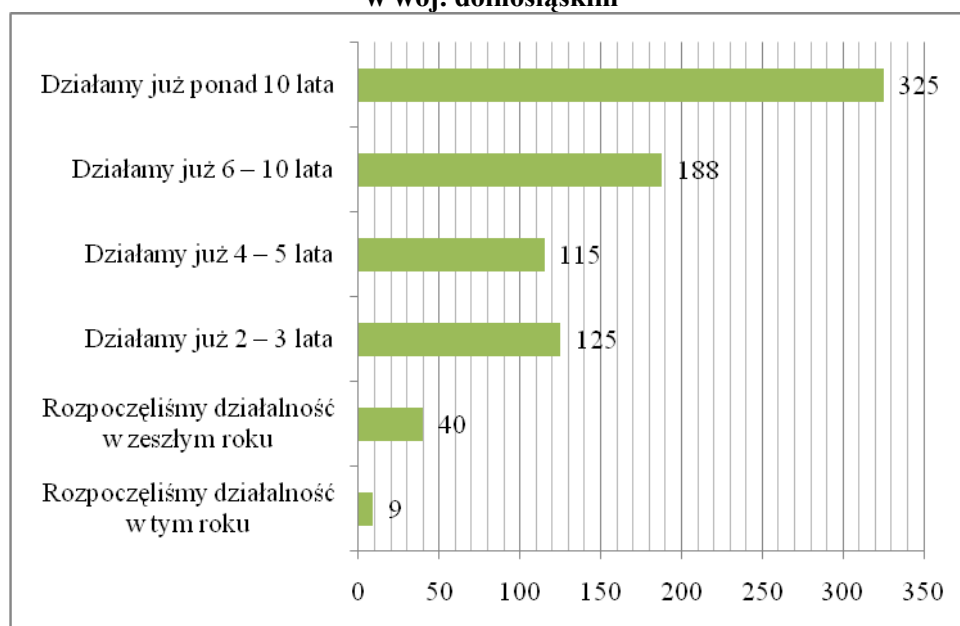
Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
Organizacje pożytku publicznego %	46	45	46	47	48	44

4.2. Okres działalności podmiotów integracyjno-społecznych

Okres działalności podmiotów integracyjno-społecznych, to szczególnie istotna informacja z punktu widzenia planowania form wsparcia dla nich. Jak pokazują badania potrzeby. Długość okresu funkcjonowania wskazuje na trwałość podmiotów integracyjno-społecznych. Z drugiej strony liczba nowych podmiotów wskazuje na aktywność społeczna, przekładającą się na powstawanie nowych organizacji pozarządowych.

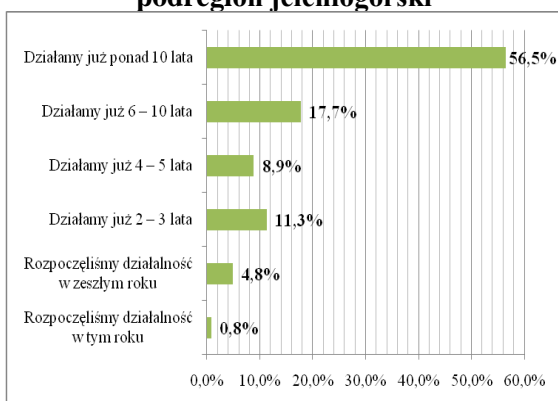
Wśród badanych organizacji pozarządowych, ponad 40% to podmioty z najdłuższym stażem – działające od co najmniej dekady. Licznie reprezentowane były również organizacje działające od sześciu do dziesięciu lat – średnio co czwarta z nich ma taki staż. Najmniejszą częścią badanych podmiotów były NGO, które działalność rozpoczęły w bieżącym roku kalendarzowym. Warto zwrócić uwagę, że podmioty działające do trzech lat stanowią 21,7% wszystkich badanych. Uznać je należy za organizacje nowe, niejednokrotnie ciągle tworzące swoje struktury organizacyjne.

Wykres 3. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne w woj. dolnośląskim

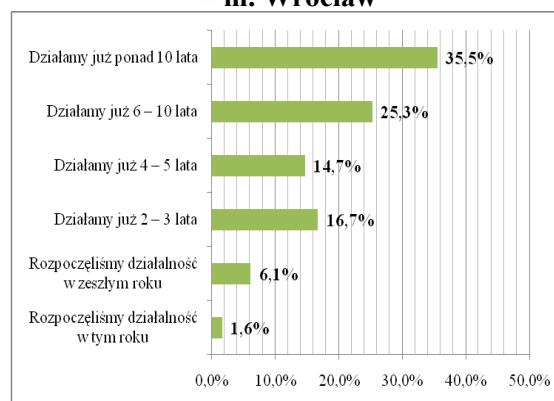


Pomiędzy poszczególnymi podregionami zaobserwowano znaczące różnice w zakresie prezentowanej zmiennej. W szczególności zwraca uwagę znacznie niższa liczba organizacji działających powyżej 10 lat we Wrocławiu oraz podregionie wrocławskim (w obu wypadkach 35,5%), zdecydowanie odbiegające od wskaźnika dla województwa. Wrocław wyróżnia również najwyższy – wynoszący 1,6% - udział podmiotów powstałych w obecnym roku. Na przeciwnym biegunie znajduje się podregion jeleniogórski, w którym aż 56,5% organizacji funkcjonuje powyżej 10 lat. Można, przy zachowaniu odpowiedniej dozy ostrożności stwierdzić, że charakter próby w zakresie okresu funkcjonowania badanych podmiotów, odzwierciedla również strukturę okresu działalności podmiotów w regionie i podregionie.

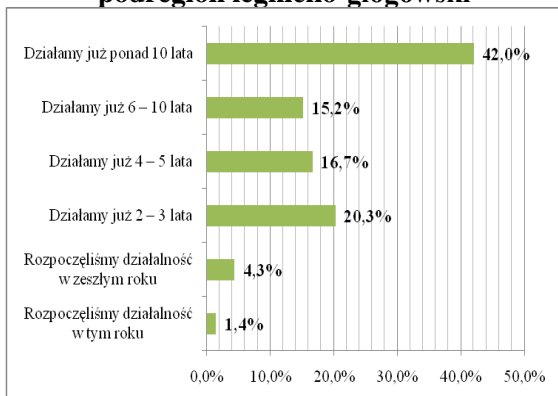
Wykres 4. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – podregion jeleniogórski



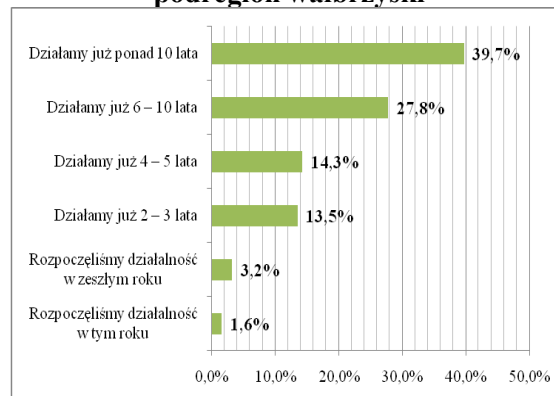
Wykres 5. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – m. Wrocław



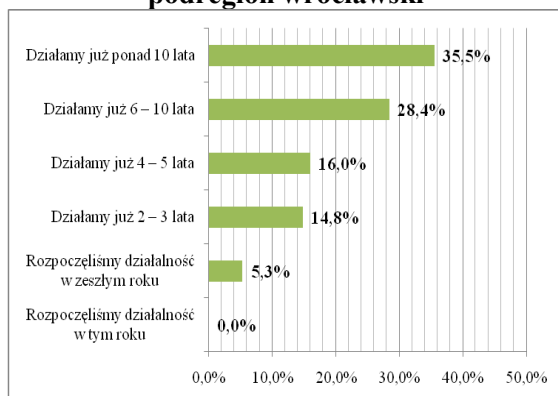
Wykres 6. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – podregion legnicko-głogowski



Wykres 7. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – podregion wałbrzyski



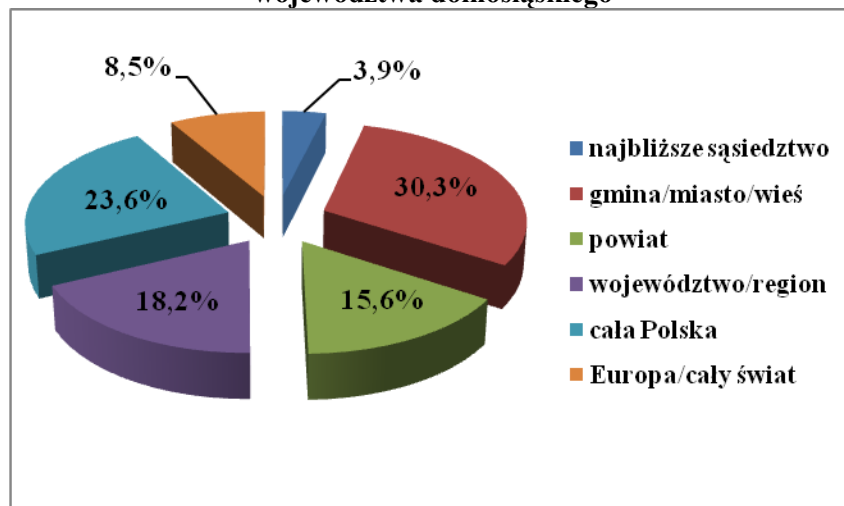
Wykres 8. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – podregion wrocławski



4.3. Zakres terytorialny działalności

Zakres działania większości badanych organizacji to najbliższa okolica – ponad 30% respondentów jako główny obszar działalności wskazała swoją gminę, miasto lub wieś. Średnio co czwarta badana instytucja działa na terenie całego kraju, a tylko niespełna 9% to podmioty o zasięgu europejskim lub ogólnosiwiatowym. Na działaniach lokalnych, dotyczących wyłącznie najbliższego sąsiedztwa, skupia się zaledwie 4% badanych NGO.

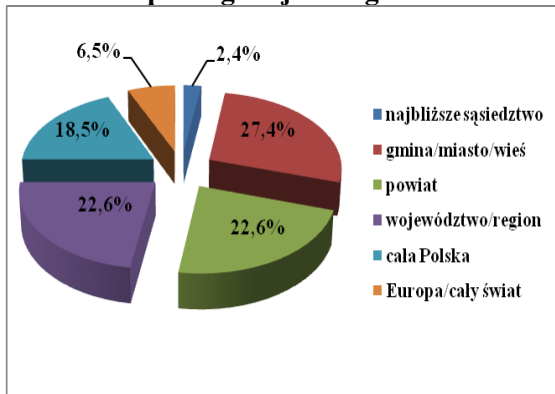
Wykres 9. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych z obszaru województwa dolnośląskiego



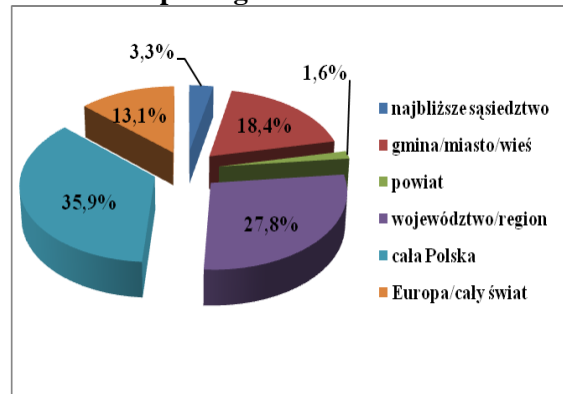
Inaczej wygląda sytuacja, gdy do powyższych danych przyrównywać wyniki na poziomie poszczególnych podregionów. W większości najczęściej wskazywaną odpowiedzią była gmina, miasto lub wieś (rozpiętość udziału wskazań od 27,4% w podregionie jeleniogórskim aż po 43,2% we wrocławskim). We Wrocław dominowały odpowiedzi cała Polska (35,9%), następnie województwo/region (27,8%) i dopiero na trzecim miejscu wskazano obszar

działania wyłącznie na terenie miasta (18,4%), w tym wypadku do tych odpowiedzi zaliczyć należy również odpowiedzi powiat (1,6%), jako tożsame z miastem, mającym status powiatu grodzkiego (odpowiedź, jak można przypuszczać, zależała raczej od świadomości prawnej struktury samorządu terytorialnego). Znacznie odbiegające od pozostałych podregionów wyniki w stolicy województwa, wynikają z charakteru organizacji działających we Wrocławiu, co kilkakrotnie zostanie w niniejszym opracowaniu podkreślone.

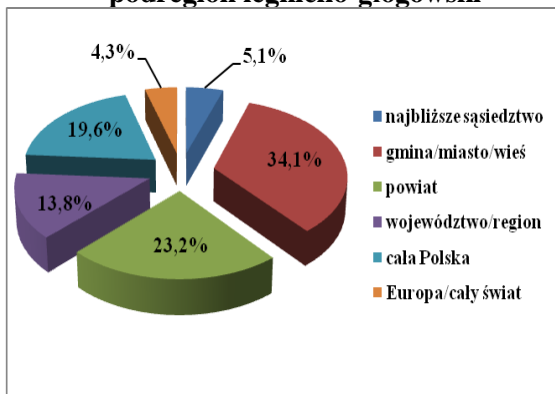
Wykres 10. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion jeleniogórski



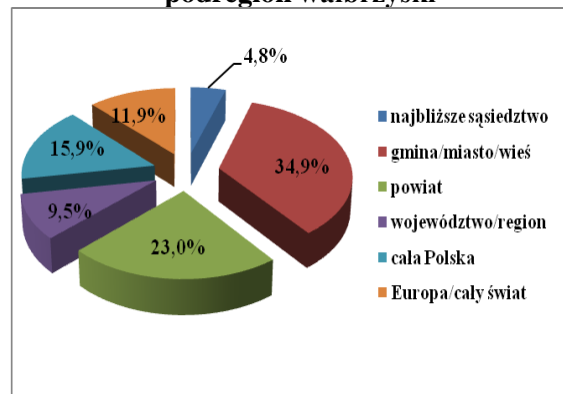
Wykres 11. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion m. Wrocław



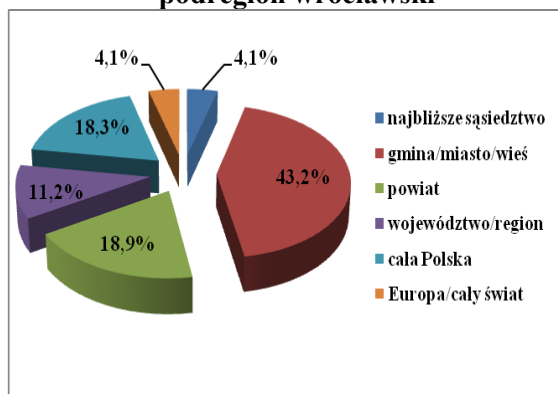
Wykres 12. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion legnicko-głogowski



Wykres 13. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion wałbrzyski



Wykres 14. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion wrocławski



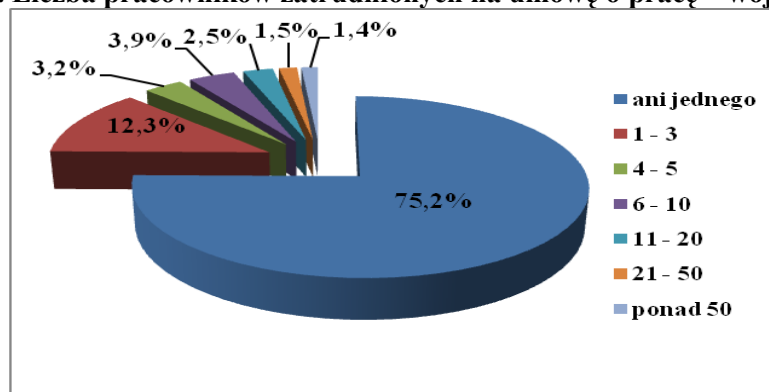
4.4. Zatrudnienie w podmiotach integracyjno-społecznych

Zatrudnienie w podmiotach integracyjno-społecznych ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia zdolności do prowadzenia stałej działalności, niebazującej wyłącznie na pracy członków poszczególnych podmiotów. Zatrudnienie w poszczególnych organizacjach świadczy również o ich profesjonalizacji. Jednocześnie podkreślić należy, iż wiele organizacji bazując wyłącznie na własnych członkach czy wolontariuszach, prowadzi zaangażowaną i skuteczną działalność.

W kontekście zasobów ludzkich skupiono się na zatrudnieniu zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umów zlecenie/o dzieło. Dodatkowo uzyskano informacje na temat finansowania wynagrodzenia pracowników etatowych z funduszy europejskich.

Trzy czwarte badanych organizacji pozarządowych to podmioty niezatrudniające ani jednego pracownika etatowego. Od jednego do trzech pracowników zatrudnionych jest w nieco ponad 12% organizacji. Największe NGO, zatrudniające na etacie ponad pięćdziesiąt osób, stanowiły zaledwie 1,4% wszystkich badanych podmiotów. Dane te pokazują, jaką barierą w działaniu dla tych podmiotów jest stałe zatrudnienie etatowych pracowników.

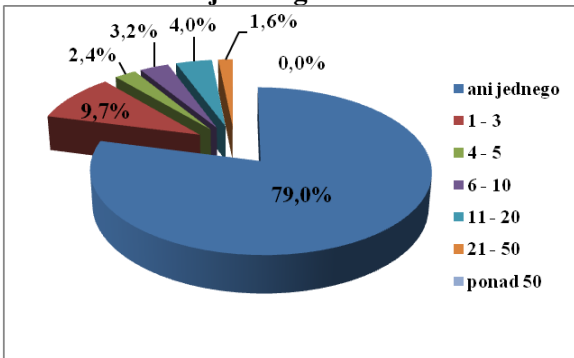
Wykres 15. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – woj. dolnośląski



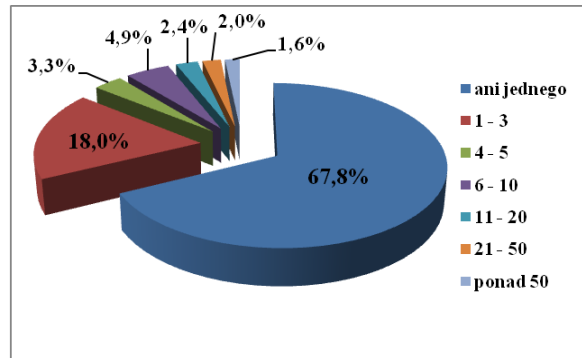
Zatrudnienie w podmiotach integracyjno-społecznych w poszczególnych podregionach odzwierciedla, jak można przypuszczać trzy podstawowe cechy: profesjonalizację (rozumianą tu jako posiadanie potencjału do budowy stałych struktur), wykorzystanie funduszy unijnych, jak również ogólny poziom zasobów finansowych.

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia w NGO odnotowano w mieście Wrocław. Na tym obszarze, aż 32,2% podmiotów zatrudnia pracowników, w tym na co warto zwrócić uwagę, aż 4,9% zatrudnia od 6 do 10 osób. Udział w badaniu podmiotów, deklarujących zatrudnienie powyżej 10 osób wyniósł 6%. Na przeciwległym biegunie znajduje się podregion wrocławski, w którym brak zatrudnienia wskazało 83,4%, co znacznie odbiega również od pozostałych podregionów, gdzie zdecydowanie większa liczba podmiotów deklaruje zatrudnienie: jeleniogórski (21%), legnicko-głogowski (25,4%), wałbrzyski (24,6%). Można przypuszczać, że sytuacja na obszarze okalającym Wrocław wynika z jego wiejskiego charakteru, jak również wyboru jako lokalizacji siedzib we Wrocławiu przez profesjonalizujące się podmioty.

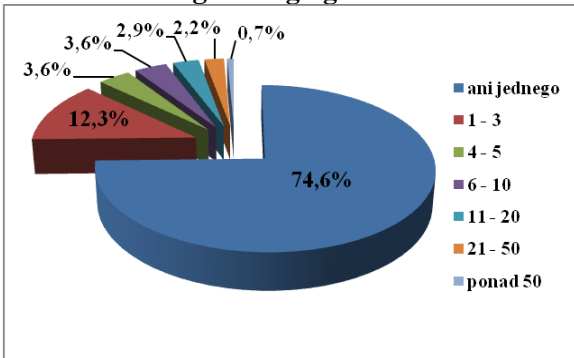
Wykres 16. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – podregion jeleniogórski



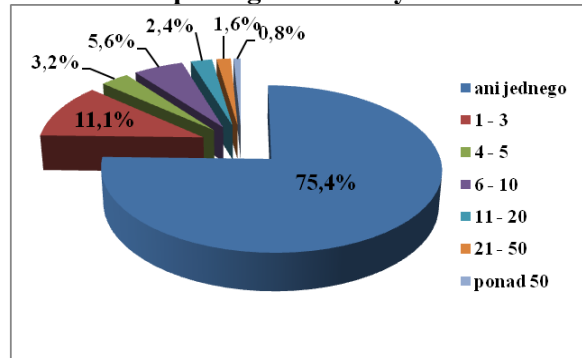
Wykres 17. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – m. Wrocław



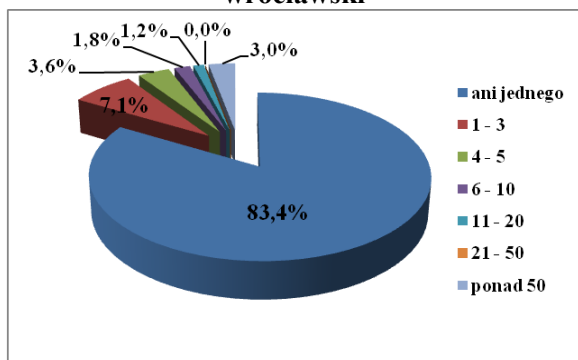
Wykres 18. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – podregion legnicko-głogowski



Wykres 19. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – podregion wałbrzyski

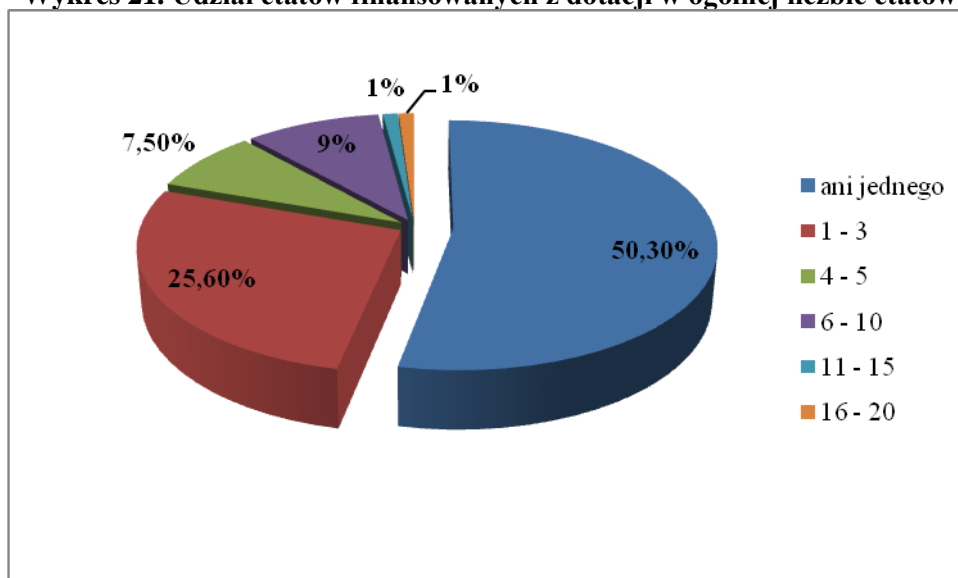


Wykres 20. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – podregion wrocławski



Dla uzupełnienia danych z zakresu zatrudnienia na umowę o pracę zdecydowano się na zadanie pytania, dotyczące liczby etatów, które finansowane są z dotacji (bez wskazania ich źródeł). Pozwoliło to określić między innymi trwałość tych miejsc pracy, jak również perspektywy dalszego rozwoju NGO na obszarze regionu dolnośląskiego.

Wykres 21. Udział etatów finansowanych z dotacji w ogólnej liczbie etatów

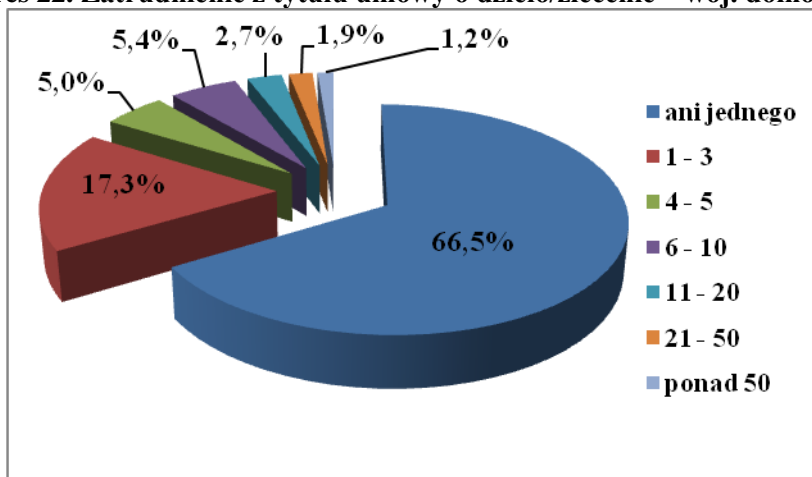


Ponad połowa badanych organizacji (deklarujących zatrudnienie) nie sfinansowała żadnego etatu ze środków pochodzących z dotacji. Od 1 do 3 etatów finansowała w ten sposób jedna czwarta organizacji, a zatrudnienie od 4 do 5 pracowników – co trzynasta. W 9% badanych NGO z dotacji finansowano od 6 do 10 etatów. Najmniejszy udział, na poziomie 1%, stanowią NGO, w których z dotacji sfinansowano od 11 do 20 etatów.

NGO decyduje się na wybór umów cywilno-prawnych czy zlecenia, z racji braku możliwości zapewnienia stałego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wykorzystanie tych form kształtowania stosunku pracy jest częstsze, ale pomimo tego ponad dwie trzecie wszystkich przebadanych organizacji pozarządowych nie zatrudnia żadnego pracownika w takiej formie.

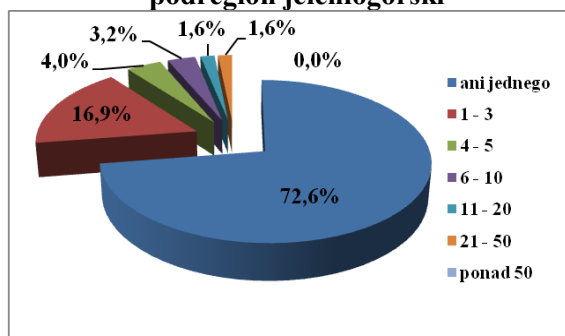
Blisko co szósta z nich ma pięć takich stanowisk. Pięć procent zatrudnia w takiej formie od 4 do 5 osób, a pół procenta więcej – od 6 do 10 osób. Większą ilość pracowników w oparciu o takie umowy zatrudnia jedynie niewielka liczba organizacji.

Wykres 22. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – woj. dolnośląskie

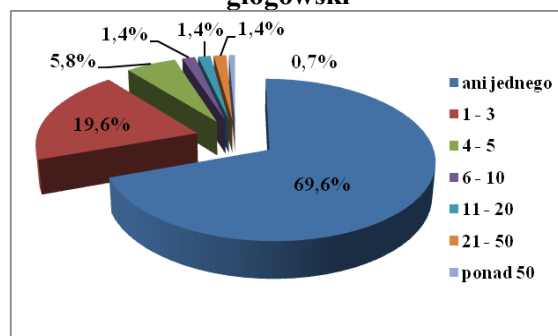


Podobnie, jak i w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę, najczęściej umów o dzieło czy zlecenie zawierają organizację z Wrocławia - blisko 45% spośród nich zadeklarowała taką odpowiedź, najmniej zaś podmioty z podregionu wrocławskiego (23,1%). Wskaźnik ten jest stosunkowo niski również w podregionie jeleniogórskim (27,4%). Warto zwrócić uwagę, że większość organizacji zawiera od 1 do 3 umów rocznie. W praktyce oznacza to najczęściej zatrudnienia osób, stanowiących techniczną obsługę NGO (najczęściej księgowych), co wymuszają uwarunkowania prawne, funkcjonowania tych podmiotów w Polsce.

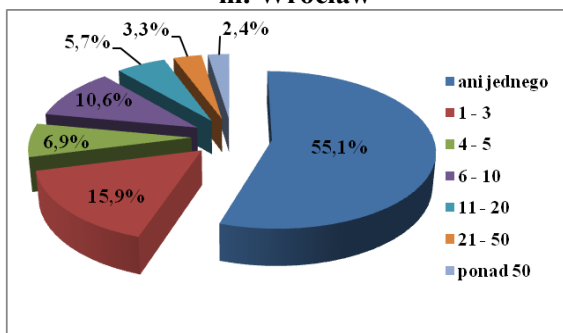
Wykres 23. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – podregion jeleniogórski



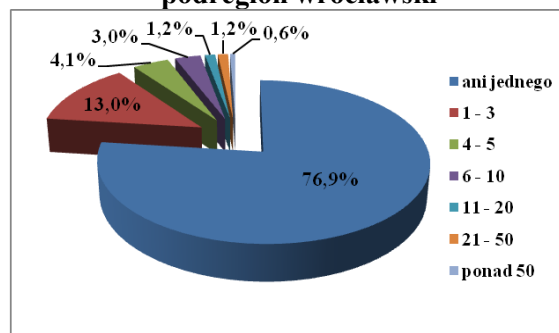
Wykres 25. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – podregion legnicko-głogowski



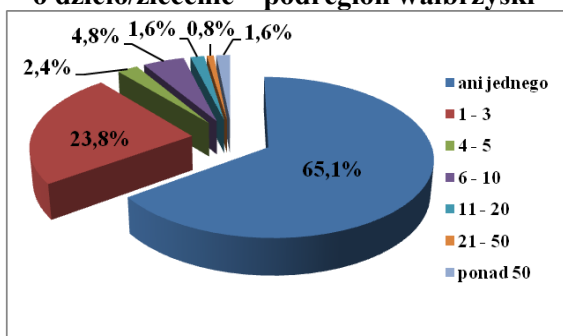
Wykres 27. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – m. Wrocław



Wykres 26. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – podregion wrocławski

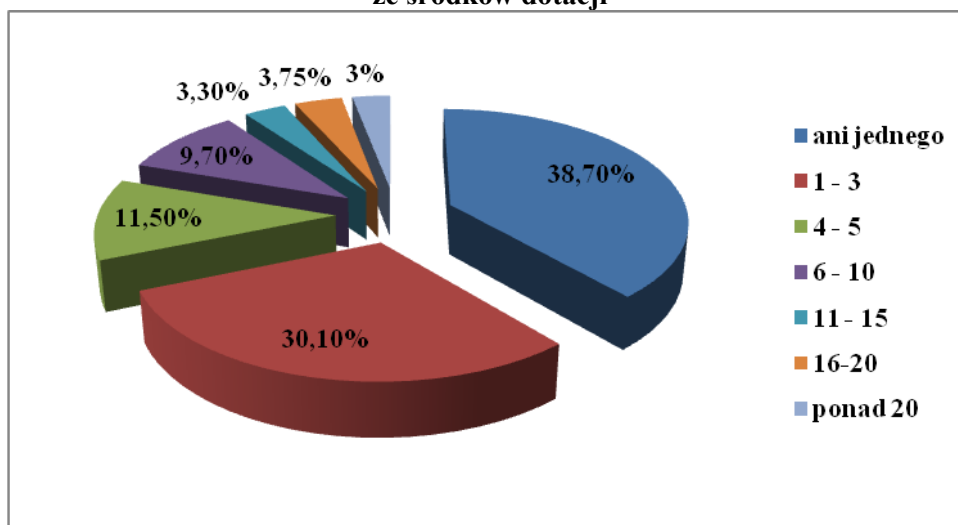


Wykres 24. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – podregion wałbrzyski



Także i w tym przypadku zdecydowano się na pogłębienie informacji na temat źródeł finansowania tych umów ze środków zewnętrznych. Liczba wskazań w tym zakresie jest wyższa niż w wypadku umów o pracę. Ponad 62% podmiotów wskazało, iż zawiera takie umowy, z czego blisko połowa od 1 do 3 w ciągu roku (30,1%). Większa liczba tego typu umów finansowanych zewnętrznie, wynika przede wszystkim ze sposobu działalności części NGO, skupiających się na organizacji pojedynczych wydarzeń, co uniemożliwia zatrudnienie pracowników w pełnym wymiarze.

Wykres 28. Liczba zatrudnionych przez organizacje w ramach umowy zlecenia/umowy o dzieło ze środków dotacji



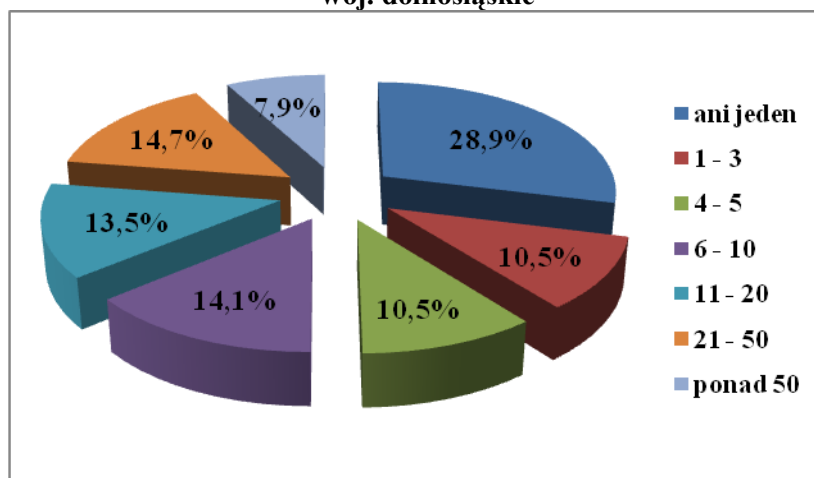
4.5. Wolontariat

Zaangażowanie wolontariuszy, obok samych członków podmiotów integracyjno-społecznych, w związku z brakiem środków na zatrudnienia pracowników, warunkuje skuteczne funkcjonowanie NGO. Wolontariat ma duże znaczenie dla realizacji celów statutowych poszczególnych organizacji, ale również dla angażowania osób, co warto podkreślić w różnym wieku, w życie lokalnych społeczności. Dla osób młodych to często również pierwsze doświadczenie zawodowe. Poniżej zaprezentowano główne dane dotyczące współpracy dolnośląskich podmiotów integracyjno-społecznych z wolontariuszami.

Zdecydowana większość organizacji współpracuje z wolontariuszami – taką odpowiedź wskazało ponad 61% podmiotów. Najwięcej NGO określiło liczbę wolontariuszy na poziomie od 21 do 50 (14,7%), którą ocenić należy jako dużą; na podobnym poziomie kształtował się udział odpowiedzi od 6 do 10 (14,1%) oraz 11 – 20 (13,5%). Aktywność w zakresie współpracy z wolontariuszami, określić należy jako wysoką. W szczególności zaskakuje potencjał do angażowania stosunkowo dużej liczby osób, kooperujących z poszczególnymi NGO. Jak zaprezentowano blisko połowa badanych podmiotów współpracuje z co najmniej 4 wolontariuszami, a blisko co trzecia w ciągu roku wspiera od 11 do 50 osób. Biorąc pod uwagę, że większość organizacji jest stosunkowo mała, angażowanie w realizowane przedsięwzięcia kilkunastu lub więcej wolontariuszy uznać należy, za duże osiągnięcie,

świadczące i o zdolnościach organizacyjnych i pewnych dobrych praktykach wypracowanych w imagu ostatnich lat.

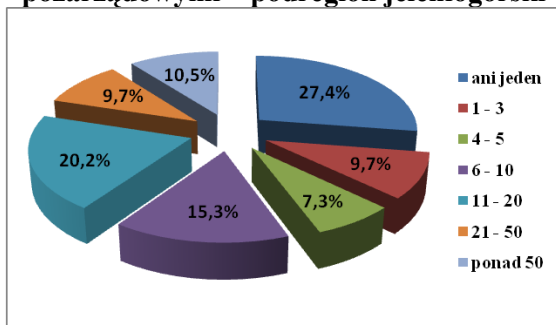
Wykres 29. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – woj. dolnośląskie



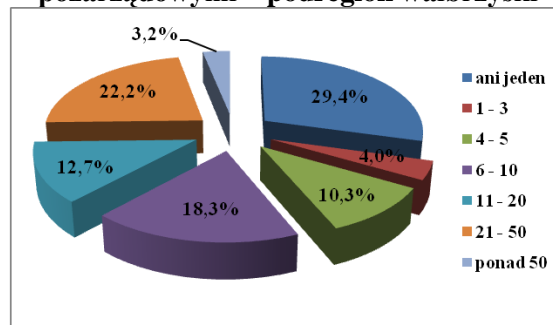
Liczba wolontariuszy pracujących dla podmiotów integracyjno-społecznych, wyraża nie tylko ich zdolność do działania, ale również umiejętność angażowania najczęściej młodych osób do działalności społecznej, co dla tych osób ma również duże znaczenie edukacyjne i wychowawcze. Dla młodych ludzi to najczęściej pierwszy kontakt z obowiązkami zawodowymi, swoistego rodzaju skok w dorosłość.

Najwięcej organizacji współpracujących z wolontariuszami działa na obszarze podregionu legnicko-głogowskiego (ponad 76% podmiotów współpracuje z co najmniej jednym wolontariuszem), a najrzadziej w mieście Wrocław (65,7%). Dane te w przypadku Wrocławia mogą wynikać z innej niż ma to miejsce w pozostałej części województwa charakterystyki działalności organizacji w tym mieście oraz stosunkowo dużej liczby NGO współpracujących z dużą liczbą wolontariuszy. Najwięcej na poziomie poszczególnych podregionów jest podmiotów współpracujących z od 11 do 20 osobami (jeleniogórski - 20,2%; legnicko-głogowski - 23,9%; m. Wrocław – 15,1%) oraz od 21 do 50 (wałbrzyski – 22,2%; wrocławski - 21,3%). Pokazuje to, jak można przypuszczać, że rozpoczęcie takiej współpracy pociąga za sobą stosunkowo szybki wzrost liczby współpracowników, co na pewno wpływa na zdolności operacyjne tych podmiotów.

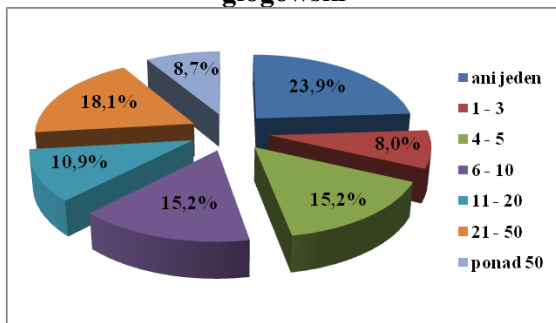
Wykres 30. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – podregion jeleniogórski



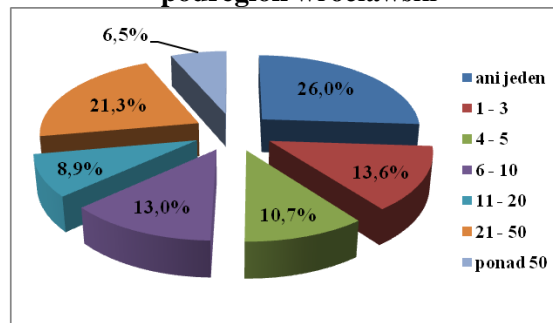
Wykres 31. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – podregion wałbrzyski



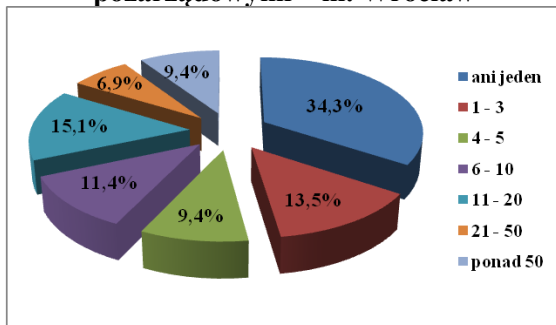
Wykres 32. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – podregion legnicko-głogowski



Wykres 33. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – podregion wrocławski

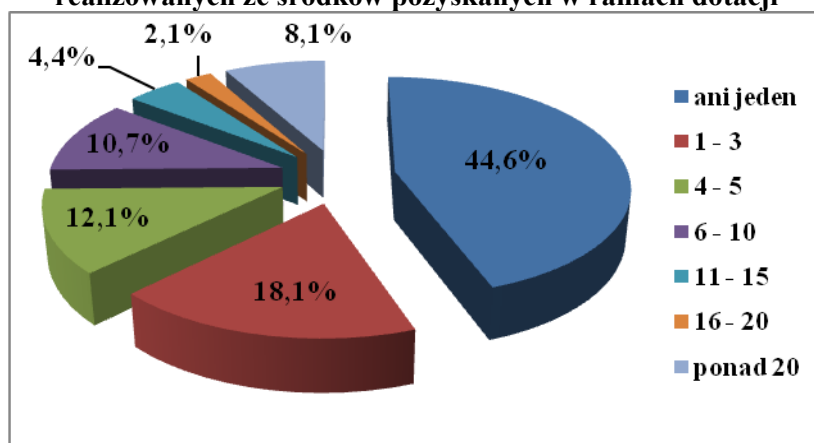


Wykres 34. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – m. Wrocław



Bardzo istotnym jest fakt, że ponad 55,4% organizacji wskazuje, iż wolontariusze są zaangażowani w projekty finansowane z zewnętrznych źródeł. Stanowią zatem istotne wsparcie dla wdrażania tych przedsięwzięć. Przy czym najczęściej jest to stosunkowo niewielka liczba - 1 do 3 osób (18,1% wskazań). Porównywalną liczebność mają podmioty, które wskazują zaangażowanie w te projekty od 4 do 5 osób (12,1%) czy od 6 do 10 (10,7%). Większą liczbę wolontariuszy zaangażowanych przy projektach dotowanych można spotkać w niewiele ponad 8% organizacji.

Wykres 35. Liczba wolontariuszy zaangażowanych w działania w ramach projektów realizowanych ze środków pozyskanych w ramach dotacji

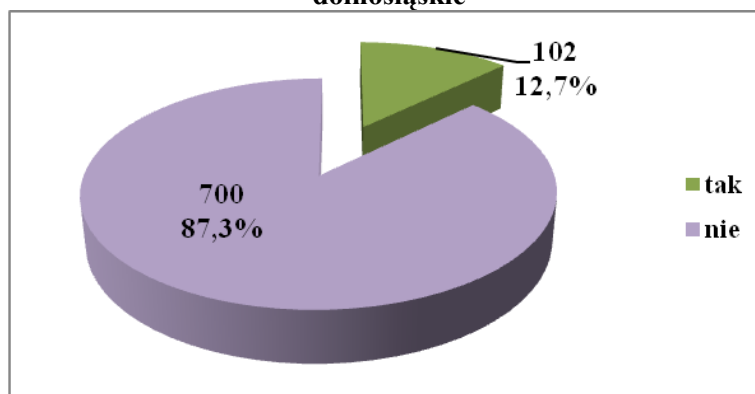


4.6. Pozyskiwanie środków zewnętrznych

Wykazać można szereg źródeł finansowania działalności podmiotów integracyjno-społecznych. Za kluczowe, które stały się przedmiotem badania, uznano dotacje pochodzące ze środków Unii Europejskiej (bez wyszczególnienia, ze względu na ich liczbę, na poszczególne programy) oraz dotacje ze środków samorządów lokalnych, które mają obowiązek wspierać NGO w zakresie realizacji zadań publicznych.

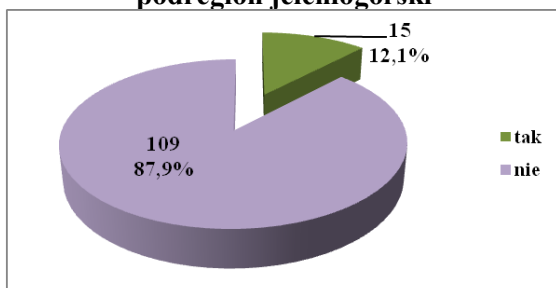
W pierwszej kolejności zaprezentowano dane uzyskane w zakresie wykorzystywania wsparcia unijnego. 13% z biorących udział w badaniu organizacji pozarządowych realizuje obecnie projekty dofinansowane z funduszy europejskich. Pozostałe 87% nie realizuje takich projektów. Wskaźnik ten uznać należy za stosunkowo niski i wskazujący jednocześnie na ograniczone możliwości aplikowania o takie środki. Podkreślić należy, iż uzyskanie tego typu wsparcia, co zostanie zaprezentowane w kolejnych rozdziałach, uznawane jest za szczególnie trudne, zarówno na poziomie przygotowania wniosku, jak i późniejszej realizacji projektów i ich rozliczania.

