

Towarzystwo Edukacji Otwartej

Organizacje pozarządowe jako rynek pracy

*Wyniki badania CATI na próbie n=300
organizacji pozarządowych z Dolnego Śląska
przeprowadzonego w ramach projektu „Cyber-ręka
lidera. Wspieranie liderów społecznych przemian w
Polsce” realizowanego z udziałem środków
Europejskiego Funduszu Społecznego – Inicjatywy
Wspólnotowej EQUAL.*

Lipiec 2007

WPROWADZENIE

Niniejszy raport zawiera wyniki badania ilościowego na temat zatrudniania osób w organizacjach pozarządowych. Badanie było przeprowadzone w lipcu 2007 roku przez IMAS International Instytut Badania Rynku i Opinii Społecznej z siedzibą we Wrocławiu na zlecenie Towarzystwa Edukacji Otwartej we Wrocławiu.

Celem badania było zbadanie trzeciego sektora jako rynku pracy, aby dostosować ofertę Pozarządowego Ośrodka Kariery do aktualnych potrzeb klientów instytucjonalnych (organizacji pozarządowych i ich liderów) oraz indywidualnych (osób poszukujących pracy w III sektorze).

Badanie obejmowało następujące obszary tematyczne:

- charakterystyka organizacji pozarządowych
- zasoby ludzkie organizacji pozarządowych
- zatrudnianie płatnych pracowników
- zatrudnianie nowych pracowników.

Badanie zrealizowano metodą wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) na próbie n=300 organizacji pozarządowych z terenu Dolnego Śląska. Dokładny opis metodologii znajduje się na kolejnej stronie.

W raporcie zawarto wykresy i tabele z najważniejszymi wynikami badania opatrzone komentarzem.

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	1
OPIS METODOLOGII BADANIA.....	3
CHARAKTERYSTYKA „TRZECIEGO SEKTORA”	5
STANOWISKO W ORGANIZACJI.....	5
FORMA PRAWNA ORAZ STATUS ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA	7
LOKALIZACJA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA.....	8
WIEK ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA.....	10
ZAKRES DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA.....	11
WIELKOŚĆ BUDŻETU ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA.....	12
WARUNKI LOKALOWE.....	13
PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ.....	14
ZASOBY LUDZKIE W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA	15
PŁATNI PRACOWNICY W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA.....	16
PŁATNI PRACOWNICY	18
PŁEĆ.....	19
WIEK.....	20
WYKSZTAŁCENIE.....	20
FORMA ZATRUDNIENIA.....	21
WYNAGRODZENIE.....	21
STANOWISKO	22
GŁÓWNE MIEJSCE PRACY	23
STAŻ PRACY	23
SPRAWY KADROWO-PŁACOWE W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH.....	24
POLITYKA PERSONALNA W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA	25
NOWI PRACOWNICY	26
ZATRUDNIANIE NOWYCH PRACOWNIKÓW.....	26
STANOWISKA ORAZ UMIEJĘTNOŚCI NOWYCH PRACOWNIKÓW	1
WYKSZTAŁCENIE NOWYCH PRACOWNIKÓW	- 2 -
ZATRUDNIANIE ABSOLWENTÓW BEZ DOŚWIADCZENIA.....	- 4 -
ZATRUDNIANIE STUDENTÓW NA PRAKTYKI.....	- 6 -
SPOSOBY POSZUKIWANIA NOWYCH PRACOWNIKÓW.....	- 7 -
UBIEGANIE SIĘ O ŚRODKI UNIJNE LUB INNE ŚRODKI UMOŻLIWIAJĄCE ZATRUDNIENIE PŁATNYCH PRACOWNIKÓW.....	- 9 -
PROBLEMY ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM PŁATNYCH PRACOWNIKÓW W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH... -	10 -
PODSUMOWANIE.....	- 11 -

OPIS METODOLOGII BADANIA

Baza organizacji pozarządowych	<p>Baza do badania liczyła łącznie 2343 organizacje pozarządowe z Dolnego Śląska. Zgodnie z uzgodnieniami ze Zleceniodawcą baza nie zawierała Ochotniczych Straży Pożarnych, organizacji sportowych, organizacji, które zawiesiły lub zakończyły swoją działalność, organizacji, które nigdy nie aktualizowały swoich danych w bazie REGON, a także organizacji nie posiadających numerów telefonów.</p> <p>Główną bazę (n=2294) do badania otrzymano od Stowarzyszenia Klon/Jawor (Baza Stowarzyszenia Klon/Jawor oparta jest na rejestrze REGON), a dodatkowo ostatniego dnia badania uzupełnioną ją dodatkowymi organizacjami z bazy Stowarzyszenia Tratwa otrzymanej od Zleceniodawcy (Od Zleceniodawcy otrzymano bazę liczącą n=374 organizacje pozarządowe. Po odjęciu od tej bazy organizacji sportowych i religijnych, a także organizacji, które występowały w bazie Stowarzyszenia Klon/Jawor uzyskano n=49 organizacji i bazę tę włączono do badania.)</p>
Respondent	Osoby z organizacji pozarządowych, które kierują organizacją, współdecydują lub podejmują decyzje w sprawach kadrowych.
Dobór próby	<p>kwotowy</p> <p>Próba dla Wrocławia vs. pozostałego Dolnego Śląska została dobrana proporcjonalnie do liczebności podmiotów w ostatecznej bazie dla tych dwóch obszarów (132 wywiady zrealizowano z organizacjami z Wrocławia, a 168 wywiadów zrealizowano z organizacjami spoza Wrocławia).</p>
Wielkość próby	n=300
Metoda	CATI (wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo)
Czas trwania wywiadu	15 minut
Czas pracy w terenie	4 - 10.07.2007
Narzędzie	Kwestionariusz zaprojektowany przez IMAS we współpracy ze Zleceniodawcą.

CHARAKTERYSTYKA „TRZECIEGO SEKTORA”

STANOWISKO W ORGANIZACJI

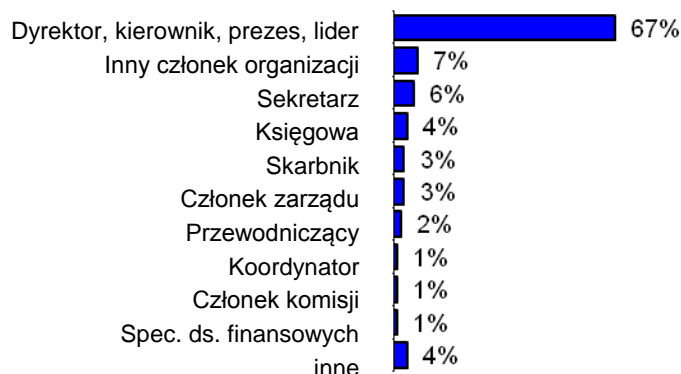
Większość badanych respondentów (ponad 70%), czyli osób podejmujących decyzje lub współdecydujących w sprawach organizacji, to osoby z zarządu organizacji, czyli dyrektorzy, kierownicy lub prezesi.

Pozostali członkowie organizacji to głównie osoby zajmujące się finansami organizacji (8%), w tym, księgowi, specjaliści ds. finansowych, skarbnicy, a także inni członkowie organizacji (8%) oraz sekretarze (6%).

STANOWISKO W ORGANIZACJI

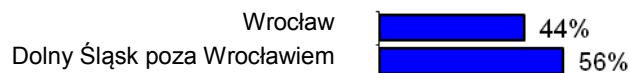
Pyt.III: "Jakie jest Pana(i) stanowisko w organizacji?"

Podstawa: wszyscy, n=300

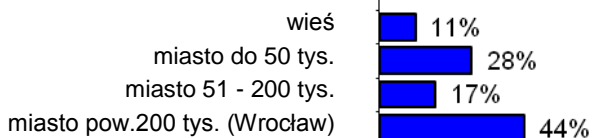


STRUKTURA RESPONDENTÓW

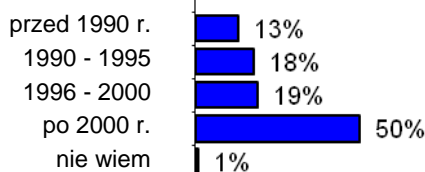
LOKALIZACJA



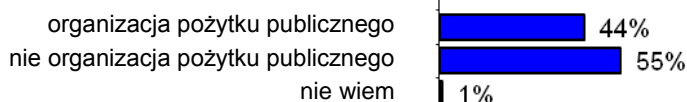
WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI



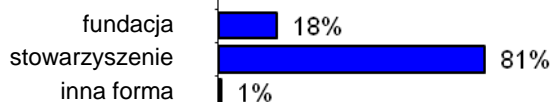
ROK REJESTRACJI



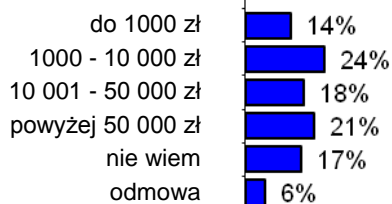
STATUS



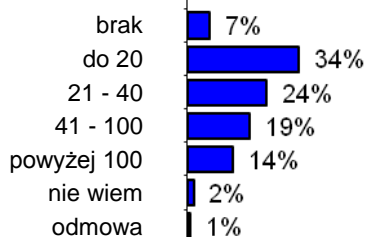
FORMA PRAWNA



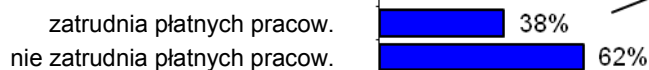
BUDŻET w 2006 r.