Wykres 36. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – woj. dolnośląskie

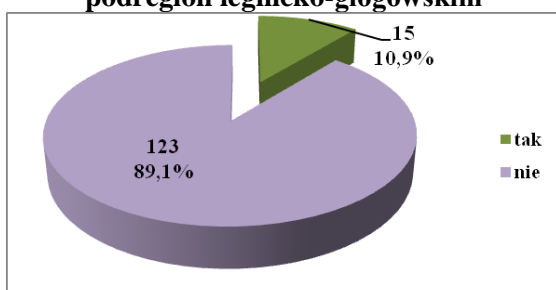


Realizacja projektów współfinansowanych ze środków UE, w chwili obecnej przez badane organizacje kształtuje się na zbliżonym poziomie w poszczególnych podregionach. Wskaźnik ten wynosi od 15,1% w podregionie wałbrzyskim, do 10,9% w legnicko-głogowskim. Danych tych nie należy rozpatrywać jedynie z punktu widzenia odsetka podmiotów wdrażających przedsięwzięcia – co jest ważne dla oceny potencjału organizacji; ale również ich liczby – wyrażającej ich wpływ na społeczność lokalną. Największą liczbę projektów unijnych realizują podmioty z Wrocławia (34 szt.), drugim pod tym względem jest podregion wałbrzyski (19 szt.), co obrazuje różnice pomiędzy poszczególnymi obszarami. Powyższe dane pokazują, że wpływ funduszy europejskich na działalność NGO nie jest tak duży, jak by można było przypuszczać. Jak pokazały inne części badania jest wiele czynników wpływających na taką sytuację, wśród których jako najważniejsze należy wskazać biurokrację i ogólny poziom skomplikowania na poziomie aplikowania, realizacji i rozliczania projektów. Powodują one, że w większości z funduszy UE korzystają duże organizacje, mające potencjał organizacyjny i ludzki.

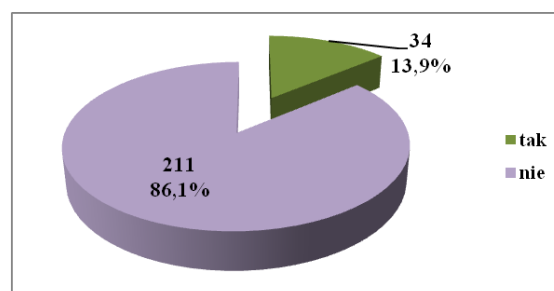
Wykres 37. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – podregion jeleniogórski



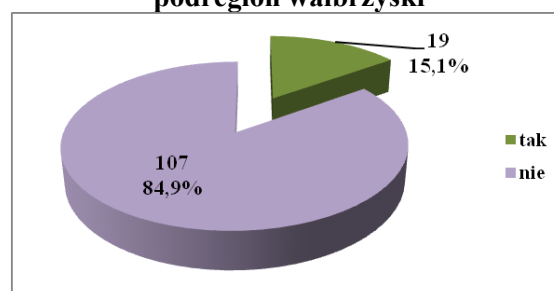
Wykres 39. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – podregion legnicko-głogowski



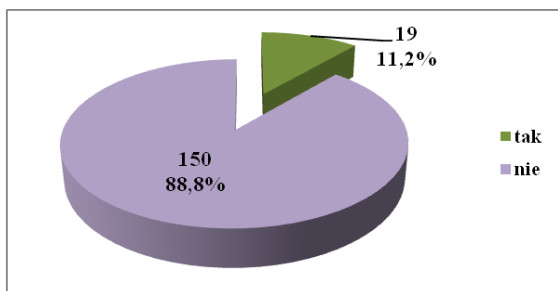
Wykres 38. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – m. Wrocław



Wykres 40. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – podregion wałbrzyski

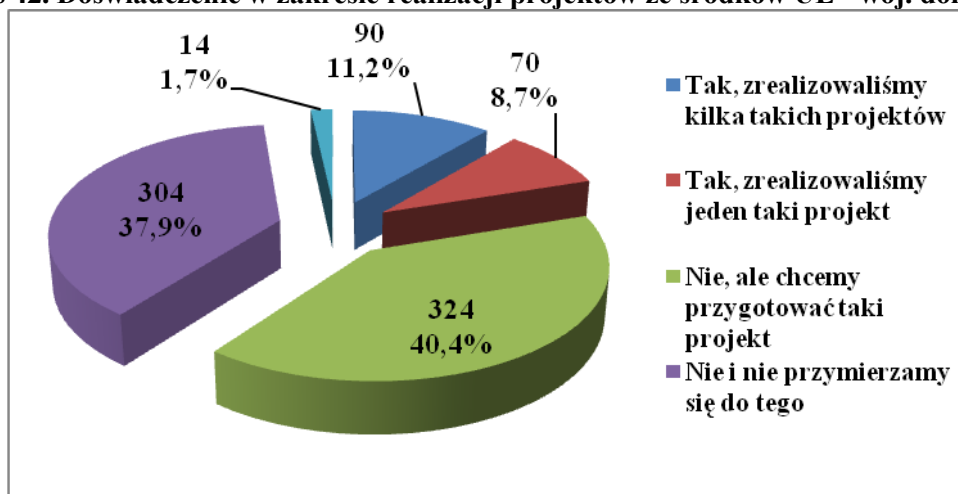


Wykres 41. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – podregion wrocławski



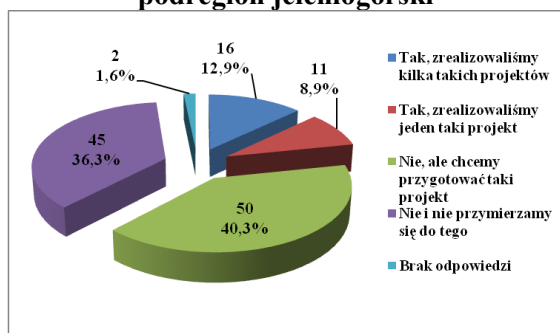
Badanym podmiotom zadano również pytanie o ich ogólne doświadczenie w realizacji projektów dofinansowanych ze środków UE. W sumie blisko co piąta organizacja ma doświadczenie w tym zakresie, a ponad 11% wskazało, że zrealizowało kilka takich przedsięwzięć. Wskaźnik ten należy określić jako wysoki. Założyć jednak należy, iż nie można go przełożyć bezpośrednio na całą grupę podmiotów integracyjno-społecznych. 40,4% badanych zadeklarowało chęć ubiegania się o środki unijne, ale jednocześnie 37,9% nie planuje podjęcia takich działań. Tak symetrycznie rozłożone odpowiedzi mogą wskazywać przede wszystkim na postrzeganie pozyskania zewnętrznych środków jako dużej szansy, a z drugiej strony racjonalnej oceny co do możliwości uzyskania dotacji i potencjału do realizacji projektu.

Wykres 42. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - woj. dolnośląskie

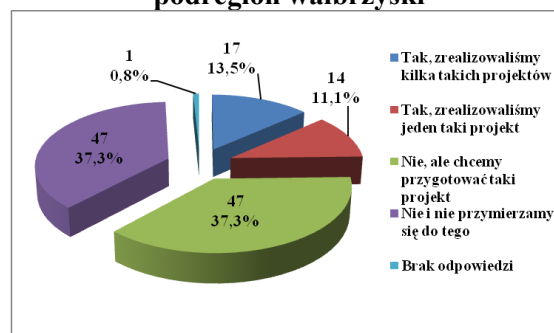


Organizacje, które zrealizowały jeden lub więcej projektów dofinansowanych ze środków UE, w poszczególnych podregionach stanowią: w jeleniogórskim – 20,8%; legnicko-głogowskim - 15,9%; wałbrzyskim - 24,5%; wrocławskim – 19,9% a we Wrocławiu 19,5%. Poza podregionem legnickim dane te są na zbliżonym poziomie. Blisko połowa badanych podmiotów z Wrocławia planuje przygotowanie wniosku, natomiast w pozostałych podregionach wskaźnik ten jest niższy i wynosi od 35,5% we wrocławskim po 40,3% w jeleniogórskim.

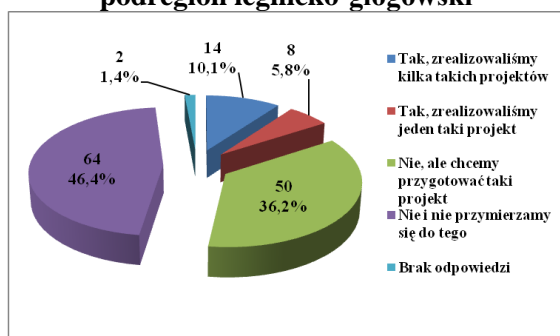
Wykres 43. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - podregion jeleniogórski



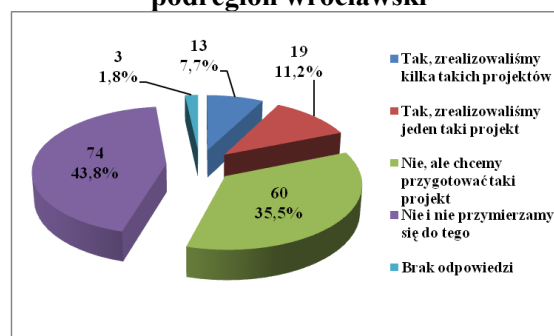
Wykres 44. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - podregion wałbrzyski



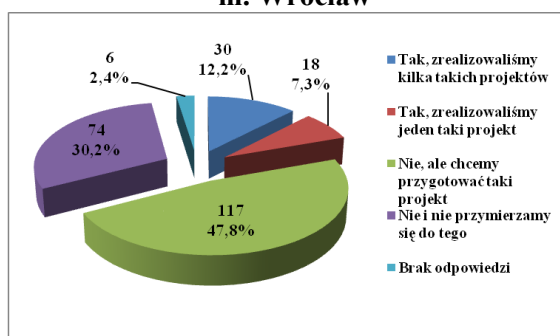
Wykres 45. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - podregion legnicko-głogowski



Wykres 46. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - podregion wrocławski



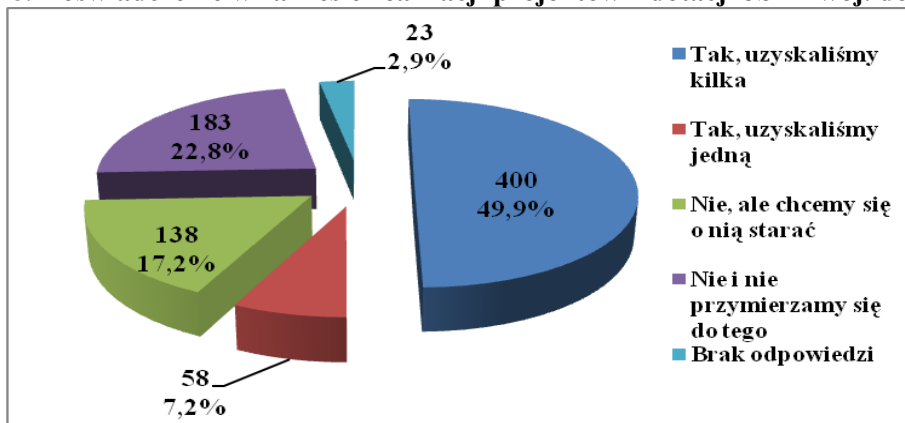
Wykres 47. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - m. Wrocław



Jak można było przypuszczać znacznie bogatsze doświadczenie mają podmioty integracyjno-społeczne w korzystaniu z dotacji jednostek samorządu terytorialnego. Blisko połowa badanych organizacji pozarządowych to podmioty o dużym doświadczeniu w realizacji projektów finansowanych z dotacji JST – 49,9% respondentów przyznało, że uzyskali już kilka razy takie wsparcie. Blisko co czwarta organizacja nie korzystała jednak z dotacji JST i nie zamierza się o nie starać. Najmniej liczna jest grupa NGO, które tylko raz wykorzystwały wsparcie płynące z jednostek samorządowych – stanowią one nieco ponad 7,2% wszystkich badanych podmiotów.

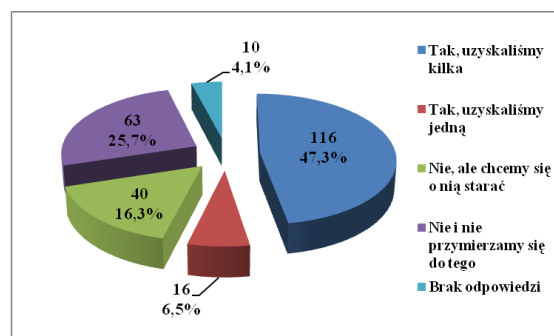
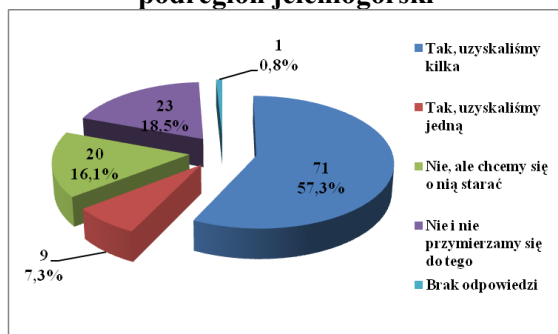


Wykres 48. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST - woj. dolnośląskie



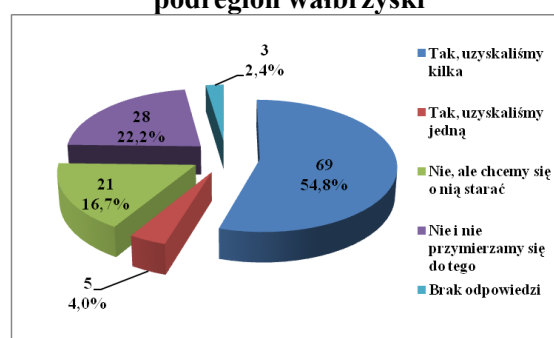
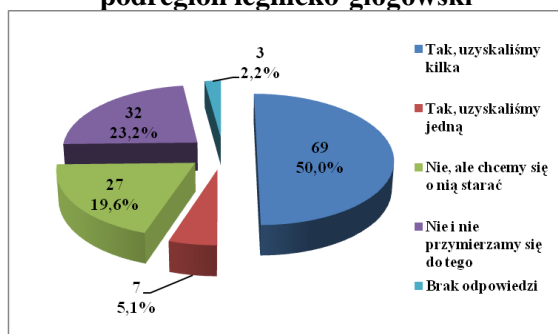
W badanej grupie najczęściej z dotacji samorządowych korzystają podmioty z podregionu jeleniogórskiego, łącznie blisko 65% badanych. W pozostałych subregionach wskaźnik ten jest niższy, niemniej zawsze przekracza 50%. Zaledwie mniej więcej co piąta organizacja w poszczególnych podregionach nie jest zainteresowana pozyskaniem środków z tego źródła.

Wykres 49. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – podregion jeleniogórski



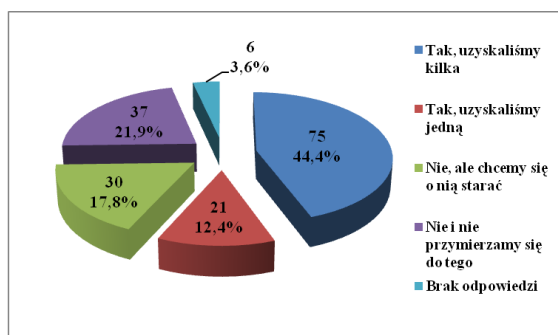
Wykres 52. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – podregion walbrzyski

Wykres 51. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – podregion legnicko-głogowski



Wykres 53. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – podregion wrocławski

Wykres 50. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – m. Wrocław



4.7. Obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych

Obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych są bardzo zróżnicowane i jak pokazało badanie organizacje często funkcjonują na więcej niż jednym polu.

Najczęściej wskazywanym obszarem działalności dolnośląskich NGO jest edukacja i oświata – ponad 45% badanych organizacji zajmuje się tą tematyką. Liczna grupa to również podmioty koncentrujące się na aktywności związanej ze sportem i turystyką – blisko 41% respondentów wskazało na ten obszar. Średnio, co trzecia dolnośląska organizacja pozarządowa działa w obszarze pomocy społecznej (31%), a zbliżona grupa – kultury i sztuki (30%). Najrzadziej wspomniane obszary działalności organizacji pozarządowych na Dolnym Śląsku można najogólniej określić mianem makrospołecznych – są to państwo, prawo, polityka, grupy zawodowe, gospodarka i finanse.

Tabela 5. Obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych w woj. dolnośląskim

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	walbrzyski	wrocławski
oświata i edukacja	45,3%	41,1%	41,3%	54,7%	48,4%	35,5%
sport, turystyka	40,9%	48,4%	50,0%	24,9%	46,8%	46,7%
pomoc społeczna	31,2%	32,3%	26,8%	36,3%	32,5%	25,4%
kultura i sztuka	29,9%	31,5%	31,9%	34,7%	24,6%	24,3%
ochrona zdrowia	22,8%	24,2%	20,3%	25,3%	23,8%	19,5%
rozwój lokalny	17,2%	24,2%	21,0%	10,2%	19,8%	17,2%
ekologia i ochrona środowiska	16,0%	13,7%	13,8%	12,7%	19,8%	21,3%
hobby, rozwój zainteresowań	16,0%	18,5%	18,1%	15,5%	15,1%	13,6%
wsparcie instytucji	6,2%	8,1%	6,5%	4,9%	4,8%	7,7%
działalność międzynarodowa	6,1%	6,5%	4,3%	4,9%	7,9%	7,7%
problemy wsi, rolnictwo	5,2%	4,8%	6,5%	3,3%	5,6%	7,1%
prawa człowieka	4,5%	0,8%	5,1%	6,1%	5,6%	3,6%
rynek pracy	4,2%	6,5%	2,9%	7,3%	1,6%	1,2%

nauka, technika	4,1%	0,8%	3,6%	8,2%	3,2%	1,8%
religia, wyznanie	2,6%	1,6%	2,2%	3,7%	1,6%	3,0%
problemy grup zawodowych	2,4%	0,8%	2,2%	4,5%	2,4%	0,6%
państwo, prawo, polityka	2,2%	2,4%	0,7%	4,1%	0,8%	1,8%
gospodarka, finanse	2,1%	1,6%	2,2%	3,3%	2,4%	0,6%

Istotne różnice w częstości wskazywania obszarów działalności organizacji z uwzględnieniem podregionów zrealizowane badanie wykazało tylko w dwóch przypadkach. Najczęściej jako główny obszar swojej działalności sport i turystykę wskazują NGO z siedzibą w podregionie legnicko – glogowskim; tymi zagadnieniami zajmuje się połowa z nich. We Wrocławiu obszar ten zajmuje niespełna 24,9% badanych organizacji – ponad 25% mniej, niż w okolicach Legnicy i Głogowa.

NGO zajmujące się przede wszystkim rozwojem lokalnym to głównie podmioty działające w podregionie jeleniogórskim – blisko co czwarta organizacja deklaruje, że podejmuje w swoich działaniach tę problematykę. We Wrocławiu podmiotów takich jest o ponad jedną dziesiątą mniej – zaledwie 10,2% w tym obszarze.

Tabela 6. Wybrane obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-glogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
sport, turystyka	40,9%	48,4%	50,0%	24,9%	46,8%	46,7%
rozwój lokalny	17,2%	24,2%	21,0%	10,2%	19,8%	17,2%

Analiza wskazywanych przez NGO głównych obszarów ich działalności w dekompozycji na wielkość organizacji, określoną poprzez liczbę pracowników etatowych, nie wykazała istotnej zależności pomiędzy zmiennymi; działania organizacji w określonych obszarach nie zależą od wielkości zatrudnienia w tych podmiotach.

Wśród najczęściej wskazywanych obszarów, w których badane organizacje zamierzają rozpocząć działalność w przyszłości, wymieniane były głównie te kwestie, które już teraz są wśród NGO popularne – przede wszystkim oświata i edukacja, wskazywana przez 31% badanych, a także sport i turystyka, wybrana przez 29% respondentów. W obszarze pomocy społecznej zamierza zacząć działać 23% dolnośląskich organizacji pozarządowych, blisko 20% - zająć się zagadnieniami związanymi z kulturą i sztuką. Najmniejsza część badanych organizacji jest zainteresowana podjęciem działań w obszarze religii i wyznania,

a podobna grupa – w gospodarce i finansach oraz zagadnieniach związanych z państwem, prawem i polityką.

Tabela 7. Planowane obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
oświata i edukacja	30,7%	30,6%	29,7%	35,9%	31,7%	23,1%
sport, turystyka	29,4%	36,3%	36,2%	15,9%	31,0%	37,3%
pomoc społeczna	22,9%	21,8%	19,6%	26,1%	25,4%	20,1%
kultura i sztuka	19,8%	20,2%	15,9%	23,3%	19,0%	18,3%
ochrona zdrowia	16,1%	18,5%	15,2%	19,2%	15,9%	10,7%
ekologia i ochrona środowiska	9,9%	8,1%	6,5%	8,2%	12,7%	14,2%
rozwój lokalny	9,7%	7,3%	12,3%	8,2%	8,7%	12,4%
hobby, rozwój zainteresowań	8,0%	12,9%	10,1%	7,3%	4,8%	5,9%
wsparcie instytucji	3,2%	2,4%	3,6%	2,9%	3,2%	4,1%
działalność międzynarodowa	3,0%	2,4%	3,6%	2,4%	4,8%	2,4%
rynek pracy	2,7%	5,6%	2,2%	4,1%	0,8%	0,6%
problemy wsi, rolnictwo	2,4%	0,8%	4,3%	0,8%	4,0% ^c	3,0%
prawa człowieka	2,1%	0,0%	2,2%	2,9%	2,4%	2,4%
nauka, technika	1,7%	1,6%	0,7%	3,7%	0,8%	0,6%
problemy grup zawodowych	1,6%	0,8%	2,2%	2,9%	0,8%	0,6%
gospodarka, finanse	1,4%	1,6%	1,4%	1,6%	2,4%	0,0%
państwo, prawo, polityka	1,4%	0,8%	1,4%	2,4%	0,0%	1,2%
religia, wyznanie	1,2%	1,6%	1,4%	1,6%	0,8%	0,6%

Nie wszystkie obszary, w jakich organizacje planują podjąć działanie w najbliższym czasie, uzależnione były od podregionu, w którym NGO mają siedzibę. Istotne różnice w tej kwestii dotyczyły trzech obszarów: ekologii i ochrony środowiska, sportu i turystyki oraz rozwoju hobby i zainteresowań.

Ekologią i ochroną środowiska planują w przyszłości zająć się przede wszystkim organizacje podregionu wałbrzyskiego – blisko 13% z nich deklaruje, że zamierza rozpocząć działania w tym zakresie; najmniej popularna tematyka ekologiczna jest natomiast w podregionie legnicko – głogowskim, gdzie zaledwie 6,5% (dwukrotnie mniej) NGO planuje podjąć ją w swoich przyszłych działaniach.

Rozwojem sportu i turystyki w najmniejszym stopniu zainteresowane są organizacje z Wrocławia – niespełna 16% z nich deklaruje, że zamierza podjąć działania w tym obszarze.

Inaczej sytuacja wygląda w podregionach legnicko – głogowskim oraz jeleniogórskim, gdzie ponad 36% NGO planuje rozszerzyć swoją działalność o ten obszar.

Również rozwój hobby i zainteresowań to obszar we Wrocławiu popularny znacznie mniej, niż w pozostałych częściach województwa – niespełna 7% organizacji planuje działania w tym zakresie; w podregionie wałbrzyskim zainteresowanie taką działalnością jest jeszcze mniejsze: deklaruje je niespełna 5% badanych podmiotów, a we wrocławskim niewiele więcej bo 5,9%. Obszar ten najpopularniejszy jest natomiast w podregionie jeleniogórskim, gdzie zająć się nim planuje blisko 13% NGO.

Tabela 8. Obszar, w jakim organizacja planuje rozpocząć działanie a wielkość zatrudnienia - oświata i edukacja

Wyszczególnienie			Oświata i edukacja		Ogółem
			nie	tak	
Liczba pracowników w przedziałach	ani jednego	Liczebność	432	171	603
		% z liczby pracowników w przedziałach	71,6%	28,4%	100,0%
	1 - 3	Liczebność	63	36	99
		% z liczby pracowników w przedziałach	63,6%	36,4%	100,0%
	4 - 10	Liczebność	42	15	57
		% z liczby pracowników w przedziałach	73,7%	26,3%	100,0%
	powyżej 10	Liczebność	19	24	43
		% z liczby pracowników w przedziałach	44,2%	55,8%	100,0%
Ogółem	Liczebność	556	246	802	
	% z liczby pracowników w przedziałach	69,3%	30,7%	100,0%	

Zróżnicowanie planowanych obszarów działalności ze względu na wielkość zatrudnienia w NGO dotyczyło tylko dwóch z najczęściej wskazywanych kategorii: oświaty i edukacji oraz sportu i turystyki.

Oświatą i edukacją planują w najbliższym czasie zająć się przede wszystkim organizacje największe, zatrudniające więcej niż dziesięciu pracowników etatowych – blisko 56% z nich deklaruje zainteresowanie tą tematyką. Najmniej chętne do podjęcia działań w zakresie edukacji są natomiast podmioty średniej wielkości, zatrudniające od czterech do dziesięciu osób (26% wskazań) oraz najmniejsze, niezatrudniające pracowników etatowych (28%).

Przeciwnie sytuacja kształtuje się w kwestii planowanych działań w obszarze sportu i turystyki – tę tematykę planują podjąć przede wszystkim podmioty najmniejsze,

nieposiadające pracowników etatowych (32% wskazań), zaś najmniejsze zainteresowanie budzi ona wśród dużych, liczących więcej niż dziesięciu pracowników, NGO (9%).

Tabela 9. Obszar, w jakim organizacja planuje rozpocząć działanie a wielkość zatrudnienia - sport, turystyka

Wyszczególnienie			P1a. sport, turystyka		Ogółem
			nie	tak	
Liczba pracowników w przedziałach	ani jednego	Liczebność	408	195	603
		% z liczby pracowników w przedziałach	67,7%	32,3%	100,0%
	1 - 3	Liczebność	78	21	99
		% z liczby pracowników w przedziałach	78,8%	21,2%	100,0%
	4 - 10	Liczebność	41	16	57
		% z liczby pracowników w przedziałach	71,9%	28,1%	100,0%
	powyżej 10	Liczebność	39	4	43
		% z liczby pracowników w przedziałach	90,7%	9,3%	100,0%
Ogółem	Liczebność	566	236	802	
	% z liczby pracowników w przedziałach	70,6%	29,4%	100,0%	

4.8. Formy działania organizacji

Wśród najczęściej wymienianych form działalności organizacji pozarządowych na Dolnym Śląsku są działania z szeroko rozumianej sfery komunikacji. Pierwszym dającym się wyróżnić obszarem jest komunikacja pomiędzy instytucjami. 65% organizacji deklaruje prowadzenie działalności ułatwiającej komunikację pomiędzy instytucjami i organizacjami w Polsce. Podobną działalność w skali międzynarodowej prowadzi niemal 40% organizacji. Wspieranie innych organizacji poprzez poradnictwo, konsultacje i dostarczanie informacji deklaruje ponad połowa badanych NGO. Kolejnym obszarem działania NGO w ramach szeroko pojętej sfery komunikacji jest działalność skierowana do społeczeństwa - około 65% organizacji prowadzi takie działania komunikacyjne. Działalność ta, prowadzona w formie kampanii społecznych, ma na celu mobilizację i edukację społeczeństwa w dziedzinach działania poszczególnych organizacji. Działania komunikacyjne przybierają również inne formy, takie jak organizowanie debat, konferencji i seminariów. Taką formę deklaruje niemal 55% organizacji. W komunikacji ze społeczeństwem prawie 54% organizacji wykorzystuje prowadzone przez siebie portale i strony internetowe, zaś ponad 28% wydaje biuletyny, czasopisma i raporty związane z misją organizacji. Kolejną formą komunikacji

ze społeczeństwem jest organizowanie targów i eventów. Taką formę działalności swojej organizacji deklaruje niemal 30% respondentów. Kolejnym dającym się wyróżnić obszarem aktywności NGO są działania zorientowane na współpracę z instytucjami państwa. Niemal 60% organizacji deklaruje, że uczestniczy w debatach z administracją publiczną, zaś 21% prowadzi działania lobbujące i mające na celu zmiany o charakterze systemowym. Aktywność organizacji pozarządowych przejawia się również w działaniach na rzecz swoich członków i klientów. W tym segmencie najpopularniejsze (60% wskazań) są działania samopomocowe, polegające na organizowaniu wzajemnego wsparcia przez członków organizacji. Prawie tyle samo (po 57%) wskazań otrzymały świadczenie przez organizację usług swoim członkom i klientom oraz rzecznictwo i reprezentowanie ich interesów. Ostatnim większym obszarem, dającym się wyróżnić wśród form prowadzenia działalności, są „twarde” działania pomocowe, wśród których najczęściej spotykanym jest rzeczowe wsparcie osób, z 41% wskazań. Finansowe wsparcie osób podejmuje co czwarta badana organizacja. Ponad 14% organizacji deklaruje, że wśród form ich działania jest również finansowe wspieranie projektów prowadzonych przez inne organizacje. Niemal 20% NGO przeznacza posiadane środki na projekty badawcze, zbieranie i analizę danych.

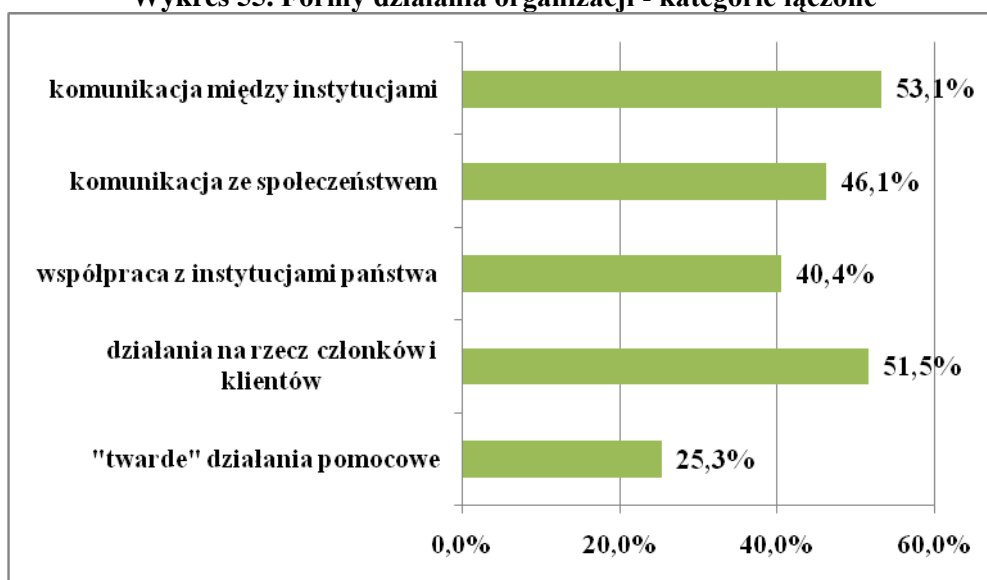
Wykres 54. Główne formy działalności organizacji



C

Wśród form prowadzenia działalności najbardziej popularne są działania komunikacyjne, i to zarówno te skierowane do innych organizacji i instytucji państwa, jak i informacyjno – edukacyjne, kierowane do społeczeństwa. Kolejnym popularnym typem działalności jest wspieranie i organizowanie grup samopomocowych dla członków i klientów organizacji. Najrzadziej spotykanymi formami działalności jest bezpośrednia pomoc, zarówno materialna jak i finansowa.

Wykres 55. Formy działania organizacji - kategorie łączone



W analizie najpopularniejszych form działania organizacji uwzględnione zostały następujące wskaźniki:

- Komunikacja między instytucjami – wartość maksymalna 3:
 - Animowanie współpracy pomiędzy organizacjami i instytucjami w Polsce,
 - Animowanie współpracy międzynarodowej między instytucjami,
 - Wspieranie innych organizacji poprzez dostarczanie im informacji, poradnictwa, konsultacji, szkoleń.
- Komunikacja względem społeczeństwa – wartość maksymalna 5:
 - Mobilizowanie i edukowanie opinii publicznej, prowadzenie kampanii społecznych,
 - Organizowanie debat, seminariów, konferencji,
 - Prowadzenie portali, serwisów internetowych,
 - Wydawanie czasopism, biuletynów, raportów,
 - Organizowanie targów, wydarzeń służących promocji usług, produktów organizacji.

- Współpraca z instytucjami państwa – wartość maksymalna 2:
 - Uczestniczenie w debatach (względnie sporach) z administracją publiczną różnych szczebli,
 - Rzecznictwo, działania lobbingowe, wpływanie na zmiany o charakterze systemowym.
- Działania na rzecz członków i klientów organizacji – wartość maksymalna 3:
 - Organizowanie wzajemnego wsparcia członków organizacji, grup samopomocowych,
 - Świadczenie usług członkom, podopiecznym, klientom organizacji.
- „Twarde” działania pomocowe – wartość maksymalna 4:
 - Rzeczowe wsparcie osób,
 - Finansowe wsparcie osób,
 - Finansowe wspieranie projektów prowadzonych przez inne organizacje lub instytucje,
 - Badania naukowe, zbieranie i przetwarzanie danych.

Każdy element składający się na dany wskaźnik przyjmował wartość <0; 1> - maksymalna wartość wskaźnika uzależniona była od liczby elementów wchodzących w jego skład, wskazanych przez respondenta jako forma działania reprezentowanej przez niego organizacji. Animowanie komunikacji pomiędzy organizacjami pozarządowymi to domena NGO w podregionie jeleniogórskim – zaledwie 13% z nich w ogóle nie zajmuje się tą tematyką, a blisko co trzeci badany deklaruje, że reprezentowany przez niego podmiot podejmuje działania we wszystkich wchodzących w skład wskaźnika formach.

Komunikacja względem społeczeństwa to wskaźnik przyjmujący we wszystkich podregionach zbliżone wartości; można jednak zauważyć, że organizacje podregionu wrocławskiego nie podejmują tej formy działania ponad dwukrotnie częściej, niż NGO w podregionie jeleniogórskim. Podmioty działające w okolicach Wrocławia uzyskują jednocześnie najczęściej wysokie wartości wskaźnika, co pozwala twierdzić, że ich działania są kompleksowe, a cele organizacji realizowane są przez wykorzystanie wszystkich form wchodzących w skład wskaźnika.

Podregion jeleniogórski to siedziba organizacji koncentrujących swoje działania wokół współpracy z instytucjami państwa – jedynie 24% podmiotów nie podejmuje tej formy działania w ogóle, a co piąta uzyskała w badaniu najwyższą wartość wskaźnika. Przeciwnie w podregionie wrocławskim – ponad 40% NGO nie podejmuje działań związanych

ze współpracą z instytucjami państwa. Organizacje pozarządowe podregionu jeleniogórskiego wyróżniają się na tle pozostałej części województwa dolnośląskiego również pod względem wartości wskaźnika działania na rzecz swoich członków i klientów; średnio tylko co dziesiąta spośród nich nie podejmuje tej formy działania, a co czwarta uzyskała najwyższą wartość przyjętego wskaźnika.

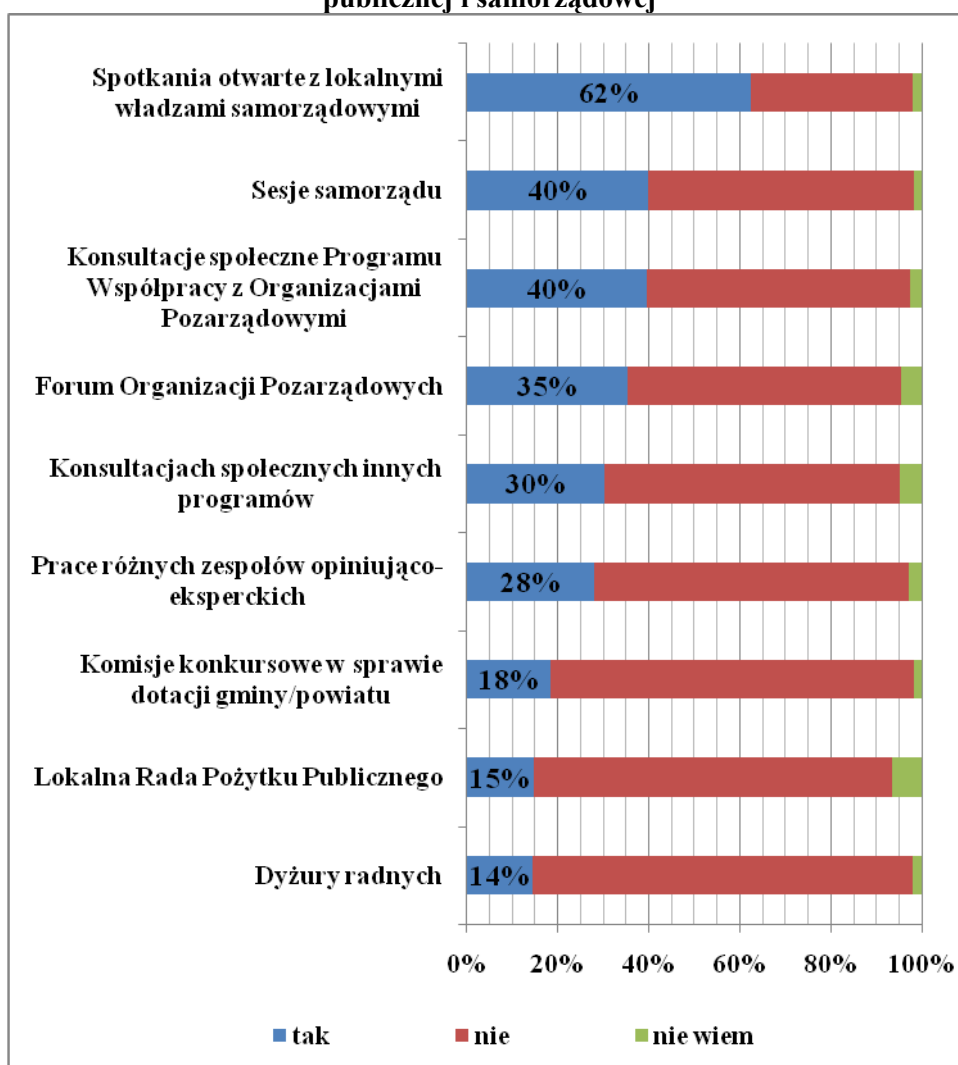
Wskaźnik „twardych” działań pomocowych, określany przede wszystkim przez rzeczowe i finansowe wsparcie beneficjentów, również wyróżnia NGO z podregionu jeleniogórskiego na tle pozostałych organizacji; odsetek w ogóle nie działających w tej formie podmiotów jest o około 10% mniejszy, niż w innych podregionach.

Wielkość zatrudnienia pracowników etatowych okazała się nie być czynnikiem wpływającym na zróżnicowanie głównych form działania NGO – dla poszczególnych kategorii różnice wahały się w zakresie od kilku promili do czterech punktów procentowych, co jest wartością znacznie niższą, niż przyjęty w próbie badawczej błąd statystyczny.

4.9. Uczestnictwo w życiu publicznym

Badane organizacje w różnym stopniu uczestniczą w działalności publicznej. Najczęściej biorą one udział w spotkaniach otwartych z lokalnymi władzami samorządowymi – ten typ działalności publicznej deklaruje blisko 64% badanych podmiotów. Wśród popularnych form działań publicznych i samorządowych wyróżnić można również udział w konsultacjach społecznych Programu Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi (uczestniczy w nich 41% badanych podmiotów) oraz uczestnictwo w sesjach samorządu, wskazywane przez 40% NGO. Najmniej popularne formy działalności publicznej to branie udziału w komisjach konkursowych w sprawie dotacji gminy lub powiatu (19% wskazań), uczestnictwo w Lokalnej Radzie Pożytku Publicznego (16%) oraz w dyżurach radnych (15%).

Wykres 56. Uczestnictwo organizacji lub jej przedstawicieli w różnych formach działalności publicznej i samorządowej



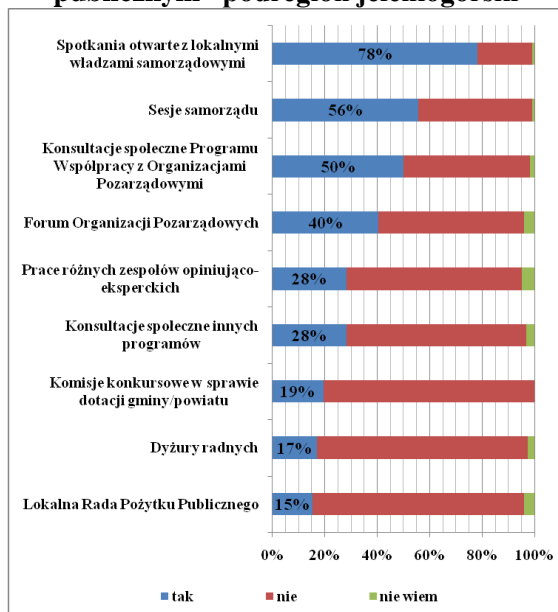
Najaktywniej w konsultacjach społecznych Programu Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi działają NGO z podregionu jeleniogórskiego – ponad połowa z nich deklaruje, że podejmuje taką aktywność. We Wrocławiu i podregionie wrocławskim natomiast odsetek ten oscyluje w okolicach 35%.

Zauważyć można wprost proporcjonalny wpływ wielkości organizacji określonej liczbą pracowników etatowych na podejmowanie tego typu aktywności. Wśród NGO, które nie posiadają ani jednego pracownika etatowego zaledwie 38% bierze udział w konsultacjach społecznych Programu Współpracy, zaś wśród pozostałych podmiotów jest to około połowa.

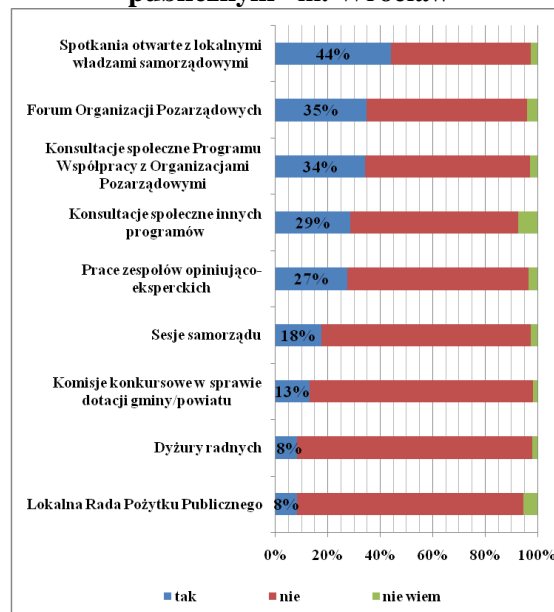
Główny obszar działalności organizacji nie ma wpływu na uczestnictwo w konsultacjach społecznych Programu – częstość wskazań rozkłada się od 42% wśród organizacji zajmujących się sportem i turystyką do 45% NGO działających w obszarze kultury i sztuki.

Uczestnictwo w sesjach samorządu deklaruje nieco ponad 40% wszystkich badanych NGO województwa dolnośląskiego. Odsetek ten najwyższy jest w podregionie jeleniogórskim, gdzie ponad 56% podmiotów bierze udział w działalności tego typu. Najrzadziej w sesjach samorządu uczestniczą organizacje pozarządowe z Wrocławia, wśród których tę formę działania podejmują zaledwie 18%.

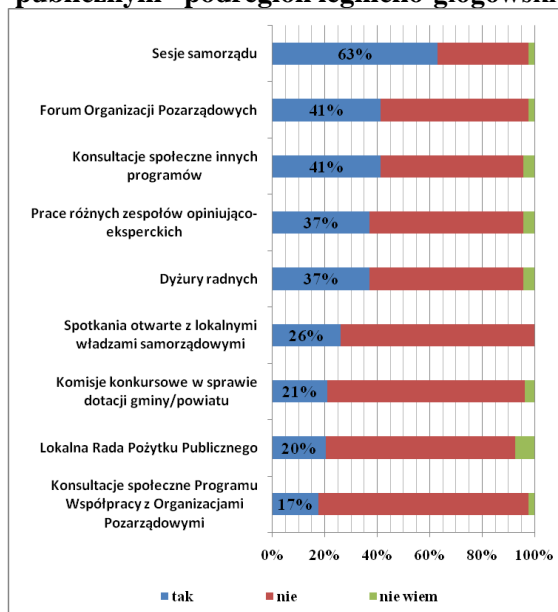
Wykres 57. Uczestnictwo w życiu publicznym –podregion jeleniogórski



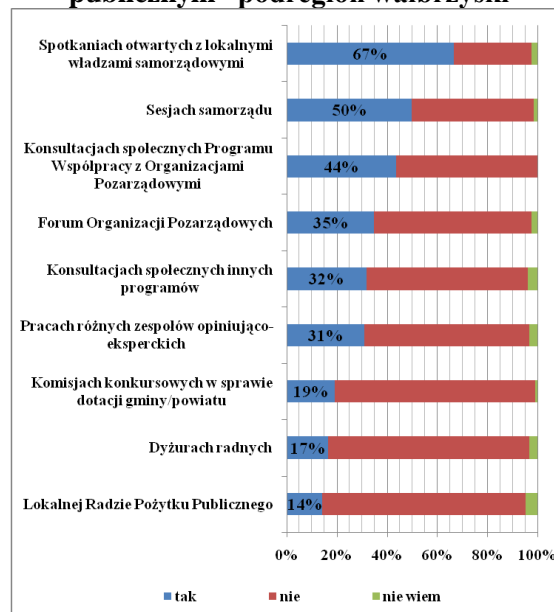
Wykres 58. Uczestnictwo w życiu publicznym –m. Wrocław



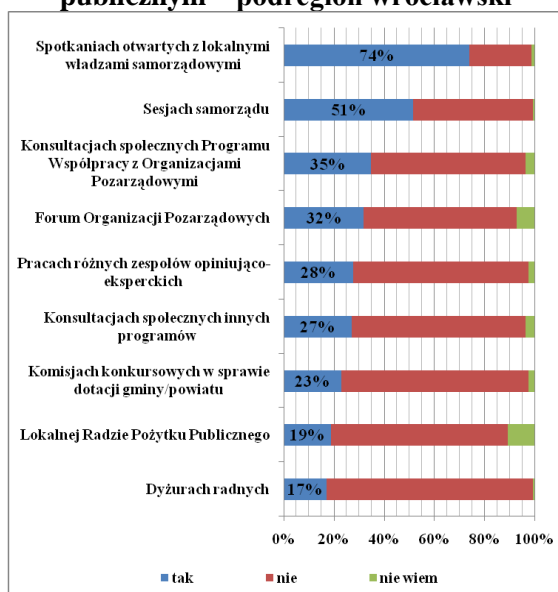
Wykres 59. Uczestnictwo w życiu publicznym –podregion legnicko-głogowski



Wykres 60. Uczestnictwo w życiu publicznym –podregion walbrzyski



Wykres 61. Uczestnictwo w życiu publicznym –podregion wrocławski



Najczęściej w sesjach samorządu biorą udział organizacje największe, zatrudniające ponad 10 pracowników etatowych; blisko 54% tych podmiotów deklaruje tę formę działalności publicznej. Organizacje zatrudniające mniej niż cztery osoby działają na poziomie samorządu w nieco ponad 40%, zaś najrzadziej tę formę aktywności podejmują podmioty średnie, liczące od czterech do dziesięciu pracowników etatowych – niespełna 30%.

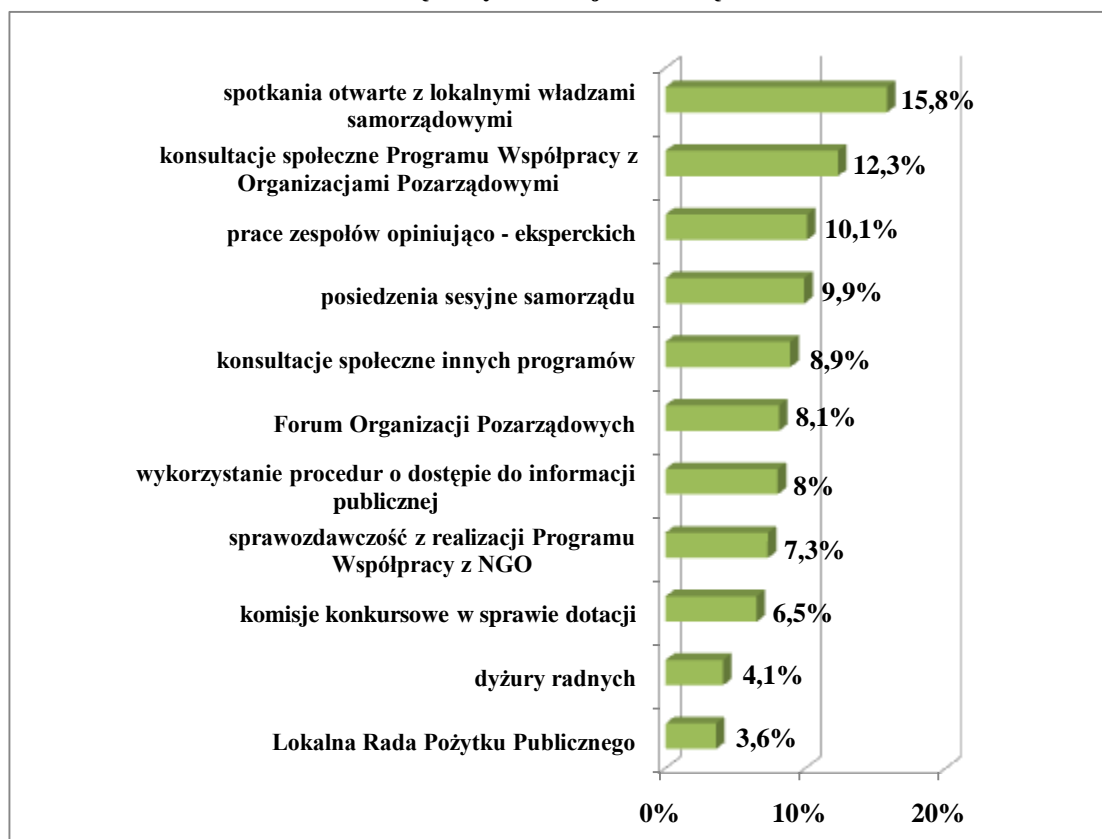
Pod względem głównego obszaru działalności jako czynnika wpływającego na aktywność NGO w sesjach samorządu, wyróżniają się organizacje zajmujące się sportem i turystyką – 48% z nich deklaruje, że podejmuje aktywność w tym zakresie; wśród pozostałych organizacji jest to średnio 38-39%.

Uczestnictwo w spotkaniach otwartych z władzami samorządowymi to najpopularniejsza wśród dolnośląskich NGO forma działalności publicznej – takie działania deklaruje łącznie blisko 64% respondentów. Najlepiej współpraca organizacji pozarządowych z samorządem przebiega w podregionie jeleniogórskim, gdzie niemal 80% badanych podmiotów deklaruje aktywność w tym zakresie. Najczęściej w spotkaniach otwartych z władzami samorządowymi uczestniczą przedstawiciele największych organizacji, zatrudniających więcej niż dziesięciu pracowników etatowych – niemal 78% z nich deklaruje ten typ aktywności w sferze publicznej. Pozostałe organizacje utrzymują ten wskaźnik na zbliżonym poziomie, wynoszącym około 63%.

Główny obszar działalności NGO nie wpływa na częstość uczestnictwa w spotkaniach otwartych z władzami samorządowymi. Najniższa wartość wskaźnika tego typu aktywności

– 62% - dotyczy NGO działających w obszarze oświaty i edukacji, zaś najwyższa – 69% - to podmioty zajmujące się sportem i turystyką.

Wykres 62. Udział podmiotów integracyjno-społecznych w opiniowaniu działalności instytucji zewnętrznych – woj. dolnośląskie



Najczęściej organizacje pozarządowe opiniują spotkania otwarte z lokalnymi władzami samorządowymi – ten rodzaj aktywności publicznej deklaruje blisko 16% badanych podmiotów. Nieco mniejsza liczba NGO – 12% - wydaje opinie dotyczące konsultacji społecznych Programu Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi i prace zespołów opiniująco – eksperckich (10%). Najrzadziej poddawane ocenie NGO są Lokalne Rady Pożytku Publicznego – tylko 4% badanych organizacji opiniuje działania tych instytucji. Również dżury radnych opiniowane są przez niewielką liczbę organizacji pozarządowych – niewiele ponad 4% biorących udział w badaniu NGO podejmuje taką aktywność.

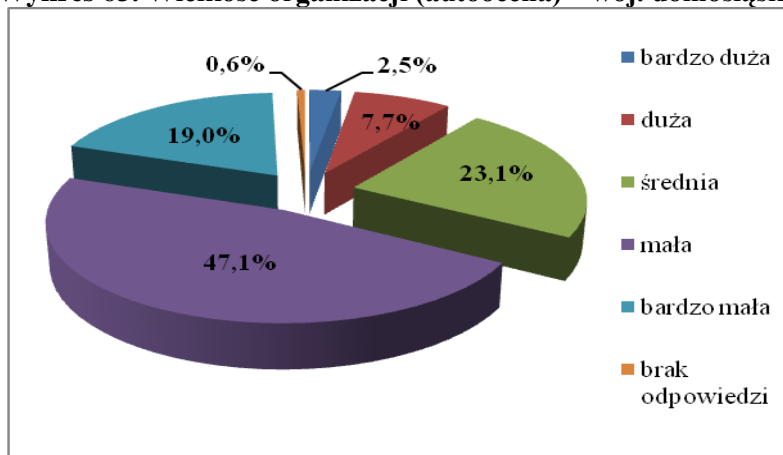
4.10. Potencjał organizacyjny

W niniejszym rozdziale przedstawione zostaną wyniki dotyczące zmiennych, które budują ogólny potencjał podmiotów integracyjno-społecznych. Dotyczą one wielkości organizacji, osób w nich działających, zarządzających nimi, ich kompetencji itp. Uzyskanie obrazu „przeciętnej” NGO pozwoli z jednej strony na diagnozę właśnie ich potencjału, kierunku w jakim mogą się rozwijać, z drugiej określić formy wsparcia, które mogą być dla nich pomocne.

4.10.1. Wielkość organizacji

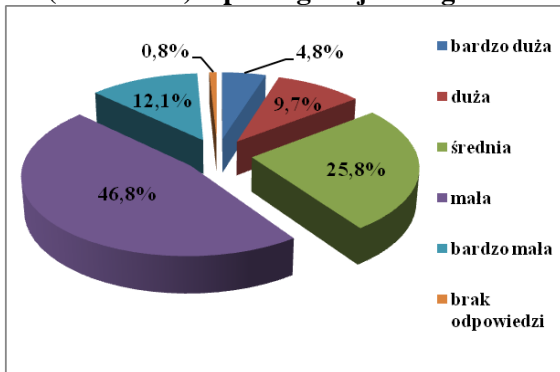
Blisko połowa badanych podmiotów określiło wielkość swoich organizacji jako małe, a 19% jako bardzo małe. Organizacje średnie to blisko 23,1%. Jednocześnie co dziesiąty NGO opisał swoją organizację jako dużą lub bardzo dużą. Rozdrobnienie organizacji jest, jak można przypuszczać, przejawem tworzącego się społeczeństwa obywatelskiego. Proces taki uważa należy za korzystny z punktu widzenia organizowania się mieszkańców regionu w stosunkowo niewielkie grupy, które działają na rzecz społeczności lokalnej. Sytuacja taka ma jednak i negatywną stronę, która wyraża się przede wszystkim trudnościami, z jakimi spotykają się te podmioty, a co bezpośrednio związane jest z ich wielkością. Wskazać tu można przede wszystkim problemy natury organizacyjnej i finansowej. Także i w tym przypadku można stwierdzić, że duży może więcej. W praktyce rozwiązaniem dla mniejszych podmiotów może być budowanie szerokich koalicji, które mogą wpłynąć na obniżenie kosztów ich działalności i jednocześnie pozwolą na skuteczniejszą realizację podejmowanych inicjatyw czy pozyskiwanie środków finansowych i materialnych na jej prowadzenie.

Wykres 63. Wielkość organizacji (autoocena) – woj. dolnośląskie

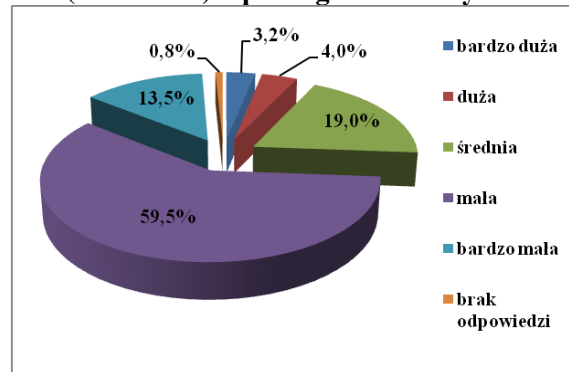


Deklarowana wielkość organizacji różniła się w poszczególnych podregionach. Za bardzo duże uznawali reprezentowane przez siebie podmioty przede wszystkim respondenci w podregionie jeleniogórskim (5% wszystkich organizacji na tym obszarze), zaś podregion wrocławski skupia organizacje bardzo małe – za taką uważa swoją NGO blisko co czwarty badany. We wszystkich podregionach dominują jednak organizacje małe i – w drugiej kolejności – średnie.

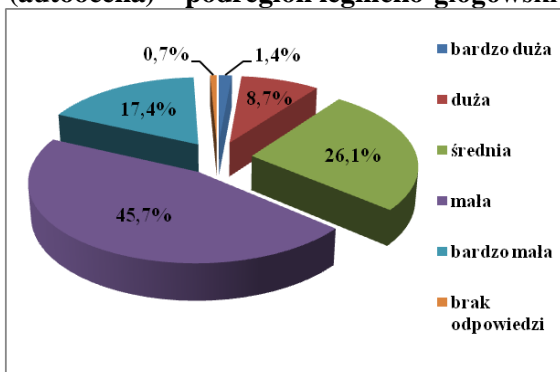
Wykres 64. Wielkość organizacji (autoocena) – podregion jeleniogórski



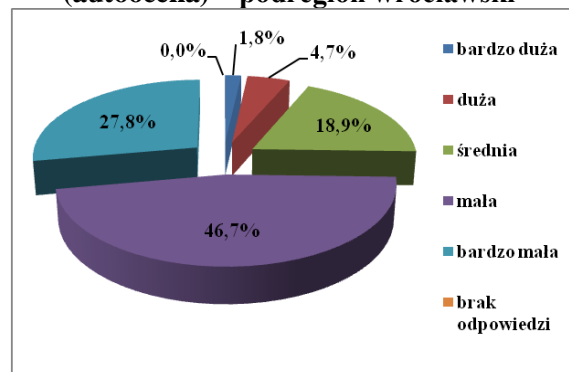
Wykres 65. Wielkość organizacji (autoocena) – podregion wałbrzyski



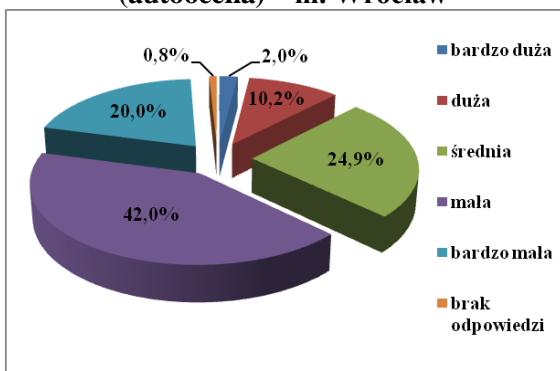
Wykres 66. Wielkość organizacji (autoocena) – podregion legnicko-głogowski



Wykres 67. Wielkość organizacji (autoocena) – podregion wrocławski

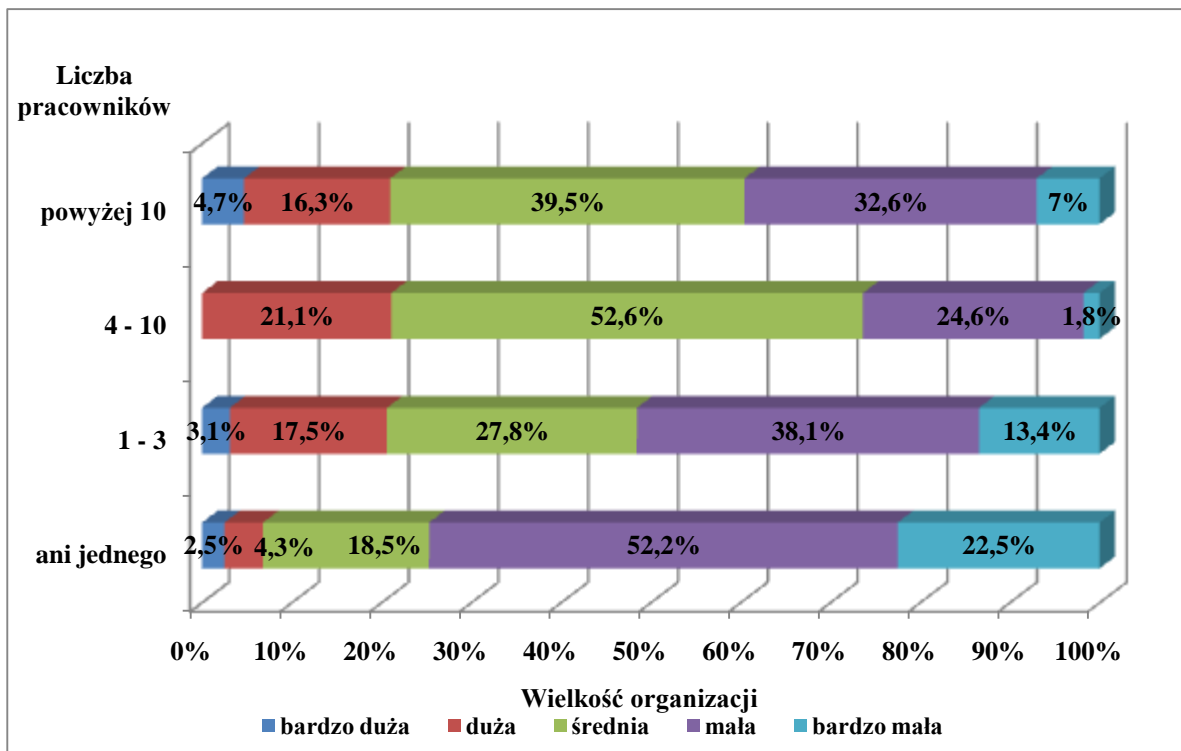


Wykres 68. Wielkość organizacji (autoocena) – m. Wrocław



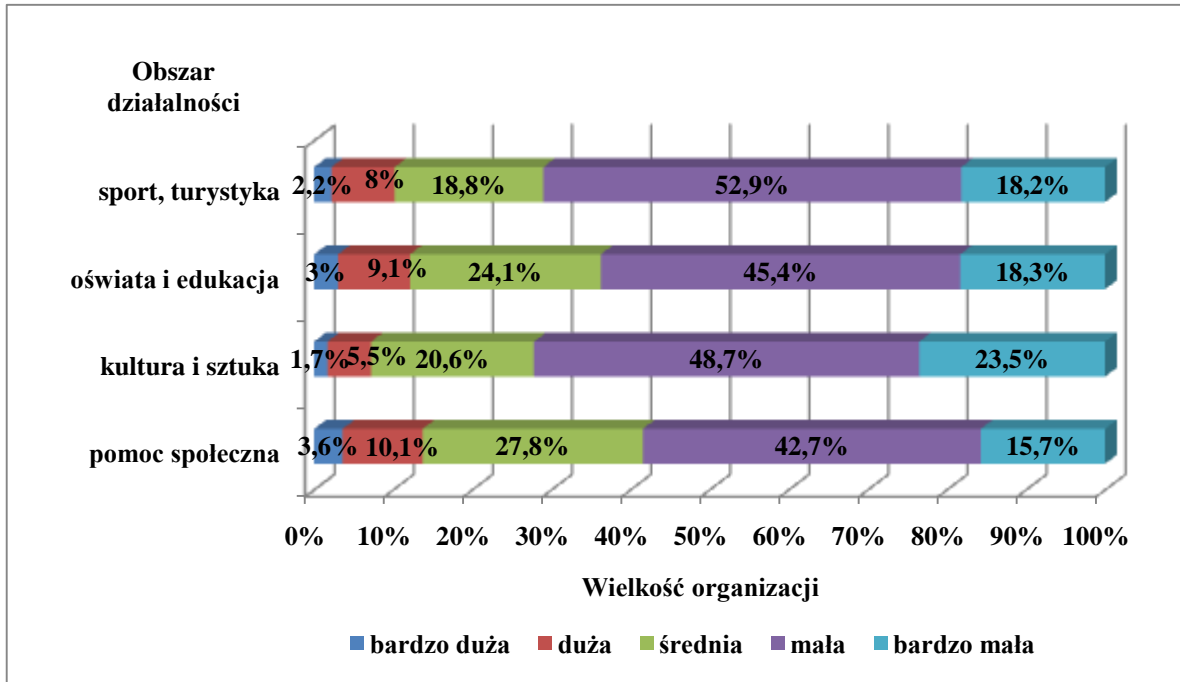
NGO niezatrudniające pracowników etatowych najczęściej postrzegają siebie jako podmioty małe (52% wskazań) lub bardzo małe (23%). Dla organizacji liczących od jednego do trzech pracowników najczęściej wybieraną kategorią wielkości była również mała (38%) lub średnia (28%). Trudności z odpowiedzią na pytanie o wielkość reprezentowanego przez siebie podmiotu mieli przede wszystkim respondenci z organizacji zatrudniających od czterech do dziesięciu osób – o ile ponad połowa osób w tej grupie uznała swoją NGO za średnią, o tyle niemal równolicznie rozkładały się głosy w kategoriach mała i duża. Interesująca wydaje się natomiast „samoocena” organizacji zatrudniających więcej niż dziesięciu pracowników etatowych – nieco częściej uznają oni podmiot za bardzo mały, niż za bardzo duży. Blisko 40% respondentów reprezentujących te podmioty uważa jednak swoją organizację za NGO średniej wielkości.

Wykres 69. Deklarowana wielkość organizacji a liczba pracowników etatowych



Najmniejsze organizacje to przede wszystkim podmioty zajmujące się działaniem w obszarze kultury i sztuki – niemal 24% z nich uznaje się za organizacje bardzo małe. Porównywalna liczba organizacji bardzo małych i małych (łącznie) dotyczy również podmiotów działających w obszarze sportu i turystyki. Za największe uznać można organizacje podejmujące działania w zakresie pomocy społecznej – tylko 16% spośród nich deklaruje, że jest bardzo mała, a niemal 4% stanowią organizacje bardzo duże.

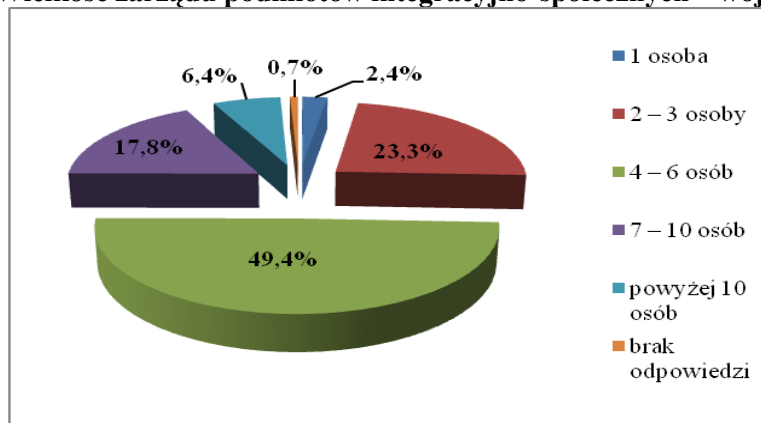
Wykres 70. Deklarowana wielkość organizacji a obszar działalności



4.10.2. Zarząd

Zdecydowanie najczęściej spotykaną wielkością zarządu organizacji jest 4 – 6 osobowy skład tego organu. Połowa badanych NGO ma właśnie taki zarząd. Rzadziej spotykaną liczebnością jest zarząd liczący 2 lub 3 osoby, z tą wielkością zarządu mamy do czynienia w 23,5% przypadków. W 10% przypadków, możemy spotkać zarządy liczące pomiędzy 7 a 10 osób. Duże zarządy, liczące ponad 10 osób posiada ponad 6% organizacji, natomiast jednoosobowo zarządzanymi organizacjami jest jedynie 2,5% NGO. Warto zauważyć, że zarządy liczące 7 i więcej osób ma 25% organizacji. Dokładnie taki sam odsetek NGO ma zarząd trzyosobowy lub mniejszy.

Wykres 71. Wielkość zarządu podmiotów integracyjno-społecznych – woj. dolnośląskie



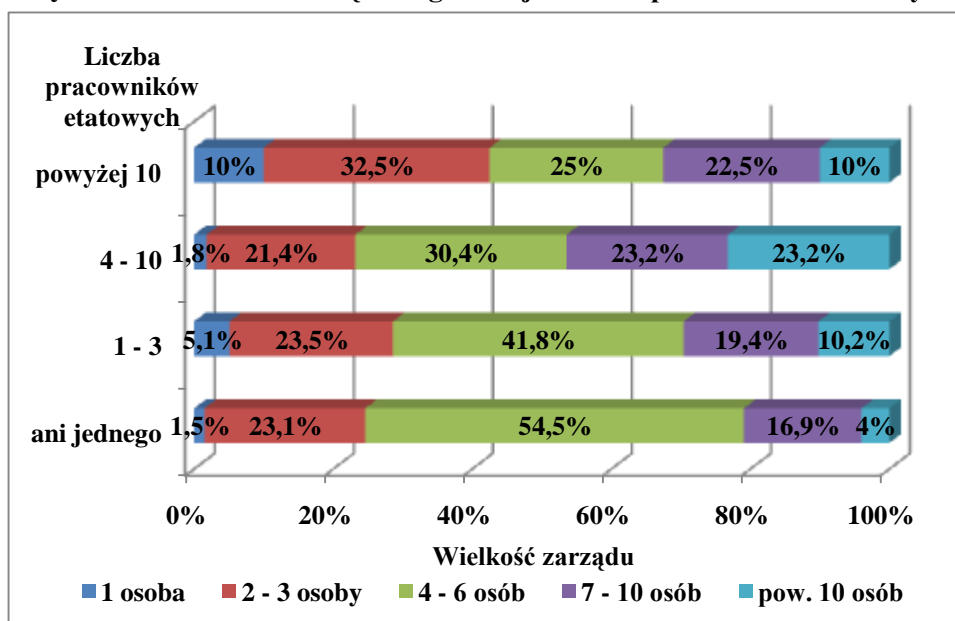
Podregion, w którym działa organizacja, nie ma istotnego wpływu na wielkość jej zarządu – we wszystkich NGO dominują zarządy liczące od czterech do sześciu członków. Największe, liczące więcej niż dziesięciu członków, zarządy NGO najczęściej pojawiają się w podregionie jeleniogórskim (średnio co dziesiąta organizacja na tym obszarze), zaś we Wrocławiu z największą częstością pojawiały się zarządy jednoosobowe, jednak stanowiły one tylko 4,1% wszystkich wypowiedzi.

Tabela 10. Wielkość zarządu podmiotów integracyjno-społecznych – podregiony

Wyszczególnienie	Podregion				
	jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
1 osoba	0,8%	2,9%	4,1%	0,8%	1,8%
2 – 3 osoby	16,1%	21,0%	32,2%	22,2%	18,3%
4 – 6 osób	48,4%	49,3%	38,8%	57,9%	59,2%
7 – 10 osób	24,2%	21,7%	16,7%	15,1%	13,6%
powyżej 10 osób	9,7%	4,3%	7,8%	3,2%	5,9%
brak odpowiedzi	0,8%	0,7%	0,4%	0,8%	1,2%

Wielkość zarządu analizowana ze względu na liczbę pracowników etatowych organizacji wskazuje, że jednoosobowe zarządzanie NGO najczęściej dotyczy największych podmiotów, zatrudniających więcej niż dziesięciu pracowników etatowych – w zarządzie co dziesiątej spośród tych organizacji zasiada tylko jeden członek, ale taka sama liczba deklaruje, że ich zarządy liczą więcej niż dziesięć osób. Wśród dużych organizacji dominują jednak zarządy 2 – 3 osobowe (33%), zaś w pozostałych podmiotach te liczące od 4 do 6 członków.

Wykres 72. Wielkość zarządu organizacji a liczba pracowników etatowych



Obszar działalności organizacji nie wpływa w istotny sposób na wielkość jej zarządu – we wszystkich podmiotach dekompozycja ze względu na tę zmienną wykazała, że dominują zarządy liczące od czterech do sześciu członków, zaś najrzadziej pojawiają się zarządy jednoosobowe.

W ramach badania szacowany był również rozkład zmiennej „płeć” wśród osób tworzących zarządy organizacji pozarządowych. W ponad połowie przypadków w zarządach dominują mężczyźni. W niemal co czwartym badanym NGO zarząd tworzony był wyłącznie przez mężczyzn, podczas gdy wyłącznie kobiece zarządy spotykamy w co 10 przypadku. Łącznie większość kobiet w zarządzie ma około 32% organizacji. W prawie co 5 przypadku w zarządzie jest równa ilość kobiet i mężczyzn.

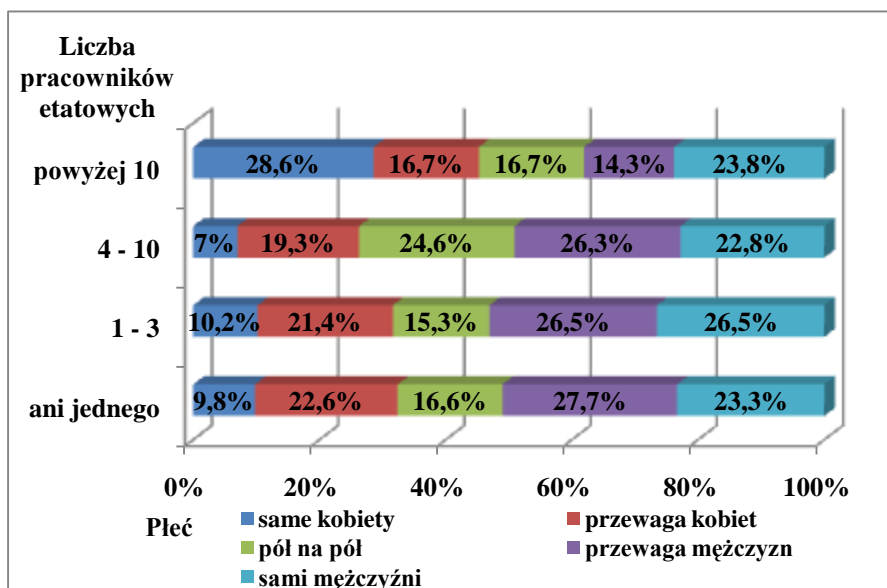
Płeć osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji nie różni się znacznie w poddanych analizie porównawczej podregionach. Zauważyć można jednak nieznaczną „feminizację” zarządów NGO podregionu wałbrzyskiego na tle pozostałej części województwa – 40% tych organizacji to podmioty, w których zarządzie zasiadają same kobiety lub stanowią one większość członków; w pozostałych podregionach liczba ta oscyluje wokół 31%.

Tabela 11. Płeć członków zarządu

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
same kobiety	10,6%	5,6%	8,7%	12,7%	11,1%	12,4%
przewaga kobiet	21,8%	24,2%	23,9%	18,0%	28,6%	18,9%
pół na pół	17,0%	17,7%	14,5%	20,4%	13,5%	16,0%
przewaga mężczyzn	26,7%	30,6%	27,5%	24,5%	26,2%	26,6%
sami mężczyźni	23,6%	21,8%	24,6%	24,1%	19,8%	26,0%
brak odpowiedzi	0,4%	0,0%	0,7%	0,4%	0,8%	0,0%

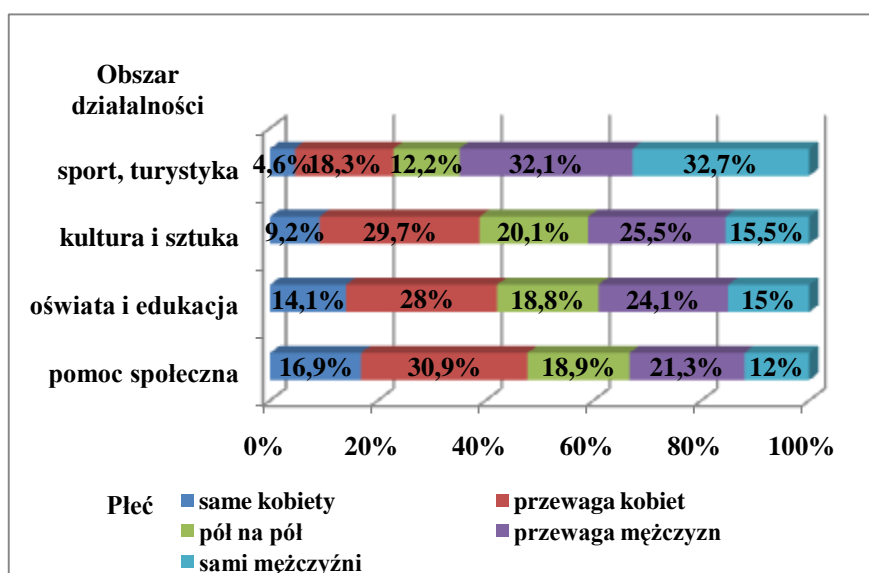
We wszystkich kategoriach wielkości organizacji porównywalna jest liczba podmiotów, w których zarządzie zasiadają wyłącznie mężczyźni. Zwraca jednak uwagę fakt, że tylko w największych NGO, zatrudniających powyżej dziesięciu pracowników etatowych, częściej dominującą wśród członków zarządu czy rady organizacji jest płeć żeńska. Blisko 30% największych organizacji ma w zarządzie lub radzie same kobiety, a 45% z nich deklaruje, że stanowią one większość członków organu nadzorczego.

Wykres 73. Płeć osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji a liczba pracowników etatowych



Zarządy lub rady złożone wyłącznie z mężczyzn najczęściej posiadają organizacje zajmujące się działaniami w obszarze sportu i turystyki – blisko 33% deklaruje taką sytuację, co stanowi wartość dwukrotnie wyższą, niż wśród NGO działających w innych obszarach. Kobiety tworzą najczęściej zarządy i rady organizacji zajmujących się pomocą społeczną – 17% tych podmiotów deklaruje, że w skład zarządu wchodzi same panie, a w 31% stanowią one przewagę wśród członków rady lub zarządu.

Wykres 74. Płeć osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji a główny obszar działalności



W zarządach organizacji pozarządowych najczęściej zasiadają osoby pomiędzy 41 a 50 rokiem życia. Jest tak w ponad 1/3 przypadków. Niemal równie często w zarządach zasiadają

osoby pomiędzy 31 a 40 rokiem życia. Osób młodszych niż 30 lat jest zaledwie nieco ponad 10%, natomiast dość silnie reprezentowany jest przedział 50+. Osoby te tworzą zarząd w prawie co 4 przypadku.

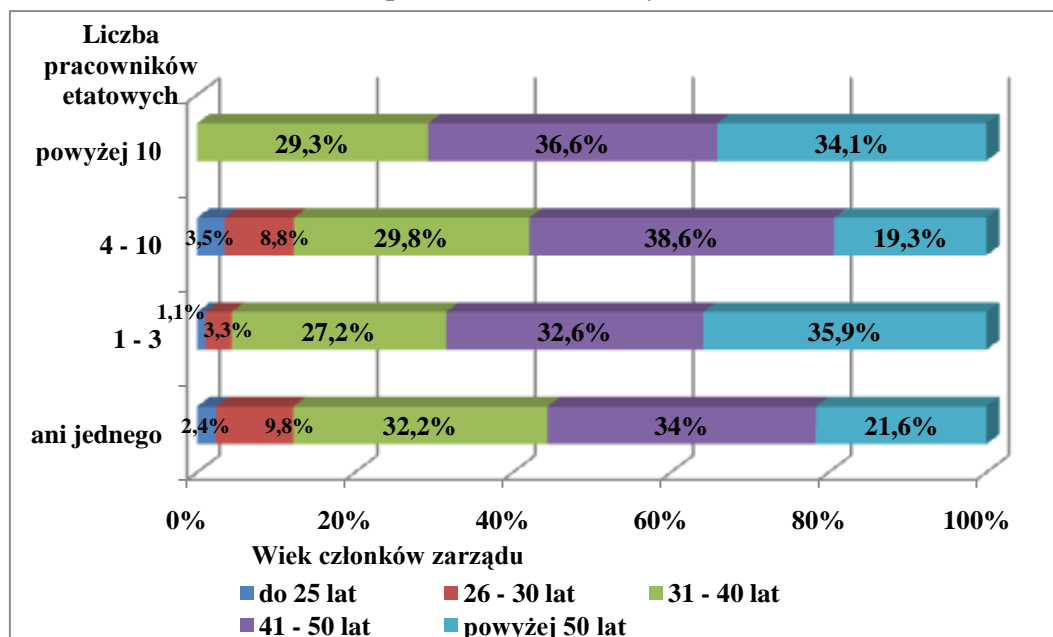
Podregion, w którym mieści się siedziba organizacji, nie warunkuje wieku osób zasiadających w jej zarządzie lub radzie – na wszystkich objętych badaniem obszarach najczęściej respondenci deklarowali, że członkowie organu nadzorczego mają od 41 do 50 lat lub – nieco rzadziej – 31 do 40 lat. Sytuacja odwrotna ma miejsce jedynie w podregionie wrocławskim, różnica częstotliwości wskazań to 8,3%.

Tabela 12. Średni wiek członków zarządu

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
do 25 lat	2,1%	2,4%	3,6%	1,6%	2,4%	1,2%
26 – 30 lat	8,1%	7,3%	7,2%	10,2%	7,1%	7,1%
31 – 40 lat	30,2%	29,8%	29,7%	28,6%	23,8%	37,9%
41 – 50 lat	33,0%	35,5%	32,6%	29,0%	43,7%	29,6%
powyżej 50 lat	22,9%	21,8%	23,2%	27,8%	19,0%	19,5%
brak odpowiedzi	3,6%	3,2%	3,6%	2,9%	4,0%	4,7%

Organizacje zatrudniające więcej niż 10 pracowników etatowych wyróżniają się wśród pozostałych podmiotów średnim wiekiem członków rady lub zarządu – tylko wśród tych podmiotów nie pojawiły się wartości niższe: do 25 lat i 26 do 30 lat.

Wykres 75. Wiek osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji a liczba jej pracowników etatowych



W niemal dwóch trzecich badanych organizacji zarząd tworzyły w większości osoby z wyższym wykształceniem. W 31% przypadków wszyscy członkowie zarządu mieli wyższe wykształcenie. W kolejnych nieco ponad 31% organizacji większość członków zarządu ukończyła studia wyższe. W niecałych 10% przypadków zarząd składa się w połowie z osób z wyższym wykształceniem. W 20% przypadków osoby posiadające wyższe wykształcenie są mniejszością w zarządzie, natomiast w ponad 8% przypadków nikt z członków zarządu nie ma wyższego wykształcenia.

Tabela 13. Liczba osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji, które posiadają wykształcenie wyższe

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicki	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
wszyscy	30,4%	26,6%	21,7%	46,9%	23,0%	21,9%
większość	30,8%	26,6%	32,6%	30,6%	40,5%	25,4%
pół na pół	9,0%	8,9%	9,4%	10,6%	6,3%	8,3%
mniejszość	19,6%	31,5%	22,5%	7,8%	18,3%	26,6%
ani jeden	8,4%	5,6%	10,9%	2,0%	11,1%	15,4%
brak odpowiedzi	1,9%	0,8%	2,9%	2,0%	0,8%	2,4%

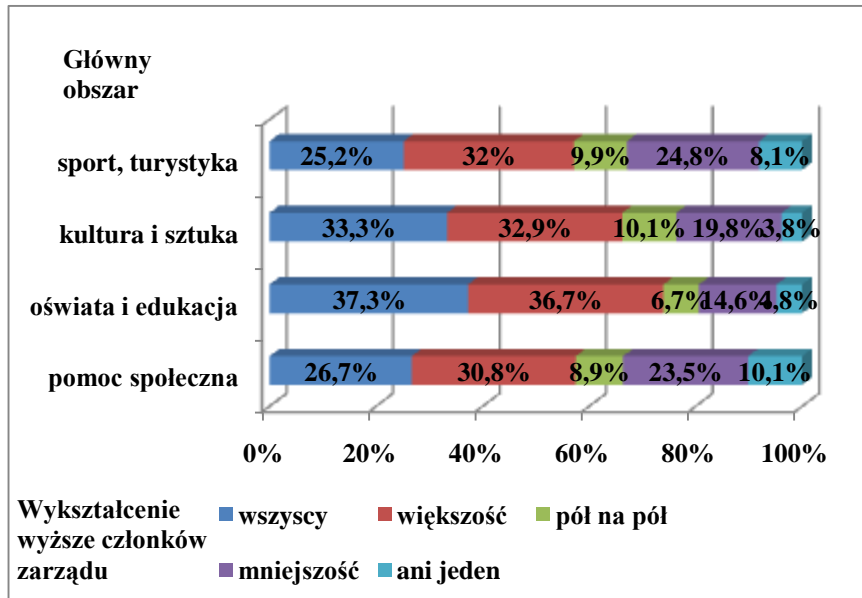
W świetle uzyskanych wyników, wyższym wykształceniem członków zarządu najczęściej mogą pochwalić się NGO z Wrocławia – wśród blisko 47% z nich ukończone studia wyższe ma cały zarząd (w pozostałych podregionach od 21,7% w legnicko - głogowskim do 27% w jeleniogórskim). Zarządy lub rady organizacji, w których nie zasiada ani jedna osoba z wykształceniem wyższym, najczęściej mają NGO w podregionach wałbrzyskim i legnicko – głogowskim (po 11%) oraz wrocławskim (15,4%).

Liczba pracowników etatowych organizacji nie ma wpływu na poziom wykształcenia członków jej zarządu lub rady – we wszystkich przyjętych kategoriach analitycznych częstości odpowiedzi na to pytanie rozkładają się porównywalnie (różnice wynoszą mniej niż 5%).

Istnieje zależność pomiędzy obszarem działania organizacji, a wykształceniem członków jej zarządu. Najlepiej wykształcone są osoby zarządzające NGO podejmującymi działania w zakresie oświaty i edukacji (74% zarządów tych organizacji deklaruje większość lub wszystkich członków z wykształceniem wyższym). Najrzadziej takie deklaracje padają ze strony organizacji pozarządowych działających w obszarze sportu i turystyki – dotyczą tylko

57% przypadków. Również wśród NGO zajmujących się pomocą społeczną poziom wykształcenia członków rad i zarządów organizacji nie jest wysoki – średnio co dziesiąta z tych instytucji nie ma w zarządzie ani jednej osoby z wykształceniem wyższym.

Wykres 76. Liczba osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji, które posiadają wykształcenie wyższe a główny obszar jej działalności



W ponad 60% organizacji działają osoby z kompetencjami menedżerskimi. W 4,4% organizacji większość zarządu posiada takie umiejętności i doświadczenia, natomiast w ponad połowie organizacji takie osoby w zarządzie stanowią mniejszość. Jedynie w niecałych 2% organizacji wszyscy członkowie zarządu mają doświadczenie lub wykształcenie menedżerskie. W niecałych 3% organizacji umiejętności menedżerskie posiada połowa zarządu. Dziwić może fakt, że w prawie 40% przypadków w zarządzie organizacji nie ma ani jednej osoby mogącej pochwalić się menedżerskim wykształceniem lub doświadczeniem. Sytuacja ta pozostawia duże pole do działań szkoleniowych – kadra zarządzająca NGO wydaje się być odpowiednim beneficjentem projektów w tym zakresie. Liczba członków zarządu organizacji z umiejętnościami menedżerskimi nie jest determinowana przez podregion, w którym mieści się siedziba organizacji. Zwraca jednak uwagę fakt, że we Wrocławiu ponad 3% wskazań określa skład zarządu jako wyłącznie osoby z doświadczeniem lub wykształceniem menedżerskim, zaś w podregionie wałbrzyskim deklaracja taka nie padła ani razu. Podregion jeleniogórski kumuluje NGO z najmniejszym odsetkiem menedżerów w zarządzie lub radzie organizacji – niespełna 3% badanych deklaruje, że stanowią oni większość lub wszystkich członków; w pozostałych

podregionach wartość ta wynosi od 3% (podregion wrocławski) do blisko 10% (m. Wrocław). Na liczbę osób z wykształceniem lub doświadczeniem menedżerskim ma również wpływ wielkość miejscowości, w której siedzibę ma organizacja – o ile NGO z miast – stolic podregionów deklarują w blisko 3%, że wszyscy członkowie zarządu mają takie kompetencje, o tyle na wsiach sytuacja taka dotyczy niespełna 1% podmiotów. Analogicznie ani jednego menedżera nie ma w zarządzie 31% organizacji pozarządowych w dużych miastach i aż 53% na wsiach.