LICZBA CZŁONKÓW



PLATNI PRACOWNICY



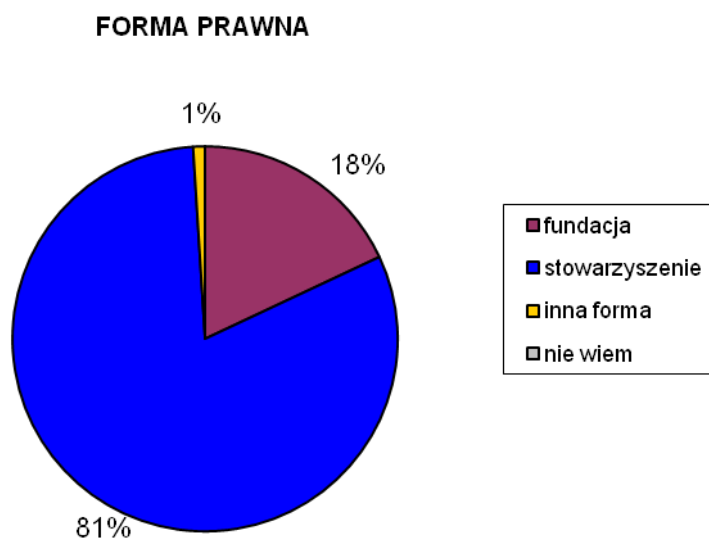
1 pracownik - 8%
2-3 pracowników - 9%
4-10 pracowników - 14%
pow.10 pracowników - 7%

FORMA PRAWNA ORAZ STATUS ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Zdecydowana większość badanych organizacji pozarządowych to stowarzyszenia (81%), a tylko 18% stanowią fundacje. Zaledwie 1% stanowią organizacje posiadające inną formę prawną. Większość fundacji (62%) jest zlokalizowanych we Wrocławiu, natomiast większość stowarzyszeń (61%) zlokalizowanych jest w innych miejscowościach Dolnego Śląska (por.tab.1).

Nieco ponad połowa organizacji (55%) nie posiada statusu Organizacji Pożytku Publicznego. Z uzyskanych danych wynika, że status OPP posiada większość fundacji (58%), natomiast większość stowarzyszeń (58%) nie posiada takiego statusu. Organizacje „najuboższe” (budżet do 1000zł) w większości (69%) nie posiadają statusu OPP (por.tab.4).

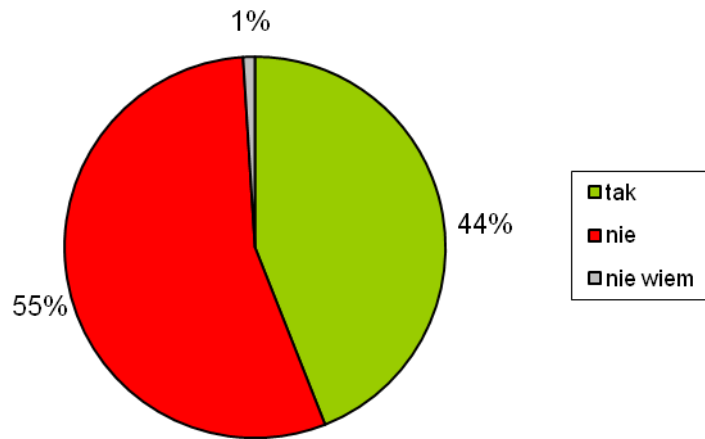
Pyt.7: "Jaka jest forma prawna Państwa organizacji?"



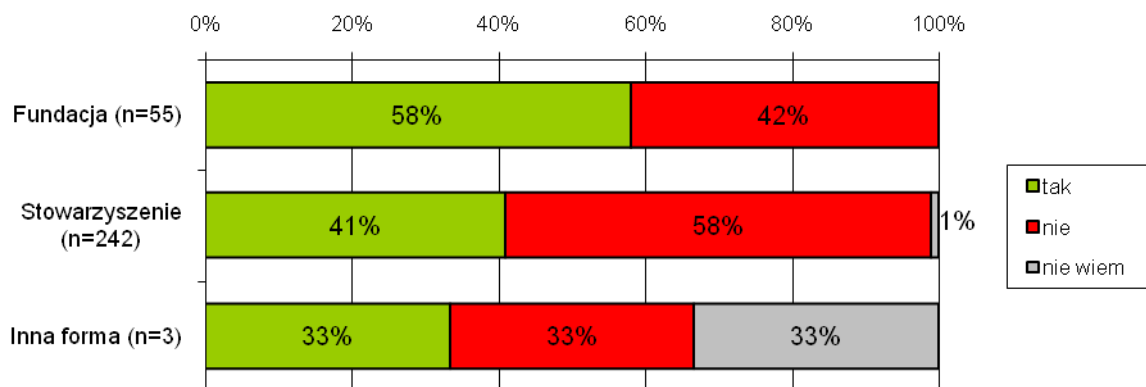
FORMA PRAWNA ORAZ STATUS ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Pyt.4: „Czy Państwa organizacja posiada status organizacji pożytku publicznego?”

STATUS ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO



STATUS ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO A FORMA PRAWNA



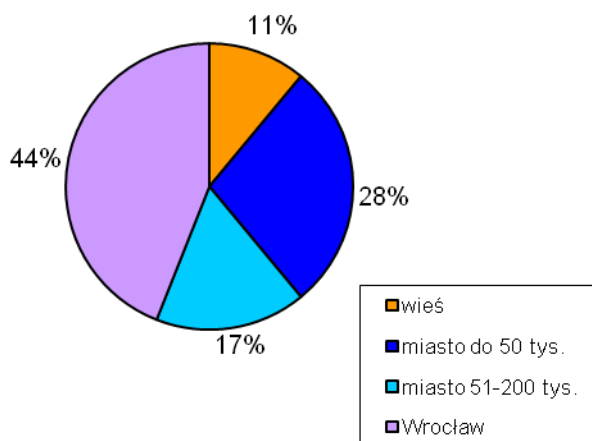
LOKALIZACJA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Zgodnie z założeniami kwotowymi większość badanych organizacji to organizacje spoza Wrocławia (56%) w tym głównie z miejscowości małych (28% z miejscowości o wielkości do 50 tys. mieszkańców) natomiast 44% stanowią organizacje z Wrocławia.

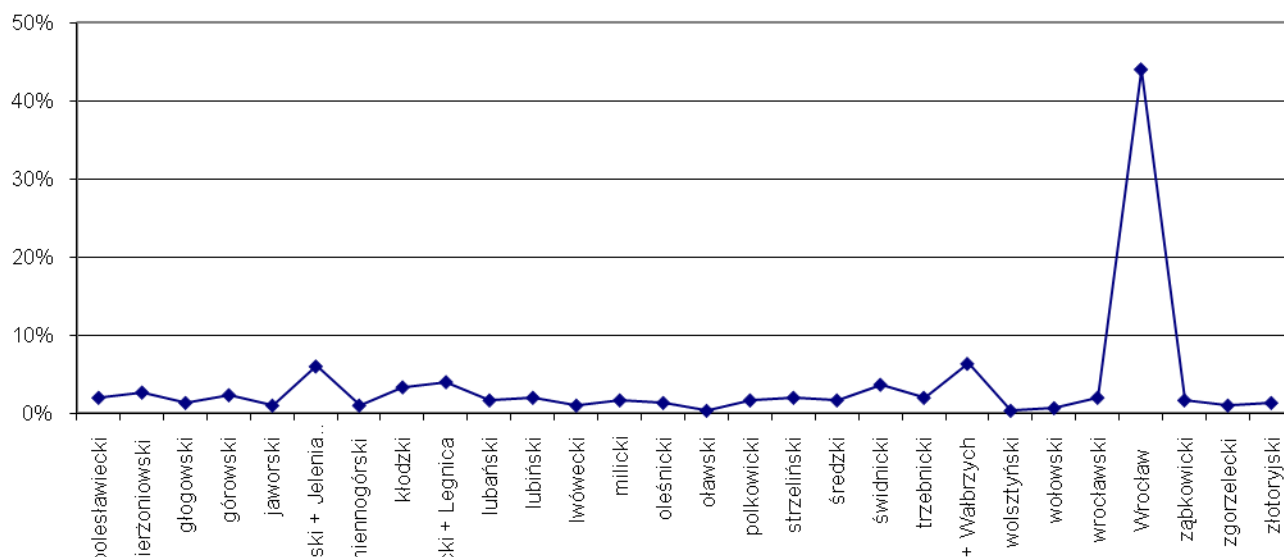
Biorąc pod uwagę lokalizację organizacji pozarządowych ze względu na powiaty, największą grupę stanowią organizacje z Wrocławia i powiatu wrocławskiego (46%). Rozkład pozostałych organizacji według powiatów jest dość równomierny, przy czym można również obserwować nieznaczny wzrost w przypadku powiatów, w których są zlokalizowane miasta średniej wielkości np. Jelenia Góra, Wałbrzych.

Pyt.2: "Jaka jest wielkość miejscowości, w której znajduje się Państwa organizacja?"

Podstawa: wszyscy, n=300



LOKALIZACJA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH ZE WZGLĘDU NA POWIATY



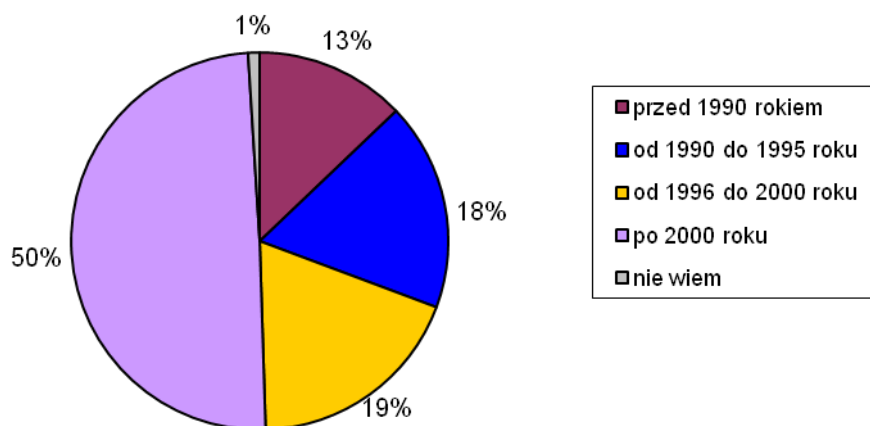
WIEK ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Połowa badanych organizacji rejestrowała swoją działalność po 2000 roku. Tak duży odsetek „młodych” organizacji może wynikać z wejścia Polski do Unii Europejskiej, co stanowiło dla organizacji szansę na skorzystanie z funduszy strukturalnych oraz współpracę z partnerami europejskimi.

Najstarsze organizacje (sprzed 1990r.) to w większości (61%) organizacje wrocławskie (por.tab.3).

Pyt.3:"Jaki jest rok rejestracji Państwa organizacji?"

Podstawa: wszyscy, n=300



ZAKRES DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Główny zakres działalności badanych organizacji koncentruje się wokół 4 następujących obszarów:

1. Usługi socjalne, pomoc społeczna (19%)
2. Edukacja i wychowanie (18%)
3. Kultura i sztuka (14%)
4. Ochrona zdrowia (12%).

Pyt.5:"Jaki jest główny zakres działalności Państwa organizacji?"

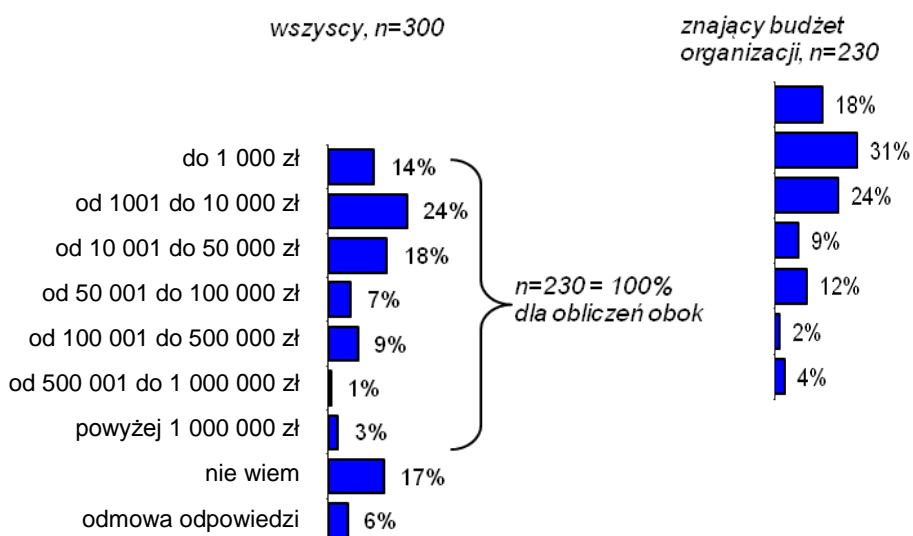
Podstawa: wszyscy, n=300



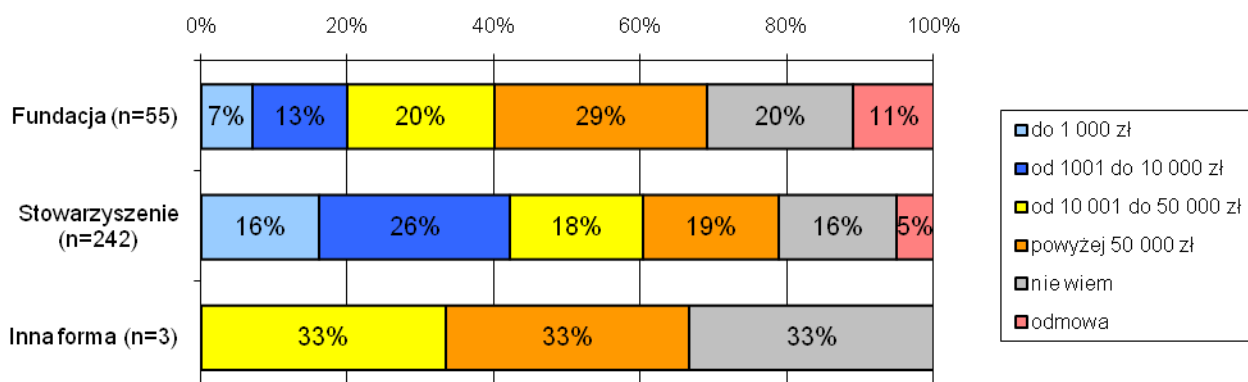
WIELKOŚĆ BUDŻETU ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Biorąc pod uwagę respondentów znających budżet swojej organizacji oraz tych, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie (n=230) można wnioskować, że budżet większości organizacji (73%) mieści się w kwocie do 50 000 zł przy czym 31% organizacji ma budżet pomiędzy 1001zł, a 10 tys. zł. Można również zauważyć, że fundacje posiadają wyższy budżet niż stowarzyszenia (większość respondentów znających budżet fundacji (n=38) określiło go na poziomie powyżej 10 tys. zł, natomiast znający budżet stowarzyszeń (n=190) na poziomie powyżej 1000 zł).

Pyt.8: "Jaka była wielkość budżetu Państwa organizacji w 2006 roku?"



WIELKOŚĆ BUDŻETU ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH A ICH FORMA PRAWNA



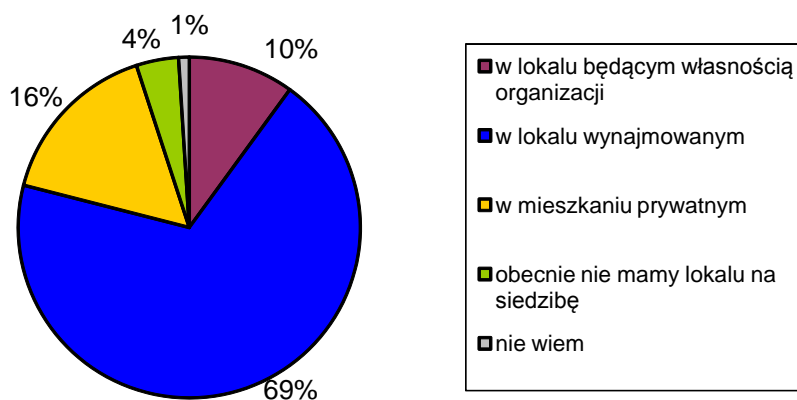
WARUNKI LOKALOWE

Dla większości organizacji (69%) siedzibą organizacji jest lokal wynajmowany, 16% organizacji ma siedzibę w mieszkaniu prywatnym, tylko 10% organizacji posiada własny lokal, a 4% organizacji nie posiada w ogóle lokalu.

Posiadanie lub wynajmowanie lokalu jest oczywiście związane z budżetem organizacji, to znaczy, że ze wzrostem budżetu organizacje przechodzą z mieszkań, przez wynajem lokali do własnej siedziby (por.tab.6).

Pyt.6:"Gdzie mieści się siedziba Państwa organizacji?"

Podstawa: wszyscy, n=300

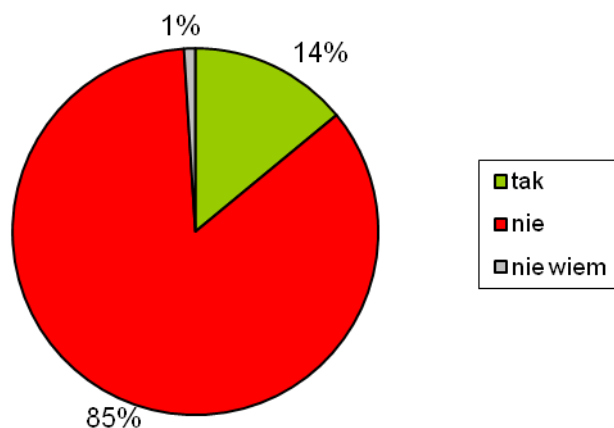


PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Większość organizacji pozarządowych nie prowadzi działalności gospodarczej (85%). Organizacje prowadzące działalność gospodarczą (14%) to głównie OPP (60%), o budżecie powyżej 50 000zł (37%) oraz zatrudniające płatnych pracowników (63%) (por.tab.9).

Pyt.9:"Czy Państwa organizacja prowadzi działalność gospodarczą?"