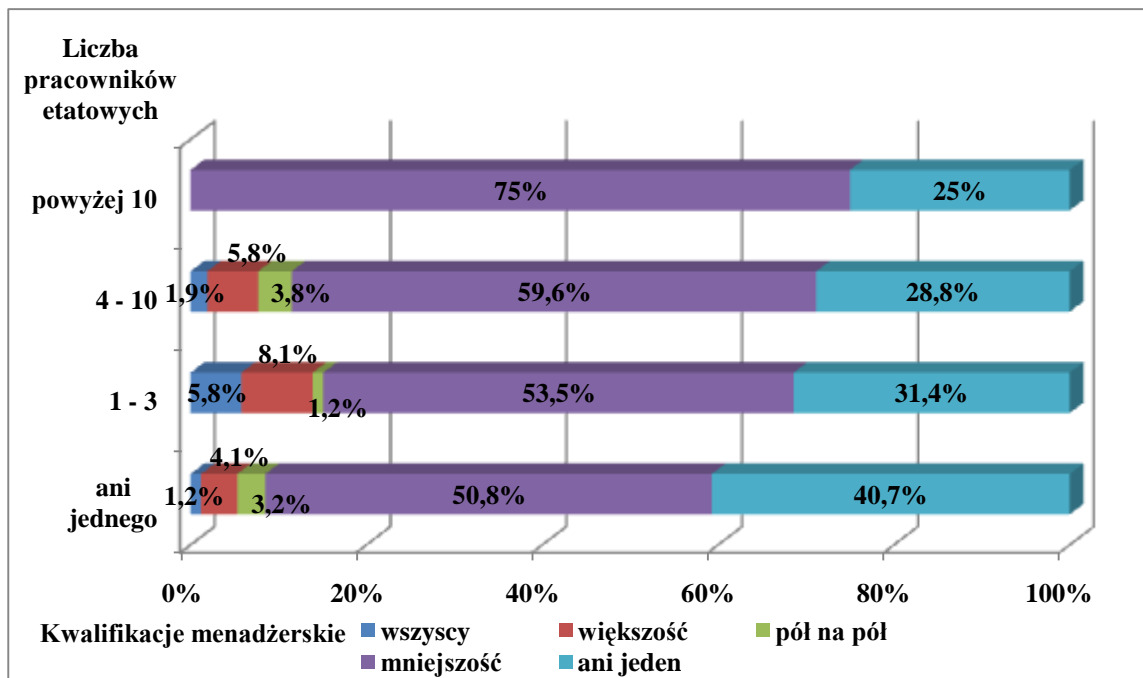
Tabela 14. Udział osób działających w organizacjach posiadających wykształcenie menadżerskie

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicki	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
wszyscy	1,6%	0,8%	0,7%	3,3%	0,0%	1,8%
większość	4,1%	1,6%	5,1%	6,5%	4,8%	1,2%
pół na pół	2,6%	4,0%	1,4%	2,9%	4,0%	1,2%
mniejszość	49,1%	50,8%	45,7%	51,8%	48,4%	47,3%
ani jeden	35,2%	33,1%	42,0%	27,8%	37,3%	40,2%
brak odpowiedzi	7,4%	9,7%	5,1%	7,8%	5,6%	8,3%

Dla NGO zatrudniających mniej niż 10 pracowników etatowych, liczba menedżerów jest porównywalna – dominują podmioty, w których stanowią oni mniejszość zarządu lub rady organizacji; większość lub wszyscy to od 5% w NGO bez etatowych pracowników do 13% w organizacjach zatrudniających 1 – 3 osoby. Wyróżniają się na tym tle największe organizacje pozarządowe, zatrudniające powyżej 10 osób – w żadnej z nich menedżerowie nie stanowią choćby połowy zarządu. Trzy czwarte tych podmiotów deklaruje, że są oni w mniejszości, zaś jedna czwarta – że nie ma ich wcale.

W niewielkim stopniu liczba członków zarządu lub rady organizacji o kompetencjach menedżerskich determinowana jest głównym obszarem działalności danego podmiotu. Istotne rozbieżności można zauważyć między NGO zajmującymi się sportem i turystyką, gdzie nie ma ani jednego menedżera w zarządzie 40% podmiotów, a tymi związanymi z oświatą i edukacją, gdzie deklaracja taka pada z częstotliwością 8% mniejszą.

Wykres 77. Liczba osób działających w organizacji, które posiadają doświadczenie lub wykształcenie menedżerskie a liczba pracowników etatowych organizacji



4.10.3. Osoby działające w podmiotach integracyjno-społecznych

Kluczowym elementem każdej organizacji społecznej są jej członkowie. Tworzący ją, angażujący się ich działalność i wreszcie, jak zaprezentowano to poniżej utrzymujący ją ze składek. W niniejszym rozdziale zaprezentowano główne cechy demograficzne członków organizacji pozarządowych.

Analiza odpowiedzi na pytanie o płeć osób działających w organizacjach pozarządowych wykazuje, że rozkład jest niemal idealnie symetryczny. Organizacje, w których jedna z płci jest nadreprezentowana uzyskały po około 30% wskazań, natomiast w niemal 30% organizacji obie płcie są reprezentowane w takim samym stopniu. Pewnym zaskoczeniem jest niemal dwukrotnie większa liczba organizacji, których członkami są wyłącznie mężczyźni. Takich deklaracji było ponad 7%, natomiast organizacji kobiecych jest na Dolnym Śląsku niecałe 4%.

Rozkład płci osób działających w organizacji we wszystkich podregionach układa się symetrycznie – różnice dotyczą jedynie częstości wskazań odpowiedzi „pół na pół”. Podregion wałbrzyski jest siedzibą organizacji, w których najczęściej ma miejsce nadreprezentacja jednej z płci wśród działaczy organizacji (niepełna 21% to podmioty, w których kobiety i mężczyźni działają równie często), zaś w podregionie jeleniogórskim

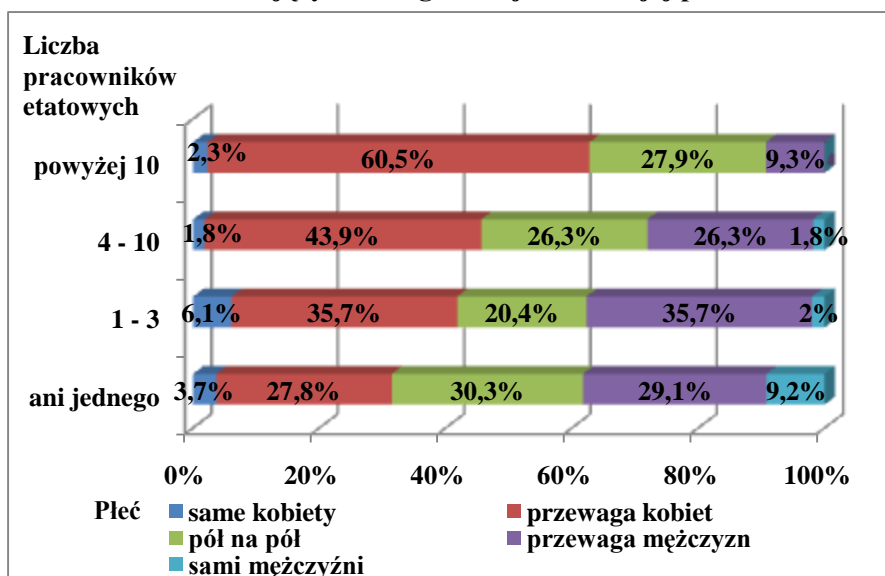
najczęściej ma miejsce sytuacja odwrotna – blisko 35% NGO deklaruje, że ich działacze to na równi mężczyźni i kobiety.

Tabela 15. Płeć osób działających w organizacjach

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
same kobiety	3,7%	2,4%	4,3%	2,9%	4,0%	5,3%
przewaga kobiet	31,5%	30,6%	33,3%	31,8%	38,9%	24,9%
pół na pół	28,6%	34,7%	27,5%	32,2%	20,6%	25,4%
przewaga mężczyzn	28,6%	29,0%	27,5%	27,8%	27,8%	30,8%
sami mężczyźni	7,2%	3,2%	7,2%	4,1%	8,7%	13,6%
brak odpowiedzi	0,4%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%

Podobnie jak płeć członków rady lub zarządu organizacji, również płeć osób działających w NGO uzależniona jest od jej wielkości. W największych podmiotach, zatrudniających więcej niż dziesięciu pracowników etatowych, zdecydowanie częściej większość stanowią kobiety (blisko 63% wskazań w tej kategorii). Nie pojawiły się wśród tych organizacji jednostki, w których działają wyłącznie mężczyźni. Przeciwnie jest w najmniejszych NGO, w których nie jest zatrudniony żaden pracownik etatowy; blisko 10% spośród nich deklaruje, że działaczami organizacji są wyłącznie mężczyźni, a większość stanowią oni w ponad 38% przypadków (dla porównania, kobiety w niespełna 32%).

Wykres 78. Płeć osób działających w organizacji a liczba jej pracowników etatowych



Analogicznie do przedstawionego warunkowania płci członków zarządu lub rady organizacji przez główny obszar jej działalności, sytuacja rysuje się w kwestii osób działających na rzecz danego podmiotu. Tylko wśród NGO zajmujących się sportem i turystyką organizacje

skupiające wyłącznie mężczyzn stanowią istotną wielkość (11%), zaś „kobiecy” organizacje dominują w obszarze pomocy społecznej (7%).

Jeśli chodzi o wiek osób działających w organizacjach pozarządowych, to w niemal 35% NGO są to osoby pomiędzy 31 a 40 rokiem życia. Młodszych działaczy jest prawie 27%, z czego połowa poniżej 25 roku życia. W 23% organizacji osoby je tworzące są pomiędzy 41 a 50, natomiast osoby starsze niż 50 lat są większością w ponad 15% organizacji.

We wszystkich badanych podregionach wiek osób działających w organizacji był porównywalny – dominują NGO, których działacze to osoby pomiędzy 31 a 40 rokiem życia. Najmniej licznie reprezentowane są osoby mające 26 – 30 lat (podregion jeleniogórski, legnicki, wałbrzyski) i powyżej 50 lat (wrocławski i miasto Wrocław).

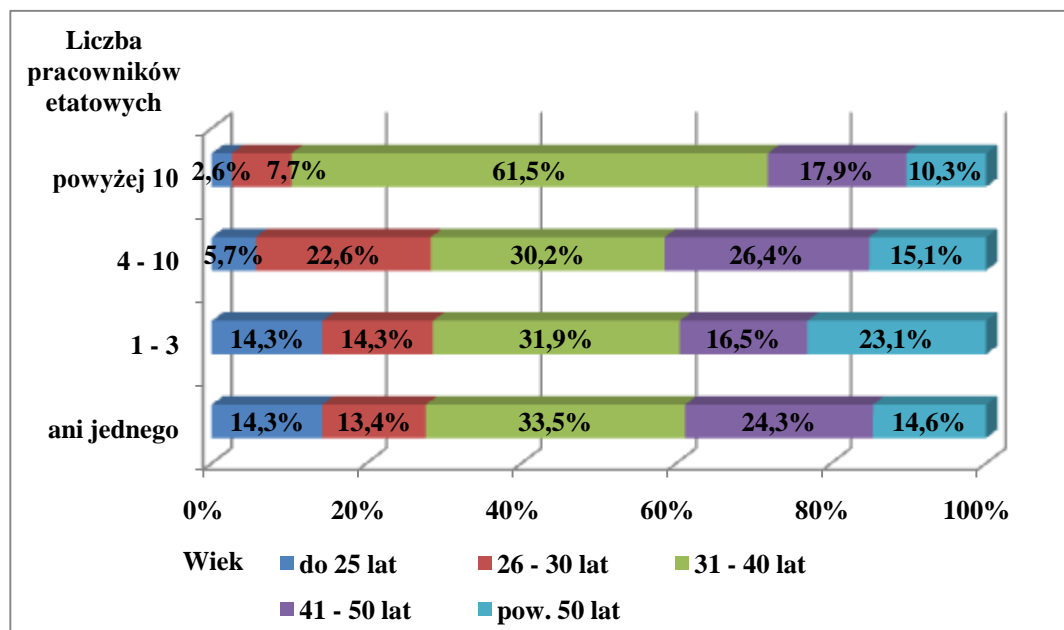
Tabela 16. Średni wiek osób działających w organizacjach

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicki	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
do 25 lat	12,2%	15,3%	15,2%	7,8%	11,1%	14,8%
26 – 30 lat	13,0%	8,1%	9,4%	18,0%	10,3%	14,2%
31 – 40 lat	32,3%	31,5%	33,3%	33,1%	30,2%	32,5%
41 – 50 lat	21,7%	26,6%	24,6%	15,9%	24,6%	21,9%
powyżej 50 lat	14,5%	16,1%	13,8%	16,3%	15,1%	10,7%
brak odpowiedzi	6,4%	2,4%	3,6%	9,0%	8,7%	5,9%

Podobnie jak w zarządzie organizacji, wiek osób działających na rzecz danego podmiotu uzależniony jest od liczby pracowników etatowych danej NGO. Wyróżniają się głównie organizacje zatrudniające powyżej 10 pracowników etatowych, w których niespełna 10% stanowią osoby przed 30 rokiem życia, zaś liczba działaczy w wieku 31 – 40 lat jest dwukrotnie większa, niż w mniejszych organizacjach pozarządowych (62%).

Analogię do wieku członków zarządu w dekompozycji na główny obszar działania organizacji można również dostrzec w rozkładzie odpowiedzi na pytanie o wiek działaczy organizacji. Od pozostałych kategorii odbiegają NGO koncentrujące się na sporcie i turystyce, gdzie średnio o 10% więcej działacze to osoby, które nie ukończyły 30 roku życia. We wszystkich obszarach działania organizacji dominują jednak osoby w wieku 31 – 40 lat, stanowiące 33-36% wszystkich działaczy NGO.

Wykres 79. Wiek osób działających w organizacji a liczba jej pracowników etatowych



Nieco inaczej niż w zarządach przedstawia się liczba osób z wyższym wykształceniem wśród członków organizacji. W niecałych 14% organizacji wyższym wykształceniem legitymują się wszyscy członkowie. W 1/3 organizacji osoby z wyższym wykształceniem stanowią większość. W 13% badanych NGO członków z wyższym wykształceniem jest taka sama ilość jak osób go nieposiadających. W przypadku ponad 35% organizacji jedynie mniejszość działających w nich osób może pochwalić się wyższym wykształceniem, natomiast w ponad 5% przypadków nikt z działaczy nie ukończył wyższych studiów.

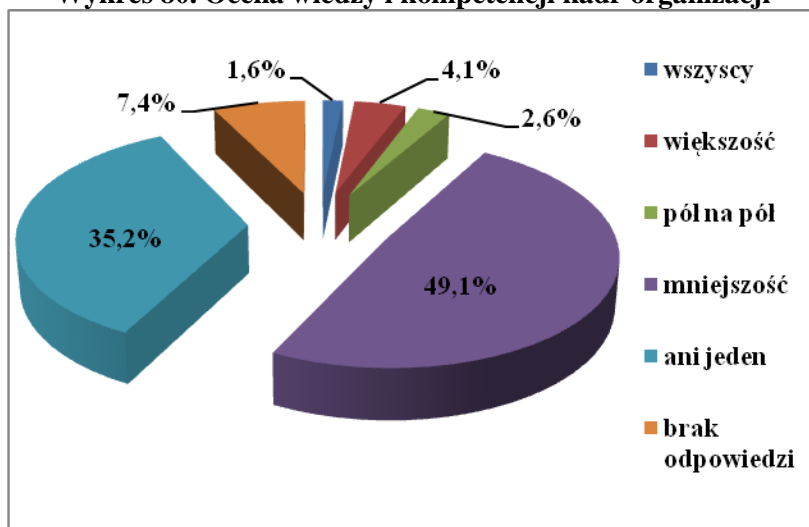
Podobnie jak w przypadku członków zarządu organizacji, podregion warunkuje wykształcenie jej działaczy. Wśród NGO działających we Wrocławiu blisko 65% deklaruje, że większość lub wszyscy działacze legitymują się wykształceniem wyższym – w innych podregionach wartość ta oscyluje od około 25% we wrocławskim po 39% w jeleniogórskim.

Tabela 17. Udział osób działających w organizacjach posiadających wykształcenie wyższe

Wyszczególnienie	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
wszyscy	12,7%	11,3%	11,6%	20,4%	9,5%	5,9%
większość	30,2%	27,4%	24,6%	44,5%	26,2%	18,9%
pół na pół	12,0%	8,1%	9,4%	12,7%	16,7%	12,4%
mniejszość	32,8%	45,2%	39,1%	13,9%	33,3%	45,6%
ani jeden	4,9%	4,8%	5,8%	0,4%	4,8%	10,7%
brak odpowiedzi	7,5%	3,2%	9,4%	8,2%	9,5%	6,5%

Liczba pracowników etatowych organizacji nie determinuje wprost liczby działaczy z wykształceniem wyższym. Warto jednak podkreślić, że wszystkie osoby działające w organizacji z takim wykształceniem to ponad 20% wskazań w małych NGO, liczących od jednego do trzech pracowników etatowych (w pozostałych około 12%). Najrzadziej wyższym wykształceniem legitymują się działacze organizacji, które nie zatrudniają na etacie ani jednego pracownika – niespełna 30% z nich deklaruje, że większość działających w nich osób ukończyła studia wyższe (większe organizacje w ponad 40% przypadków).

Wykres 80. Ocena wiedzy i kompetencji kadr organizacji



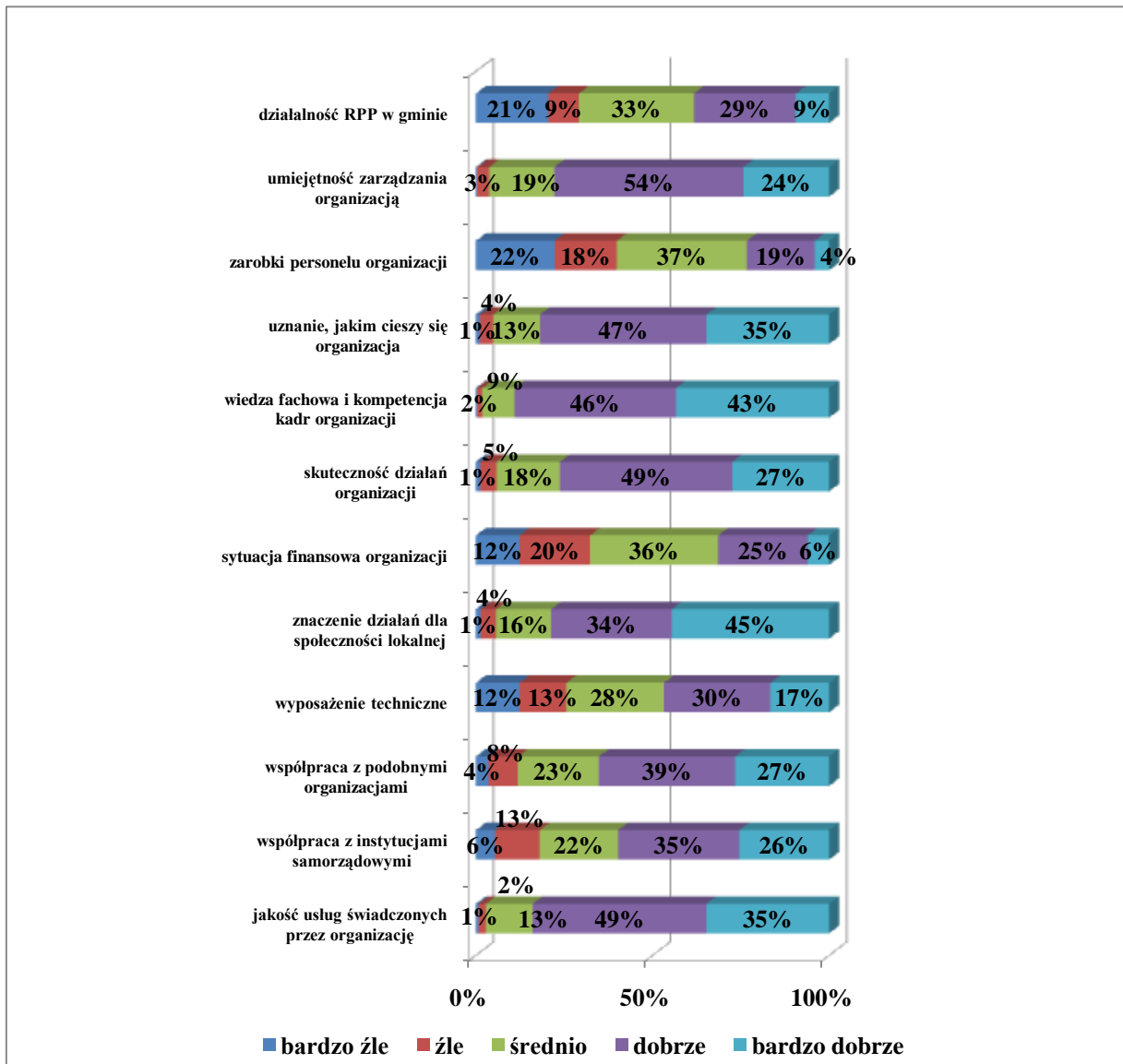
4.10.4. Samoocena działalności podmiotów integracyjno-społecznych

Większość organizacji bardzo dobrze ocenia swoje działania i kompetencje. Niemal 90% organizacji oceniło wiedzę fachową i kompetencje swoich kadr jako bardzo dobre lub dobre. Podobnie dużo (85%) organizacji oceniło jako bardzo dobrą lub dobrą jakość świadczonych przez siebie usług. Aż 80% NGO wysoko i bardzo wysoko ocenia uznanie, jakim się cieszy w społeczności, w której działa. Podobny procent organizacji jest przekonanych o wysokiej lub bardzo wysokiej skuteczności swoich działań i umiejętności zarządzania organizacją. Około 65% biorących udział w badaniu podmiotów dobrze współpracuje się z podobnymi organizacjami, zaś 60% uważa, że dobrze lub bardzo dobrze układa się ich współpraca z samorządami.

Dekompozycja oceny poszczególnych elementów działania organizacji ze względu na podregion, liczbę pracowników etatowych i główny obszar działania organizacji pozwala na twierdzenie, że zmienne te nie mają istotnego wpływu na rozkład odpowiedzi. Sytuacja

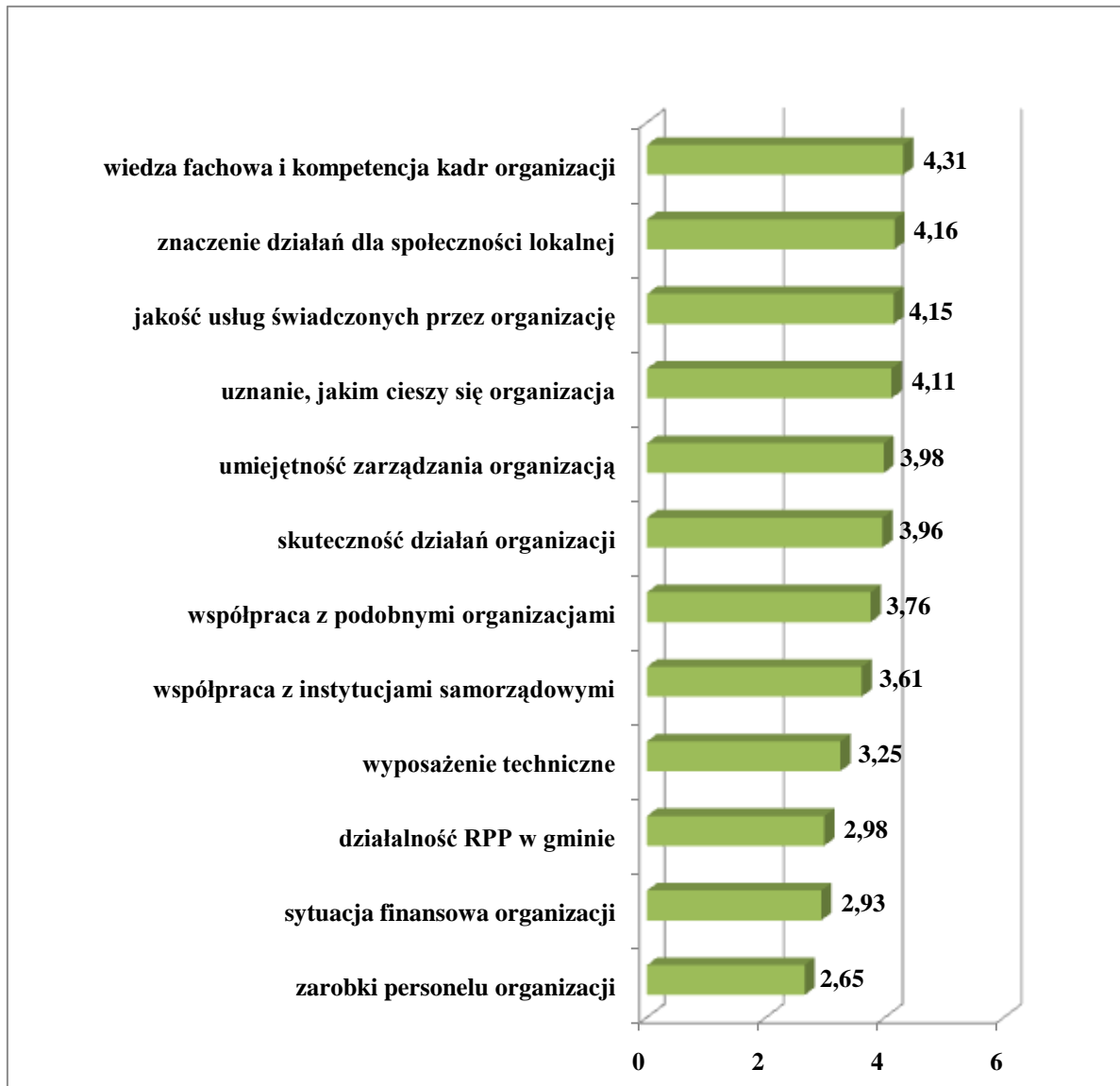
ta wynikać może również z liczebności przyjętej próby badawczej – różnice w poszczególnych kategoriach są znacznie mniejsze od założonego błędu statystycznego.

Wykres 81. Ocena poszczególnych elementów działania organizacji i jej otoczenia



Badane organizacje najwyżej oceniają kompetencje swoich kadr i jakość działań przez nie podejmowanych, a także znaczenie działań dla społeczności lokalnej oraz uznanie, jakie one budzą – wszystkie te elementy uzyskały średnią ocenę, która w „szkolnej” skali mogłaby zostać uznana za dobry z plusem. Najsłabiej oceniane elementy, uzyskujące średnią wartość poniżej przeciętnej, to z jednej strony działalność Rady Pożytku Publicznego w gminie, z drugiej zaś kwestie związane z finansami – ogólna sytuacja organizacji oraz zarobki jej personelu.

Wykres 82. Średnia ocena poszczególnych elementów działania organizacji i jej otoczenia



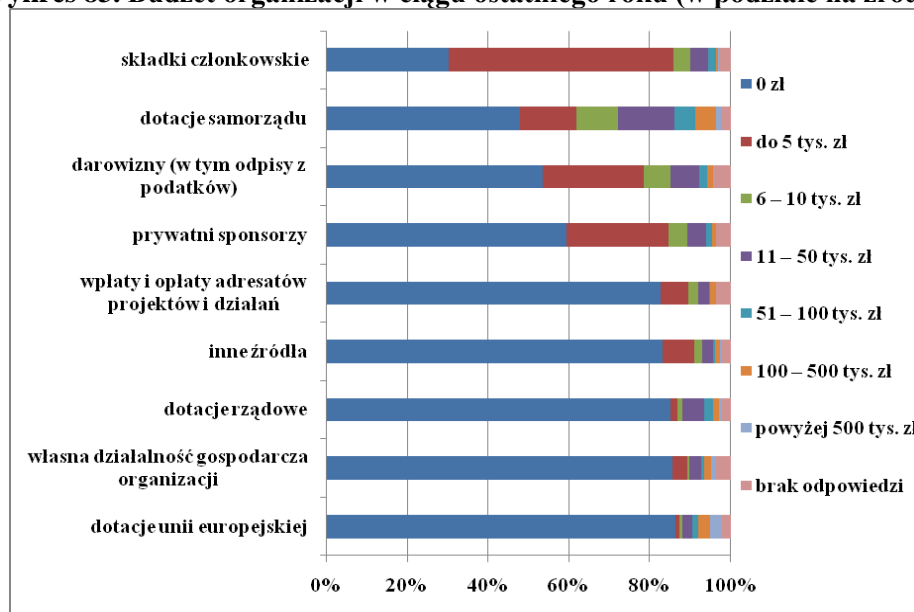
4.10.5. Budżet podmiotów integracyjno-społecznych

W niniejszym rozdziale zaprezentowano poszczególne elementy budujące budżet podmiotów integracyjno-społecznych.

Składki członkowskie są zdecydowanie najpopularniejszym sposobem finansowania działalności NGO. W ten sposób środki zdobywa prawie 70% badanych organizacji, jednak zazwyczaj nie są to sumy znaczące. W przypadku prawie 60% respondentów przychód z tego źródła nie przekracza 5 000 PLN. Grupy deklarujące dochody pomiędzy 6 000 a 10 000 PLN oraz od 11 000 do 50 000 PLN są prawie równoliczne i jest to nieco mniej niż po 5% wszystkich biorących udział w badaniu NGO.

Prawie 90% badanych organizacji zupełnie nie korzysta z dotacji UE, co omówiono w rozdziale poprzednim. Wskazania na poszczególne przedziały wielkości pozyskanych środków oscylują w granicach 1 do 3%, przy czym więcej wskazań otrzymują wyższe kwoty, związane prawdopodobnie z realizacją większych projektów. Należy podkreślić, że w świetle badania możliwość pozyskiwania środków z UE na finansowanie działalności sektora pozarządowego jest praktycznie niewykorzystywana albo też ich znaczenie jest przeceniane.

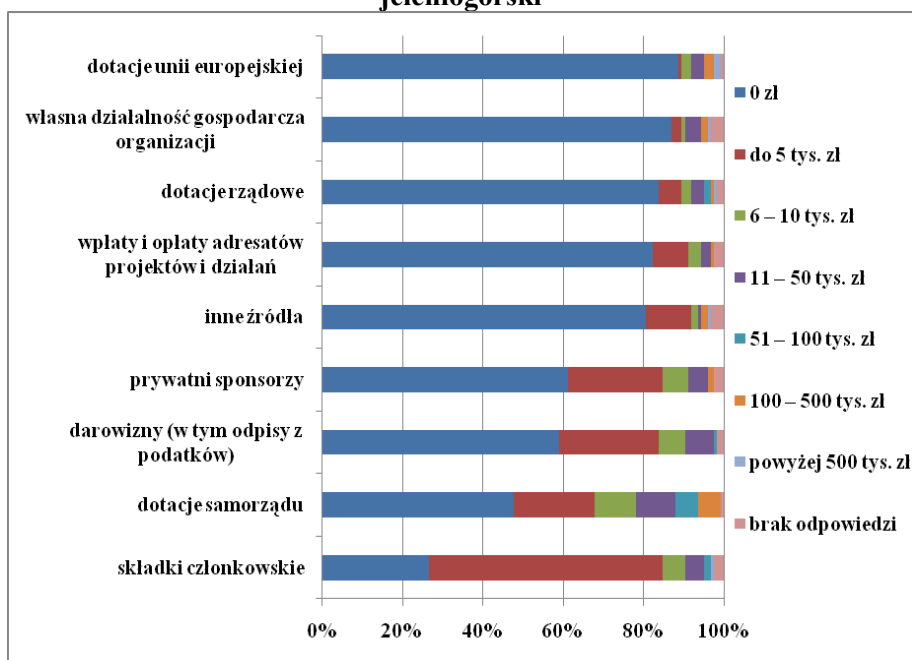
Wykres 83. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła)



Praktycznie połowa organizacji nie korzysta ze środków lokalnych samorządów, kolejne 14% uzyskuje dofinansowanie nie większe niż 5 000 PLN. Podobna ilość organizacji zyskuje z tego źródła od 11 000 do 50 000 PLN. Środki powyżej 100 000 PLN uzyskuje nieco ponad 11% NGO, z czego około 1% dysponuje środkami powyżej 500 000 PLN.

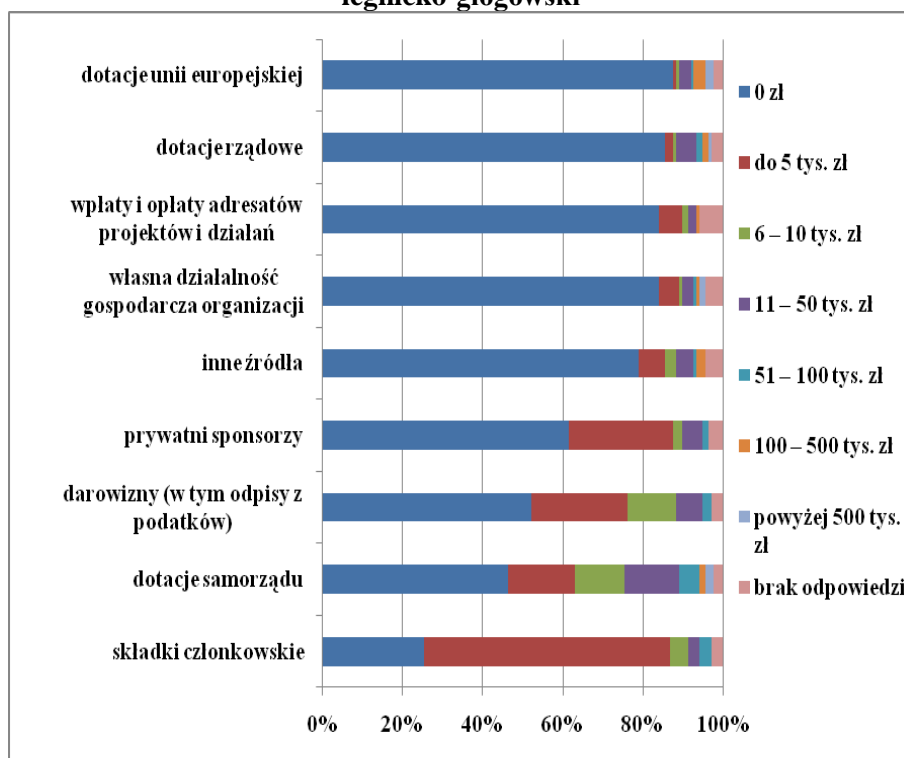
Nieco lepiej niż w przypadku poprzednio omówionych źródeł finansowania wygląda sytuacja, gdy chodzi o darowizny i odpisy podatkowe. Co prawda większość organizacji nie korzysta z tego źródła finansowania, ale jest to „tylko” 56% badanych. Oznacza to, że prawie połowa NGO uzyskuje przychód z tych źródeł. Ponad 1/4 respondentów, których organizacje wykorzystują to źródło finansowania zadeklarowała, że jest to dochód niższy niż 5000 PLN. Niecałe 15% organizacji osiąga z tego źródła przychód od 10 000 do 50 000 PLN, zaś około 5% organizacji pozyskuje w ten sposób powyżej 50 000 PLN. Należy zauważyć, że poza składkami członkowskimi jest to najpopularniejsze źródło finansowania działalności NGO.

Wykres 84. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – podregion jeleniogórski



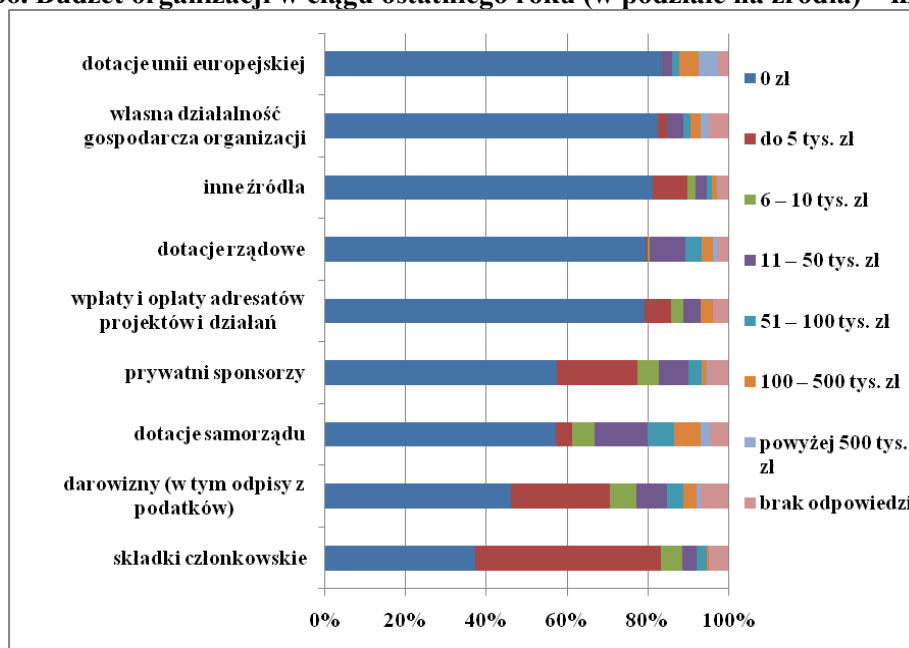
Zdecydowana większość NGO nie korzysta z dotacji rządowych. Zaledwie 13% organizacji biorących udział w badaniu pozyskuje jakiegokolwiek środki z tego źródła, przy czym najwięcej wskazań dotyczyło przedziału pomiędzy 11 000 a 50 000 PLN. Nieco ponad 4% organizacji pozyskuje dotacje wyższe niż 50 000 PLN. Należy stwierdzić, że dotacje rządowe są bardzo rzadko spotykanym sposobem finansowania działalności trzeciego sektora.

Wykres 85. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – podregion legnicko-głogowski



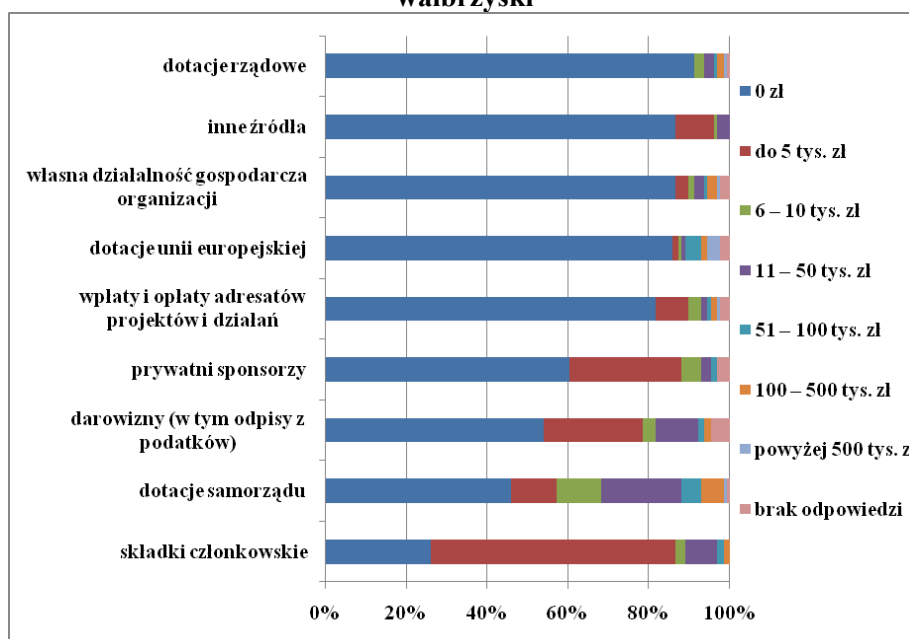
Dość popularnym sposobem pozyskiwania środków finansowych wśród organizacji pozarządowych jest również prywatny sponsoring. Z tego źródła korzysta niemal 40% badanych podmiotów. Największy, 26% udział mają darowizny poniżej 5 000 PLN. Darowizn mieszczących się w przedziale 6 000 – 10 000 PLN jest około 5%, podobnie jak tych z przedziału od 11 000 do 50 000 PLN. Wyższe darowizny to mniej niż 3% całości.

Wykres 86. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – m. Wrocław



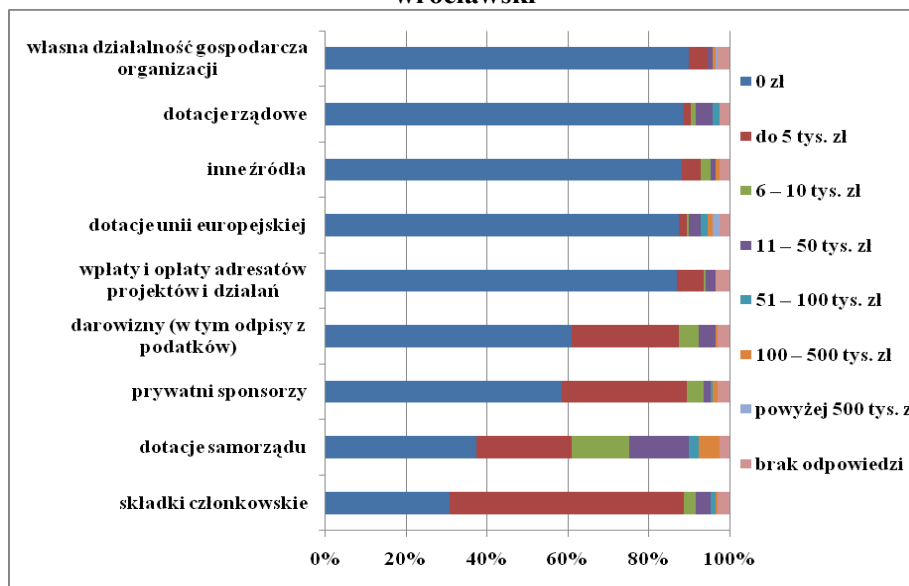
Na podstawie wyników badania można przyjąć, że dolnośląskie organizacje pozarządowe praktycznie nie pozyskują środków z własnej działalności gospodarczej. Jedynie co dziesiąty badany podmiot zadeklarował uzyskiwanie dochodu z tego typu działalności. Z organizacji prowadzących działalność 30% osiąga dochód poniżej 5 000 PLN, zaś kolejne 30% mieści się w przedziale 6 000 – 50 000 PLN. Jedynie 3% badanych organizacji z własnej działalności pozyskuje więcej niż 51 000 PLN. Jak widać jest to bardzo mało wykorzystywane źródło finansowania własnej działalności przez organizacje działające w trzecim sektorze.

Wykres 87. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – podregion walbrzyski



Prawie równie niepopularną formą zdobywania środków finansowych jest pozyskiwanie ich od adresatów projektów. Ten sposób zdobywania środków finansowych zadeklarowało jedynie około 14% NGO. Ponad połowa z nich uzyskuje z tego źródła poniżej 5 000 PLN, zaś kolejne 5% mieści się poniżej pułapu 50 000 PLN. Jak widać współfinansowanie programów przez ich beneficjentów wciąż pozostaje raczej egzotycznym sposobem pozyskiwania środków finansowych.

Wykres 88. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – podregion wrocławski



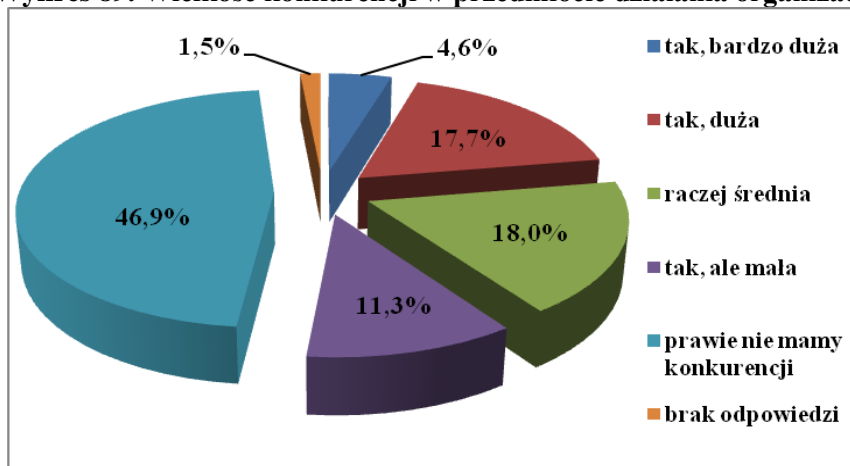
Zapytaliśmy również o inne, nie wymienione wcześniej źródła finansowania działalności. Korzystanie z nich zadeklarowało około 15% organizacji. Ponad 2/3 spośród nich uzyskuje jednak w ten sposób przychody niższe niż 10 000 PLN.