Podstawa: wszyscy, n=300



ZASOBY LUDZKIE W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Większość organizacji pozarządowych (90%) posiada członków¹.

Fundacje deklarują posiadanie małej liczby członków (51% do 20 członków, a 35% nie posiada ich w ogóle - por.tab.10). W przypadku stowarzyszeń obserwowane są podobne odsetki takich, które zrzeszają do 20 członków (29%), 21-40 członków (28%), 41-100 członków (24%) (por.tab.10).

Około połowa organizacji (52%) współpracuje z wolontariuszami², a zatrudnianych jest głównie do 10 wolontariuszy (29%).

Tylko w 24% organizacji organizowano praktyki studenckie w minionych 12 miesiącach. W praktykach brało udział przeważnie od 1 do 3 studentów. Im starsza organizacja, tym chętniej współpracuje ze studentami (por.tab.12). Im wyższy budżet organizacji, tym chętniej organizowane są praktyki studenckie (por.tab.12).

Można również zaobserwować, że im większa organizacja, tym chętniej współpracuje ze studentami i/ lub wolontariuszami (por.tab.12, 13).

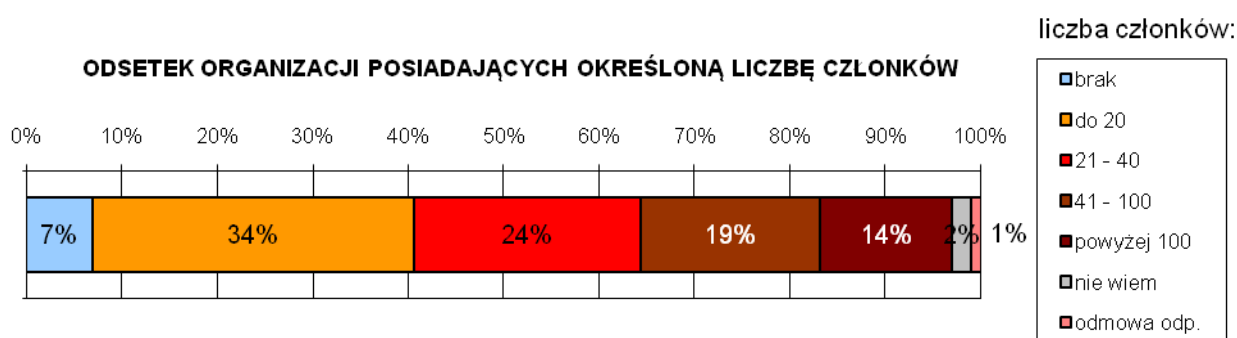
W większości organizacji (ok.60%) współpracujących ze studentami lub wolontariuszami przydzielani są opiekunowie, czyli osoby czuwające nad rozwojem zawodowym młodych osób.

¹ Członkowie – osoby, które figurują na liście członkowskiej

² Wolontariusze – osoby zaangażowane w działalność organizacji, nie będąca członkami i nie pobierające żadnego wynagrodzenia.

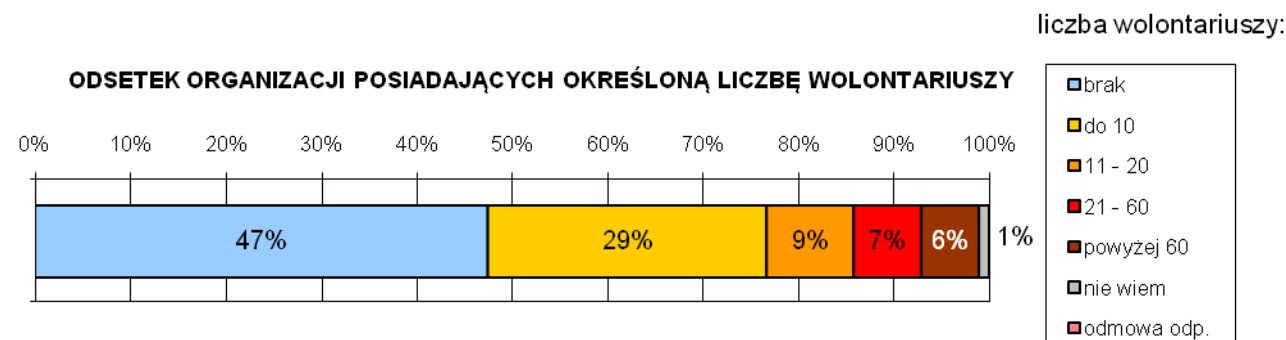
Pyt.10:"Ilu członków posiada Państwa organizacja w chwili obecnej, czyli osób, które są na liście członkowskiej?"

Podstawa: wszyscy, n=300



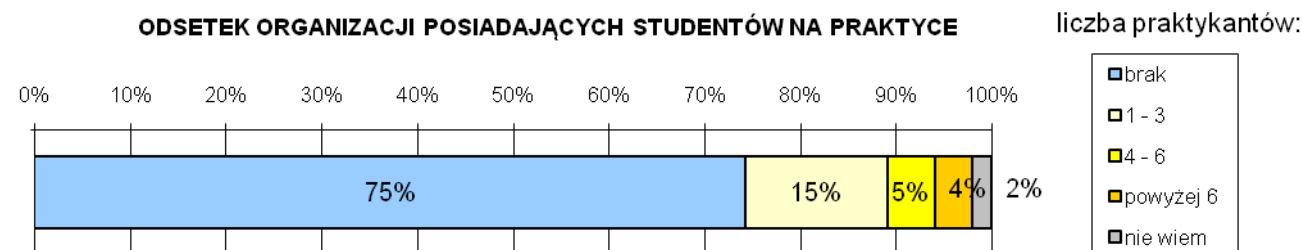
Pyt.11:"Ilu wolontariuszy pracuje dla Państwa organizacji w chwili obecnej?"

Podstawa: wszyscy, n=300



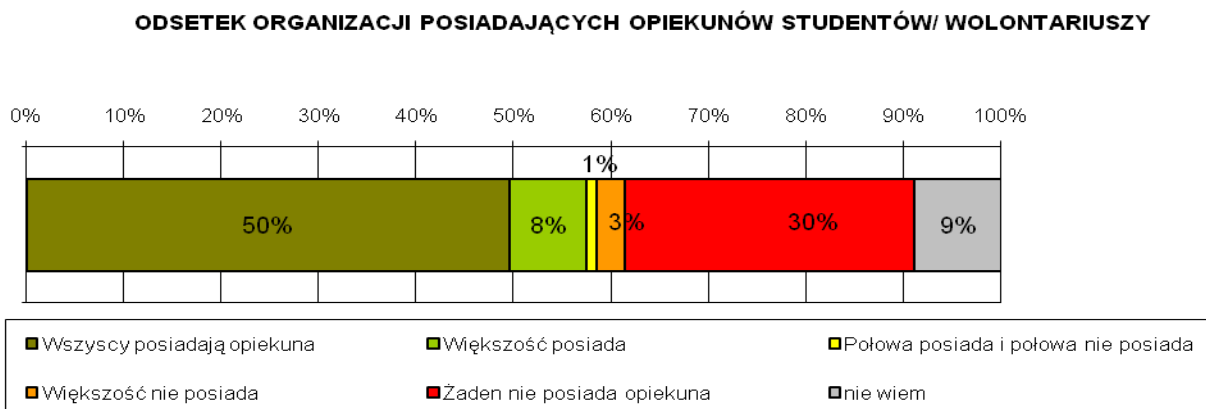
Pyt.12:"Ilu studentów odbyło praktyki studenckie w Państwa organizacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?"

Podstawa: wszyscy, n=300



Pyt.13:"Czy w Państwa organizacji praktykanci lub wolontariusze posiadają opiekunów, czyli osoby czuwające nad ich rozwojem zawodowym?"

Podstawa: jeśli w organizacjach pozarządowych obecni są wolontariusze, praktykanci, n=184



PŁATNI PRACOWNICY W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Większość badanych organizacji (62%) nie zatrudnia płatnych pracowników³.

Wśród organizacji zatrudniających płatnych pracowników (38%, n=113) zatrudnianych jest średnio 8,2 pracowników. Ponad połowa organizacji zatrudniających płatnych pracowników (56%) zatrudnia w chwili obecnej powyżej 3 osób.

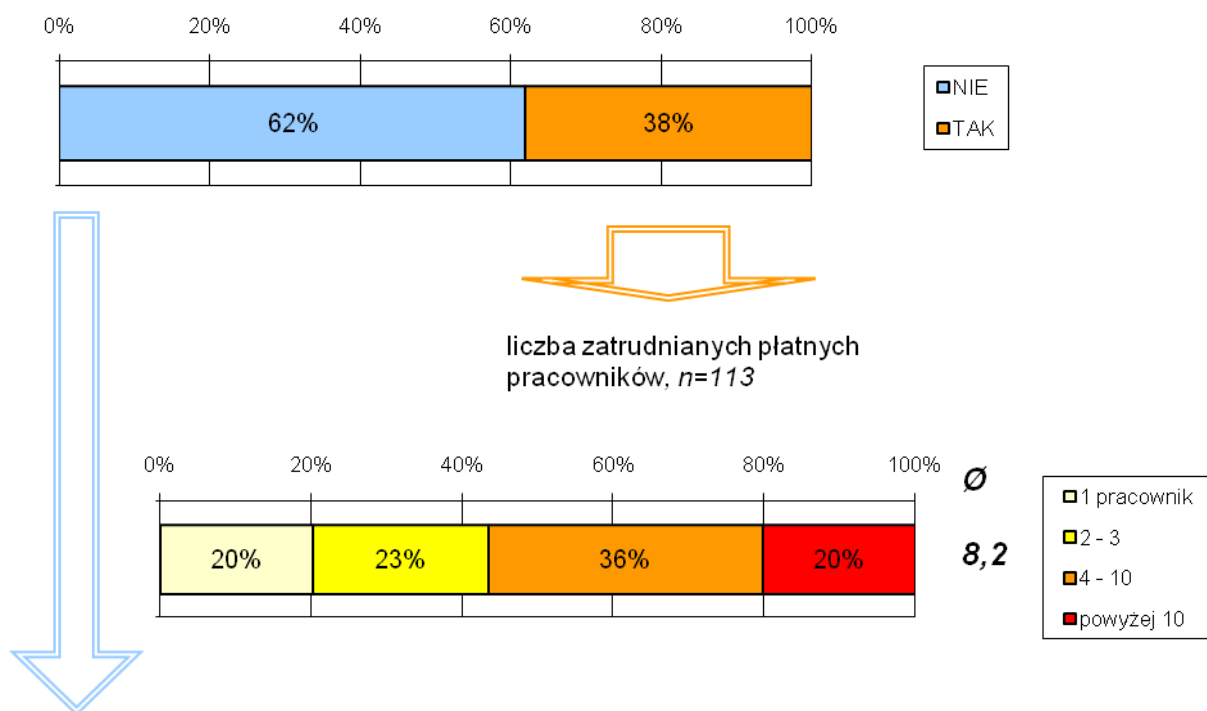
Można zauważyć, że organizacje zatrudniające płatnych pracowników to organizacje o wyższym budżecie (por.tab.14). Z tego też względu główne powody nie zatrudniania płatnych pracowników to kwestie braku wystarczających środków finansowych (60%). Około jedna trzecia organizacji (34%) nie widzi potrzeby zatrudniania płatnych pracowników, a 13% twierdzi, że organizacje pozarządowe powinny działać w oparciu o pracę społeczną.

³ Płatni pracownicy – osoby zatrudnione w organizacji bez względu na formę zatrudnienia

Pyt.14: "Ilu płatnych pracowników jest zatrudnionych w Państwa organizacji w chwili obecnej – niezależnie od formy ich zatrudnienia?"

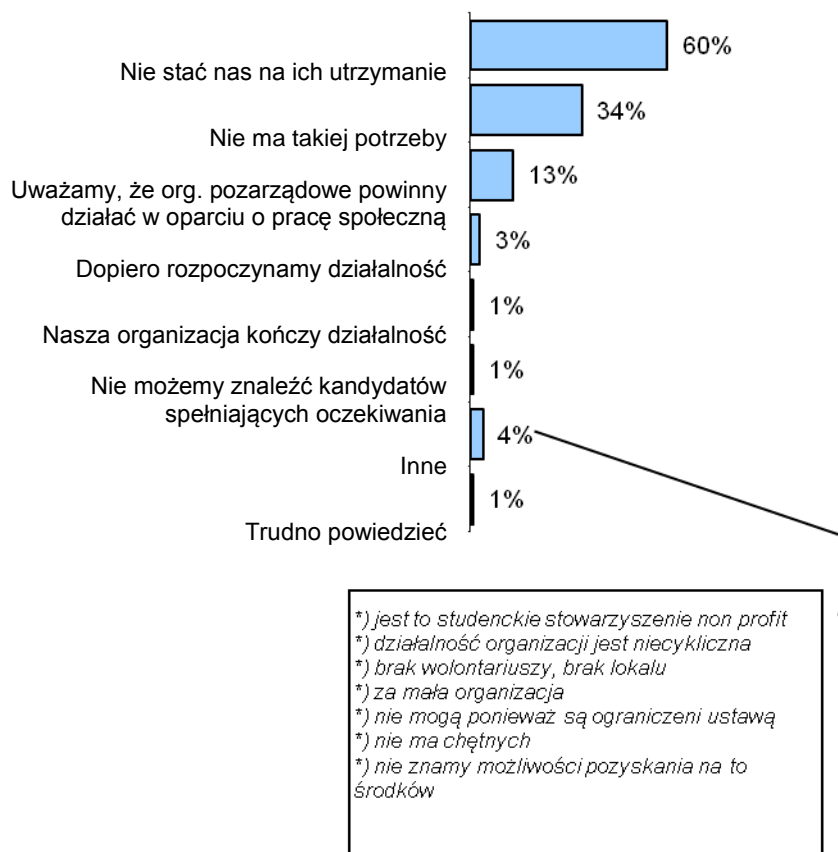
Podstawa: wszyscy, n=300

ZATRUDNIANIE PŁATNYCH PRACOWNIKÓW W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH



Pyt.15: "Dlaczego nie zatrudniacie Państwo płatnych pracowników? Jakie są tego przyczyny?" - spontanicznie

Podstawa: niezatrudniający płatnych pracowników, n=187



PŁATNI PRACOWNICY

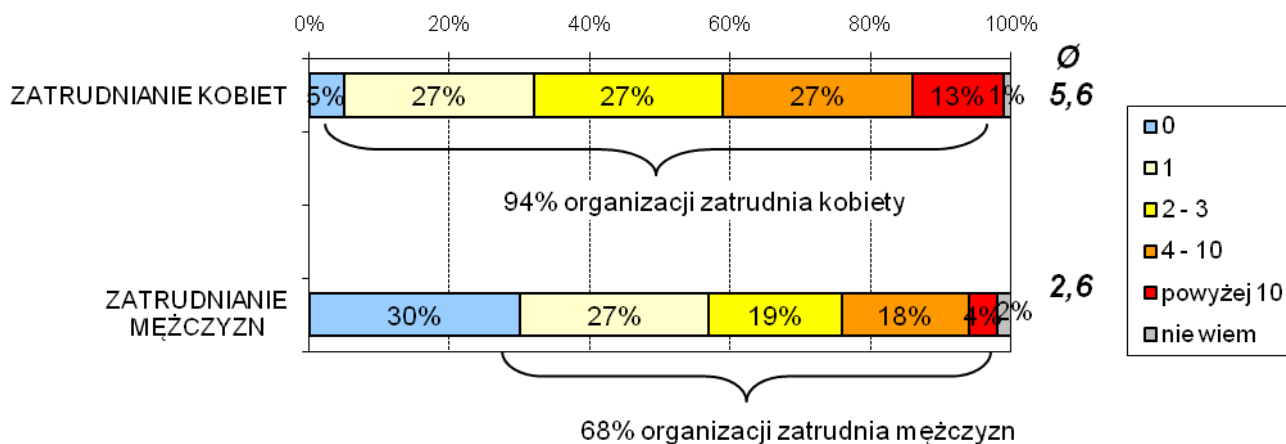
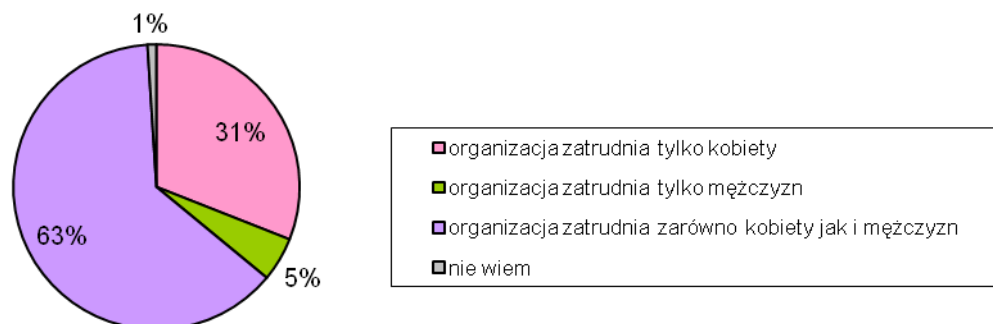
Wszystkie odpowiedzi do pytań dotyczących charakterystyki płatnych pracowników organizacji przedstawiono na wykresach zarówno w postaci odsetka organizacji zatrudniających okreśłą liczbę osób (w przedziałach), jak i średniej liczby zatrudnianych osób.

PŁEĆ

Organizacje pozarządowe zatrudniające płatnych pracowników (n=113) zatrudniają częściej kobiety (94%) niż mężczyzn (68%). Średnio w organizacji zatrudnianych ponad dwukrotnie więcej kobiet (5,6) niż mężczyzn (2,6).

Pyt. 16: „Ile kobiet oraz ilu mężczyzn zatrudnionych jest w Państwa organizacji?”