Mała liczba wskazań w poszczególnych kategoriach nie pozwala na przeprowadzenie analizy sposobów pozyskiwania środków finansowych w zależności od zmiennych niezależnych, takich jak podregion lub wielkość organizacji. Przy obecnym poziomie odpowiedzi na to pytanie, zastosowanie narzędzi statystycznych będzie możliwe w przypadku około dziesięciokrotnie liczniejszej próby.

4.10.6. Konkurencja

Niemal połowa badanych dolnośląskich organizacji pozarządowych jest zdania, że w przedmiocie swojego działania prawie nie ma konkurencji – opinię taką wyraziło 48% respondentów. Podobne grupy badanych – po około 18% - uważają konkurencję za dużą i „raczej średnią”, natomiast zaledwie 5% to podmioty, które działają w obszarze o bardzo dużej konkurencji ze strony innych NGO.

Wykres 89. Wielkość konkurencji w przedmiocie działania organizacji



Rozkład odpowiedzi na to pytanie nie jest uzależniony od podregionu, w jakim organizacje mają siedziby – różnice wynoszą po kilka punktów procentowych. Jedyna dostrzegalna rozbieżność to określenie konkurencji jako „raczej średniej” – w podregionie wałbrzyskim odpowiedź tę wybrało 12% respondentów, zaś we Wrocławiu blisko 25%. Rozpatrywanie postrzeganej wielkości konkurencji danej organizacji pod względem liczby jej pracowników etatowych wykazuje zależność pomiędzy tymi wartościami. NGO najmniejsze, w których pracowników etatowych nie ma, dwukrotnie częściej niż największe podmioty deklarują, że prawie nie mają konkurencji. Swoją konkurencję jako bardzo dużą postrzegają przede wszystkim organizacje średniej wielkości (4 – 10 pracowników etatowych) oraz największe.

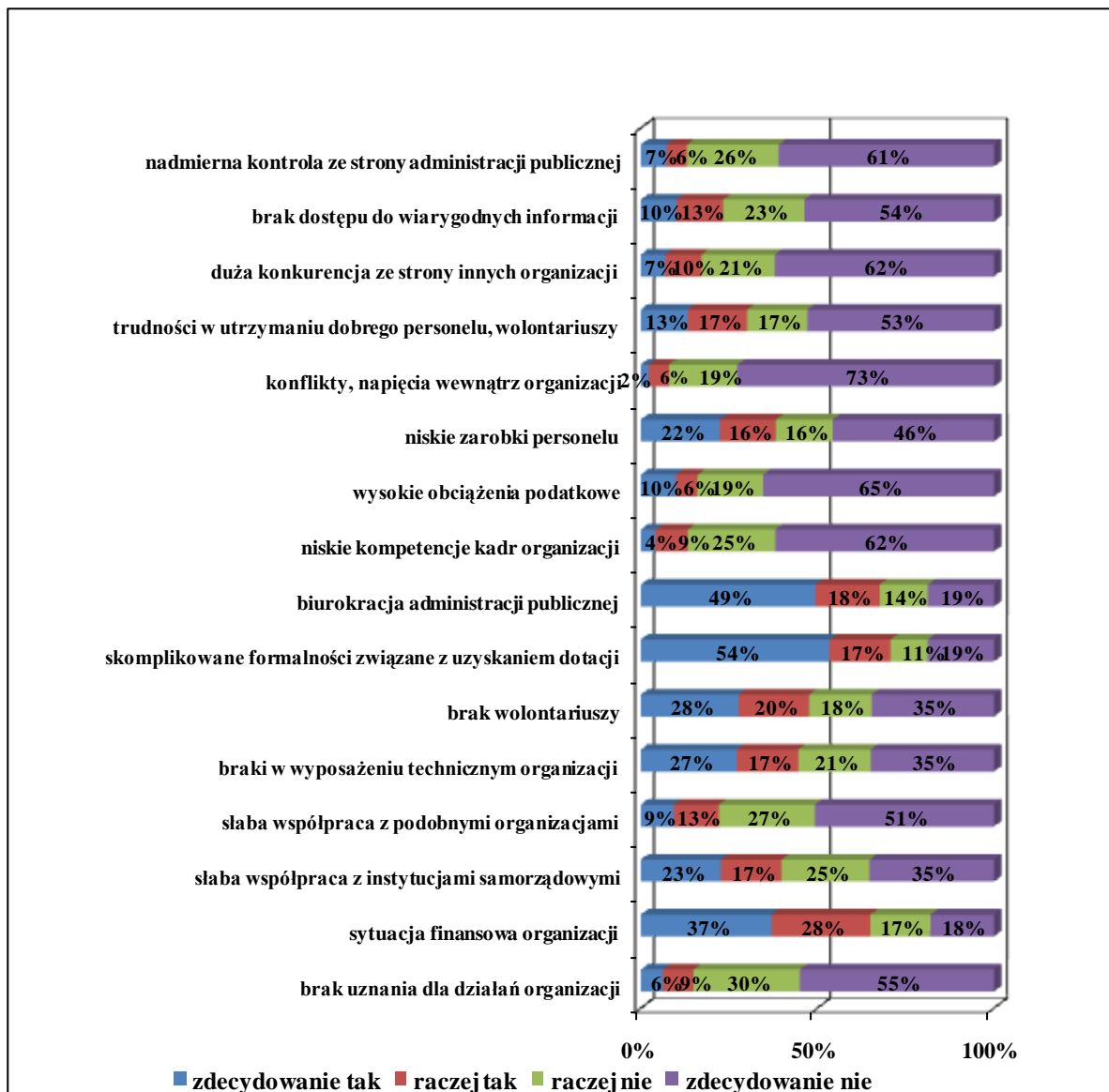
Tabela 18. Wielkość konkurencji w przedmiocie działania organizacji w %

Ocena konkurencji	Województwo	Podregion				
		jeleniogórski	legnicko-głogowski	m. Wrocław	wałbrzyski	wrocławski
tak, bardzo duża	4,6	4,0	6,5	5,3	5,6	1,8
tak, duża	17,7	20,2	18,1	19,6	19,0	11,8
raczej średnia	18,0	17,7	14,5	24,9	11,9	15,4
tak, ale mała	11,3	12,9	9,4	9,0	11,1	15,4
prawie nie mamy konkurencji	46,9	45,2	49,3	37,6	52,4	55,6
brak odpowiedzi	1,5	0,0	2,2	3,7	0,0	0,0

4.12. Bariery rozwoju podmiotów integracyjno-społecznych

W trakcie realizacji badania respondenci zostali poproszeni o wskazanie głównych przeszkód w działaniu reprezentowanych przez siebie organizacji. Najczęściej wskazywanym problemem były skomplikowane formalności, związane z uzyskaniem dotacji. Odpowiedź „zdecydowanie tak” i „tak” wybrało w tej kategorii aż 71% NGO. Drugą największą bolączką organizacji pozarządowych jest biurokracja administracji publicznej. Na tę przeszkodę wskazało 67% respondentów. Trzecią przeszkodą w realizacji celów organizacji jest według badanych zła sytuacja finansowa organizacji. Taką odpowiedź wskazało 65% respondentów; należy jednak zauważyć, że rozkład wskazań pomiędzy „zdecydowanie tak” a „raczej tak” jest dużo bardziej równomierny, niż w dwóch poprzednich przypadkach. Najbardziej wskazywanymi przeszkodami w realizacji celów organizacji były konflikty wewnątrz organizacji i niskie kompetencje kadr. W oczach respondentów nie stanowiły również problemu nadmierna kontrola ze strony administracji rządowej i konkurencja ze strony innych organizacji. Należy wyróżnić kilka obszarów, w których lokują się główne problemy w działaniach organizacji. Największym zmartwieniem NGO są zbyt szczupłe środki finansowe, którymi dysponują. Wiąże się to prawdopodobnie ze zbyt uciążliwymi i zbiurokratyzowanymi procedurami, stosowanymi przez administrację publiczną podczas przydzielania wsparcia finansowego. Jest to zapewne jeden z powodów znacznej liczby wskazań, które zyskała słaba współpraca z instytucjami samorządowymi. Kolejnym obszarem bezpośrednio wiążącym się z brakami w finansowaniu są deklarowane braki w wyposażeniu technicznym, brak wolontariuszy i trudności w ich utrzymaniu oraz niskie zarobki personelu. Ogólnie można stwierdzić, że główne problemy organizacji lokują się w sferze materialnej, natomiast bardzo rzadko jako przeszkody w realizacji celów organizacji wymieniane są powody związane z samą organizacją, jej członkami, fachowością, uznaniem i współpracą z lokalnymi społecznościami itp. Dolnośląskie organizacje pozarządowe, w świetle wyników zrealizowanego badania, są przekonane, iż ich poziom rozwoju pozwala na podjęcie działań w większej skali, a jedyne problemy, które nie pozwalają podjąć tych działań wiążą się z niedostatecznymi środkami, które mogłyby sfinansować działalność organizacji.

Wykres 90. Czynniki przeszkadzające organizacji w realizacji jej celów

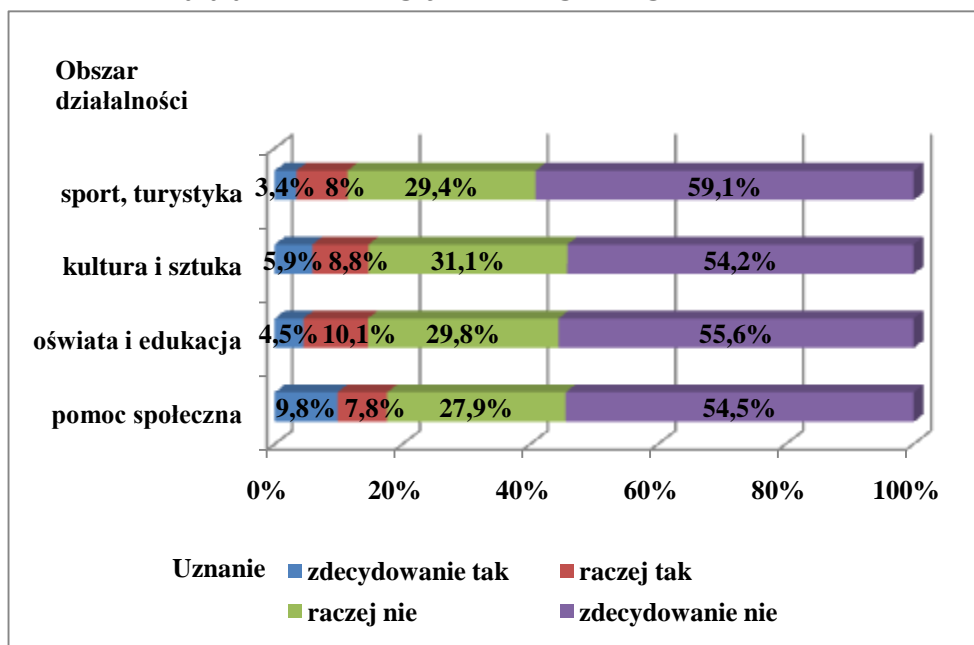


Brak uznania dla działań organizacji wyrażany przez społeczność lokalną rozkłada się zależnie od podregionów. Najczęściej z brakiem uznania muszą mierzyć się organizacje z podregionu wrocławskiego. Ponad 16% z nich odczuwa brak uznania dla swoich działań ze strony lokalnych społeczności. Na podobny problem napotyka ponad 15% NGO działających w podregionie legnicko – głogowskim. W podregionie wałbrzyskim z problemem tym musi się borykać niemal 14% organizacji, zaś w podregionie jeleniogórskim jest to nieco ponad 11%. Warto również zwrócić uwagę na intensywność występowania tego problemu, o której może świadczyć ilość odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do „raczej tak”. Najwięcej kategoriycznych ocen pojawiło się w podregionie jeleniogórskim, a następnie wrocławskim. Symptomatyczne jest to, że w okolicach Jeleniej

Góry problem ze zdobyciem uznania występuje najrzadziej, ale tam gdzie występuje - jest intensywny.

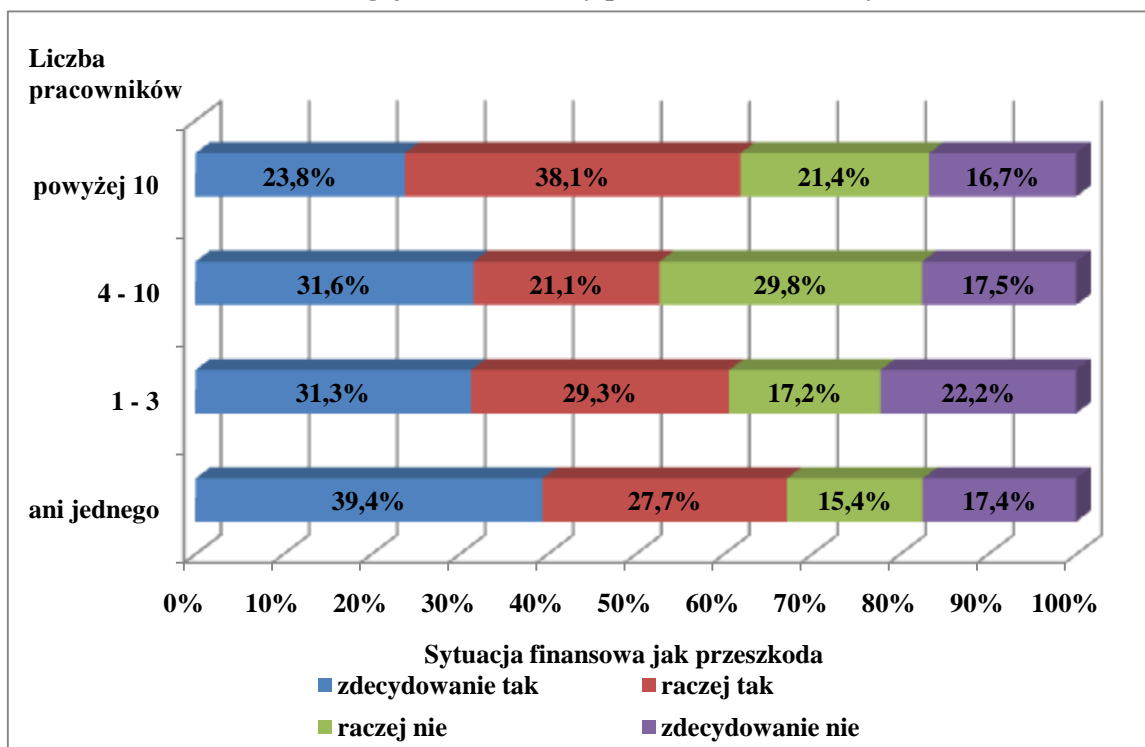
Pod względem braku uznania dla działań organizacji nie ma istotnych różnic pomiędzy organizacjami zatrudniającymi różną ilość pracowników etatowych.

Wykres 91. Brak uznania dla działań organizacji przez społeczność lokalną jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem głównego obszaru działalności



Brak uznania dla działalności organizacji najczęściej dotyka NGO działające w sferze pomocy społecznej. Aż 16% z nich spotyka się z tym problemem. Odsetek ten jest niższy dla organizacji pozarządowych działających w dziedzinie oświaty i edukacji i wynosi niemal 15%. Z bardzo podobnym odsetkiem organizacji stykających się z brakiem uznania mamy do czynienia w przypadku działań prowadzonych w obszarze kultury i sztuki. Stosunkowo najrzadziej problem braku uznania ze strony lokalnych społeczności dotyka organizacji pozarządowych zajmujących się sportem i turystyką. Otrzymane wyniki ukazują, że najostrzejszej ocenie podlegają organizacje działające w najbardziej „społecznie czulej” materii i to właśnie one powinny być przygotowane na ewentualną krytykę i brak akceptacji.

Wykres 92. Zła sytuacja finansowa organizacji jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych

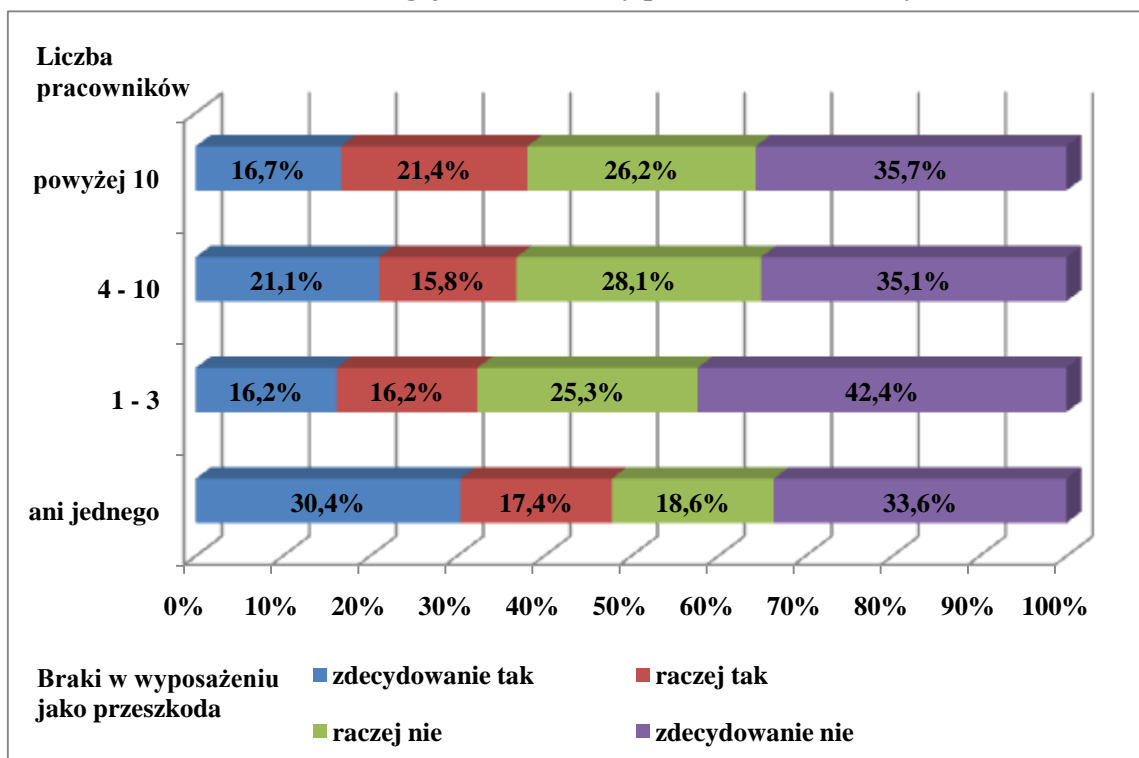


Przy analizie pytania o sytuację finansową jako przeszkodę w realizacji celów organizacji można zauważyć, że mniejsze organizacje prawie dwukrotnie częściej (blisko 40%) wskazują zdecydowanie na ten właśnie powód, niż te liczące powyżej 10 pracowników etatowych (24% wskazań).

Wśród organizacji wskazujących jako powód trudności w realizacji misji na swoją złą sytuację finansową nie występują istotne różnice ze względu na obszar działalności, ani na podregion, w którym organizacja działa.

Pośród organizacji zgłaszających braki w wyposażeniu technicznym jako powód trudności w realizacji celów widać wyraźną zależność od podregionu działania. Najgorzej wyposażone technicznie są organizacje z podregionu jeleniogórskiego. Ponad 55% z nich zdecydowanie się zgadza lub raczej się zgadza z twierdzeniem, że braki w wyposażeniu nie pozwalają na realizację misji i celów organizacji. Dla podregionu legnicko – głogowskiego odsetek ten wynosi 49%. Zdecydowanie lepiej wyposażone są organizacje z podregionu wrocławskiego, których 41% wymienia braki w wyposażeniu jako istotne utrudnienie w realizacji celów organizacji. Stosunkowo najlepiej swoje wyposażenie techniczne oceniają organizacje z podregionu wałbrzyskiego, w którym jedynie 40% postrzega je jako przeszkodę w działaniu.

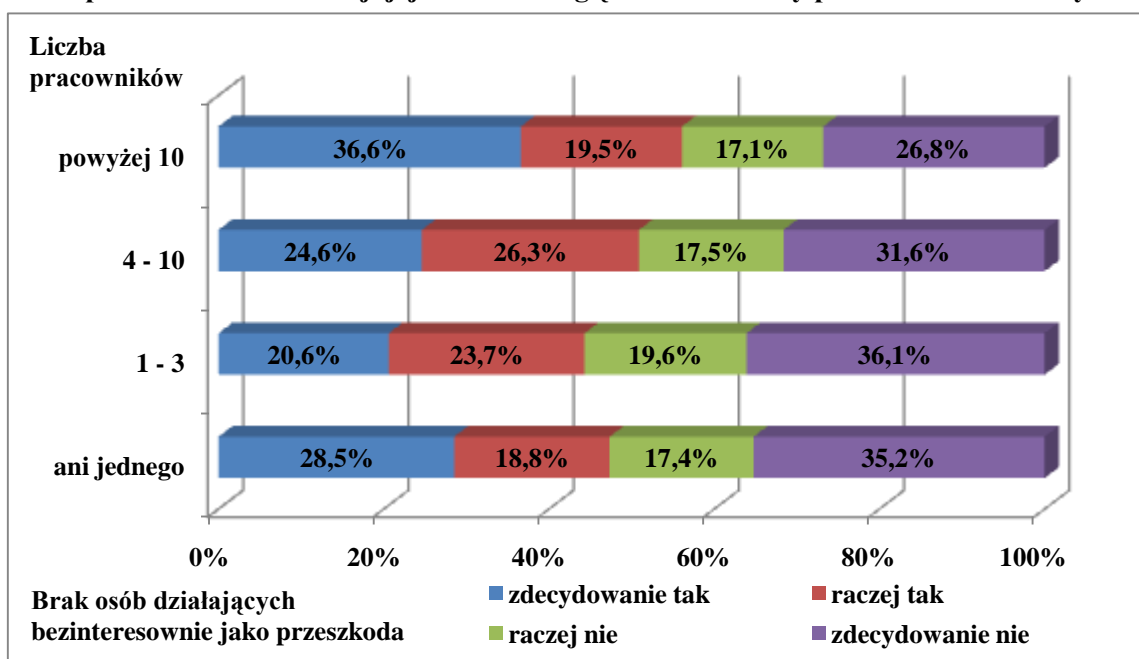
Wykres 93. Braki w wyposażeniu technicznym organizacji jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych



Zgodnie z oczekiwaniami braki w wyposażeniu najbardziej doskwierają małym organizacjom, niezatrudniającym pracowników etatowych. W ich przypadku niedostatecznie wyposażona jest niemal połowa. Wśród organizacji zatrudniających etatowych pracowników na braki w wyposażeniu narzeka pomiędzy 32% a 38%.

Obszar działalności różnicuje organizacje deklarujące braki w wyposażeniu na poziomie mniejszym od założonego w badaniu błędu statystycznego.

Wykres 94. Brak osób gotowych bezinteresownie zaangażować się w działania organizacji jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych

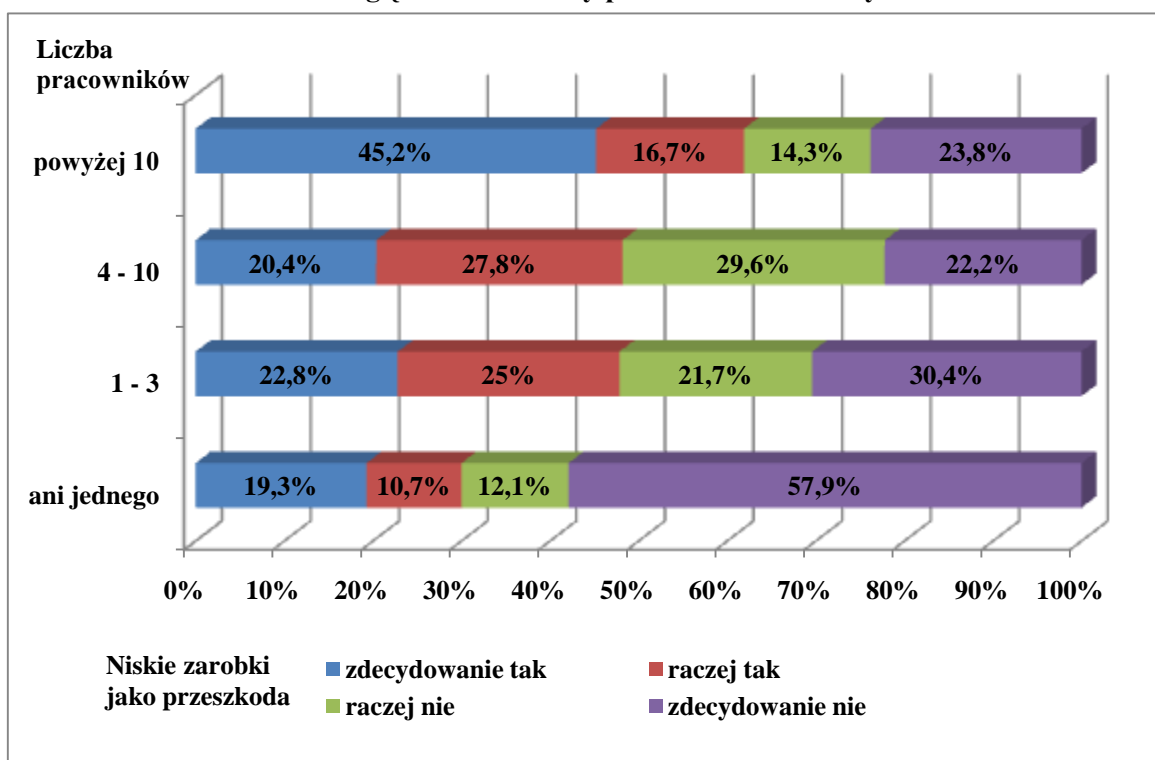


Jednym z głównych problemów zgłaszanych przez wszystkie badane NGO była niedostateczna ilość wolontariuszy, gotowych działać w organizacjach. Problem ten dotyka całego trzeciego sektora niezależnie od podregionu działania ani obszaru życia społecznego, w którym organizacja działa.

Kolejnym problemem niezależnym od wielkości organizacji ani obszaru jej działania są skomplikowane formalności związane z korzystaniem z grantów z Unii Europejskiej, które na równi doskwierają wszystkim biorącym udział w badaniu dolnośląskim NGO.

Wspólnych całemu trzeciemu sektorowi problemów jest więcej; należą do nich zbiurokratyzowanie administracji publicznej, trudności z utrzymaniem dobrego personelu oraz wysokie obciążenia podatkowe. Wszystkie te problemy rozkładają się równomiernie wśród badanych organizacji i nie zależą od obszaru ich działania, podregionu, wielkości zatrudnienia itp.

Wykres 95. Niskie zarobki personelu organizacji jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych



Niskie zarobki personelu są problemem głównie dla dużych organizacji, zatrudniających ponad dziesięciu pracowników etatowych. Istnieje korelacja pomiędzy wielkością organizacji a postrzeganiem jako problemu w działaniach organizacji niskich zarobków personelu.

Na konflikty i napięcia wewnątrz organizacji nie ma wpływu żadna z pozostałych zmiennych. **Można zauważyć, że część problemów postrzeganych jako uniemożliwiające osiągnięcie przez organizacje pożądaných celów ma charakter ogólny i jest wspólna dla większości organizacji bez względu na ich inne cechy. Do takich problemów należą poczucie zagrożenia ze strony konkurencyjnych podmiotów działających w tej samej branży. Podobnie jest w przypadku nadmiernej kontroli ze strony administracji publicznej, a także dostępu do wiarygodnych źródeł informacji ważnych dla organizacji.**

4.13. Podstawowe potrzeby organizacji

Pytani o najpilniejsze wydatki, na które przeznaczono by ewentualne dodatkowe środki w budżecie organizacji, respondenci w pierwszej kolejności wskazywali zakup sprzętu związanego z obszarem działania organizacji – wskazało go 43% badanych. W drugiej kolejności na liście potrzeb pojawiły się szkolenia dla personelu organizacji, wskazane przez 31% respondentów oraz inwestycja w siedzibę organizacji (powiększenie, remont itp.) - 30% wskazań. Najrzadziej wskazywane potencjalne wydatki to podwyższenie zarobków personelu organizacji (10% wskazań), zakup specjalistycznych usług (9%) oraz założenie lokaty (1,4%).

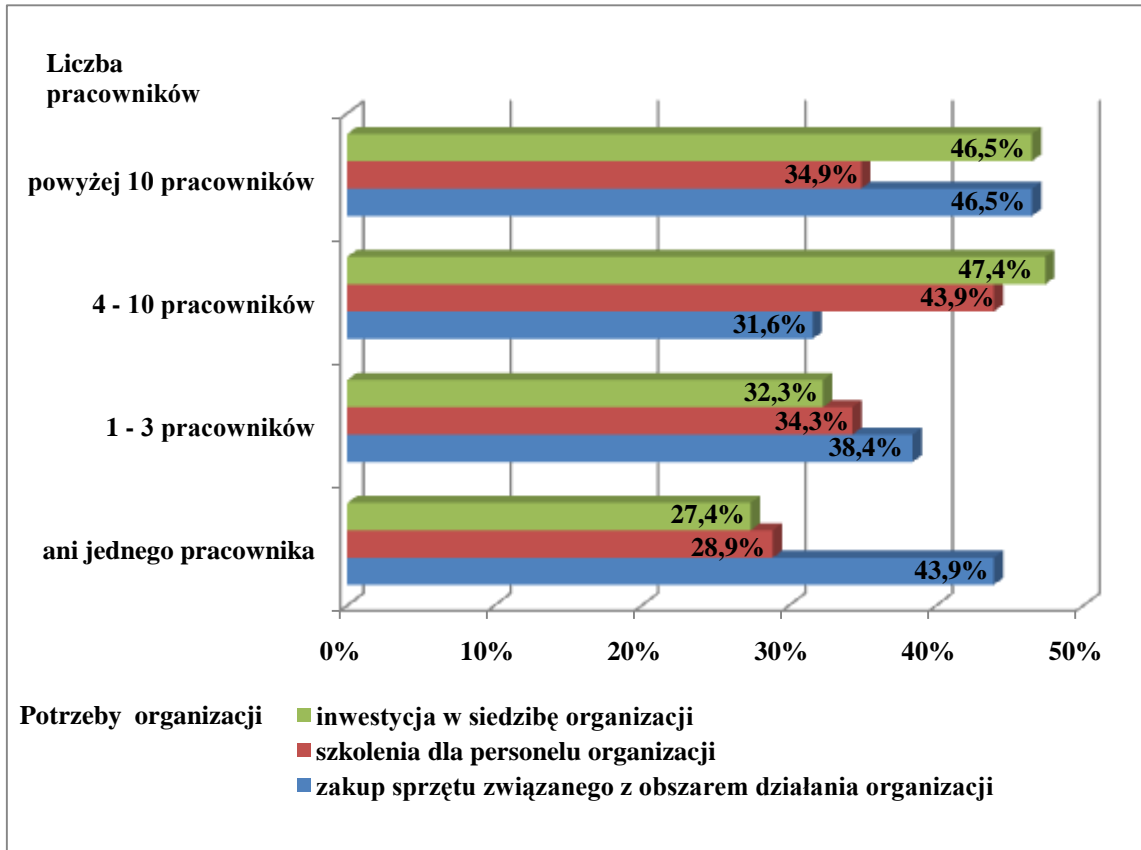
Wykres 96. Cele, na które przede wszystkim zostałyby przeznaczone w organizacji dodatkowe środki finansowe



Patrząc na potrzeby z punktu widzenia organizacji w poszczególnych podregionach, zakup sprzętu związanego z działalnością organizacji jest najpilniejszą potrzebą, na którą zostałyby przeznaczone dodatkowe środki finansowe. Najczęściej wymieniana jest ona przez podmioty podregionu wałbrzyskiego (47% wskazań), najrzadziej – w podregionie jeleniogórskim

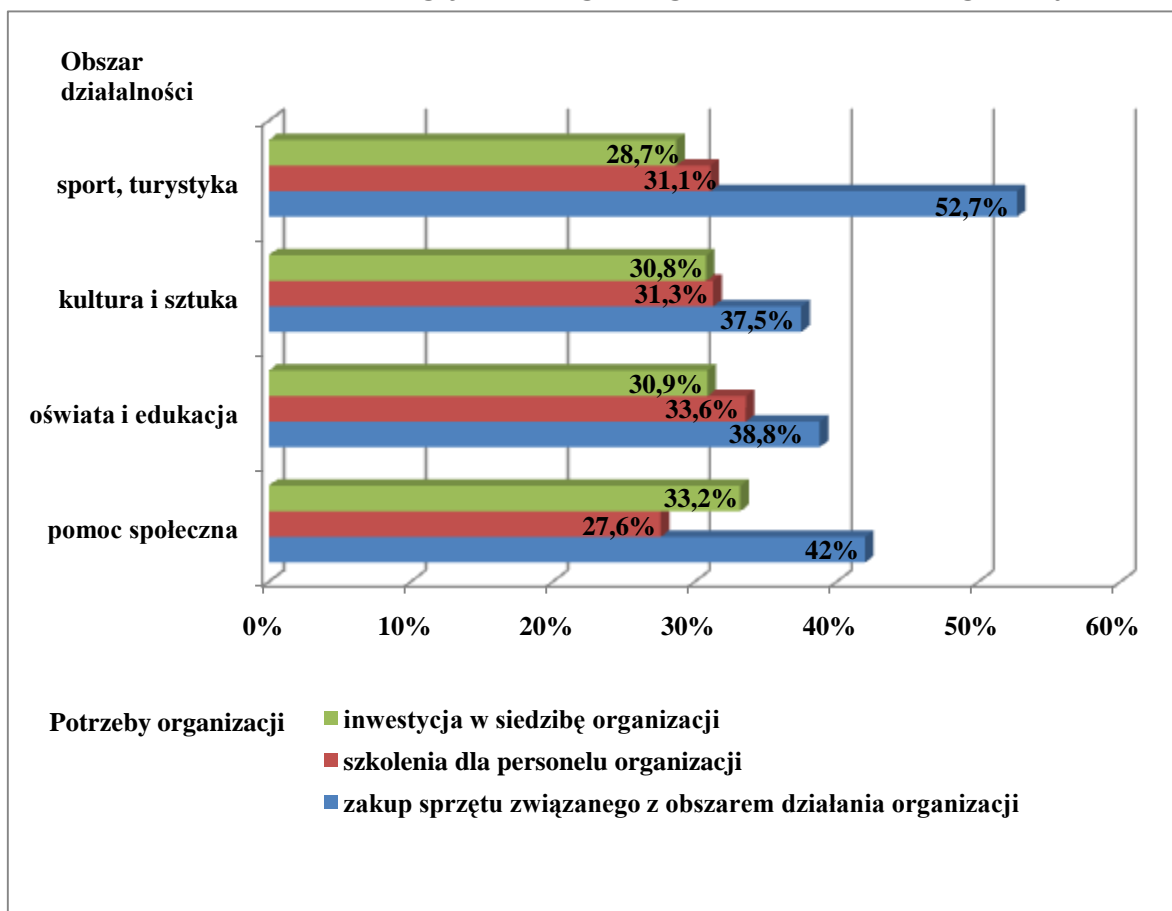
(40%). W podregionie wałbrzyskim i wrocławskim potrzeba zainwestowania w siedzibę organizacji jest większa niż potrzeby szkoleniowe, zaś w podregionie jeleniogórskim – przeciwnie. Podregion wrocławski skupia organizacje, które w obu tych kategoriach mają zbliżone potrzeby.

Wykres 97. Cele, na które przede wszystkim zostałyby przeznaczone w organizacji dodatkowe środki finansowe z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych



Liczba pracowników etatowych organizacji determinuje deklarowane przez nie potrzeby – podmioty niezatrudniające ani jednego pracownika przede wszystkim dodatkowe środki przeznaczyłyby na zakup sprzętu związanego z obszarem działania organizacji, podobnie – organizacje zatrudniające od jednej do trzech osób. W NGO średniej wielkości podstawową potrzebą okazuje się konieczność inwestycji w siedzibę organizacji – ponad 47% z nich wskazało tę odpowiedź (w zakup sprzętu zainwestowałyby 32% tych podmiotów). Największe organizacje na równi dodatkowe środki zainwestowałyby w swoją siedzibę i zakup niezbędnego do działania w wybranym obszarze sprzętu (47% wskazań), a znacznie rzadziej dodatkowe środki chcą one przeznaczyć na szkolenia dla swoich pracowników (35%).

Wykres 98. Cele, na które przede wszystkim zostałyby przeznaczone w organizacji dodatkowe środki finansowe z uwzględnieniem głównego obszaru działalności organizacji



Pod względem zapotrzebowania na zakup sprzętu związanego z obszarem działania organizacji wyróżniają się podmioty związane z turystyką i sportem – 53% z nich deklaruje, że na ten cel przeznaczyłoby dodatkowe środki w budżecie. Wśród pozostałych organizacji wartość ta waha się od 38% (NGO działające w obszarze kultury i sztuki) do 42% (organizacje zajmujące się pomocą społeczną). Szkolenia dla personelu organizacji są pilną potrzebą przede wszystkim w sektorze oświaty i edukacji (34% wskazań); najmniejsze zapotrzebowanie na tego typu usługi deklarują organizacje działające w obszarze pomocy społecznej (28%). Inwestycja w siedzibę organizacji to najpilniejszy wydatek dla wszystkich badanych podmiotów w porównywalnym stopniu.

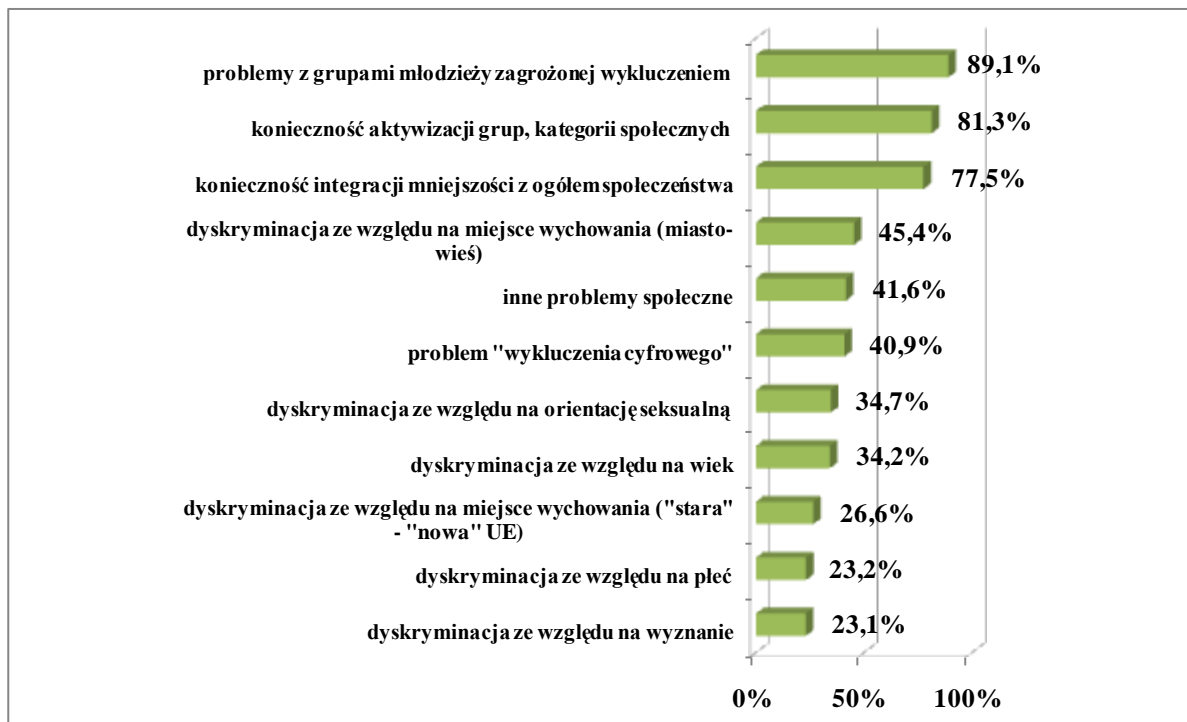
4.14. Problemy społeczne i wyzwania dla NGO

Organizacja pozarządowe ze względu na swój zakres działania i charakterystykę mają najlepszą orientację w zakresie problemów społecznych, które pojawiają się najczęściej w ich „najbliższym otoczeniu”. Zwykle również najszybciej na nie reagują. Poniżej scharakteryzowano problemy społeczne, jakie diagnozują NGO, jak również wyzwania, z którymi, jak oceniają, będą musiały się zmierzyć.

Najczęściej dostrzeganym przez respondentów problemem społecznym w regionie jest zagrożenie różnych grup młodzieży wykluczeniem społecznym – zagrożenie to jako istotne wymienia blisko 90% badanych. Drugim w kolejności istotnym obszarem problemowym jest bierność poszczególnych grup i konieczność ich aktywizacji – na zagadnienie to zwróciło uwagę 81% respondentów. 76% badanych podkreśla również konieczność wspierania integracji mniejszości z ogółem społeczeństwa. Najmniej istotne – zdaniem badanych – problemy dotyczące nasze społeczeństwo to dyskryminacja ze względu na płeć i wyznanie; wskazało je 23% osób biorących udział w badaniu. Zwrócić należy uwagę, na wewnętrzną sprzeczność tych wyników. Wyjaśnienie tej sytuacji można traktować albo poprzez niepostrzeżenie dyskryminacji ze względu na płeć i wyznanie jako istotnych problemów społecznych w najbliższym otoczeniu, albo też brak świadomości ich występowania. Biorąc pod uwagę badania dotyczące problematyki sytuacji kobiet czy mniejszości religijnych w Polsce, wydaje się konieczne podejmowanie działań, które podwyższałyby świadomość w tych obszarach.

Postrzeżenie istotności niektórych problemów społecznych nie jest zróżnicowane w podregionach. Największe nierówności dotyczą kwestii związanych z dyskryminacją i łączącym się z nią problemem wykluczenia cyfrowego.

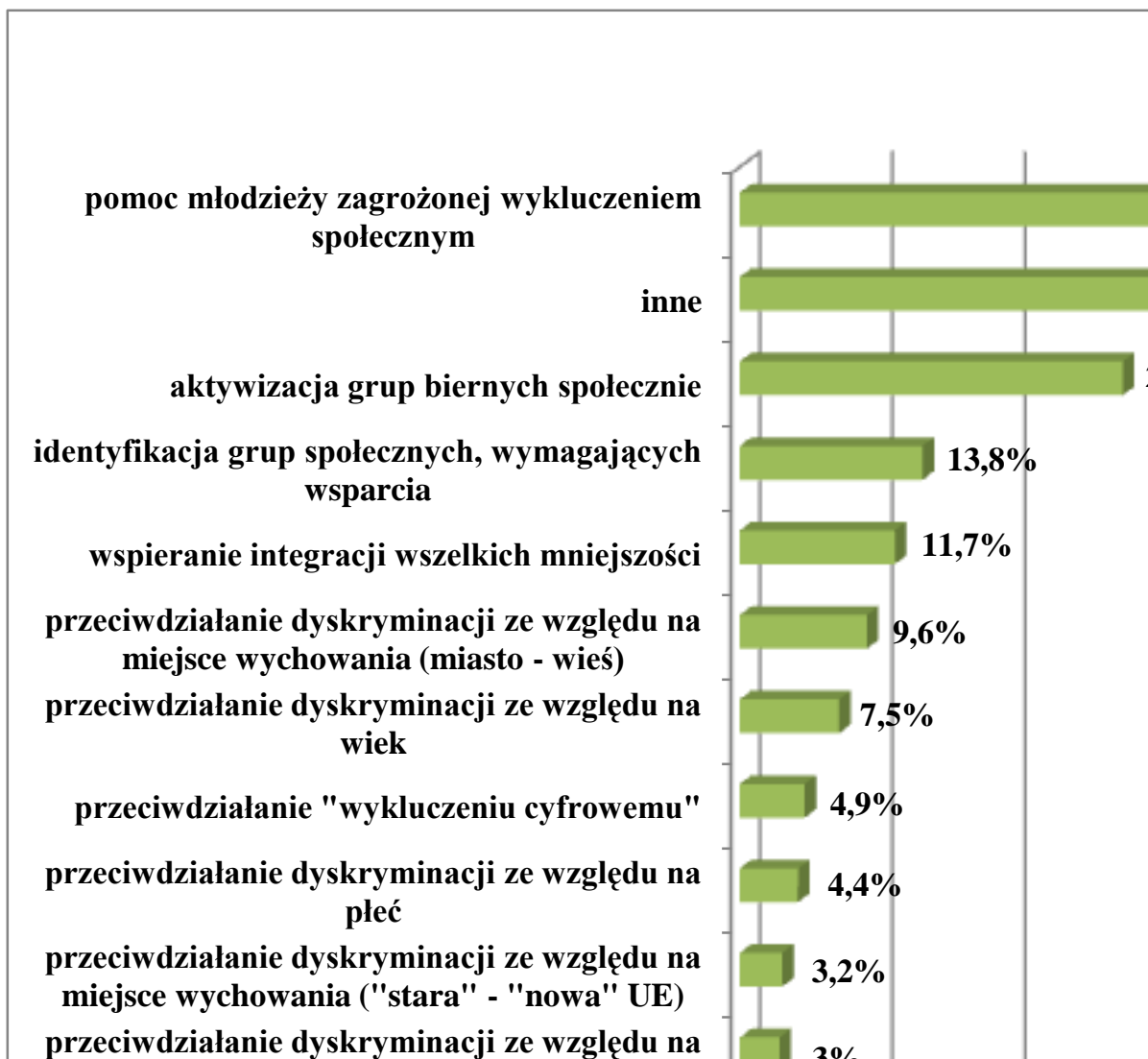
Wykres 99. Dostrzegane przez respondentów problemy, dotyczące społeczeństwa polskiego



Najczęściej kwestie związane z dyskryminacją podnoszone są we Wrocławiu i podregionie wrocławskim. Wyjątkiem jest tylko dyskryminacja ze względu na miejsce wychowania („stara” i „nowa” Unia Europejska) – problem ten częściej dostrzegają respondenci z podregionu wałbrzyskiego.