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113

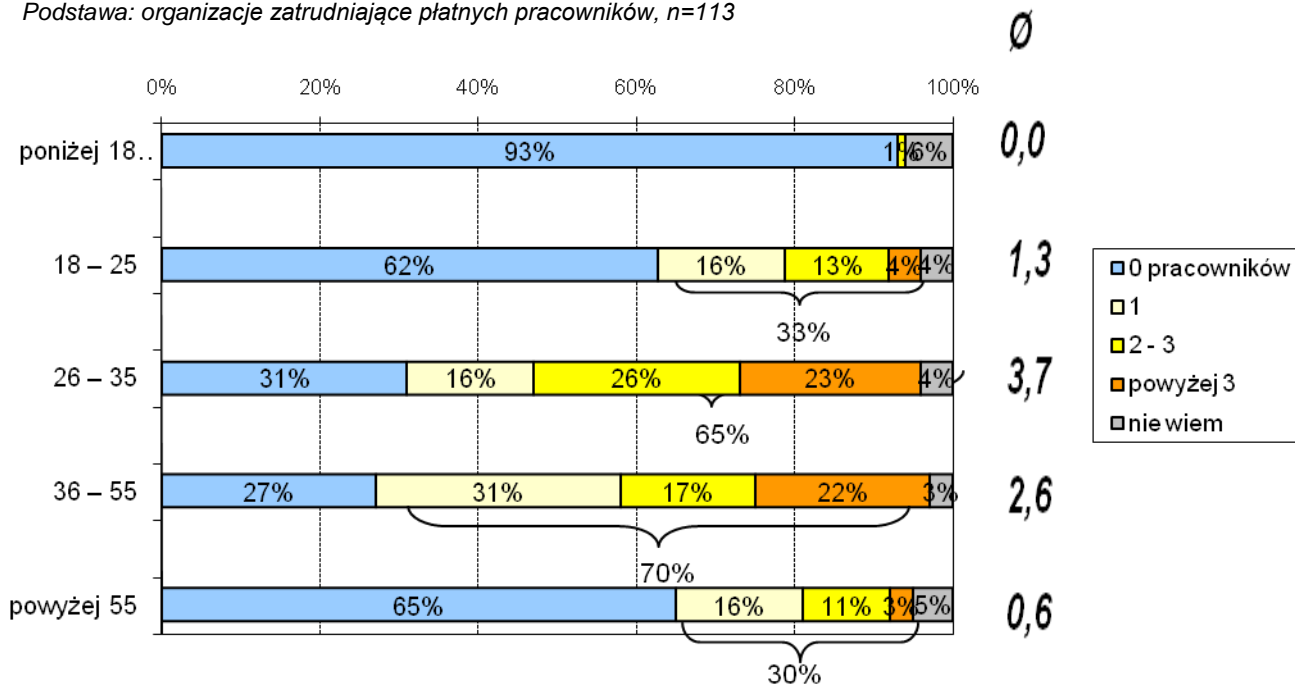


WIEK

W organizacjach pozarządowych zatrudniane są głównie osoby w wieku 26-55 lat. Średnio zatrudnianych jest 6,3 osób w tym wieku, dodatkowo po 1,3 osoby w wieku 18-25 oraz 0,6 - powyżej 55 lat.

Pyt. 17: "Jaki jest wiek płatnych pracowników zatrudnionych w Państwa organizacji? Proszę oszacować, ile osób jest w wieku:"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113

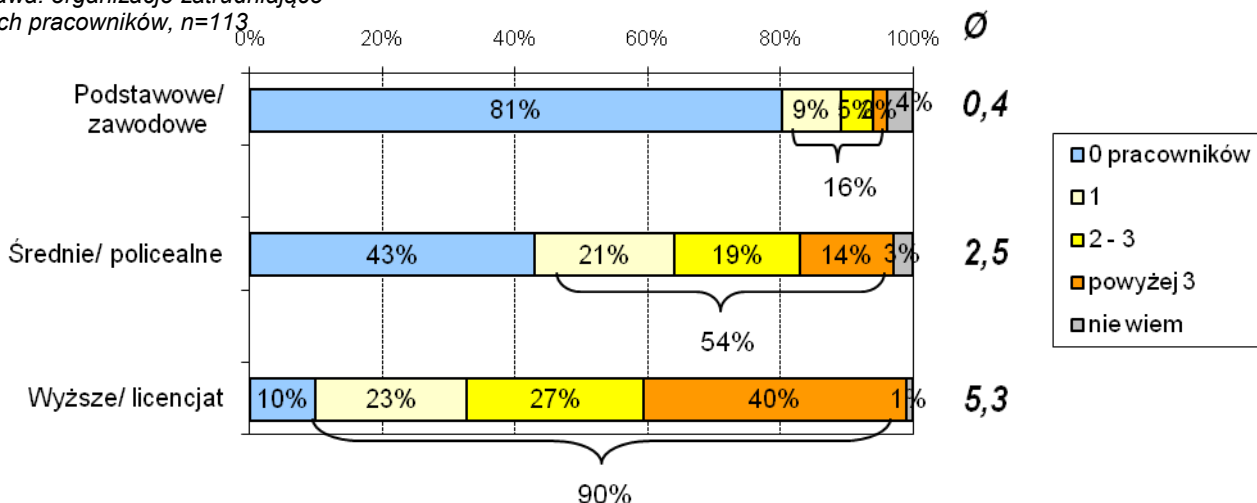


WYKSZTAŁCENIE

Wykształcenie płatnych pracowników jest w zdecydowanej większości wyższe (90% organizacji zatrudnia pracowników z wyższym wykształceniem). Na 8,2 zatrudnionych pracowników 5,3 z nich posiada wykształcenie wyższe, 2,5 - wykształcenie średnie, a 0,4 - niższe.

Pyt. 18: "Jakie jest wykształcenie płatnych pracowników zatrudnionych w Państwa organizacji? Proszę oszacować, ile osób ma wykształcenie:"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113

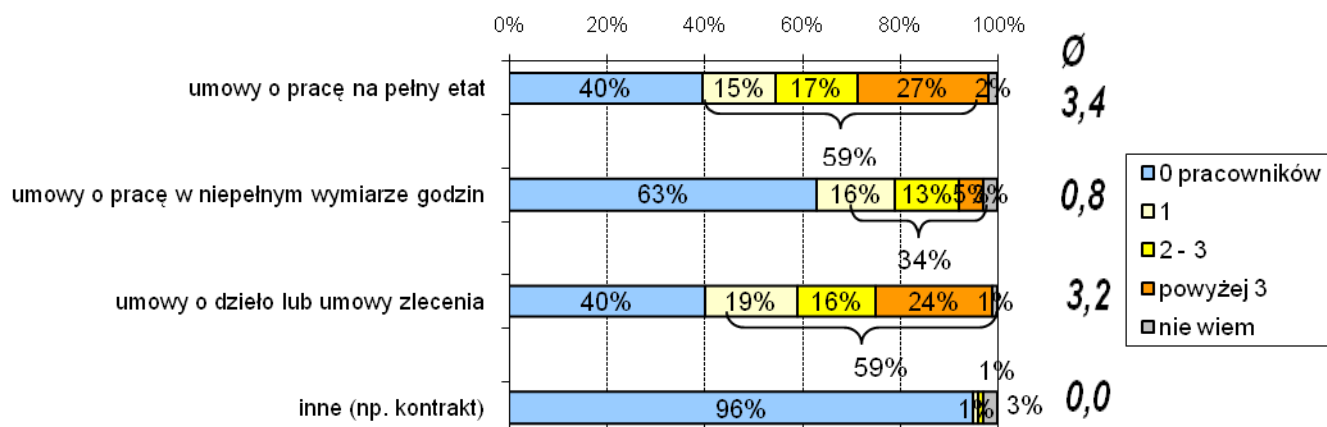


FORMA ZATRUDNIENIA

Największy odsetek organizacji zatrudnia pracowników na pełny etat lub umowę o dzieło/zlecenie (po 59%). Mniej popularne jest zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze godzin (34%). Średnio w organizacji zatrudnionych jest ok. 3 pracowników na pełny etat, ok. 3 na umowę zlecenie/ dzieło oraz ok. 1 na etat w niepełnym wymiarze godzin.

Pyt.19:"Jaka jest forma zatrudnienia płatnych pracowników w Państwa organizacji? Proszę oszacować, ile osób jest zatrudnionych na podstawie:"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113

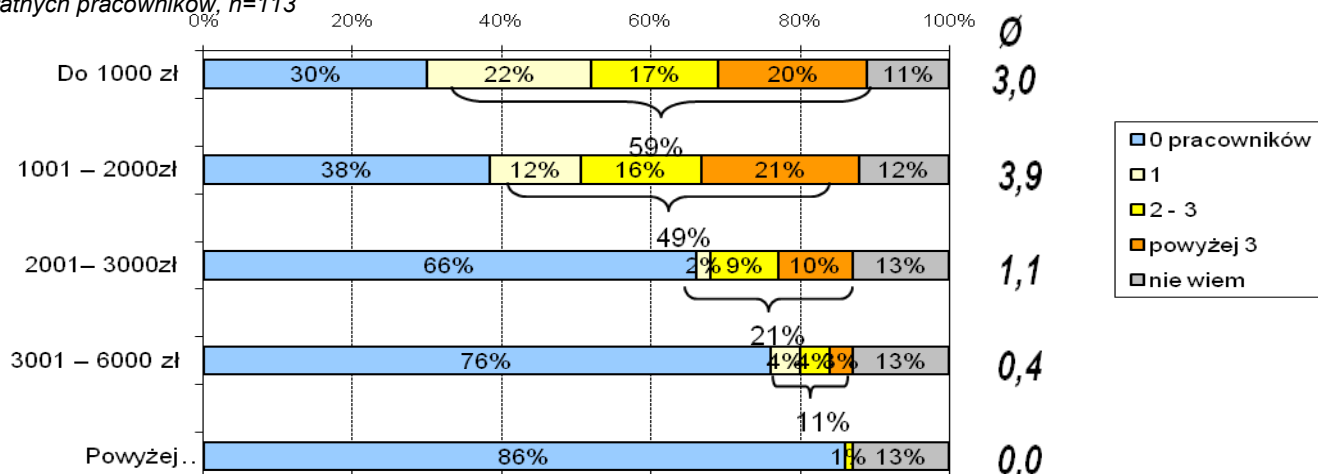


WYNAGRODZENIE

Większość organizacji oferuje swoim pracownikom wynagrodzenie do 1000zł brutto (59%), a połowa badanych organizacji od 1001 do 2000zł brutto (49%). Na średnio 8,2 zatrudnionych w organizacji pracowników ok. 4 z nich otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 1001-2000zł brutto, ok.3 z nich – do 1000zł brutto, a jeden pracownik: 2001- 3000zł brutto.

Pyt.20:"Jakie jest miesięczne wynagrodzenie brutto płatnych pracowników zatrudnionych w Państwa organizacji? Proszę oszacować, ile osób w Państwa organizacji zarabia miesięcznie:"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113

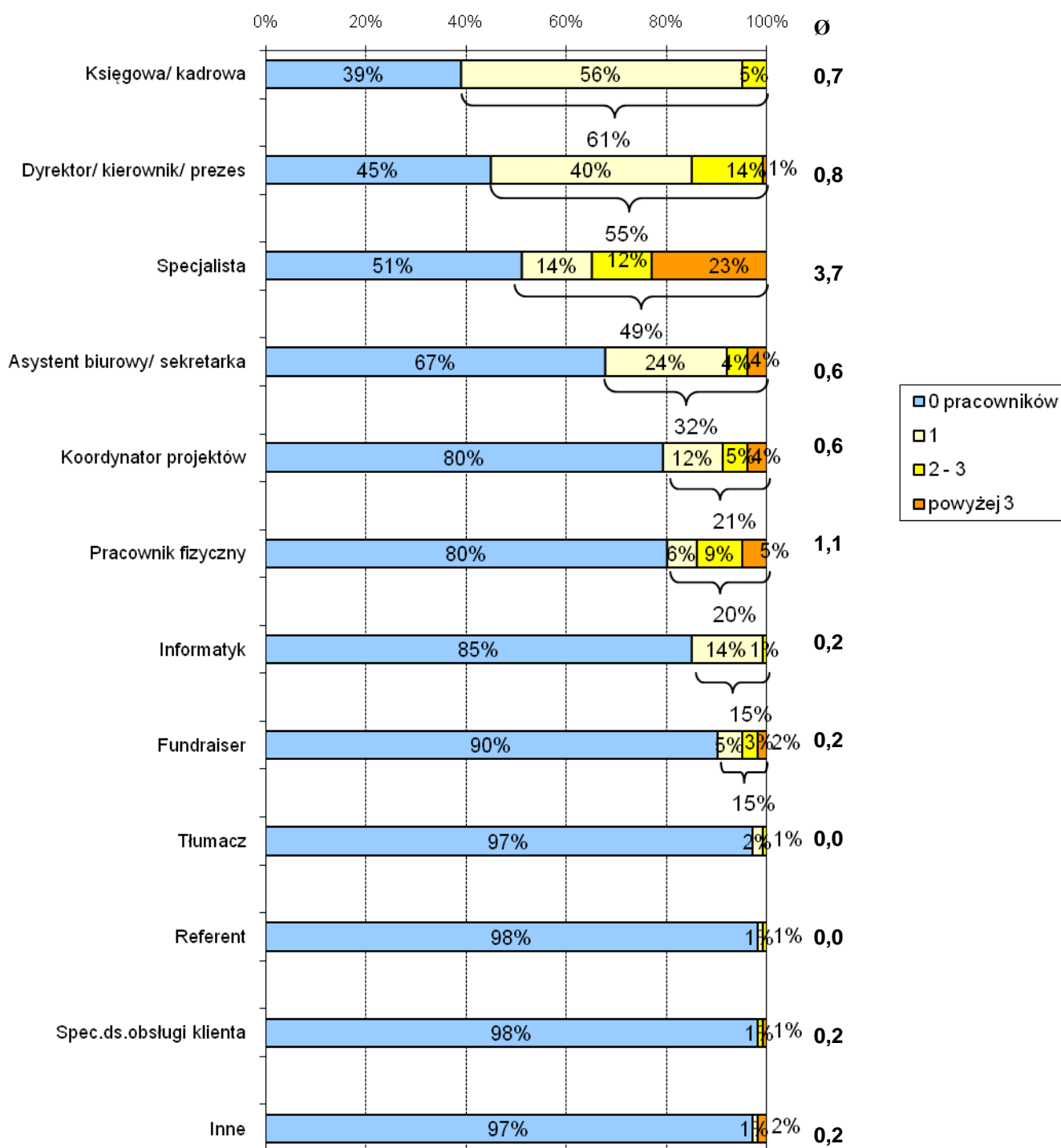


STANOWISKO

Największy odsetek organizacji zatrudnia księgową lub kadrową (61%, to tłumaczy po części przewagę kobiet w organizacjach, ponieważ na tych stanowiskach dominują kobiety), dyrektora, kierownika lub prezesa (55%), specjalistę (49%) oraz sekretarkę (33%). Średnio zatrudnianych jest ok. 4 specjalistów oraz po jednej osobie z każdego z następujących stanowisk: dyrektor, księgowy, sekretarka, koordynator projektów oraz pracownik fizyczny.

Pyt.21: "Na jakich stanowiskach zatrudnieni są płatni pracownicy w Państwa organizacji?"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113



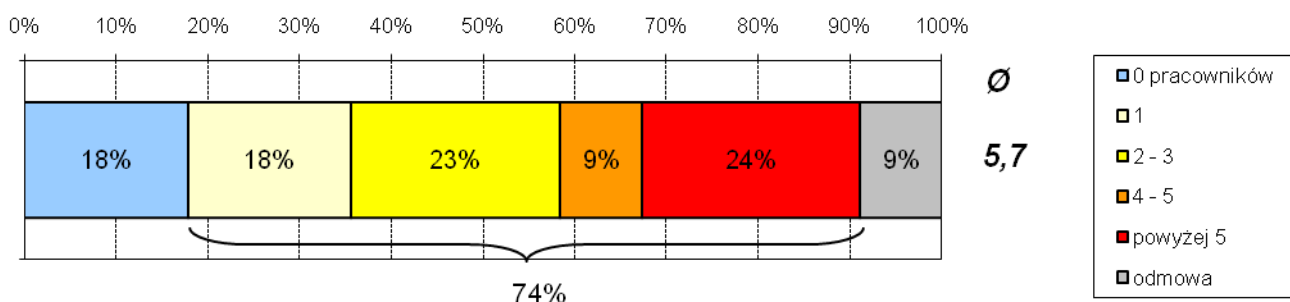
GLÓWNE MIEJSCE PRACY

Średnio dla 5,7 z 8,2 pracowników organizacji praca w organizacji jest podstawowym miejscem pracy.

Istnieje poza tym korelacja⁴ pomiędzy liczbą płatnych pracowników w organizacji, a liczbą pracowników, dla których praca w organizacji stanowi główne miejsce pracy. Oznacza to, że wraz ze wzrostem liczby pracowników w organizacji rośnie liczba osób, dla których praca w organizacji jest głównym miejscem pracy.

Pyt.22:"Proszę oszacować dla ilu pracowników praca w Państwa organizacji stanowi główne/ podstawowe miejsce pracy?"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113