Przyjęta liczebność próby badawczej nie pozwala na wyróżnienie istotnych zależności pomiędzy liczbą pracowników etatowych a dostrzeganymi przez osoby reprezentujące organizację problemami społecznymi; analogiczna sytuacja dotyczy dekompozycji ze względu na główny obszar działalności NGO. Analizowane dane wykazują różnice procentowe przewyższające dopuszczony błąd statystyczny (do 10%), jednak liczebności poszczególnych kategorii nie pozwalają na traktowanie ich jako odpowiedniej dla wyciągania ogólnych wniosków próby.

Wykres 100. Największe wyzwania stojące przed organizacją i podobnymi jej podmiotami

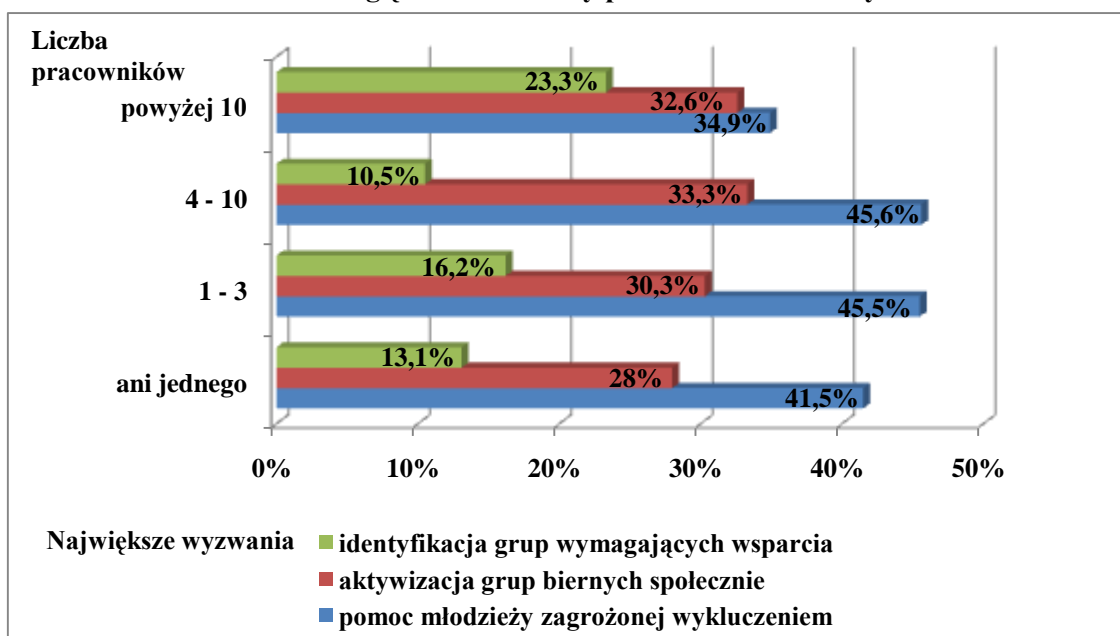


Zgodnie z rozkładem odpowiedzi na pytanie o najistotniejsze dla społeczeństwa problemy, w którym niemal 90% badanych wskazało zagrożenie pewnych grup młodzieży wykluczeniem, również jako największe wyzwanie dla organizacji pozarządowych postrzegana jest pomoc młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym; odpowiedź tę wskazało 42% respondentów. Aktywizacja grup biernych społecznie, które również stanowią, zdaniem przedstawicieli dolnośląskich NGO, poważny problem naszego społeczeństwa, to istotne wyzwanie dla 29% badanych podmiotów. 14% respondentów uważa, że wyzwaniem dla podobnych do reprezentowanych przez nich organizacji jest identyfikacja grup społecznych, wymagających wsparcia. W dążeniu do profesjonalizacji trzeciego sektora, jak się wydaje, należałoby położyć większy nacisk na identyfikację grup wymagających wsparcia, jako dobrze określonego pola działań sprawnych NGO. Najmniejsza część badanych organizacji za stojące przed sobą wyzwanie uważa przeciwdziałanie dyskryminacji

ze względu na orientację seksualną – odpowiedź tę wskazało niespełna 2% respondentów – oraz dyskryminacji ze względu na wyznanie (3%).

Największe wyzwania stojące przed organizacjami pozarządowymi różnią się w podregionach województwa dolnośląskiego. Pomoc młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym najczęściej wymieniana jest przez badanych w podregionie legnicko – głogowskim (51% wskazań), najrzadziej zaś – we wrocławskim (40%). Aktywizacja grup biernych społecznie również z najwyższą częstością wybierana była przez respondentów z podregionu legnicko – głogowskiego (33%), najrzadziej natomiast – w podregionie jeleniogórskim (23%). Podregion wałbrzyski skupia organizacje, które najczęściej stawiają przed sobą konieczność identyfikacji grup społecznych wymagających wsparcia (16% wskazań); najrzadziej ta odpowiedź padała wśród respondentów z podregionu legnicko – głogowskiego. Dane te podkreślają, w jakim stopniu NGO reagują na potrzeby lokalnych społeczności. Sytuacja społeczno-gospodarcza w podregionie wałbrzyskim i legnicko-głogowskim znacząco się różni na tle pozostałych regionów, a wysokie bezrobocie to ważny ale nie jedyny czynnik je różnicujący. Podmioty integracyjno-społeczne są w tym przypadku swoistego rodzaju barometrem występowania problemów społecznych, lub ich braku, na danym obszarze, jednocześnie reagując na nie.

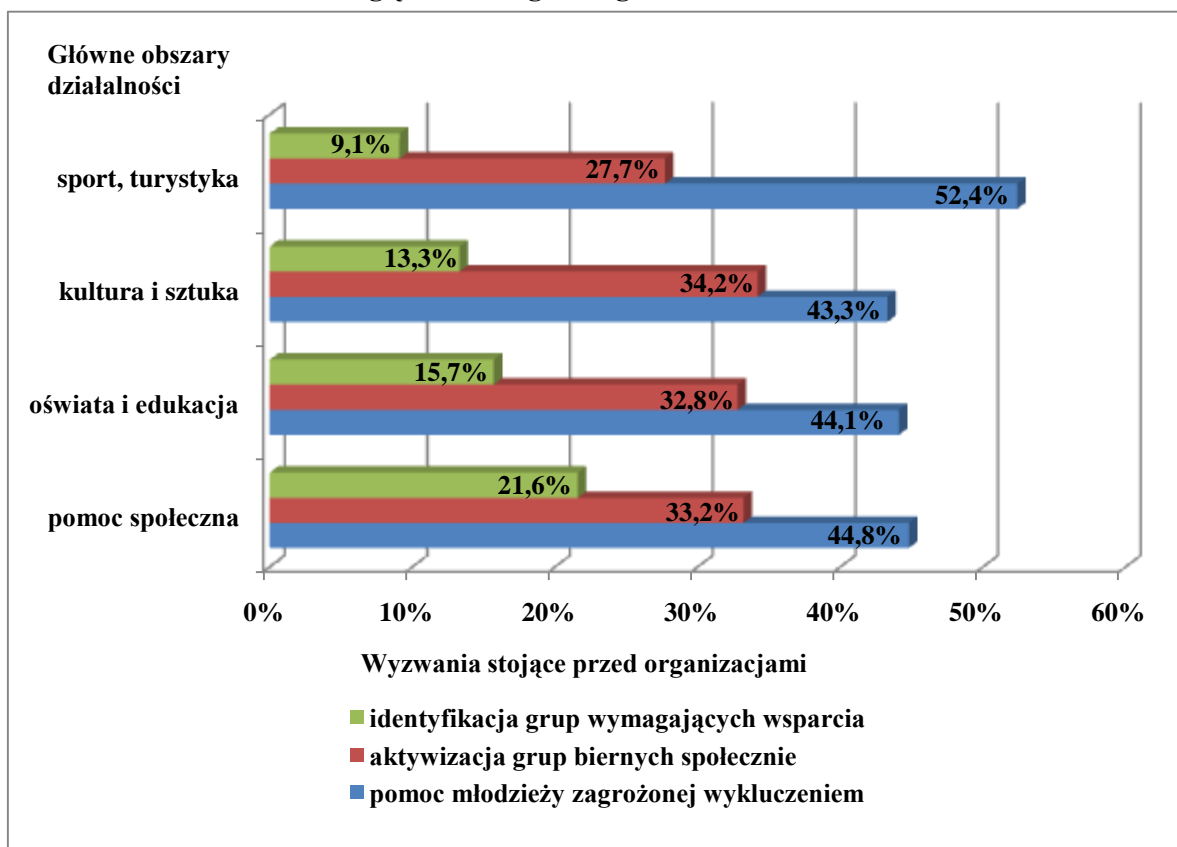
Wykres 101. Największe wyzwania stojące przed organizacją i podobnymi jej podmiotami z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych



Pomoc młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym niemal na równi za główne wyzwanie dla NGO uznają organizacje liczące mniej niż dziesięciu pracowników etatowych; wskaźnik odpowiedzi waha się tu od 42% w podmiotach najmniejszych do 46% wśród

organizacji zatrudniających do dziesięciu osób. Najbardziej na tym obszarze koncentrują się największe NGO – tylko 35% z nich uważa, że podmioty podobne do ich organizacji jako najważniejsze wyzwanie powinny potraktować właśnie tę kwestię. Aktywizacja grup biernych społecznie jako największe wyzwanie dla trzeciego sektora zyskuje na znaczeniu wraz ze wzrostem liczby pracowników etatowych organizacji – wymienia ją 28% respondentów reprezentujących NGO bez pracowników etatowych i 33% badanych z największych organizacji. Również podmioty liczące więcej niż dziesięciu pracowników etatowych dominują w postrzeganiu jako największego wyzwania dla NGO identyfikacji grup społecznych zagrożonych wykluczeniem – wymienia ją 23% tych badanych; wśród organizacji niezatrudniających pracowników etatowych wartość ta jest niemal dwukrotnie niższa.

Wykres 102. Największe wyzwania stojące przed organizacją i podobnymi jej podmiotami z uwzględnieniem głównego obszaru działalności



Analiza dostrzeganych wyzwań stojących przed trzecim sektorem z uwzględnieniem głównego obszaru działania organizacji wykazuje dość istotne różnice między nimi. Za najistotniejsze podjęcie działań służących pomocy młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym uważają przede wszystkim respondenci reprezentujący NGO zajmujące się sportem i turystyką – 52% spośród nich wskazało tę odpowiedź; w pozostałych kategoriach

było to 43-45% wskazań. Aktywizacja grup biernych społecznie za największe wyzwanie dla organizacji pozarządowych postrzegana jest porównywalnie często we wszystkich kategoriach respondentów. Badani z NGO zajmujących się pomocą społeczną najczęściej jako główne wyzwanie dla podobnych sobie podmiotów wskazywali identyfikację grup wymagających wsparcia; zagadnienie to najrzadziej zajmowało przedstawicieli organizacji z obszaru sportu i turystyki (9% wskazań).

W kategorii „inne”, która wśród najczęściej wskazywanych wyzwań stojących przed trzecim sektorem zajęła drugą pozycję (40% wskazań), najczęściej wymienianą odpowiedzią był brak takich wyzwań.

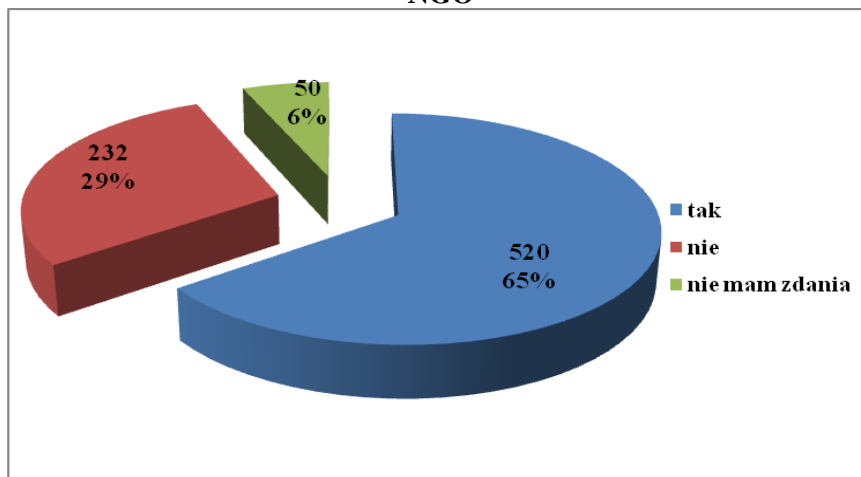
Tabela 19. Największe wyzwania, stojące przed organizacjami pozarządowymi - inne

Wyszczególnienie	Liczba wskazań
Żadne	37
aktywizacja sportowa społeczeństwa/popularyzacja sportu/zdrowego trybu życia	26
zdobywanie środków na podtrzymanie działalności/utrzymanie na rynku/rozwój własnej marki/promocja organizacji	20
przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych/wsparcie dla niepełnosprawnych	15
edukacja/szkolenia/podnoszenie kwalifikacji	14
wsparcie edukacyjne dla najzdolniejszych/wsparcie podopiecznych/współpraca z dziećmi i młodzieżą	14
aktywizacja, integracja i wsparcie społeczności lokalnych/branżowych	13
poprawa współpracy z władzami lokalnymi/właścicielami obiektów	12
pomoc społeczna	11
edukacja kulturalna/wsparcie dla instytucji kulturalnych/ochrona dziedzictwa kulturowego	11
walka z ubóstwem/wsparcie dla ubogich, bezrobotnych/przeciwdziałanie bezdomności	11
walka z wykluczeniem społecznym i patologią/wsparcie osób uzależnionych/profilaktyka i terapia uzależnień	11
pozyskiwanie nowych członków	9
edukacja historyczna	9
ekologia	9
opieka i wsparcie dla osób przewlekle i nieuleczalnie chorych	9
ochrona przeciwpożarowa/rozwój straży pożarnej	8
przeciwdziałanie podziałom narodowościowym/wsparcie dla inicjatyw pojednawczych/walka ze stereotypami	8
integracja przedsiębiorców/wspieranie przedsiębiorczości/edukacja konsumentów/prawa konsumentów	7
aktywizacja i wsparcie dla seniorów/działania na rzecz osób starszych	6
podnoszenie bezpieczeństwa/poprawa infrastruktury	6
wyrównywanie szans edukacyjno - rozwojowych środowisk wiejskich	6
propagowanie tolerancji, równouprawnienia/walka z zawiścią, nietolerancją, złem	5
ochrona zdrowia/poprawa warunków socjalno-bytowych	4
pomoc zwierzętom/humanitarne traktowanie	4
turystyka/wsparcie instytucji turystycznych/edukacja turystyczna	4
Integracja środowiska naukowego, wspieranie rozwoju badań naukowych	3
przeciwdziałanie dyskryminacji komunikacyjnej	3
usługi dla ludności/rzetelność wykonywania usług	3
aktywizacja członków organizacji	2
integracja	2
aktywizacja	1
tworzenie społeczeństwa obywatelskiego	1
utrzymanie dyscypliny	1

4.15. Zapotrzebowanie na wsparcie instytucjonalne

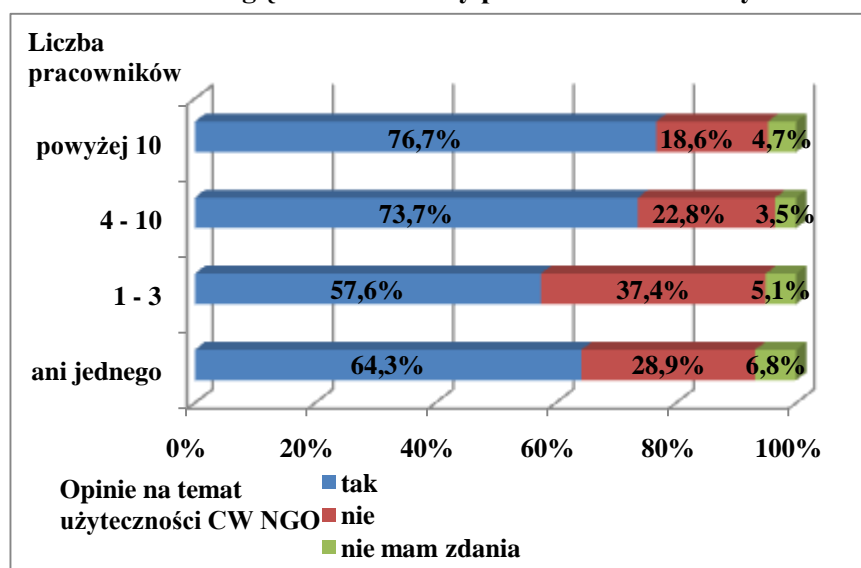
Zdecydowana większość badanych organizacji pozarządowych na Dolnym Śląsku – niemal dwie trzecie – uważa, że na terenie ich działalności potrzebna jest instytucja typu Centrum Wspierania NGO. 29% badanych nie potrzebuje pomocy ze strony tego typu organizacji, natomiast 6% nie ma na ten temat żadnej opinii.

Wykres 103. Opinia na temat użyteczności dla organizacji instytucji typu Centrum Wspierania NGO



Największe zapotrzebowanie na instytucje typu Centrum Wspierania NGO zgłaszają podmioty podregionu legnicko – głogowskiego; blisko 70% respondentów z tego obszaru twierdzi, że na ich terenie taka organizacja jest potrzebna. W podregionie wałbrzyskim, gdzie zapotrzebowanie to jest najniższe, chęć współpracy z Centrum Wspierania NGO deklaruje 62% badanych.

Wykres 104. Opinia na temat użyteczności dla organizacji instytucji typu Centrum Wspierania NGO z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych



Najczęściej potrzebę działania na swoim terenie instytucji typu Centrum Wspierania NGO dostrzegają duże organizacje, liczące ponad 10 pracowników etatowych – blisko 77%. Małe organizacje, zatrudniające od jednej do trzech osób, zgłaszają taką potrzebę najrzadziej, bo w 57% przypadków.

Zapotrzebowanie na działania instytucji Centrum Wspierania NGO jest niezależne od głównego obszaru działalności badanego podmiotu; waha się ono od 64% wśród organizacji zajmujących się kulturą i sztuką do 68% instytucji koncentrujących swoje działania w obszarze sportu i turystyki.

5. Wnioski i zalecenia

W zrealizowanym badaniu wzięło udział ponad 800 organizacji pozarządowych z całego terenu Dolnego Śląska. Uzyskane wyniki są reprezentatywne dla NGO działających w pięciu podregionach, które składają się na województwo. Taka konstrukcja próby badawczej pozwoliła na uchwycenie regionalnych różnic lub ich braku w tych aspektach działalności organizacji trzeciego sektora, które znalazły się w zasięgu tematyki prowadzonego badania. Szczegółowy dobór próby, jej struktura i specyfika zostaną dokładnie omówione w następnym rozdziale, podobnie jak zastosowane narzędzie badawcze.

1 Potencjał podmiotów

1.1 Forma prawna

W województwie dolnośląskim dominującą formą prawną podmiotów integracyjno-społecznych są stowarzyszenia (84% badanych organizacji). Taka forma wydaje się z punktu widzenia prawnego najłatwiejsza zarówno w momencie rejestracji, jak i prowadzenia. Rozwój organizacji często skłania do poszukiwania innych form prawnych: fundacja, spółdzielnia socjalna. **Założyć należy, że w ramach oferowanych form wsparcia dla NGO powinno przewidywać się pomoc prawną przy rejestracji podmiotów, która konstrukcja prawna jest znacznie bardziej złożona.**

Zakładać, należy iż docelowy model funkcjonowania NGO będzie bazował na większym zróżnicowaniu organizacji pozarządowych pod względem formy prawnej. Powstające spółdzielnie socjalne są tego najlepszym przykładem, choć ich liczba jest ciągle mała. Zróżnicowanie formy prawnej będzie bardziej odpowiadać prowadzonej działalności. W chwili obecnej wybór stowarzyszenia jako podstawowej formy wynika, jak można przypuszczać z relatywnie niskiego poziomu skomplikowania procesu rejestracji.

1.2. Organizacje pożytku publicznego

Pomimo, iż liczba podmiotów mających status organizacji pożytku publicznego może być w badaniach nadreprezentowana, to ich liczbę na terenie Dolnego Śląska należy uznać za bardzo wysoką (w badaniu udział tych organizacji wyniósł 47%). Jednocześnie, na co należy zwrócić uwagę, ich liczba nie przekłada się na faktyczne wykorzystywanie możliwości, jakie stwarza ten status, w szczególności w zakresie uzyskiwania wsparcia z 1%. Jak wskazali uczestnicy badań fokusowych:

„Przegrywamy z fundacjami: Polsat, Radia Zet, które mają swoje nośniki informacji, które się reklamują. Gdybym ja z tych środków, które zbieram miał co roku wydać kilkanaście do kilkudziesięciu tysięcy na reklamę, to mija się z celem ich zbieranie, bo to my znowu tu opieramy się na rodzicach, na znajomych, na ulotkach produkowanych własnym sumptem, na tym, że jak ktoś przychodzi, to „proszę tutaj, jakby pan był uprzejmy wpłacić 1 procent dla nas”

Pokazuje to trudności w budowaniu świadomości społecznej w obszarze przekazywania środków w ramach 1%. Wydaje się, że działania w tym obszarze mogłyby być przedmiotem wspólnej akcji NGO z terenu Dolnego Śląska, wspieranej także przez samorząd. Dodatkowo, jak wskazano w badaniu:

„... kto jest po pierwsze: rozpoznawalny, to zbiera pieniądze z jednego procenta, ktoś, kto jest duży, to zbiera z jednego procenta, ktoś kto może przeznaczyć mnóstwo pieniędzy na reklamę...”

„...jak pan zobaczy, obejrzy sobie listy jednego procenta – dysponuję, mogę podesłać – to jest tak, że po prostu jest gro organizacji do tego tysięcznego miejsca, które ma ”-set” złotych, a później są takie, które mają po tysiąc, dwa, pięć...”

„Jak dostaniemy 200-300zł to jest wszystko. Ludzie po prostu na łatwisnę idą. Pieniądze jakie mamy z 1% to są od nas po prostu. My sami wpłacamy.”

badane podmioty same zauważają, że środki te nie stanowią wsparcia dla małych organizacji, dla których byłyby szczególnie istotne. Po drugie 1% zaczyna być obudowywany komercyjnie, co przyczynia się do utraty części środków. Wsparcie organizacji w tym zakresie mogłoby pozwolić na znaczne zwiększenie ich budżetów, a co za tym idzie możliwości działania.

1.3. Okres działania

Większość badanych organizacji może poszczycić się co najmniej kilkuletnim stażem działania. Ponad trzy czwarte badanych organizacji działa ponad 4 lata, a aż 40% ponad 10 lat. Na podstawie powyższych wyników można twierdzić, że badane NGO dysponują odpowiednim doświadczeniem i potencjałem organizacyjnym, by prowadzić skuteczną działalność. Tak długotrwałe „wrośnięcie” organizacji pozarządowych w lokalne społeczności, w których działają, pozwala przypuszczać, że lepiej niż ktokolwiek inny poznały one specyfikę i problemy dotyczące beneficjentów ich działalności. Można również uznać, że organizacje z tak długim stażem mogą być wiarygodnym partnerem zarówno dla

samorządów, jak i administracji centralnej w rozwiązywaniu problemów będących w obszarze ich działalności. Potencjał organizacyjny i merytoryczny działających w województwie dolnośląskim organizacji trzeciego sektora wydaje się być adekwatny do stawianych przed nim zadań.

Powyższa sytuacja ma również swoją negatywną stronę. Młode, powstające organizacje mają problem ze skutecznym zaistnieniem nie tyle w obszarze swojej działalności, ale np.: w uczestnictwie w konkursach grantowych itp., przegrywając z tymi, które mają już doświadczenie, są w stanie legitymować się skutecznie realizowanymi, często dużymi projektami. Nowe organizacje mają również znacznie większe problemy związane z kompetencjami pracowników, osób zaangażowanych w działalność, wyposażeniem itp. **Wydaje się, że oprócz wsparcia infrastrukturalnego na poziomie funkcjonujących inkubatorów dla podmiotów ekonomii społecznej (choć ich liczba ciągle nie jest wysoka), jako przydatne należałoby uznać szkoleniowe „pakiety startowe” dla tych podmiotów z obszaru księgowości, prawa itp., zlokalizowane bezpośrednio w regionie.**

„Inaczej trochę jest w organizacji, którą się tworzy od podstaw, buduje się ją od zera i wtedy potrzeby szkoleniowe, potrzeby kadrowe są dużo inne niż państwo{duże organizacje sieciowe}. Państwo mówią „eksperti” – w ogóle super – fachowcy, tak? Tylko ja nie mogę znaleźć osoby – asystentki, która będzie po prostu się zajmowała sprawami takimi, które mnie odciążą po prostu w banalnych sprawach a dla mnie to jest uwłaczające.”

1.4. Zakres terytorialny działania

Dominujący lokalny zakres działania podmiotów integracyjno-społecznych w regionie uznać należy za dużą korzyść. Wrośnięcie organizacji w bezpośrednio otoczenie i tam realizowanie swoich zadań statutowych jest szczególnie korzystne. Powinno to również zachęcać do intensywniejszej współpracy samorządu z NGO.

Podkreślić należy, iż ponad 30% NGO z obszaru województwa ma swoją siedzibę we Wrocławiu. Jeśli policzyć łącznie stolice województwa z podregionem wrocławskim to okaże się, że działa tu ponad 50% podmiotów. Taka dominacja centralnej części województwa nie jest specyficzna wyłącznie dla Dolnego Śląska, niemniej z punktu widzenia zrównoważonego jego rozwoju wymaga intensyfikacji działań skupiających się na wsparciu podmiotów zlokalizowanych w pozostałych podregionach. Wsparcie takie powinno być możliwe dostępne dla adresatów, stąd jak się wydaje inicjatywy związane z rozsianymi po

całym województwie centrami wsparcia czy punktami doradczymi wydają się szczególnie trafne i cenne.

1.5 Potencjał ludzki

Charakterystyczne jest to, że w większości przypadków w badaniu CATI udział wzięły organizacje niewielkie; aż trzy czwarte z nich nie zatrudnia ani jednego pracownika etatowego, a niemal 30% nie ma ani jednego wolontariusza. Uznać należy, również na podstawie pozostałych metod badawczych, iż jest to prawidłowy obraz dolnośląskich organizacji pod względem ich kapitału ludzkiego, który zresztą nie odbiega od obrazu uzyskiwanego w badaniach ogólnopolskich. Organizacje pozarządowe w większości bazują na zaangażowaniu i pracy swoich członków, co z punktu widzenia idei samoorganizacji społeczeństwa obywatelskiego jest procesem naturalnym. Jednocześnie jednak ogranicza to możliwości przejmowania realizacji zadań publicznych przez NGO, skuteczne ubieganie się o wsparcie z różnych, nie tylko unijnych czy samorządowych, źródeł. Połowa spośród podmiotów zatrudniających pracowników w ramach umowy o pracę zatrudnia od 1 do 3 pracowników, łącznie 19,4% osób zatrudnia do 10 osób. Posługując się terminologią związaną z definicją przedsiębiorstw, są to swoistego rodzaju „mikrofirmy”. Ze względu na niewielkie zatrudnienie są one szczególnie wrażliwe na poziomie swojej trwałości finansowej oraz sytuacji na „rynku”, który obsługują.

Bariera, jaką jest zatrudnianie pracowników etatowych, wynika przede wszystkim ze sposobu finansowania organizacji. Tylko niewielka ich część korzysta ze wsparcia funduszy unijnych, a co za tym idzie finansuje etaty poprzez wsparcie zewnętrzne. Dotacje samorządowe w większości przypadków nie pozwalają, jak można przypuszczać, na zatrudnianie pracowników etatowych. **Warto tu podkreślić, że blisko połowa zatrudniających podmiotów finansuje co najmniej jednego pracownika z zewnętrznego źródła. Pokazuje to pewien mechanizm, w którym podmioty stabilne (mające pracowników) są w stanie ubiegać się o dotacje i wspierać swój dalszy rozwój. Znacznie trudniejszą sytuację mają podmioty małe, nie mające pracowników etatowych.**

Efektom problemów z tworzeniem stałych miejsc pracy jest bazowanie na umowach zleceniach czy też umowach cywilno-prawnych – 33,5% podmiotów deklaruje takie formy zatrudnienia. Wskaźnik ten uznać należy, za niewiele wyższy niż w przypadku umów o pracę. Ponad 62% podmiotów wskazało dodatkowo, iż umowy finansuje ze źródeł zewnętrznych, z czego większość od 1 do 3 w ciągu roku.

Analizując zatrudnienie w ramach umowy o pracę i z tytułu umów zlecenie oraz umów cywilnoprawnych stwierdzić należy, iż ponad połowa finansowana jest ze źródeł zewnętrznych. Pokazuje to zależność zatrudnienia od pozyskiwanych grantów. Prawdopodobnie, biorąc dodatkowo pod uwagę wielkość organizacji, te miejsca pracy w większości by nie istniały. Zależność ta wynika, jak to zostanie pokazane później, ze sposobu pozyskiwania środków na działalność przez podmioty integracyjno-społeczne.

Barierą dla zatrudnienia są dla organizacji pozarządowych nie tylko środki finansowe. Dla wielu przedstawicieli NGO, zwłaszcza młodych i nowoczesnych organizacji wrocławskich nie ma właściwie problemu z ludźmi pracującymi w organizacjach społecznych; dla innych, tradycyjnych (ZHP, TPD) oraz małych, służebnych, to problem zasadniczy. W różnych zresztą wymiarach: nie mają chętnych do pracy, odnotowuje się wyraźny kryzys w pozyskiwaniu wolontariuszy zwłaszcza długoterminowych. Część osób zauważa także niechęć do podejmowania aktywności szkoleniowej wśród personelu. Szczególnie ostro widać ten problem w małych miasteczkach. W badaniach jakościowych pojawił się zasadniczy podział na organizacje małe oparte na więziach emocjonalnych, zaufaniu, o ludzi tworzących od podstaw organizację, pracujących często społecznie oraz na organizacje duże posiadające wyraźną strukturę, personel, zarządzające projektami, rekrutujące do nich specjalistycznych pracowników „z zewnątrz”. Tym pierwszym etos pracy społecznej, kłóci się ze strukturą zarządczą i opisami stanowisk pracy, funkcjami dyrektorskimi i działaniem „jak firma” a nie organizacja społeczna. Ci drudzy odpowiadają, że duże projekty wymagają profesjonalizacji i odpowiednich struktur zarządczych. Ciekawym był głos jednej z uczestniczek badania opisującej trudności adaptacyjno-organizacyjne z przejściem od struktury opartej na bezpośrednich relacjach, do etapu etatów, rekrutacji zewnętrznych pracowników w drodze konkursu, pojawianiem się kwestii związanych z zakresami obowiązków pracowniczych, urlopami etc.

„Jest na pewno inaczej, natomiast to jest też tak, że my się angażujemy, przynajmniej staramy się angażować i robić też takie rzeczy, za które nie mamy, że tak powiem, nie mam tego w zakresie obowiązków.”

„Faktycznie jesteśmy firmą, bo już są tak rozbudowane nasze struktury, tylko {musimy} pamiętać o tej drugiej stronie, o tym po co żeśmy powstały, dla kogo jesteśmy i jaka jest nasza misja. To nie jest łatwe zadanie, bo wymagania jakie stawiają nam właśnie projekty i wytyczne tych projektów powodują, że ta machina idzie, że ludzie są zatrudniani właśnie

wykwalifikowani: do rozliczania projektów, do pozyskiwania pieniędzy, do kontaktów z samorządem, bo to też musi być już profesjonalista.”

Podsumowując można wskazać następujące główne problemy, dotyczące barier kadrowych w NGOs:

a) zauważalny brak chętnych do pracy

„Jeszcze np. 5 lat temu, czy 6 lat temu, jeżeli ofertę puszczaliśmy pracy na jakiegokolwiek stanowisko, to było np. 20 odpowiedzi, a teraz jest jedna, dwie i z tego nie ma co wybrać po prostu, bo albo nie mają doświadczenia, albo nie mają takich szkół.”

„Brakuje ludzi do pracy, nawet za pieniądze.”

b) Oczekiwanie zarobków przekraczających możliwości przeciętnego NGO

„Cenią się bardzo też, nie chcą pracować za te pieniądze, które oferują organizacje.”;
„Teraz prowadzimy właśnie punkt konsultacyjno-doradczy, w którym potrzebni są prawnicy czy doradcy z wykształceniem i doświadczeniem i nie przyjdą za taką kwotę jaką my proponujemy. Mamy środki takie a nie inne, przeznaczone na to i nie możemy wydać więcej. Absolutnie nie ma w ogóle rozmowy na ten temat, nie przyjdzie i koniec.”

c) fundusze unijne psują rynek

Jeden z uczestników dyskusji z małej pomocowej organizacji, tak zarysował zróżnicowanie w zakresie problemów z personelem w organizacjach pozarządowych – problem z personelem mają te organizacje, które są zbyt małe i zbyt „misyjne”, społecznikowskie aby ubiegać się o fundusze europejskie, które zapewniają opłacanie personelu.

„Pieniądze europejskie trochę zepsuły rynek organizacji pozarządowych – dzisiaj bardzo ciężko pozyskać do pracy osoby, które by chciały to robić wolontaryjnie, dlatego że jakiegokolwiek projekt – wiadomo – że tam są jakieś finanse, jakieś pieniądze i np. organizacje, które jakby nie pozyskują pieniędzy z funduszy europejskich, są młode, np. nie mają takich możliwości finansowych, żeby mieć wkład własny do projektu, ciężko jest im się przebić w pozyskiwaniu kadry, bo ta kadra jakby już oczekuje z założenia, że nawet jeśli będą to niewielkie pieniądze – jakieś będą.”

d) kłopoty z wykwalifikowanym personelem tradycyjnych organizacji społecznych

„Coraz trudniej jest tradycyjnym organizacjom społecznikowskim z rodowodem z poprzedniego systemu. Jedne dzięki silnej osobowości lidera pozyskują ciągle współpracowników (głównie emerytów) ale perspektywa dalszego działania w oparciu o tą samą grupę ludzi, wydaje się być trudna. Mimo dobrej marki trudno im pozyskiwać do codziennej pracy specjalistów oraz ludzi młodych.”

„My tutaj wszyscy emeryci, długo nie pociągniemy. Chcemy młodych ludzi, którzy by chcieli pracować i chcieliby się przeszkolić, ale każdy się pyta: "za ile?" Jak się dowiaduje, że my za darmo pracujemy, to daje sobie spokój.”

e) NGO's korzystające z funduszy unijnych nie mają zasadniczych problemów z kadrami i wykwalifikowanym personelem (część wskazuje na problemy ze szkoleniem własnych pracowników)

Przedstawiciele organizacji mocno zaangażowanych w projekty europejskie (niezależnie czy są z Wrocławia czy z województwa) nie widzą w kwestii opłacenia personelu większych problemów. Natomiast jest różnica w inwestowaniu we własnych działaczy, którzy przeszli ścieżkę rozwojową od wolontariusza/stażysty po wykwalifikowanego pracownika. Jedni mocno inwestują w pracowników, ale do tego często potrzebne jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej na opłacenie szkoleń, inni mają z doksztalaniem kłopoty, bo nie wszyscy zainteresowani członkowie organizacji chcą podnosić swoje kwalifikacje, zwłaszcza jeżeli to wiąże się z długookresowym procesem edukacyjnym poza miejscem zamieszkania.

„Są osoby bardzo chętne do pracy, tylko jeżeli chodzi o wykwalifikowanie ich jest bardzo duży problem, nie chcą się szkolić. Mam 2-3 osoby, które poświęciły swój czas po to, żeby co, pół roku, co miesiąc jeździć na szkolenia na drugi koniec Polski i mają po prostu wiedzę do tego, żeby przeprowadzić taki projekt, być koordynatorem, czy księgową, czy kimkolwiek i po prostu ludzie chcą zarabiać i jest miejsce na to, żeby zarabiali, ale są też tacy, którzy nie chcą się szkolić.”

„Nie jesteśmy w stanie przeznaczyć jakichkolwiek pieniędzy na to, żeby szkolić pracowników, których mamy. Mogą to być jakieś szkolenia bezpłatne, o jakichś niskich kosztach ale tak, żeby ich wykwalifikować na naprawdę wykwalifikowanych pracowników – że tak to nazwę – profesjonalistów, no po prostu nie mamy na to środków. Nie ma na to środków w projektach, które realizujemy i nie mamy też środków jakby osobnych, które mogłyby być przeznaczone tylko na zarządzanie organizacją lub na szkolenia.”

Problemy kadrowe NGO - pracodawców, jak zaprezentowano powyżej stają się co raz częściej takimi samymi, jak innych graczy na rynku pracy. Z drugiej strony pozostaje – znacznie zresztą liczniejsza – grupa organizacji, która swoją działalność opiera na pasji, zainteresowaniach czy potrzebach swoich członków. W ich wypadku zatrudnienie nawet w ramach umowy zlecenie jest wyzwaniem.

Praca w NGO, sądząc po doświadczeniach krajów Europy Zachodniej, co raz częściej będzie pełnoetatowym zajęciem. Poziom zatrudnienie w tym sektorze będzie rósł, jednocześnie organizację odgrywać będą coraz większą rolę w lokalnej gospodarce.

1.6. Wolontariat

Zdecydowana większość organizacji współpracuje z wolontariuszami – taką odpowiedź wskazało ponad 61% podmiotów. Aktywność w zakresie współpracy z wolontariuszami określić należy jako wysoką, w szczególności zaskakuje potencjał do angażowanie stosunkowo dużej liczby osób kooperujących z poszczególnymi NGO. Jak wskazał jeden z uczestników badania:

„Jest dużo wolontariuszy, osób, emerytów, rencistów, którzy po prostu czują się potrzebni, chcą coś robić, nie chcą siedzieć w domu. Nasza organizacja jest bardzo znana w mieście i sami przychodzą pytają się, czy byśmy chcieli coś robić, coś pomóc, natomiast u nas wszyscy pracują za darmo.”

Jednocześnie jednak uczestnicy badania poruszyli kilka bardzo istotnych zagadnień dotyczących wolontariatu, które zgrupowanie zaprezentowano poniżej:

a) mniej osób jest zainteresowanych pracą społeczną

„Mamy problem z pozyskiwaniem wolontariuszy i z pozyskiwaniem kadry, takiej wykwalifikowanej: terapeutów czy innych środowisk, które by chciały to robić poza swoimi obowiązkami pracowniczymi.”

„Możemy zauważyć znaczny spadek, nie tyle może nawet chęci dzieci, ale już nauczyciele, jeżeli zwracamy się o pomoc w szkołach, prawda, jest taka, że oni już z góry zakładają, że dzieci mają za dużo obowiązków, za dużo tego wszystkiego i tak się nikt nie zgłosi, więc nawet, żeby nie próbować.”

b) krótki okres trwania wolontariatu

„Trudniej przyciągnąć młodego człowieka na dłużej, występuje duża rotacja a my jesteśmy o tyle organizacją specyficzną, że my potrzebujemy takiego wolontariusza na dłużej. Nie na chwilę, na jedno zadanie, tylko jego zadaniem jest prowadzić drużynę przez 365 dni w roku razy kilka lat i w tym czasie jeszcze wychować swojego następcę.”

c) wolontariat ważnym elementem w CV

„Młodzi ludzie traktują pracę w organizacji pozarządowej jako jakiś taki etap zdobycia doświadczenia, żeby móc jakby do prawdziwej pracy pójść.”

d) dominuje wolontariat akcyjny, świąteczny

„Nie ma problemu, przy każdych akcjach jakie prowadzimy, czy świąteczne, czy akcje pomocowe. Współpracujemy z młodzieżą szkolną, czy to jest gimnazjalna, czy to jest średnia, czy studenci. Mamy wybór, bo u nas szkół jest dość sporo, a młodzież jest chętna pomagać osobom, jest chętna się pokazać, coś zrobić. Czasami oczekują coś w zamian, ale jest to, czy w formie dobrego słowa, czy nawet jakiegoś dyplomu, czy orderu i to im wystarcza.”

„Niektóre sytuacje akurat przerabialiśmy w trakcie powodzi, bo powódź nas dotknęła i wtedy potrzebowaliśmy żywność, bo była bardzo dramatyczna sytuacja. I posiłki żeśmy gotowali i wtedy wolontariuszy żeśmy mieli, to w sytuacjach takich spontanicznych. Na co dzień jest trudniej, bo po prostu, na akcje to tak.”

e) problem doceniania wolontariuszy

„Tylko, że same dziękowanie organizacji, która sama zapiernicza w tym wszystkim to jeszcze nie daje tej satysfakcji dla osób, które tam angażują się. Oni chcą być zauważani, chcą po prostu też być usatysfakcjonowani, żeby po prostu ich wesprzeć.”

f) możliwości wolontariatu osób starszych, duży potencjał społeczny starszych osób do pracy w organizacjach pozarządowych

„W naszej kulturze, chyba myślę tutaj o naszej kulturze polskiej, jest tak, że mówi się, że wolontariat kojarzy się przede wszystkim z osobami i młodymi. Wolontariusz równa się młody – tak się wydaje. My raczej próbujemy to zmieniać i próbujemy mówić o wolontariacie ludzi starszych Mam nadzieję, że to się rozwinie i to jest istotne, że właśnie powinniśmy stawiać na wolontariat osób starszych.”

Dodatkowo ciekawą obserwacją, wynikającą z przeprowadzonego badania jest fakt, że organizacje zatrudniające pracowników etatowych znacznie częściej deklarują, że nie posiadają żadnego wolontariusza.

1.7. Osoby działające w podmiotach integracyjno-społecznych

Kadry podmiotów integracyjno-społecznych to również ich zarządy, rady czy inne organy nadzorujące działalność. Wiedza na temat ich liczebności ma głównie wymiar statystyczny. Dość jak się wydaje powiedzieć, że w większości są to organy liczne, skupiające najczęściej od 4 do 6 osób (49,4%). Przedmiotem badania były również takie zmienne, jak płeć, wiek, kompetencje menadżerskie kadry zarządzającej.

W ponad połowie przypadków w zarządach dominują mężczyźni. W niemal co 4 badanym NGO zarząd jest tworzony wyłącznie przez mężczyzn, podczas gdy wyłącznie kobiece

zarządy spotykamy w co 10 przypadku. Łącznie większość kobiet w zarządzie ma około 32% organizacji. W prawie co piątym przypadku w zarządzie jest równa ilość kobiet i mężczyzn. Wskaźnik feminizacji organów zarządzających jest zatem stosunkowo niski i niestety odzwierciedla sytuację również w podmiotach komercyjnych. Podkreślić należy jednocześnie, że sytuacja ta poprawia się w podmiotach dużych, zatrudniających powyżej 10 pracowników. Blisko 30% największych organizacji ma w zarządzie lub radzie same kobiety, a 45% z nich deklaruje, że stanowią one większość członków organu nadzorczego. Jednocześnie zauważa się, że są obszary działalności podmiotów, które określić można jak zdominowane przez mężczyzn – sport i turystyka (33% deklaruje zarząd lub radę złożoną wyłącznie z mężczyzn), lub kobiety – pomoc społeczna (17% tych podmiotów z tego obszaru wskazuje, że w skład zarządu wchodzi same panie, a w 31% stanowią one przewagę wśród członków rady lub zarządu).

Jako ciekawą należy wskazać w omawianym zakresie strukturę wieku. W zarządach dominują osoby w wieku od 41 do 50 oraz pomiędzy 31 a 40 roku życia. Osób młodszych niż 30 lat jest zaledwie nieco ponad 10%, natomiast dość silnie reprezentowany jest przedział 50+. Osoby te tworzą zarząd w prawie co 4. przypadku. Zarządy organizacji to najczęściej osoby starsze, rzadko, jak pokazano, zdarza się by zasiadały tam osoby młode. Sytuacja taka nie jest szczególnie korzystna. Potwierdza wskazaną powyżej zaobserwowaną tendencję trudności z wchodzeniem młodych organizacji „na rynek”, co wpływa na trwałość ich funkcjonowania.

Zaobserwować można pewne obniżenie zainteresowania działalnością w NGO, widoczne jest to zarówno na poziomie zarządów, wolontariatu, jak i, co pokazane zostanie poniżej, szeregowych członków. Organizacje pozarządowe w wymiarze ludzkim starzeją się, najjaskrawiej widać to na poziomie ich władz.

W niemal dwóch trzecich badanych organizacji zarząd tworzyły w większości osoby z wyższym wykształceniem. W niecałych 10% przypadków zarząd składa się w połowie z osób z wyższym wykształceniem. W 20% przypadków osoby posiadające wyższe wykształcenie są mniejszością w zarządzie, natomiast w ponad 8% przypadków nikt z członków zarządu nie ma wyższego wykształcenia. Wykształcenie członków organów zarządzających należy uznać za wysokie. Mniej korzystnie wygląda natomiast sytuację w obszarze kompetencji menadżerskich. **W ponad 60% organizacji działają osoby z kompetencjami menadżerskimi. W pozostałych 40% brak jest takich osób. Sytuacja ta pozostawia duże pole do działań szkoleniowych – kadra zarządzająca NGO wydaje się być odpowiednim beneficjentem projektów w tym zakresie.** Dla NGO zatrudniających

mniej niż 10 pracowników etatowych, liczba menedżerów jest porównywalna – dominują podmioty, w których stanowią oni mniejszość zarządu lub rady organizacji; większość lub wszyscy to od 5% w NGO bez etatowych pracowników do 13% w organizacjach zatrudniających 1 – 3 osoby. **Wyróżniają się na tym tle największe organizacje pozarządowe, zatrudniające powyżej 10 osób – w żadnej z nich menedżerowie nie stanowią choćby połowy zarządu. Trzy czwarte tych podmiotów deklaruje, że są oni w mniejszości, zaś jedna czwarta – że nie ma ich wcale. Dane te mogą zaskakiwać. Można przypuszczać, że w większości są to podmioty długo funkcjonujące, w których kadry zarządzające nabywały doświadczenie w tym obszarze w praktyce. Ich wiedza może być bezcenna z punktu widzenia praktycznego dla przedstawicieli podmiotów młodszych i mniejszych, z drugiej strony skierowanie do nich specjalistycznego wsparcia doradczego mogłoby zwiększyć ich efektywność. Wsparcie takie musiałoby mieć charakter specyficzny, dopasowany bezpośrednio do ich potrzeb i uwzględniające często wieloletnią praktykę.**

Powyżej zaprezentowano główne zmienne opisujące zasoby ludzkie organizacji od ich wymiaru formalno-prawnego, przez wolontariat, po organy zarządzające. W tym miejscu warto spojrzeć z punktu wyżej przedstawionej perspektywy na najistotniejszy składnik budujący podstawy funkcjonowania każdego podmiotu integracyjno-społecznego – jego członków.

Analiza odpowiedzi w pytaniu o płeć osób działających w organizacjach pozarządowych wykazuje, że rozkład jest niemal idealnie symetryczny. Organizacje, w których jedna z płci jest nadreprezentowana uzyskały po około 35% wskazań, natomiast w niemal 30% organizacji obie płcie są reprezentowane w takim samym stopniu. Pewnym zaskoczeniem jest niemal dwukrotnie większa liczba organizacji, których członkami są wyłącznie mężczyźni. Takich deklaracji było ponad 7%, natomiast organizacji stricte kobiecych jest na Dolnym Śląsku jedynie 4%. Podobnie jak płeć członków rady lub zarządu organizacji, również płeć osób działających w NGO uzależniona jest od jej wielkości. W największych podmiotach, zatrudniających więcej niż dziesięciu pracowników etatowych, zdecydowanie częściej większość stanowią kobiety (blisko 63% wskazań w tej kategorii). Jak można przypuszczać w większości są to podmioty działające w obszarze pomocy społecznej, których działalność często wymaga rozbudowanych kadr. Przeciwnie, w najmniejszych NGO, w których nie jest zatrudniony żaden pracownik etatowy; blisko 10% spośród nich deklaruje, że działaczami organizacji są wyłącznie mężczyźni, a większość stanowią oni w ponad 38%

przypadków (dla porównania, kobiety w niespełna 32%). **Organizacje skupiające kobiety są trwalsze i większe.**

We wszystkich badanych podregionach wiek osób działających w organizacji był porównywalny – dominują NGO, których działacze to osoby pomiędzy 31 a 40 rokiem życia. Najmniej licznie reprezentowane są osoby liczące 26 – 30 lat (podregion jeleniogórski, legnicki, wałbrzyski) i powyżej 50 lat (wrocławski i miasto Wrocław). Potwierdza to przedstawioną tezę o starzeniu się organizacji pozarządowych. Szukanie wyjaśnienia tego zjawiska odwoływać się musi do różnych procesów społecznych i kulturowych zachodzących w Polsce¹, ich omówienie nie jest przedmiotem niniejszego opracowania. Wskazać należy, jednak konieczność podejmowania działań, które przyczynią się do dalszego procesu budowania społeczeństwa obywatelskiego. Można kolokwialnie stwierdzić, iż w młodszym pokoleniu dostał on „zadyszki”. Oferta organizacji nie jest dla osób poniżej 30 roku życia atrakcyjna, działalność w organizacjach ma z reguły wymiar sporadyczny (choć na pewno ważny, co obrazują realizowane duże akcje charytatywne). Konieczne jest podjęcie działań, które znowu zwiększą znaczenie wolontariatu, a przez to w dłuższej perspektywie czasowej także liczbę młodych członków.

Podobnie jak w przypadku członków zarządu organizacji, podregion warunkuje wykształcenie jej działaczy. Wśród NGO działających we Wrocławiu blisko 65% deklaruje, że większość lub wszyscy działacze legitymują się wykształceniem wyższym – w innych podregionach wartość ta oscyluje od około 25% we wrocławskim po 39% w jeleniogórskim. **Udział osób z wyższym wykształceniem jest wyższy niż ma to miejsce w populacji Polski². Z jednej strony wskaźnik ten nie zaskakuje, z drugiej pokazuje szerokie pole do działania w zakresie budowania świadomości społecznej w grupach o niższym wykształceniu i ich aktywizowaniu do działalności w obszarze trzeciego sektora.**

1.8. Finanse organizacji pozarządowych

Pośrednią przyczyną niewystarczającego potencjału organizacji pozarządowych w dziedzinie kapitału ludzkiego są spore kłopoty związane z finansowaniem bieżącej działalności organizacji trzeciego sektora. Niedostateczne środki finansowe jako powód niemożności

¹ CBOS, Aktywność Polaków w organizacjach obywatelskich w latach 1998-2010, luty 2010 r.;

CBOS, OPINIE I DIAGNOZY nr 13. Młódzież 2008

² GUS, Bank Danych Regionalnych.

realizacji celów organizacji wymienia aż 65% respondentów. Nawet więcej, bo 71% badanych organizacji, skarży się na zbyt skomplikowanie procedur pozyskiwania dotacji i środków. Głównymi źródłami finansowania działalności NGO są składki członkowskie – w ten sposób środki pozyskuje aż dwie trzecie organizacji. Drugim najpopularniejszym źródłem są dotacje od samorządów; z takiej formy finansowania korzysta połowa badanych NGO. Prawie równie popularnym źródłem pozyskiwania środków na działalność są darowizny od osób prywatnych - korzysta z nich 46% organizacji. Ostatnim źródłem, z którego dość powszechnie korzysta trzeci sektor, jest sponsoring - około 40% organizacji deklaruje pozyskiwanie środków od prywatnych podmiotów biznesowych. Pozostałe zaproponowane w badaniu sposoby pozyskiwania środków na działalność zebrały po zaledwie kilka procent wskazań. W tym kontekście nieco zaskakuje brak pozyskiwania i wykorzystywania środków płynących z programów Unii Europejskiej. Okazuje się, że zaledwie 13% organizacji realizuje w chwili obecnej projekty dofinansowywane z budżetu Unii Europejskiej, zaś niecałe 20% kiedykolwiek zrealizowało choć jeden taki projekt. Pewnym optymizmem napawa fakt, że około 40% NGO deklaruje, że zamierza w przyszłości zrealizować projekt dotowany ze środków unijnych, jednak niemal równie liczna jest grupa NGO, które nigdy z tej formy finansowania nie skorzystały i nie zamierzają tego zrobić w przyszłości. Jak zaznaczono to już wcześniej znaczenie funduszy unijnych dla podmiotów integracyjno-społecznych jest mniejsze niż mogłoby się wydawać. Jak wskazywali respondenci wynika to przede wszystkim z bardzo skomplikowanych procedur ubiegania się o wsparcie, braku przygotowania organizacji do ubiegania się o dotacje, a następnie realizacji projektów. W zasadzie nie ma tu znaczenia, czy organizacja działa w stolicy regionu czy na prowincji, nie zależy to też od wielkości organizacji, bo tradycyjne, duże organizacje powstałe przed zmianami ustrojowymi generalnie mówią o nienajlepszej sytuacji finansowej, natomiast nowe, większe i stosunkowo małe, ale dobrze zorientowane w ich pozyskiwaniu, na kondycję finansową zasadniczo nie narzekają, precyzyjniej nie jest to przeszkodą w realizowaniu założonych celów. Charakterystyczny jest głos przedstawiciela małej fundacji z południa regionu.

„Wokoło jest mnóstwo {pieniędzy}, trzeba tylko źródeł szukać i mieć w tym kierunku troszeczkę wiedzy. No to ja mam tą wiedzę gdzie szukać. Kwestia jest tylko taka – projekt i zdefiniowanie właściwego problemu, jak projekt się pisze? I tu jest dla organizacji problem, bo później te organizacje same sobie nie dają rady, bo jak przyjdzie im generator wniosków różne działania tam poopisywać to się po prostu pozagubiają. Dzisiaj mały przykład, my

żeśmy przewozili wnioski dla osób niepełnosprawnych no i okazuje się, że niektóre organizacje działające u nas nie wiedzą gdzie przybić pieczętę, gdzie przybić, po prostu, parafkę postawić.”

Według przedstawicieli małych organizacji pomocowych możliwości efektywnego korzystania z funduszy europejskich mają głównie duże organizacje, one też dzięki raz pozyskanym projektom mogą występować o następne. Małe nie nabywają doświadczenia, a niskie obroty finansowe skutecznie odcinają je od korzystania z dobrodziejstw funduszy europejskich. Co gorsze zdarza się, że duże organizacje dodatkowo konkurują w konkursach jakie są dostępne dla tych najmniejszych organizacji. Ci ostatni postrzegają ten fakt, jako czynnik niezdrowej konkurencji. Wynika ona przede wszystkim z wykorzystywania przez część organizacji każdej okazji do pozyskania środków z tego źródła.

„Ja znam takie organizacje parasolowe, które konkurują, jednocześnie będąc członkiem tej organizacji parasolowej, ta organizacja konkuruje z nami o te same środki w Urzędzie Marszałkowskim – więc tak naprawdę nam jest niepotrzebna, bo jest dla nas konkurentem.”

Konkurencja ta jest szczególnie widoczna w dużych ośrodkach miejskich, a zwłaszcza we Wrocławiu. Co ciekawe, badane podmioty w niewielkim stopniu postrzegają inne organizacje jako konkurencję, wyjątek stanowi właśnie ubieganie się o zewnętrzne wsparcie.

Dla części organizacji fundusze europejskie są mimo wszystko podstawą działania. W żadnej z grup organizacji nie było, tylko i wyłącznie funkcjonującej z funduszy unijnych, ale dla dużej części z nich to najważniejsze źródło finansowania. Gdy porównuje się opinie organizacji z Wrocławia i pozostałej części regionu, to dało się odczuć, iż organizacje z województwa mają bardziej zróżnicowaną listę źródeł finansowania. Natomiast w grupie miejskiej były organizacje, które nie korzystały na przykład z dotacji i konkursów samorządowych. Ważnymi głosami, jakie tu oddano to:

„UE jest to nasz, taki fundament, po prostu jeśli chodzi o finansowanie.”

„Jest tak, że Europejski Fundusz Społeczny w przeważającej części jest podstawą naszego działania, natomiast prowadzimy też swoją działalność gospodarczą, więc to jest również źródło finansowania; Fundusz Inicjatyw Obywatelskich i pieniądze norweskie – to też.”

Podsumowując sposoby finansowania działalności organizacji pozarządowych należy zauważyć, że korzystają one w większości z tradycyjnych sposobów pozyskiwania środków pieniężnych, opartych głównie o składki oraz dotacje. Najczęściej środki są pozyskiwane w oparciu o administrację samorządową, własnych członków oraz różne formy darowizn.

Kluczowe wydają się tu właśnie dotacje uzyskiwane z samorządów lokalnych. Jednakże w tym obszarze zauważana jest co raz większa konkurencja pomiędzy organizacjami.

W kwestii dotacji samorządowych, jak również i innych, w prowadzonym badaniu pojawiły się istotne głosy dotyczące ograniczenia, jakim jest wkład własny. Pojawiły się bardzo zróżnicowane głosy od takich, które wskazywały na istnienie dużej liczby programów, w których nie trzeba mieć żadnego wkładu własnego, po te które skupiały się na biurokratycznych wymogach w grantach samorządowych, gdzie wymaga się wkładu własnego w gotówce, co jest dużym problemem dla najmniejszych organizacji.

„Zawsze jest ten tak zwany 10 procentowy wkład własny. To różnie bywa w projektach, ale założmy, że w Urzędzie Miasta to jest 10 procent – takie minimum. Te 10 procent jest o tyle zabawne, że zazwyczaj chcą, żeby to było w gotówce i to jeszcze przeszło przez konto danej organizacji, Czyli musimy pozyskać te pieniądze tak naprawdę „na żywca” od kogoś...”

„Ja miałem taką sytuację, że chcieliśmy, aby jakiś ofiarodawca nam zapłacił za druk plakatów i dla nas to byłby wkład własny. Nie, to tak nie może być, to jest kolejna przeszkoda finansowa w działalności organizacji tych małych przede wszystkim. Muszę je wyciągnąć z własnej kieszeni.”

Jeden z uczestników wskazywał dodatkowo, że wkład własny w grantach samorządowych, nie powinien mieć miejsca. Uzasadniając takie stwierdzenie tym, że organizację realizują zadania samorządu i dodatkowo muszą je wspierać własnymi środkami.

Innym problemem dla części organizacji jest fakt, iż fundusze z samorządów są tylko na konkretne działania i nie można ich przeznaczyć na funkcjonowanie organizacji.

„My na przykład pozyskujemy z Gminy Wrocław, pozyskujemy z Urzędu Marszałkowskiego – natomiast wszystko to są pieniądze znaczone na imprezy, na przedsięwzięcia, tak? Natomiast nie ma pieniędzy dla nas na płace, na czynsze, na energię, na prąd.”

Bardzo niewiele organizacji pozyskuje środki z własnej działalności gospodarczej lub ze źródeł wymagających znajomości procedur i uczestnictwa w skomplikowanych procedurach administracyjnych. Brak dostatecznych środków finansowych na prowadzenie działalności jest najpowszechniej wymienianym powodem niemożności osiągnięcia założonych przez NGO celów. Problem ten dotyczy w równym stopniu wszystkich organizacji niezależnie od ich wielkości, podregionu, w którym działają i zakresu prowadzonej działalności. Należy rozważyć możliwość podjęcia działań mających na celu aktywizację i ułatwienie organizacjom pozarządowym pozyskiwania środków z innych

źródeł, niż dotychczas wykorzystywane. Większość organizacji opiera się na bezpłatnej pracy swoich członków:

„Dostajemy dotacje, które rozliczamy, ale to co my dostajemy, w ramach projektu, na takiej zasadzie, że my tę drugą część czyli tej swojej pracy charytatywnej po godzinach, czy w weekendy dokładamy od siebie. Dlatego, że chcemy to robić i po prostu podoba nam się to.”

„Ale też bywa tak, że musimy się dokładać z tego, co zarobimy poza organizacją zwłaszcza na wkład własny.”

Warto zwrócić uwagę, że często realizowane są w ten sposób zadania, na które samorządy wydają duże środki – nie zawsze efektywnie; w ramach własnej działalności.

W świetle zebranych informacji, wskazanym byłoby rozszerzyć możliwą bazę finansowania działań organizacji pozarządowych na przykład poprzez skonstruowanie mechanizmu ułatwiającego nawet małym organizacjom aplikowanie po środki pomocowe z Unii Europejskiej. Działalność taka mogłaby mieć formę pomocy przy sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych i konsultacji na różnych etapach procesu aplikacyjnego. Warto tu odnotować głos jednej z uczestniczek badania, który stanowić może ważny głos w budowie programów szkoleniowych oraz doradczych:

„U nas forum organizacji pozarządowych, spotykają się wszyscy i są szkoleni i na tym się kończy, że są tylko szkoleni, w dalszym ciągu nikt tego nie umie pisać, bo to nie jest tak, że no akurat my to tu mamy do czynienia i z komputerem i z internetem, ale wiele organizacji, jest takich organizacji, które naprawdę nawet nie umieją komputera włączyć. No i weźcie im powiedzcie, żeby napisali program lub wniosek.”

Aplikowanie o środki, to jak się okazuje nie tylko podnoszenie kwalifikacji w zakresie wypełniania wniosku, ale na początku nauka podstawowych czynności, których wymaga wypełnienie aplikacji online.

1.9 Zasoby techniczne

Aby trzeci sektor był w stanie realizować postawione przed nim zadania, musi dysponować odpowiednim do tego potencjałem technicznym. W trakcie badania poddane ocenie zostało, jak pod tym względem kształtuje się sytuacja organizacji pozarządowych działających na terenie Dolnego Śląska. Problemy i braki w wyposażeniu technicznym zgłaszała około jedna trzecia biorących udział w badaniu organizacji. Braki w wyposażeniu technicznym okazały się mocno zależne od wielkości organizacji. **Najbardziej technicznie**

„niedoinwestowanymi” organizacjami są podmioty małe, wśród których niemal połowa deklaruje, że nie jest z tego powodu w stanie osiągnąć stojących przed organizacją celów. Może nieco zaskakiwać fakt, że kolejną grupą zgłaszającą niedostateczny potencjał techniczny są największe organizacje. W ich przypadku 38% postrzega ten problem jako poważny lub umiarkowanie poważny. Jak można przypuszczać pojawia się tu efekt skali – duże organizacje mają równie duże potrzeby, które trudno im zaspokoić. Wśród organizacji średniej wielkości, około jedna trzecia deklaruje niedostateczne wyposażenie techniczne jako przeszkodę w działaniach. Brak potencjału technicznego, potrzebnego do realizacji celów organizacji, rozkłada się nierównomiernie ze względu na podregion działania organizacji. Najbardziej technologicznie niedoinwestowane są NGO działające w podregionie jeleniogórskim; spośród nich 55% ma niedostateczny potencjał techniczny. Nieco lepiej sytuacja kształtuje się w podregionie legnicko – głogowskim, w którym na podobne dolegliwości cierpi 49% organizacji. Najlepiej wyposażone technicznie są organizacje pozarządowe działające w podregionach wałbrzyskim i Wrocławiu. Wśród nich jedynie około 40% postrzega niedostateczne wyposażenie techniczne jako przeszkodę w realizacji celów działalności.

2. Obszary funkcjonowania podmiotów integracyjno-społecznych

Organizacje definiują się przez środowiska, grupy, w których działają, dopiero proszeni o rozwinięcie, przedstawiają konkretne formy aktywności. Działalność ta jest bardzo zróżnicowana, jednak jest kilka obszarów, które wydają się szczególnie interesujące dla NGO. Najwięcej podmiotów działa w dziedzinie oświaty i edukacji. Aktywność w tym obszarze deklaruje 45% badanych organizacji.

„Organizujemy wypoczynek dla dzieci i młodzieży wakacyjny, ale też prowadzimy od maja tego roku dolnośląski punkt konsultacyjno-doradczy dla organizacji pozarządowych w powiecie oleśnickim.”

„Prowadziliśmy i zajęcia edukacyjne dla kolonii w Kazachstanie, nauka języka polskiego w Nowosybirsku dla Rosjan chcących coś więcej wiedzieć o Polsce, nauka języka polskiego dla Rosjan we Wrocławiu. Tutaj wejście też w kulturę, różne gry miejskie i takie wchodzenie w różne aspekty kultury polskiej. Oprócz tego, edukacja.”

Niewiele mniej, bo 41%, z pośród nich, działa w obszarze sportu i rekreacji. Co trzecia z badanych NGO zajmuje się pomocą społeczną, zaś około 30% wskazuje jako główny obszar swoich działań rozwój kultury i sztuki.

„Zajmujemy się dziećmi, organizujemy kolonie integracyjne dla dzieci zdrowych i chorych. Rozdajemy również żywność dla 10500 osób z całego powiatu. Współpracujemy z bankiem żywności we Wrocławiu, stamtąd dostajemy żywność. Zajmujemy się niepełnosprawnymi w pełnym tego słowa znaczeniu, organizujemy na przykład opłatek dla niepełnosprawnych na 800 osób, także to robimy(...). Jesteśmy duzi i pracujemy dla dużej ilości ludzi.”

Należy również wspomnieć o ponad 15% udziale w badanej populacji organizacji związanych z hobby i zainteresowaniami i 17% NGO, które koncentrują się na rozwoju lokalnym. Większość aktywności NGO lokuje się w obszarze „społecznie wrażliwym”, dotyczącym najbardziej dotkliwych bolączek współczesnego społeczeństwa.

Trudno by było próbować oddziaływać na obszary, w których działają organizacje pozarządowe. Jest to bowiem zawsze indywidualny wybór ich członków. Jednakże warto zwrócić uwagę, jakie pola działalności nie leżą w ich obszarze zainteresowań. **Najmniejsza część badanych organizacji jest zainteresowana podjęciem działań w obszarze religii i wyznania, a podobna grupa – w gospodarce i finansach oraz zagadnieniach związanych z państwem, prawem i polityką czy nauce i technice. W części podregionów szczególnie rzadkie wybory dotyczyły np.: rynku pracy, co w subregionie wałbrzyskim szczególnie dziwi, biorąc pod uwagę ogólną sytuację tego obszaru. Stymulacją rozwoju pewnych obszarów mogłyby być konkursy grantowe organizowane przez samorządy w obszarach szczególnie ważnych dla tego terenu. Mogłoby to pozwolić na stymulowanie zainteresowania NGO w obszarach ważnych z punktu widzenia rozwoju lokalnego czy regionalnego.**

Najbardziej wybierane obszary działalności to często takie, które wymagają bardzo specyficznych i niejednokrotnie drogich działań. Aktywizacja zawodowa np.: poprzez spółdzielnie socjalne, wymaga zakupu środków do pracy, zapewnienie odpowiedniego lokum ale i stabilności zawodowej itp. Działania takie muszą opierać się na systematycznej etatowej pracy. Organizacje nie są przygotowane do podjęcia takiego wysiłku nie tylko na poziomie finansowym ale również na poziomie kwalifikacji swoich pracowników czy zarządu. Jak można przypuszczać profesjonalizacja NGO będzie przekładać się również na powiększenia obszarów działalności. Na pewno konieczna będzie, szczególnie w obszarach szczególnie kosztownych, ścisła współpraca z samorządem lokalnym.

3. Formy działania

Bardzo ciekawych informacji dostarczyła analiza działalności badanych organizacji na podstawie ich własnej oceny sytuacji. Dla większej przejrzystości analizy, pojedyncze kategorie aktywności organizacji zostały zgrupowane w większe obszary działalności. Szczegółowe omówienie wyników wszystkich kategorii znajduje się w dalszej części raportu. Najczęściej wybieraną przez organizacje pozarządowe formą działalności była poprawa komunikacji pomiędzy organizacjami i instytucjami. Działania te odbywały się w skali zarówno krajowej jak i międzynarodowej i obejmowały tak animowanie współpracy poprzez dostarczanie informacji, jak i organizowanie szkoleń, konsultacji czy poradnictwa. Swoją aktywność w tym segmencie działalności zadeklarowało 53% badanych NGO. Drugim najczęstszym obszarem działalności organizacji pozarządowych były działania na rzecz członków i klientów organizacji. Najczęściej przybierały one formy działalności samopomocowej lub świadczenia usług na rzecz beneficjentów. Taki rodzaj działalności zadeklarowało 51% organizacji. Również bardzo popularną formą działalności organizacji pozarządowych była komunikacja skierowana do społeczeństwa. Taką formę działalności zadeklarowało 46% organizacji. Komunikacja taka odbywa się poprzez kampanie społeczne, seminaria, konferencje czy targi. Część organizacji korzysta również z czasopism, biuletynów lub portali internetowych w celu popularyzacji i realizacji swoich celów. Niektóre organizacje próbują również osiągnąć założone cele poprzez działania mogące wpłynąć na obowiązujące prawo. W tym celu NGO prowadzą działania lobbingowe lub uczestniczą w sporach i debatach z administracją publiczną różnych szczebli. Organizacji deklarujących tę formę działalności było około 40%. Stosunkowo najrzadziej spotykaną, uzyskującą jedynie 25% wskazań, formą działalności trzeciego sektora są „twarde” działania pomocowe, polegające na rzeczowym lub finansowym wsparciu osób lub instytucji. **Taka struktura form działania nie może być zaskoczeniem, szczególnie w kontekście ujawnionego niedoinwestowania, zarówno finansowego jak i technicznego, całego sektora organizacji pozarządowych. Można zaryzykować twierdzenie, że organizacje pozarządowe wybierają takie formy działalności, na jakie je stać, i jakim są w stanie technicznie podolać. Biorąc pod uwagę niski poziom wykorzystanie środków zewnętrznych przez NGO, pokazuje to duże rezerwy w zakresie form funkcjonowania tych podmiotów.**

4. Samoocena działalności

Organizacje uczestniczące w badaniu spytano o ocenę poszczególnych elementów prowadzonej przez reprezentowane organizacje działalności. Najwyższą notę otrzymała wiedza fachowa i kompetencje kadr organizacji.

„Organizacja pozarządowa jest lepsza od urzędu dlatego, że lepiej zna problemy mniej jest ograniczona jakimiś tam strukturami, bo Urząd Pracy mniej się przejmuje tak naprawdę tym człowiekiem a bardziej tym, żeby tam sobie jakieś statystyki poprawić.”

Osoby biorące udział w badaniu były również przekonane o znaczeniu działań swojej NGO dla lokalnej społeczności oraz o wysokiej jakości usług świadczonych przez organizację. Najniżej ocenianymi elementami działalności organizacji pozarządowych były zarobki personelu, sytuacja finansowa organizacji, działalność Rady Pożytku Publicznego oraz wyposażenie techniczne organizacji. Po raz kolejny potwierdzają się wcześniejsze wnioski; organizacje pozarządowe są przekonane o wadze i profesjonalizmie swoich działań, wskazując na istniejące ograniczenia związane głównie z niedostateczną ilością środków finansowych przeznaczonych na działalność trzeciego sektora.

Jako szczególnie istotne z punktu widzenia kształtowania rozwoju lokalnego należy ocenić brak zaangażowania podmiotów integracyjno-społecznych w działalność Rad Pożytku Publicznego. Pomimo deklarowania, i wysokiej ocenie, współpracy z samorządem przez dużą część NGO, nie wykorzystują one podstawowego, z punktu widzenia prawa, narzędzia do budowania stałej współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego. Brak zaangażowania w tą działalność wynika zapewne z podejścia do niej obu stron, niemniej budowa przeświadczenia o wadze tego organu powinna być ważnym elementem tworzenia świadomości własnych praw organizacji pozarządowych. Możliwe, że należy się zająć przeformulowaniem sposobu współpracy w ramach RPP.

5. Współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego

Bardzo ważnym aspektem działalności organizacji pozarządowych jest ich współpraca z samorządami. Wiąże się to z raczej lokalnym zasięgiem działalności NGO oraz pozyskiwaniem znacznej części środków z tego właśnie kierunku. Współpraca z lokalnym samorządem daje również organizacjom pozarządowym realny wpływ na podejmowane przez władzę inicjatywy i działania. W świetle uzyskanych wyników wydaje się, że trzeci sektor docenia wagę takiej właśnie współpracy. Aż 64% organizacji deklaruje, że uczestniczy

w spotkaniach z samorządem, a 40% bierze udział w konsultacjach społecznych oraz sesjach samorządu. Ponad jedna trzecia organizacji jest również aktywna na Forum Organizacji Pozarządowych. Bardzo małym zainteresowaniem ze strony NGO cieszą się Lokalne Rady Pożytku Publicznego, z którymi współpracuje zaledwie 15% organizacji; podobnie niskim zainteresowaniem cieszą się dyżury radnych. Jakość współpracy NGO z władzami lokalnymi ściśle zależy od podregionu. Największą aktywność we współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego wykazują organizacje działające w podregionie jeleniogórskim. Praktycznie w każdym elemencie współpracy NGO z lokalnym samorządem organizacje działające w podregionie jeleniogórskim notują wyniki o 15% do 20% wyższe, niż najmniej aktywne organizacje z podregionu wrocławskiego. Ogólnie można stwierdzić, że średnio więcej niż połowa organizacji podejmuje jakąś formę współpracy z lokalnym samorządem. Wynik ten potwierdza 60% organizacji deklarujących, że jedną z form ich działalności są debaty lub spory z administracją publiczną. Częściej z lokalnymi władzami współpracują organizacje większe, liczące ponad 10 pracowników etatowych.

Organizacje pozarządowe zdają sobie prawdopodobnie sprawę z faktu, że są „skazane” na współpracę z lokalnym samorządem. Świadczyć o tym może fakt, że właśnie administracja samorządowa jest jednym z głównych źródeł finansowania działalności, wskazywanym przez NGO. Raz jeszcze warto podkreślić, że należy rozważyć znalezienie bardziej wydajnej formy komunikacji w ramach Lokalnych RPP.

Badane organizacje określiły następujące formy współpracy:

a) współpraca na poziomie regionalnym – legislacja, opiniowanie

„Zajmujemy się współpracą z samorządem lokalnym w całym województwie – no, taka paląca obecnie sprawa to nowelizacja ustawy o PP. Szkolimy czy też informujemy samorzady o zmianach i obowiązkach wynikających z tej ustawy.”

b) pomagamy organizacjom we współpracy z samorządem w zawiązywaniu partnerstw i budzeniu aktywności lokalnej

„Wspieramy organizacje tutaj też w takim aspekcie współpracy z samorządem i to, co się dosyć mocno w ostatnich latach rozwinęło, to jest animacja lokalna. Czyli wspieramy, pomagamy zawiązywać partnerstwa lokalne.”

c) wspólnie z władzami samorządowymi tworzymy punkty konsultacyjno - doradcze dla innych organizacji

„Zawieramy porozumienie z władzami lokalnym - starosta, wójt, burmistrz i marszałek na utworzenie centrum takiej organizacji pozarządowych, gdzie wszystkie organizacje

z terenów powiatu oleśnickiego będą miały swoje miejsce. Będą mogły przeprowadzić warsztaty swoje, bądź też skorzystać i wspólnie pisać większe projekty.”

d) piszemy i realizujemy wspólne projekty do EFS

„To jest taki układ: będąc pracownikiem administracji samorządowej mam trochę inne zaplecze, którego nie mają np. organizacje pozarządowe, bo jest to projekt finansowany z EFS-u. Kolosalna rzecz: płynność finansowa w projekcie, jako lider projektu, jednostka samorządowa, mogę ją zapewnić, przynajmniej w jakimś tam zakresie. Dwie fundacje i ten trzeci, nieformalny partner nie są w stanie, tego zrobić. Bardzo pomogli przy pisaniu projektu i jego realizacji, my mamy też swoje zadania. Ja sobie nie wyobrażam tego projektu bez nich. Zresztą oni chyba też, bo jakby dalej chcemy nad tym w tym układzie, dalej mamy jakieś swoje przemyślenia, idziemy dalej.”

e) szkolimy urzędników samorządowych z umiejętności miękkich

„Od dwóch lat prowadzimy szkolenia w zakresie różnych umiejętności miękkich dla pracowników samorządu. Jest to taki obszar, gdzie zazwyczaj ci ludzie nie mają tego typu wsparcia ze strony swoich włodarzy, bo zazwyczaj jak już, wyjeżdżają na jakieś wycieczki... Przepraszam, nie na wycieczki, tylko jakieś szkolenia... tylko, że w tym zakresie są dosyć mocno zaniedbani jeśli chodzi o edukację. To się oczywiście przekłada później na jakość ich pracy. Na jakość ich pracy, czyli na jakość życia też i obsługi mieszkańców.”

f) samorzady (PUP) szkolą potrzebnych NGO's ludzi (pracowników)

„Zajmujemy się usługami opiekuńczymi nad osobami starszymi. Powiem szczerze, że tutaj nie ma większego problemu z takimi osobami do pracy, ponieważ biura pracy w ostatnich czasach bardzo dużo zrobiło programów i przeszkoliło takich osób konkretnie w zakresie opieki nad osobą starszą i dość często bezpośrednio z biura pracy są kierowani do nas.”

Jak zaprezentowano, formy tej współpracy budują wzajemne zależności między oboma sektorami. Pokazują, iż trzeci sektor nie jest tylko petentem, który prosi o środki finansowe na działalność, ale również oferuje samorządom możliwość korzystania z własnych doświadczeń, dobrych praktyk, które mogą być wykorzystane w bieżącej pracy jednostek samorządu terytorialnego.

6. Współpraca między organizacjami

Współdziałanie organizacji pozarządowych w województwie dolnośląskim określić można na podstawie kilku kryteriów. Zaledwie 6% badanych podmiotów deklaruje, że głównym

obszarem ich działalności jest wsparcie instytucji, organizacji pozarządowych i inicjatyw obywatelskich; jest to wartość niewielka w świetle liczby wskazań jako głównego obszaru działalności pomocy społecznej (31%) czy oświaty i edukacji (zajmuje się nią 45% badanych organizacji). Jednocześnie tylko co trzydziesta badana NGO deklaruje, że w przyszłości zamierza podjąć działania w zakresie wsparcia podobnych sobie podmiotów, co dopuszcza twierdzenie, że wsparcie podmiotów trzeciego sektora pozostaje zadaniem władz lokalnych i samorządowych, bądź centralnych. Z drugiej strony szersze spojrzenie na zagadnienie współpracy między NGO – przez pryzmat komunikacji między tymi instytucjami – pozwala sądzić, że współpraca między nimi jest bardzo dobra. Działania komunikacyjne na tym poziomie jako jedną z przyjętych w organizacji form działania, wskazuje ponad 53% respondentów – kategoria ta jest najczęściej wskazywaną możliwością. Jeden z elementów składowych wskaźnika działania w zakresie komunikacji pomiędzy NGO – animowanie współpracy między organizacjami i instytucjami w Polsce (inicjowanie wspólnych akcji, spotkań, wymiana doświadczeń) – to najczęściej w ogóle wybierana przez respondentów forma działalności organizacji, która uzyskała wśród wszystkich badanych aż 68% wskazań. Popularną działalnością jest wśród NGO również wspieranie innych organizacji pozarządowych i inicjatyw obywatelskich poprzez dostarczanie im informacji, poradnictwa, konsultacji i szkoleń – ta forma działania wskazana została przez ponad połowę respondentów. Organizowane szkoleń często spotyka się z krytyką, wskazującą, że to jedyna oferowana im forma wsparcia, jednocześnie paradoksalnie organizację chcą podnosić swoje kwalifikacje. **Zwraca uwagę fakt, że podmioty trzeciego sektora służą podobnym jednostkom pomocą w zakresie kompetencji, wiedzy i doświadczenia, jednak incydentalnie tylko udzielają im wsparcia finansowego – ta forma działania NGO jest najmniej popularna wśród badanych organizacji. Wydaje się, że organizacje parasolowe powinny mieć możliwość nie tylko wsparcia merytorycznego, ale również regrantingu.**

Nieudzielanie innym organizacjom pozarządowym wsparcia materialnego jest konsekwencją – na poziomie deklaracji - złej kondycji finansowej dolnośląskich NGO, nie zaś postrzeganiem podobnych instytucji jako konkurencji w obszarze swojej działalności. Blisko połowa biorących udział w zrealizowanym badaniu organizacji pozarządowych (48%) jest zdania, że w obszarze ich działania konkurencyjnych podmiotów praktycznie nie ma, a kolejnych 12% postrzega swoją konkurencję jako małą. Zaledwie 5% NGO to organizacje, które w obszarze działania mają bardzo dużą konkurencję, przy czym najczęściej taki stan

rzeczy dotyczy podmiotów największych, zatrudniających więcej niż dziesięciu pracowników etatowych.

Badane organizacje pozarządowe nie są krytyczne w postrzeganiu swojej współpracy z innymi NGO – 27% respondentów ocenia ją bardzo dobrze, zaś dobrze – kolejnych 39%.

Nieco mniej, niż co piąty badany uważa, że współpraca ta przebiega źle lub bardzo źle.

Pomimo dobrej współpracy pomiędzy poszczególnymi podmiotami działającymi w trzecim sektorze, zdecydowana większość badanych (blisko dwie trzecie z nich) jest zdania, że na terenie działania ich organizacji istnieje zapotrzebowanie na instytucję typu Centrum Wspierania NGO. Opinię tę podzielają na równi respondenci we wszystkich podregionach i wśród wszystkich obszarów działalności, zwraca jednak uwagę fakt, że większa liczba pracowników etatowych organizacji determinuje większe zgłaszane zapotrzebowanie na działanie Centrum. Działa tu prawdopodobnie mechanizm, w którym organizacje te mają większą świadomość swoich problemów niż małe podmioty, które skupiają się szczególnie w początkowej fazie na innych elementach swojej działalności.

Organizacje pozarządowe na terenie województwa dolnośląskiego zarówno w swej charakterystyce, jak i obszarach aktywności są bardzo zróżnicowane. Przedmiotowe badanie pozwoliło na uzyskanie pełnego obrazu ich potencjału i możliwości, w szczególności w kontekście geograficznych uwarunkowań obszaru działania (w tym zjawiska peryferyjności w kontekście odniesienia do regionalnego ośrodka wzrostu, jakim jest Wrocław). Podkreślić w tym miejscu należy, iż wzrost liczby aktywnych organizacji integracyjno-społecznych świadczy systematycznym wzmocnieniu się struktur społeczeństwa obywatelskiego na Dolnym Śląsku. Jest to jasny sygnał o wzmocnieniu się wspólnot lokalnych i aktywizacji mieszkańców regionu. Stanowi to z pewnością jeden z głównych, pozytywnych wniosków przedmiotowego badania. Jednak nie należy zapominać, że ów potencjał dla aktywności, na który wskazują jednoznacznie wyniki badań, wymaga systematycznych działań wspierających wszystkich aktorów na szczeblu lokalnym i regionalnym (w tym w szczególności samorządów) na rzecz dalszego wzmocnienia sektora obywatelskiego, zwiększenia zaufania między ludźmi oraz rozwijania umiejętności współpracy.

6. Aneks

6.1. Ankieta CATI

Dzień dobry, nazywam się i jestem ankieterem. SWIG Delta Partner prowadzi obecnie badania dotyczące kondycji organizacji pozarządowych województwa dolnośląskiego działających w obszarze polityki społecznej. Badanie jest realizowane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Badanie ma na celu zebranie informacji o zakresie działań, formach współpracy oraz problemach na jakie napotykają w swej działalności poszczególne organizacje.

W związku z tym, chciał(a)bym zaprosić Panią/Pana do rozmowy na ten temat. Pani/Pana odpowiedzi będą dla nas bardzo ważnym źródłem informacji. Jednocześnie chciał(a)bym Panią/Pana zapewnić, że badanie ma charakter anonimowy i wyniki będą prezentowane jedynie w postaci zbiorczych, statystycznych zestawień opinii wielu osób.

Część I		
↓ numer pytania	Treść pytania	Numer zmiennej ↓

ANKIETERZE: pytań M0, M01 i M02 nie zadajemy rozmówcy – odpowiedni kod wpisujemy na podstawie danych organizacji, z którą przeprowadzamy rozmowę.

M0.	Siedziba organizacji:	M0
------------	------------------------------	-----------

Wrocław	1
Jelenia Góra	2
Legnica	3
Wałbrzych	4
miasto powiatowe podregionu jeleniogórskiego	5
miasto powiatowe podregionu legnicko-głogowskiego	6
miasto powiatowe podregionu wałbrzyskiego	7
miasto powiatowe podregionu wrocławskiego	8
miasto podregionu jeleniogórskiego	9
miasto podregionu legnicko-głogowskiego	10
miasto podregionu wałbrzyskiego	11
miasto podregionu wrocławskiego	12
wieś podregionu jeleniogórskiego	13
wieś podregionu legnicko-głogowskiego	14
wieś podregionu wałbrzyskiego	15
wieś podregionu wrocławskiego	16

M01.	Forma prawna organizacji:	M01
-------------	----------------------------------	------------

fundacja	1
stowarzyszenie	2
spółdzielnia	3
jednostka samorządu terytorialnego	4
spółka prawa handlowego	5
inna	6
nie wiem	7

M02.	Czy organizacja posiada status organizacji pożytku publicznego?	M02
-------------	--	------------

tak	1	nie	2
-----	---	-----	---

Część II		
↓ numer pytania	Treść pytania	Numer zmiennej ↓

M1.	Od kiedy działa Pani/Pana organizacja?	M1
------------	---	-----------

rozpoczęliśmy działalność w tym roku	1
rozpoczęliśmy działalność w zeszłym roku	2
Działamy już 2 – 3 lata	3
Działamy już 4 – 5 lata	4
Działamy już 6 – 10 lata	5
Działamy już ponad 10 lata	6
Nie wiem	7

M2. Jaki teren obejmuje swoją działalnością Pani/Pana organizacja? M2

najbliższe sąsiedztwo gmina/miasto/wieś	1
<i>ANKIETERZE: sformułowanie powyżej jest jedynie nazwą kategorii - w tym miejscu wymień nazwę miejscowości (np.: całe Kłodzko), która jest siedzibą organizacji, z którą prowadzisz rozmowę!</i>	2
powiat	3
województwo/region	4
cała Polska	5
Europa/cały świat	6

M3. Ilu aktualnie pracowników zatrudnia Pani/Pana organizacja na umowę o pracę? M3

ani jednego	1
1 - 3	2
4 - 5	3
6 - 10	4
11 - 20	5
21 - 50	6
ponad 50	7

M3a. Ile ze wskazanych etatów finansowanych jest ze środków pozyskanych w ramach dotacji? M3a

ani jednego	1
1 - 3	2
4 - 5	3
6 - 10	4
11 - 15	5
16 - 20	6
ponad 20	7

M4. Ilu aktualnie pracowników zatrudnia Pani/Pana organizacja na umowę zlecenia/umowę o dzieło? M4

ani jednego	1
1 - 3	2
4 - 5	3
6 - 10	4
11 - 20	5
21 - 50	6
ponad 50	7

M4a. Ile z tych umów finansowanych jest ze środków pozyskanych w ramach dotacji? M4a

ani jednego	1
1 - 3	2
4 - 5	3
6 - 10	4
11 - 15	5
16 - 20	6
ponad 20	7

M5. Ilu wolontariuszy współpracuje aktualnie z Pani/Pana organizacją? M5

ani jeden	1
1 - 3	2
4 - 5	3
6 - 10	4
11 - 20	5
21 - 50	6
ponad 50	7

M5a. Ilu z nich jest zaangażowanych w realizację projektów finansowanych ze środków pozyskanych w ramach dotacji? M5a

ani jednego	1
1 - 3	2
4 - 5	3
6 - 10	4
11 - 15	5

16 - 20	6
ponad 20	7

M6. Czy Pani/Pana organizacja realizuje w chwili obecnej projekty dofinansowane ze środków Unii Europejskiej? M6

tak	1	nie	2
-----	---	-----	---

M7. Czy Pani/Pana organizacja realizowała projekty dofinansowane ze środków Unii Europejskiej? M7

Tak, zrealizowaliśmy kilka takich projektów	1	Nie, ale chcemy przygotować taki projekt	3
Tak, zrealizowaliśmy jeden taki projekt	2	Nie i nie przymierzamy się do tego	4
		brak odpowiedzi	0

M8. Czy Pani/Pana organizacja posiada doświadczenie w realizacji dotacji Jednostek Samorządu Terytorialnego (JST) (gminnych, powiatowych, wojewódzkich)? M8

Tak, uzyskaliśmy kilka	1	Nie, ale chcemy się o nią starać	3
Tak, uzyskaliśmy jedną	2	Nie i nie przymierzamy się do tego	4
		brak odpowiedzi	0

Część III

↓ numer pytania	Treść pytania	Numer zmiennej ↓
-----------------	---------------	------------------

1. Jakie są szczegółowe obszary działalności Pani/Pana organizacji? Ankieterze: (proszę zapisać maksymalnie 4 podane niżej obszary) 1 – 4

pomoc społeczna	1
ochrona zdrowia	2
oświata i edukacja	3
kultura i sztuka	4
ekologia i ochrona środowiska	5
sport, turystyka	6
rozwój lokalny	7
gospodarka, finanse	8
rynek pracy	9
religia, wyznanie	10
prawa człowieka	11
hobby, rozwój zainteresowań	12
państwo, prawo, polityka	13
problemy wsi, rolnictwo	14
problemy grup zawodowych	15
nauka, technika	16
wsparcie instytucji, organizacji pozarządowych, inicjatyw obywatelskich	17
działalność międzynarodowa	18

I wskazanie		1
II wskazanie		2
III wskazanie		3
IV wskazanie		4

1a. W jakich obszarach działalności Pani/Pana organizacja zamierza działać w przyszłości? Ankieterze: (proszę zapisać maksymalnie 2 obszary korzystając z kodów z pytania nr. 1) 5 – 6

I wskazanie		5
II wskazanie		6

2. Jakie są główne formy działania Pani/Pana organizacji? 7 – 24

Świadczenie usług członkom, podopiecznym, klientom	1	2	3	0	7
Finansowe wsparcie osób	1	2	3	0	8
rzeczowe wsparcie osób	1	2	3	0	9
Reprezentowanie i rzecznictwo interesów członków, podopiecznych/klientów organizacji	1	2	3	0	10
Organizowanie debat, seminariów i konferencji, na tematy ważne dla organizacji	1	2	3	0	11
Mobilizowanie i edukowanie opinii publicznej dla poparcia działań organizacji, prowadzenie kampanii społecznych itp.	1	2	3	0	12
Animowanie współpracy między organizacjami/institucjami w Polsce (inicjowanie wspólnych akcji, spotkań, wymiana doświadczeń itp.)	1	2	3	0	13

Wydawanie czasopism, biuletynów, raportów itp. na tematy związane z misją organizacji	1	2	3	0	14
Organizowanie wzajemnego wsparcia członków organizacji, grup samopomocowych (w tym np. usługi wzajemnościowe, działalność spółdzielcza)	1	2	3	0	15
Finansowe wspieranie projektów prowadzonych przez inne organizacje lub instytucje	1	2	3	0	16
Uczestniczenie w debatach (względnie sporach) z administracją publiczną różnych szczebli, np. uczestniczenie lub organizowanie, konsultacji społecznych, kampanii, protestów, petycji itp.	1	2	3	0	17
Organizowanie targów, wydarzeń służących promocji usług lub produktów organizacji	1	2	3	0	18
Prowadzenie portali lub serwisów internetowych	1	2	3	0	19
Wspieranie innych organizacji pozarządowych i inicjatyw obywatelskich poprzez dostarczenie im informacji, poradnictwa, konsultacji, szkoleń lub innych form wsparcia	1	2	3	0	20
Animowanie współpracy międzynarodowej między instytucjami i organizacjami o podobnych celach	1	2	3	0	21
Badania naukowe, zbieranie i przetwarzanie danych	1	2	3	0	22
Rzecznictwo, działania lobbyngowe, wpływanie na zmiany o charakterze systemowym, np. prace na rzecz zmiany prawa	1	2	3	0	23

Znaczenie kodów:

tak	1	nie wiem	3
nie	2	brak odpowiedzi	0

3.	Czy swoją organizację zaliczył/a by Pani/Pan do:	25
----	--	----

bardzo dużych	1	małych	4
dużych	2	bardzo małych	5
średnich	3	brak odpowiedzi	0

4.	Ile osób zasiada w zarządzie/radzie organizacji?	26
----	--	----

1 osoba	1	7 – 10 osób	4
2 – 3 osoby	2	powyżej 10 osób	5
4 – 6 osób	3	brak odpowiedzi	0

5.	Jaka jest płeć osób zasiadających w zarządzie/radzie organizacji?	27
----	---	----

same kobiety	1	przewaga mężczyzn	4
przewaga kobiet	2	sami mężczyźni	5
		brak odpowiedzi	0

6.	W jakim wieku jest większość osób zasiadających w zarządzie/radzie organizacji?	28
----	---	----

do 25 lat	1	41 – 50 lat	4
26 – 30 lat	2	powyżej 50 lat	5
31 – 40 lat	3	brak odpowiedzi	0

7.	Jaka jest płeć osób działających w Waszej organizacji?	29
----	--	----

same kobiety	1	przewaga mężczyzn	4
przewaga kobiet	2	sami mężczyźni	5
		brak odpowiedzi	0

8.	W jakim wieku jest większość osób działających w Waszej organizacji?	30
----	--	----

do 25 lat	1	41 – 50 lat	4
26 – 30 lat	2	powyżej 50 lat	5
31 – 40 lat	3	brak odpowiedzi	0

9.	Ile osób zasiadających w zarządzie/radzie organizacji posiada wyższe wykształcenie?	31
----	---	----

wszyscy	1	mniejszość	4
większość	2	ani jeden	5
pół na pół	3	brak odpowiedzi	0

10.	Ile osób w Waszej organizacji posiada wyższe wykształcenie?	32
-----	---	----

wszyscy	1	mniejszość	4
większość	2	ani jeden	5
pół na pół	3	brak odpowiedzi	0

11.	Ile osób w Waszej organizacji posiada doświadczenie/wykształcenie menedżerskie?	33
------------	--	-----------

wszyscy	1	mniejszość	4
większość	2	ani jeden	5
pół na pół	3	brak odpowiedzi	0

12.	Jak Pani/Pan ocenia w skali 1 do 5, gdzie 1 to „bardzo źle”, 2 „źle”, 3 „średnio”, 4 „dobrze” a 5 to „bardzo dobrze”?	34 – 46
------------	--	----------------

jakość usług świadczonych przez waszą organizację	1	2	3	4	5	0	34
sytuację finansową organizacji	1	2	3	4	5	0	35
współpracę z instytucjami samorządowymi	1	2	3	4	5	0	36
współpracę z innymi instytucjami podobnymi do waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	37
wyposażenie techniczne organizacji	1	2	3	4	5	0	38
znaczenie działań waszej organizacji dla społeczności lokalnej	1	2	3	4	5	0	39
sytuację finansową waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	40
skuteczność działań waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	41
wiedzę fachową i kompetencje kadr waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	42
uznanie jakim się cieszy wasza organizacja w społeczności lokalnej	1	2	3	4	5	0	43
zarobki personelu waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	44
umiejętności zarządzania waszą organizacją	1	2	3	4	5	0	45
działalność Rady Pożytku Publicznego w waszej gminie	1	2	3	4	5	0	46

13.	Czy Wasza organizacja lub Wasi przedstawiciele uczestniczą w:	47 - 55
------------	--	----------------

Lokalnej Radzie Pożytku Publicznego	1	2	3	47
Forum Organizacji Pozarządowych	1	2	3	48
Komisjach konkursowych w sprawie dotacji gminy/powiatu	1	2	3	49
Konsultacjach społecznych Programu Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi	1	2	3	50
Konsultacjach społecznych innych programów	1	2	3	51
Sesjach samorządu	1	2	3	52
Dyżurach radnych	1	2	3	53
Spotkaniach otwartych z lokalnymi władzami samorządowymi	1	2	3	54
Pracach różnych zespołów opiniująco-eksperskich	1	2	3	55

Znaczenie kodów:

tak	1
nie	2
nie wiem	3

14.	Czy Wasza organizacja opiniuje następującą działalność:	56 - 66
------------	--	----------------

Lokalną Radę Pożytku Publicznego	1	2	3	56
Forum Organizacji Pozarządowych	1	2	3	57
Komisje konkursowe w sprawie dotacji gminy/powiatu	1	2	3	58
Konsultacje społeczne Programu Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi	1	2	3	59
Konsultacje społeczne innych programów	1	2	3	60
Posiedzenia sesyjne samorządu	1	2	3	61
Wykorzystanie procedur o dostępie do informacji publicznej	1	2	3	62
Sprawozdawczość z realizacji Programu Współpracy z NGO	1	2	3	63
Dyżury radnych	1	2	3	64
Spotkania otwarte z lokalnymi władzami samorządowymi	1	2	3	65
Prace różnych zespołów opiniująco-eksperskich	1	2	3	66

15.	Czy w przedmiocie działania Waszej organizacji istnieje konkurencja?	67
------------	---	-----------

tak, bardzo duża	1	tak, ale mała	4
tak, duża	2	prawie nie mamy konkurencji	5
raczej średnia	3	brak odpowiedzi	0

16.	Jaka jest wysokość środków finansowych pozyskanych przez Pani/Pana organizację w ciągu ostatniego roku według następującego podziału?	68 – 76
------------	--	----------------

dotacje samorządu	1	2	3	4	5	6	7	0	68
dotacje unii europejskiej	1	2	3	4	5	6	7	0	69

dotacje rządowe	1	2	3	4	5	6	7	0	70
darowizny (w tym odpisy z podatków)	1	2	3	4	5	6	7	0	71
składki członkowskie	1	2	3	4	5	6	7	0	72
prywatni sponsorzy	1	2	3	4	5	6	7	0	73
własna działalność gospodarcza organizacji	1	2	3	4	5	6	7	0	74
wpłaty i opłaty adresatów projektów i działań	1	2	3	4	5	6	7	0	75
inne źródła	1	2	3	4	5	6	7	0	76

Znaczenie kodów:

0 zł	1	51 – 100 tys. zł	5
do 5 tys. zł	2	100 – 500 tys. zł	6
6 – 10 tys. zł	3	powyżej 500 tys. zł	7
11 – 50 tys. zł	4	brak odpowiedzi	0

17. Co najbardziej przeszkadza w realizacji celów waszej organizacji? 77 – 92

brak uznania dla działań organizacja przez społeczność lokalną	1	2	3	4	5	0	77
sytuacja finansowa organizacji	1	2	3	4	5	0	78
słaba współpraca z instytucjami samorządowymi	1	2	3	4	5	0	79
słaba współpraca z innymi instytucjami podobnymi do waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	80
braki w wyposażeniu technicznym organizacji	1	2	3	4	5	0	81
brak osób gotowych bezinteresownie angażować się w działania organizacji	1	2	3	4	5	0	82
skomplikowane formalności związane z korzystaniem ze środków grantodawców, sponsorów lub funduszy unii europejskiej	1	2	3	4	5	0	83
biurokracja administracji publicznej	1	2	3	4	5	0	84
niskie kompetencje kadr waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	85
wysokie obciążenia podatkowe organizacji	1	2	3	4	5	0	86
niskie zarobki personelu waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	87
konflikty, napięcia wewnątrz naszej organizacji	1	2	3	4	5	0	88
trudności w utrzymaniu dobrego personelu, wolontariuszy	1	2	3	4	5	0	89
duża konkurencja ze strony innych organizacji	1	2	3	4	5	0	90
brak dostępu do wiarygodnych informacji, ważnych dla organizacji	1	2	3	4	5	0	91
nadmierna kontrola ze strony administracji publicznej	1	2	3	4	5	0	92

Znaczenie kodów:

zdecydowanie tak	1	zdecydowanie nie	4
raczej tak	2	nie mam zdania	5
raczej nie	3	brak odpowiedzi	0

18. Na co przede wszystkim powinna przeznaczyć Pani/Pana organizacja dodatkowe środki finansowe gdyby takie się pojawiły? Ankieterze: (proszę zapisać maksymalnie 3 podane niżej cele) 93 - 95

Zakup sprzętu biurowego, komputerów itp.	1
Inwestycja w siedzibę organizacji (powiększenie, remont itp.)	2
Szkolenia dla personelu organizacji	3
Zatrudnienie nowego personelu	4
Zakup sprzętu związanego z obszarem działania organizacji	5
Rozszerzenia zakresu działalności	6
Podwyższenie wynagrodzenia pracownikom	7
Promocja działalności organizacji	8
lokata	9
Zakup specjalistycznych usług (np. z zakresu zarządzania, księgowości, prawa itp.)	10
inne	11

I wskazanie		93
II wskazanie		94
III wskazanie		95

19. Czy Pani/Pana zdaniem w naszym społeczeństwie można zaobserwować: 96- 106

problemy z różnymi grupami młodzieży zagrożonej wykluczeniem	1	2	3	96
konieczność wspierania integracji jakichkolwiek mniejszości z ogółem społeczeństwa	1	2	3	97
dyskryminację ze względu na miejsce wychowania (wieś – miasto)	1	2	3	98
problem dyskryminacji ze względu na płeć	1	2	3	99
konieczność aktywizacji jakichkolwiek grup lub kategorii społecznych	1	2	3	100
problem dyskryminacji ze względu na wyznanie	1	2	3	101
problem „wykluczenia cyfrowego”	1	2	3	102
dyskryminację ze względu na wiek	1	2	3	103

problem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną	1	2	3		104
dyskryminację ze względu na miejsce wychowania („stara” UE – nowi członkowie UE (w tym polska))	1	2	3		105
inne problemy społeczne	1	2	3		106

Znaczenie kodów:

tak	1
nie	2
nie mam zdania	3

20.	Co Pani/Pana zdaniem jest największym wyzwaniem dla takich jak Wasza organizacja? Ankieterze: (proszę zapisać maksymalnie 3 podane niżej cele)	107 – 109
------------	---	----------------------

wspieranie integracji wszelkich mniejszości	1
przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć	2
pomoc młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym	3
przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wyznanie	4
Identyfikacja grup i kategorii społecznych wymagających wsparcia	5
przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek	6
działanie na rzecz aktywizacji grup biernych społecznie	7
przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na miejsce wychowania („stara” UE – nowi członkowie UE (w tym Polska))	8
przeciwdziałanie „wykluczeniu cyfrowemu”	9
przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną	10
przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na miejsce wychowania (wieś – miasto)	11
Inne: Ankieterze: zapisz wiernie odpowiedź i jednocześnie wpisz kod „12” dla odpowiedniej zmiennej (106, 107 lub 108).	12

I wskazanie		107
II wskazanie		108
III wskazanie		109

21.	Czy uważa Pan/Pani, że na terenie działalności Pana/Pani organizacji potrzebna jest instytucja typu Centrum Wspierania NGO?	110
------------	--	------------

tak	1
nie	2
nie mam zdania	3

To już były wszystkie pytania. Dziękuję za udział w badaniu.

6.2. Ankieta ID

Scenariusz wywiadu pogłębionego (IDI)
do badania osób – liderów organizacji społecznych

Czas trwania jednego IDI – maksymalnie 30-45 minut
Termin realizacji października 2010 r.

Część I		
↓ numer pytania	Metryczka organizacji	Numer zmiennej ↓

ANKIETERZE: pytań M0, M01 i M02 nie zadajemy rozmówcy – odpowiedni kod wpisujemy na podstawie danych organizacji, z której liderem przeprowadzimy rozmowę.

M0.	Siedziba organizacji:	M0
------------	------------------------------	-----------

Wrocław	1
Jelenia Góra	2
Legnica	3
Wałbrzych	4
miasto powiatowe podregionu jeleniogórskiego	5
miasto powiatowe podregionu legnicko-głogowskiego	6
miasto powiatowe podregionu wałbrzyskiego	7
miasto powiatowe podregionu wrocławskiego	8
miasto podregionu jeleniogórskiego	9
miasto podregionu legnicko-głogowskiego	10
miasto podregionu wałbrzyskiego	11
miasto podregionu wrocławskiego	12
wieś podregionu jeleniogórskiego	13
wieś podregionu legnicko-głogowskiego	14
wieś podregionu wałbrzyskiego	15
wieś podregionu wrocławskiego	16

M01.	Forma prawna organizacji:	M01
-------------	----------------------------------	------------

fundacja	1
stowarzyszenie	2
spółdzielnia	3
jednostka samorządu terytorialnego	4
spółka prawa handlowego	5
inna	6
nie wiem	7

M02.	Czy organizacja posiada status organizacji pożytku publicznego?	M02
-------------	--	------------

tak	1	nie	2
-----	---	-----	---

Część II		
↓ numer pytania	Metryczka respondenta	Numer zmiennej ↓

1. Płeć		M1
2. Wiek		M2
3. Wykształcenie		
a. poziom wykształcenia		M3a
b. kierunek wykształcenia		M3b
4. Stanowisko pracy/funkcja respondenta		M4
5. Staż pracy respondenta w organizacji		M5

Część III		
↓ numer pytania	Zasoby materialne organizacji	Numer zmiennej ↓

1. Czy Pani/Pana organizacja dysponuje pomieszczeniem/pomieszczeniami do prowadzenia działalności?		Z1
a. Jaka jest podstawa prawna ich użytkowania?		

b. Czy ilość i jakość tych pomieszczeń odpowiada potrzebom organizacji? c. Czy w najbliższym czasie planują jakieś remonty/modernizacje pomieszczeń? A może nabycie nowych?		
2. Jak Pan/Pani ocenia wyposażenie Waszej organizacji w sprzęt biurowy, komputery itp. <i>ANKIETERZE: Zapisz wypowiedź rozmówcy i na koniec dopytaj o ocenę w skali 1 do 5, gdzie 1 to „bardzo źle”, 2 „źle”, 3 „średnio”, 4 „dobrze” a 5 to „bardzo dobrze”</i>		Z2
3. Jak Pan/Pani ocenia wyposażenie Waszej organizacji w sprzęt związany z obszarem działania organizacji? <i>ANKIETERZE: Zapisz wypowiedź rozmówcy i na koniec dopytaj o ocenę w skali 1 do 5, gdzie 1 to „bardzo źle”, 2 „źle”, 3 „średnio”, 4 „dobrze” a 5 to „bardzo dobrze”</i>		Z3
4. Jaki jest przeciętny roczny budżet Waszej organizacji?		Z4
5. Jakie są źródła finansowania Waszej organizacji? Proszę określić ich procentowy udział.	a. składki członkowskie b. darowizny, spadki c. wpływy z działalności gospodarczej d. dotacje rządowe e. dotacje samorządowe f. dotacje UE g. dotacje innych grantodawców h. wpłaty i opłaty adresatów projektów i działań i. inne źródła	Z5
6. Na co przeznaczane są środki pozyskane z tych źródeł i w jakiej proporcji? <i>ANKIETERZE: Ustal proporcję środków przeznaczonych na wskazane cele, spróbuj również ustalić proporcję środków pochodzących z różnych źródeł</i>	a. sprzęt i wyposażenie b. bieżące utrzymanie pomieszczeń c. zatrudnienie personelu d. remonty/przebudowa/budowa e. działalność bieżąca / realizacja projektów f. inne – jakie?	Z6
7. Jak Pan/Pani ocenia sytuację finansową waszej organizacji? <i>ANKIETERZE: Zapisz wypowiedź rozmówcy i na koniec dopytaj o ocenę w skali 1 do 5, gdzie 1 to „bardzo źle”, 2 „źle”, 3 „średnio”, 4 „dobrze” a 5 to „bardzo dobrze”</i>		Z7
8. Na co przede wszystkim powinna przeznaczyć Pani/Pana organizacja dodatkowe środki finansowe gdyby takie się pojawiły?		
Zakup sprzętu biurowego, komputerów itp.		1
Inwestycja w siedzibę organizacji (powiększenie, remont itp.)		2
Szkolenia dla personelu organizacji		3
Zatrudnienie nowych pracowników		4
Zakup sprzętu związanego z obszarem działania organizacji		5
Rozszerzenia zakresu działalności		6
Podwyższenie wynagrodzenia pracownikom		7
Promocja działalności organizacji		8
lokata		9
Zakup specjalistycznych usług (np. z zakresu zarządzania, księgowości, prawa itp.)		10
inne		11
<i>ANKIETERZE: Zapisując wypowiedź rozmówcy próbuj ustalić hierarchię różnych wymienianych potrzeb.</i>		

Część IV		
↓ numer pytania	Zasoby kadrowe organizacji	Numer zmiennej ↓
1. Ilu aktualnie pracowników etatowych zatrudnia Pani/Pana organizacja?		K1
2. Ilu aktualnie pracowników zatrudnia Pani/Pana		K2

organizacja na umowę zlecenia/umowę o dzieło?						
3. Ilu wolontariuszy pracuje aktualnie w Pani/Pana organizacji?						K3
4. Jaka jest płęć osób działających w Waszej organizacji?	same kobiety	1	przewaga mężczyzn	4		K4
	przewaga kobiet	2	sami mężczyźni	5		
			brak odpowiedzi	0		
5. W jakim wieku jest większość osób działających w Waszej organizacji?	do 25 lat	1	41 – 50 lat	4		K5
	26 – 30 lat	2	powyżej 50 lat	5		
	31 – 40 lat	3	brak odpowiedzi	0		
6. Ile osób w Waszej organizacji posiada wyższe wykształcenie?	wszyscy	1	mniejszość	4		K6
	większość	2	ani jeden	5		
	pół na pół	3	brak odpowiedzi	0		
7. Ile osób w Waszej organizacji posiada doświadczenie (bądź odpowiednie, specjalistyczne wykształcenie) w zarządzaniu kadrami / organizacją?	wszyscy	1	mniejszość	4		K7
	większość	2	ani jeden	5		
	pół na pół	3	brak odpowiedzi	0		
8. Czy członkowie Pani/Pana organizacji uczestniczyli w roku 2009 w szkoleniach dotyczących działalności i rozwoju Pani/Pana organizacji? Jeżeli tak, to w jakich?						K8
9. Jakie oczekiwania ma wasza organizacja wobec obecnych lub przyszłych pracowników? Jakie jeszcze? <i>ANKIETERZE: Jeśli nie padną spontanicznie, dopytaj o kwestie:</i>	<ul style="list-style-type: none"> o kwalifikacji, o umiejętności, o doświadczenia, o cech osobowości, o dyspozycyjności, o wieku 					K9
10. Jakiego rodzaju kompetencje (umiejętności) są dziś pożądane i poszukiwane przez Waszą organizację? Jakich najbardziej Wam brakuje? Czy może Pani/Pan wskazać unikalne/niepowtarzalne kompetencje/umiejętności osób, które są ważne dla działania Pani/Pana organizacji?						K10
11. Jak Pan/Pani ocenia wiedzę fachową i kompetencje kadr waszej organizacji? <i>ANKIETERZE: Zapisz wypowiedź rozmówcy i na koniec dopytaj o ocenę w skali 1 do 5, gdzie 1 to „bardzo źle”, 2 „źle”, 3 „średnio”, 4 „dobrze” a 5 to „bardzo dobrze”</i>						K11
12. Jak Pan/Pani ocenia zarobki personelu waszej organizacji? <i>ANKIETERZE: Zapisz wypowiedź rozmówcy i na koniec dopytaj o ocenę w skali 1 do 5, gdzie 1 to „bardzo źle”, 2 „źle”, 3 „średnio”, 4 „dobrze” a 5 to „bardzo dobrze”</i>						K12

Część V								
↓ numer pytania	Zakres działania organizacji					Numer zmiennej ↓		
1.	Jakie są szczegółowe obszary działalności Pani/Pana organizacji?					D1		
	pomoc społeczna						1	
	ochrona zdrowia						2	
	oświata i edukacja						3	
	kultura i sztuka						4	
	ekologia i ochrona środowiska						5	
	sport, turystyka						6	
	rozwój lokalny						7	
	gospodarka, finanse						8	
	rynek pracy						9	
	religia, wyznanie						10	
	prawa człowieka						11	
	hobby, rozwój zainteresowań						12	
	państwo, prawo, polityka						13	
	problemy wsi, rolnictwo						14	
	problemy grup zawodowych						15	
	nauka, technika						16	
	wsparcie instytucji, organizacji pozarządowych, inicjatyw obywatelskich						17	
	działalność międzynarodowa						18	
	młodzież / seniorzy					19		
	<ul style="list-style-type: none"> • Który z tych obszarów uważa Pan/Pani za najważniejszy? Ankieterze: (proszę zapisać maksymalnie 3 podane wyżej obszary) 							
2.	Ile projektów/ przedsięwzięć/ imprez zrealizowała Pani/Pana organizacja w 2009 roku? Jakie to były projekty (proszę wymienić przykładowe)?					D2		
3.	Czy Pani/Pana organizacja w 2009 roku realizowała projekty/przedsięwzięcia/imprezy w partnerstwie z inną organizacją, samorządem lub innymi podmiotami?					D3		
	lp.	nazwa projektu	partner/partnerzy					
	1.							
	2.							
	3.							
	4.							
	5.							
	6.							
	7.							
	8.							
4.	Jak Pani/Pan ocenia w skali 1 do 5, gdzie 1 to „bardzo źle”, 2 „źle”, 3 „średnio”, 4 „dobrze” a 5 to „bardzo dobrze”?					D4		
	ość usług świadczonych przez waszą organizację	1	2	3	4		5	0
	ość finansową organizacji	1	2	3	4		5	0
	ość współpracę z instytucjami samorządowymi	1	2	3	4		5	0

współpracę z innymi instytucjami podobnymi do waszej organizacji	1	2	3	4	5	0		d	
wyposażenie techniczne organizacji	1	2	3	4	5	0		e	
znaczenie działań waszej organizacji dla społeczności lokalnej	1	2	3	4	5	0		f	
sytuację finansową waszej organizacji	1	2	3	4	5	0		g	
skuteczność działań waszej organizacji	1	2	3	4	5	0		h	
wiedzę fachową i kompetencje kadr waszej organizacji	1	2	3	4	5	0		i	
uznanie jakim się cieszy wasza organizacja w społeczności lokalnej	1	2	3	4	5	0		j	
zarobki personelu waszej organizacji	1	2	3	4	5	0		k	
umiejętności zarządzania waszą organizacją	1	2	3	4	5	0		l	
działalność Rady Pożytku Publicznego w waszej gminie	1	2	3	4	5	0		m	
5. Jaki teren obejmuje swoją działalnością Pani/Pana organizacja?									
najbliższe sąsiedztwo							1		
gmina/miasto/wieś <i>ANKIETERZE: sformułowanie powyżej jest jedynie nazwą kategorii - w tym miejscu wymień nazwę miejscowości (np.: całe Kłodzko), która jest siedzibą organizacji, z którą prowadzisz rozmowę!</i>							2		
powiat							3		
województwo/region							4		
cała Polska							5		
Europa/cały świat							6		
6. Proszę o wskazanie największego sukcesu/sukcesów Pani/Pana organizacji w ostatnich trzech latach.									
D5									
D6									

Część VI		
↓ numer pytania	Współpraca organizacji z samorządem	Numer zmiennej ↓
1.	Czy utrzymywana jest współpraca Waszej organizacji z samorządem lokalnym? a. Jeśli tak, to jakie formy przybiera?	S1
2.	Jaka jest intensywność tych kontaktów? a) sporadyczne (incydentalne) b) rzadkie (niezbyt częste) c) częste d) bardzo częste <i>ANKIETERZE: dopytaj o ocenę dla różnych, wymienionych form współpracy</i>	S2
3.	Jaka jest Pana/i zdaniem efektywność tych kontaktów? a) całkowicie nieefektywne b) mało efektywne c) dostatecznie efektywne d) efektywne e) bardzo efektywne <i>ANKIETERZE: dopytaj o ocenę dla różnych, wymienionych form współpracy</i>	S3
4.	W czym należy upatrywać trudności w stałym kontaktowaniu się i współpracy Waszej organizacji z samorządem lokalnym?	S4
5.	Czy Pani/Pana organizacja posiada doświadczenie w realizacji dotacji samorządowych (gminnych, powiatowych, wojewódzkich)?	S5
6.	Czy wie Pan/Pani ile środków z budżetu Pana/Pani gminy/powiatu przeznaczane są na zadania publiczne z Pana/Pani obszaru działań?	S6
7.	W jakim stopniu (o ile %) Pana/Pani organizacja mogłaby pomnożyć środki przeznaczone na realizację ważnych zadań publicznych, gdyby uzyskała dotacje z budżetu lokalnego?	S7
8.	Czy zna Pan/Pani jakiś lokalny dokument wskazujący na ważność zadań publicznych, które są dofinansowane na obszarze działań Pana/Pani organizacji? Proszę	S8

wymienić		
9. Czy w dziedzinie w której działa Wasza organizacja, kierunki i sposoby wydatkowania środków publicznych odpowiadają potrzebom lokalnych społeczności?		S9
<ul style="list-style-type: none"> • Jak można to usprawnić? • Co należałoby zmienić? 		

Część VII																																																																																																																						
↓ numer pytania	Bariery działalności organizacji					Numer zmiennej ↓																																																																																																																
1. Jakie widzi Pan/Pani największe bariery (zewnątrzne, wewnętrzne) w rozwoju takich jak Wasza organizacja?	<input type="radio"/> zewnątrzne <input type="radio"/> wewnętrzne					B1																																																																																																																
2. Jakie zmiany należałoby wprowadzić, aby usprawnić działalność takich jak Wasza organizacja?	<input type="radio"/> zewnątrzne <input type="radio"/> wewnętrzne					B2																																																																																																																
3. Czy w przedmiocie działania Waszej organizacji istnieje konkurencja?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">tak, bardzo duża</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 33%;">tak, ale mała</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>tak, duża</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td>prawie nie mamy konkurencji</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>raczej średnia</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>brak odpowiedzi</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> </table>					tak, bardzo duża	1	tak, ale mała	4	tak, duża	2	prawie nie mamy konkurencji	5	raczej średnia	3	brak odpowiedzi	0	B3																																																																																																				
tak, bardzo duża	1	tak, ale mała	4																																																																																																																			
tak, duża	2	prawie nie mamy konkurencji	5																																																																																																																			
raczej średnia	3	brak odpowiedzi	0																																																																																																																			
4. Co najbardziej przeszkadza w realizacji celów Waszej organizacji?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>brak uznania dla działań organizacja przez społeczność lokalną</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>sytuacja finansowa organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>łaba współpraca z instytucjami samorządowymi</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>łaba współpraca z innymi instytucjami podobnymi do waszej organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>braki w wyposażeniu technicznym organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>brak osób gotowych bezinteresownie angażować się w działania organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>skomplikowane formalności związane z korzystaniem ze środków grantodawców, sponsorów lub funduszy unii europejskiej</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>biurokracja administracji publicznej</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>niskie kompetencje kadr waszej organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>wysokie obciążenia podatkowe organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>niskie zarobki personelu waszej organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>konflikty, napięcia wewnątrz naszej organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>trudności w utrzymaniu dobrego personelu, wolontariuszy</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>brak konkurencja ze strony innych organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>brak dostępu do wiarygodnych informacji, ważnych dla organizacji</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>administracyjna kontrola ze strony administracji publicznej</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> </table>					brak uznania dla działań organizacja przez społeczność lokalną	1	2	3	4	5	0	sytuacja finansowa organizacji	1	2	3	4	5	0	łaba współpraca z instytucjami samorządowymi	1	2	3	4	5	0	łaba współpraca z innymi instytucjami podobnymi do waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	braki w wyposażeniu technicznym organizacji	1	2	3	4	5	0	brak osób gotowych bezinteresownie angażować się w działania organizacji	1	2	3	4	5	0	skomplikowane formalności związane z korzystaniem ze środków grantodawców, sponsorów lub funduszy unii europejskiej	1	2	3	4	5	0	biurokracja administracji publicznej	1	2	3	4	5	0	niskie kompetencje kadr waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	wysokie obciążenia podatkowe organizacji	1	2	3	4	5	0	niskie zarobki personelu waszej organizacji	1	2	3	4	5	0	konflikty, napięcia wewnątrz naszej organizacji	1	2	3	4	5	0	trudności w utrzymaniu dobrego personelu, wolontariuszy	1	2	3	4	5	0	brak konkurencja ze strony innych organizacji	1	2	3	4	5	0	brak dostępu do wiarygodnych informacji, ważnych dla organizacji	1	2	3	4	5	0	administracyjna kontrola ze strony administracji publicznej	1	2	3	4	5	0	B4
brak uznania dla działań organizacja przez społeczność lokalną	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
sytuacja finansowa organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
łaba współpraca z instytucjami samorządowymi	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
łaba współpraca z innymi instytucjami podobnymi do waszej organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
braki w wyposażeniu technicznym organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
brak osób gotowych bezinteresownie angażować się w działania organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
skomplikowane formalności związane z korzystaniem ze środków grantodawców, sponsorów lub funduszy unii europejskiej	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
biurokracja administracji publicznej	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
niskie kompetencje kadr waszej organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
wysokie obciążenia podatkowe organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
niskie zarobki personelu waszej organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
konflikty, napięcia wewnątrz naszej organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
trudności w utrzymaniu dobrego personelu, wolontariuszy	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
brak konkurencja ze strony innych organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
brak dostępu do wiarygodnych informacji, ważnych dla organizacji	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
administracyjna kontrola ze strony administracji publicznej	1	2	3	4	5	0																																																																																																																
<p style="text-align: center;"><i>Znaczenie kodów:</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">zdecydowanie tak</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 33%;">zdecydowanie nie</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>raczej tak</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td>nie mam zdania</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>raczej nie</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>brak odpowiedzi</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> </table>							zdecydowanie tak	1	zdecydowanie nie	4	raczej tak	2	nie mam zdania	5	raczej nie	3	brak odpowiedzi	0																																																																																																				
zdecydowanie tak	1	zdecydowanie nie	4																																																																																																																			
raczej tak	2	nie mam zdania	5																																																																																																																			
raczej nie	3	brak odpowiedzi	0																																																																																																																			

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura próby.....	23
Wykres 2. Podmioty posiadające status organizacji pożytku publicznego	25
Wykres 3. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne w woj. dolnośląskim	26
Wykres 4. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – podregion jeleniogórski.....	27
Wykres 6. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – podregion legnicko-głogowski.....	27
Wykres 5. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – m. Wrocław	27
Wykres 7. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – podregion wałbrzyski	27
Wykres 8. Okres prowadzenia działalności przez podmioty integracyjno-społeczne – podregion wrocławski	28
Wykres 9. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych z obszaru województwa dolnośląskiego... 28	28
Wykres 10. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion jeleniogórski.....	29
Wykres 12. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion legnicko-głogowski.....	29
Wykres 11. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion m. Wrocław	29
Wykres 13. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion wałbrzyski	29
Wykres 14. Zakres działalności terytorialnej podmiotów integracyjno-społecznych – podregion wrocławski	30
Wykres 15. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – woj. dolnośląski.....	30
Wykres 16. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – podregion jeleniogórski.....	31
Wykres 18. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – podregion legnicko-głogowski.....	31
Wykres 17. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – m. Wrocław	31
Wykres 19. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – podregion wałbrzyski	31
Wykres 20. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – podregion wrocławski	32
Wykres 21. Udział etatów finansowanych z dotacji w ogólnej liczbie etatów	32
Wykres 22. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – woj. dolnośląskie	33
Wykres 23. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – podregion jeleniogórski.....	33
Wykres 25. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – podregion legnicko-głogowski.....	33
Wykres 27. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – m. Wrocław.....	34
Wykres 24. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – podregion wałbrzyski.....	34
Wykres 26. Zatrudnienie z tytułu umowy o dzieło/zlecenie – podregion wrocławski	34
Wykres 28. Liczba zatrudnionych przez organizacje w ramach umowy zlecenia/umowy o dzieło ze środków dotacji.....	35
Wykres 29. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – woj. dolnośląskie	36
Wykres 30. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – podregion jeleniogórski.....	37
Wykres 32. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – podregion legnicko-głogowski.....	37
Wykres 34. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – m. Wrocław	37
Wykres 31. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – podregion wałbrzyski	37
Wykres 33. Liczba wolontariuszy współpracujących z organizacjami pozarządowymi – podregion wrocławski	37
Wykres 35. Liczba wolontariuszy zaangażowanych w działania w ramach projektów realizowanych ze środków pozyskanych w ramach dotacji.....	38
Wykres 36. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – woj. dolnośląskie	38
Wykres 37. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – podregion jeleniogórski.....	39
Wykres 39. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – podregion legnicko-głogowski.....	39
Wykres 38. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – m. Wrocław.....	39
Wykres 40. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – podregion wałbrzyski.....	39
Wykres 41. Organizacje realizujące projekt współfinansowany ze środków UE – podregion wrocławski.....	39
Wykres 42. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - woj. dolnośląskie	40
Wykres 43. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - podregion jeleniogórski.....	41
Wykres 45. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE- podregion legnicko-głogowski.....	41
Wykres 47. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - m. Wrocław.....	41
Wykres 44. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - podregion wałbrzyski	41
Wykres 46. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów ze środków UE - podregion wrocławski	41
Wykres 48. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST - woj. dolnośląskie.....	42
Wykres 49. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – podregion jeleniogórski.....	42
Wykres 51. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – podregion legnicko-głogowski.....	42
Wykres 50. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – m. Wrocław	42
Wykres 52. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – podregion wałbrzyski	42
Wykres 53. Doświadczenie w zakresie realizacji projektów z dotacji JST – podregion wrocławski	42
Wykres 54. Główne formy działalności organizacji	49
Wykres 55. Formy działania organizacji - kategorie łączone	50
Wykres 56. Uczestnictwo organizacji lub jej przedstawicieli w różnych formach działalności publicznej i samorządowej.....	53
Wykres 57. Uczestnictwo w życiu publicznym –podregion jeleniogórski	54
Wykres 59. Uczestnictwo w życiu publicznym –podregion legnicko-głogowski	54
Wykres 58. Uczestnictwo w życiu publicznym –m. Wrocław	54
Wykres 60. Uczestnictwo w życiu publicznym –podregion wałbrzyski	54
Wykres 61. Uczestnictwo w życiu publicznym –podregion wrocławski	55

Wykres 62. Udział podmiotów integracyjno-społecznych w opiniowaniu działalności instytucji zewnętrznych – woj. dolnośląskie.....	56
Wykres 63. Wielkość organizacji (autoocena) – woj. dolnośląskie	57
Wykres 64. Wielkość organizacji (autoocena) – podregion jeleniogórski	58
Wykres 66. Wielkość organizacji (autoocena) – podregion legnicko-głogowski.....	58
Wykres 68. Wielkość organizacji (autoocena) – m. Wrocław.....	58
Wykres 65. Wielkość organizacji (autoocena) – podregion wałbrzyski.....	58
Wykres 67. Wielkość organizacji (autoocena) – podregion wrocławski	58
Wykres 69. Deklarowana wielkość organizacji a liczba pracowników etatowych	59
Wykres 70. Deklarowana wielkość organizacji a obszar działalności	60
Wykres 71. Wielkość zarządu podmiotów integracyjno-społecznych – woj. dolnośląskie	60
Wykres 72. Wielkość zarządu organizacji a liczba pracowników etatowych.....	61
Wykres 73. Płeć osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji a liczba pracowników etatowych	63
Wykres 74. Płeć osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji a główny obszar działalności.....	63
Wykres 75. Wiek osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji a liczba jej pracowników etatowych	64
Wykres 76. Liczba osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji, które posiadają wykształcenie wyższe a główny obszar jej działalności	66
Wykres 77. Liczba osób działających w organizacji, które posiadają doświadczenie lub wykształcenie menedżerskie a liczba pracowników etatowych organizacji	68
Wykres 78. Płeć osób działających w organizacji a liczba jej pracowników etatowych	69
Wykres 79. Wiek osób działających w organizacji a liczba jej pracowników etatowych	71
Wykres 80. Ocena wiedzy i kompetencji kadr organizacji.....	72
Wykres 81. Ocena poszczególnych elementów działania organizacji i jej otoczenia	73
Wykres 82. Średnia ocena poszczególnych elementów działania organizacji i jej otoczenia	74
Wykres 83. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła).....	75
Wykres 84. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – podregion jeleniogórski.....	76
Wykres 85. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – podregion legnicko-głogowski.....	77
Wykres 86. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – m. Wrocław	77
Wykres 87. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – podregion wałbrzyski	78
Wykres 88. Budżet organizacji w ciągu ostatniego roku (w podziale na źródła) – podregion wrocławski	79
Wykres 89. Wielkość konkurencji w przedmiocie działania organizacji	80
Wykres 90. Czynniki przeszkadzające organizacji w realizacji jej celów.....	82
Wykres 91. Brak uznania dla działań organizacji przez społeczność lokalną jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem głównego obszaru działalności	83
Wykres 92. Zła sytuacja finansowa organizacji jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych.....	84
Wykres 93. Braki w wyposażeniu technicznym organizacji jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych	85
Wykres 94. Brak osób gotowych bezinteresownie zaangażować się w działania organizacji jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych	86
Wykres 95. Niskie zarobki personelu organizacji jako przeszkoda w realizacji jej celów z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych	87
Wykres 96. Cele, na które przede wszystkim zostałyby przeznaczone w organizacji dodatkowe środki finansowe	88
Wykres 97. Cele, na które przede wszystkim zostałyby przeznaczone w organizacji dodatkowe środki finansowe z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych.....	89
Wykres 98. Cele, na które przede wszystkim zostałyby przeznaczone w organizacji dodatkowe środki finansowe z uwzględnieniem głównego obszaru działania organizacji.....	90
Wykres 99. Dostrzegane przez respondentów problemy, dotyczące społeczeństwa polskiego	92
Wykres 100. Największe wyzwania stojące przed organizacją i podobnymi jej podmiotami	93
Wykres 101. Największe wyzwania stojące przed organizacją i podobnymi jej podmiotami z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych	94
Wykres 102. Największe wyzwania stojące przed organizacją i podobnymi jej podmiotami z uwzględnieniem głównego obszaru działalności	95
Wykres 103. Opinia na temat użyteczności dla organizacji instytucji typu Centrum Wspierania NGO.....	97
Wykres 104. Opinia na temat użyteczności dla organizacji instytucji typu Centrum Wspierania NGO z uwzględnieniem liczby pracowników etatowych	97

Spis tabel

Tabela 1. Struktura próby w %.....	23
Tabela 2. Struktura próby w %.....	24
Tabela 3. Formy prawne organizacji	25
Tabela 4. Organizacje pożytku publicznego w podregionach	26
Tabela 5. Obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych w woj. dolnośląskim	43
Tabela 6. Wybrane obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych	44
Tabela 7. Planowane obszary działalności podmiotów integracyjno-społecznych.....	45
Tabela 8. Obszar, w jakim organizacja planuje rozpocząć działanie a wielkość zatrudnienia - oświata i edukacja	46
Tabela 9. Obszar, w jakim organizacja planuje rozpocząć działanie a wielkość zatrudnienia - sport, turystyka	47
Tabela 10. Wielkość zarządu podmiotów integracyjno-społecznych – podregiony	61
Tabela 11. Płeć członków zarządu	62
Tabela 12. Średni wiek członków zarządu.....	64
Tabela 13. Liczba osób zasiadających w zarządzie lub radzie organizacji, które posiadają wykształcenie wyższe	65
Tabela 14. Udział osób działających w organizacjach posiadających wykształcenie menadżerskie	67
Tabela 15. Płeć osób działających w organizacjach	69
Tabela 16. Średni wiek osób działających w organizacjach	70
Tabela 17. Udział osób działających w organizacjach posiadających wykształcenie wyższe	71
Tabela 18. Wielkość konkurencji w przedmiocie działania organizacji w %	80
Tabela 19. Największe wyzwania, stojące przed organizacjami pozarządowymi - inne.....	96