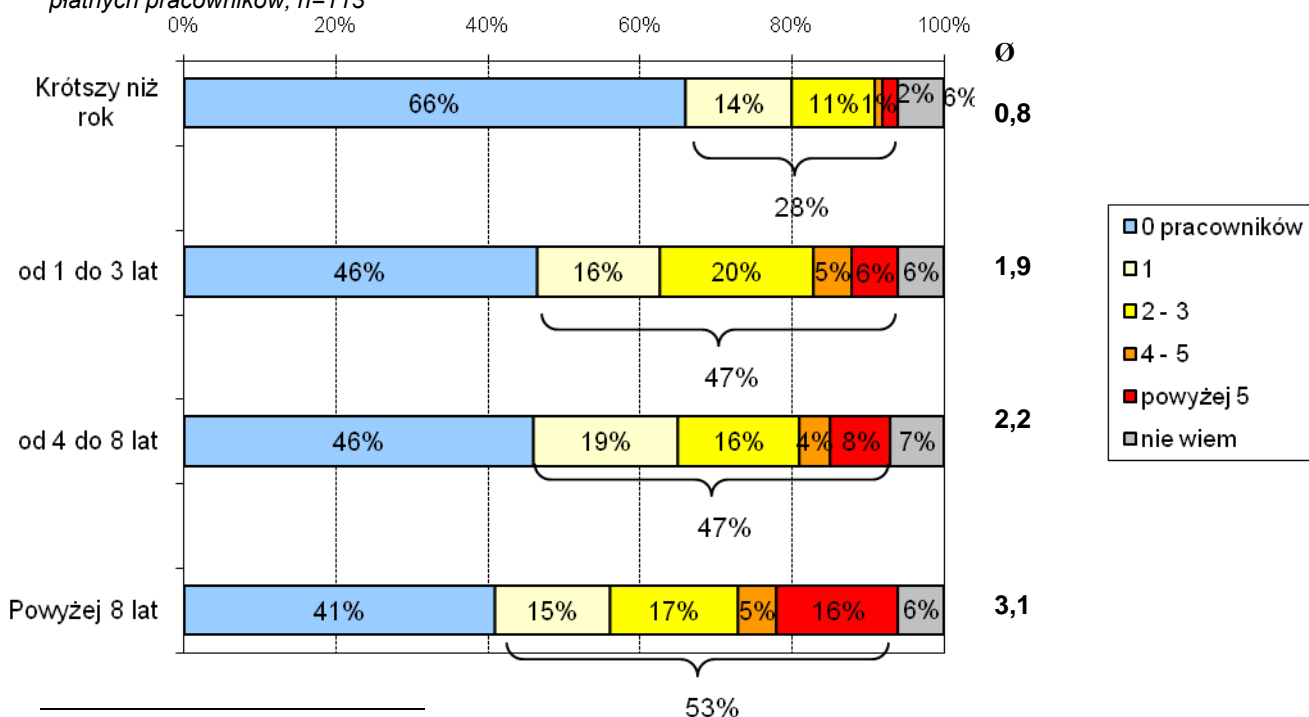


STAŻ PRACY

Największy odsetek organizacji zatrudnia pracowników z najwyższym stażem pracy (53% powyżej 8 lat pracy), a prawie połowa organizacji (47%) zatrudnia pracowników ze stażem od 1 do 8 lat. Najmniejszy odsetek organizacji (28%) zatrudnia pracowników z najmniejszym stażem (krótszym niż rok).

Pyt.23:"Proszę oszacować ile osób zatrudnionych w Państwa organizacji ma staż pracy:"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113



⁴ współczynnik Pearsona = 0,932, korelacja jest istotna na poziomie 0.01 - dwustronnie

SPRAWY KADROWO-PŁACOWE W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

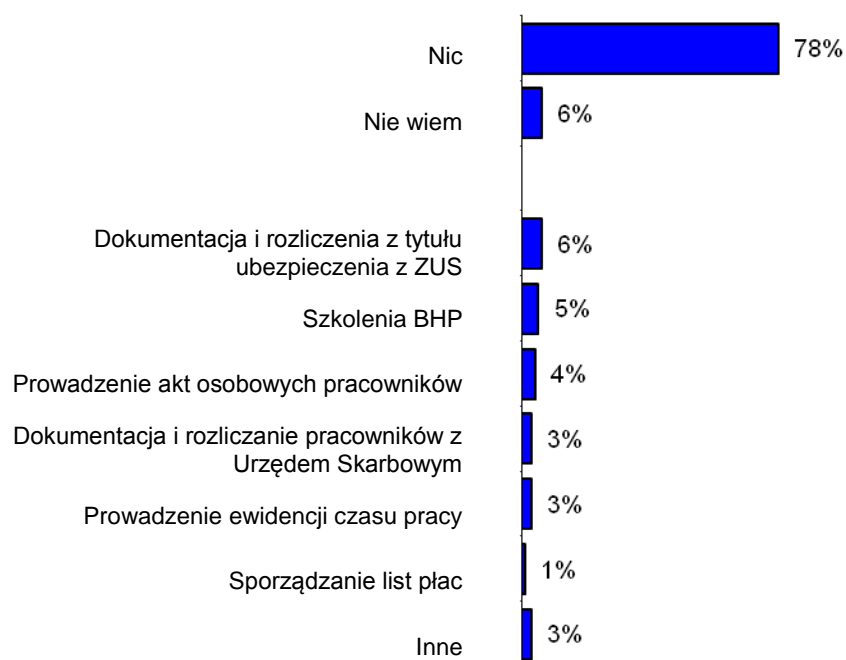
Główną osobą odpowiedzialną za sprawy kadrowo-płacowe w organizacjach jest księgowa (58%). W około jednej trzeciej organizacji (31%) sprawami tymi zajmuje się lider, kierownik, prezes lub inny członek zarządu.

Większość organizacji nie widzi żadnych problemów w prowadzeniu spraw kadrowo-płacowych (84%). Im większa liczba zatrudnionych pracowników tym większy odsetek organizacji zauważa problemy w prowadzeniu spraw kadrowo-płacowych (por.tab.25).



Pyt.24: "Kto w Państwa organizacji zajmuje się sprawami kadrowo-płacowymi?"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113



Pyt.25: „Co sprawia Państwu trudności, jeśli chodzi o prowadzenie spraw kadrowo-płacowych w organizacji?"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113

POLITYKA PERSONALNA W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

W większości organizacji zatrudniających płatnych pracowników (62%) nie ma ścieżek rozwoju zawodowego pracowników. Organizacje posiadające ścieżki rozwoju zawodowego (36%) to głównie organizacje z Wrocławia (56%), OPP (63%), organizacje o wysokim budżecie (44% organizacji posiadających budżet powyżej 50tys.zł), a także organizacje zatrudniające większą liczbę pracowników (78% zatrudniających powyżej 3 pracowników) (por.tab.26).

Większość organizacji (53%) posiada opisy stanowisk pracy, a zdecydowana większość organizacji (85%) posiada zakres obowiązków pracowniczych. Im większa organizacja, tym częściej posiada opisy stanowisk pracy oraz zakres obowiązków pracowniczych (por.tab.27 i 28).

Główne źródła finansowania zatrudnienia pracowników to działalność statutowa organizacji (43%), a także dotacje (40%) i inne środki (33%).

Pyt.26:"Czy w Państwa organizacji istnieją ścieżki rozwoju zawodowego pracowników?"

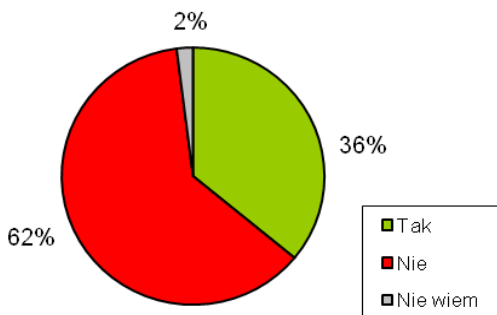
Pyt.27:"Czy w Państwa organizacji istnieją opisy stanowisk pracowniczych?"

Pyt.28:"Czy pracownicy w Państwa organizacji posiadają zakresy obowiązków pracowniczych?"

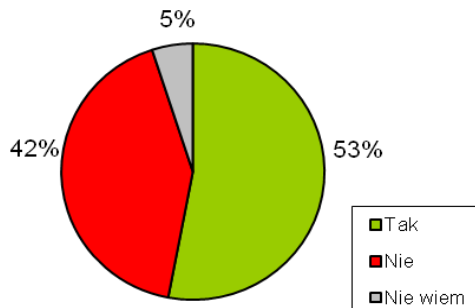
Pyt.29:"Z czego finansowane jest zatrudnienie pracowników w Państwa organizacji?"

Podstawa: organizacje zatrudniające płatnych pracowników, n=113

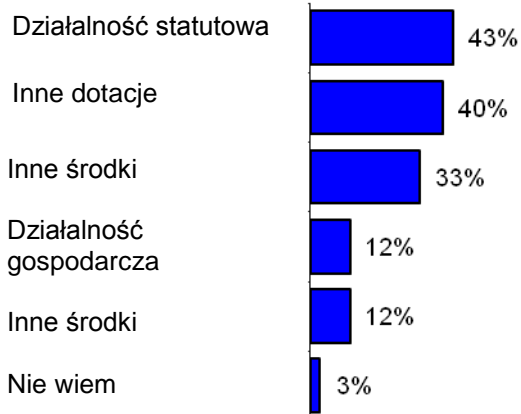
ŚCIEŻKI ROZWOJU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW



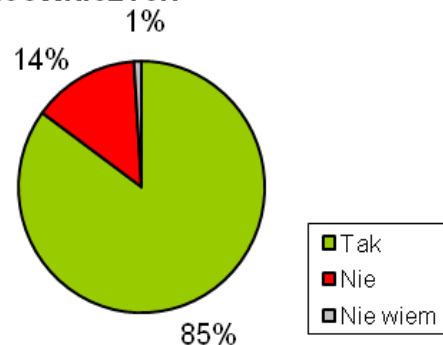
OPISY STANOWISK PRACOWNICZYCH



ŹRÓDŁO FINANSOWANIA PRACOWNIKÓW



ZAKRES OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH



NOWI PRACOWNICY

ZATRUDNIANIE NOWYCH PRACOWNIKÓW

Większość ogółu badanych organizacji (59%) nie planuje zatrudnienia nowych płatnych pracowników.

Spośród 35% organizacji, które zamierzają zatrudnić nowych pracowników, 32% to organizacje o budżecie powyżej 50tys.zł. Większość stowarzyszeń (62%) i tylko około połowa fundacji nie planuje zatrudniania nowych pracowników (45%) (por.tab.30).

Z badań wynika również, że organizacje zatrudniające aktualnie płatnych pracowników częściej deklarują chęć zatrudnienia nowych pracowników niż organizacje nie zatrudniające aktualnie płatnych pracowników (por. tab. poniżej).

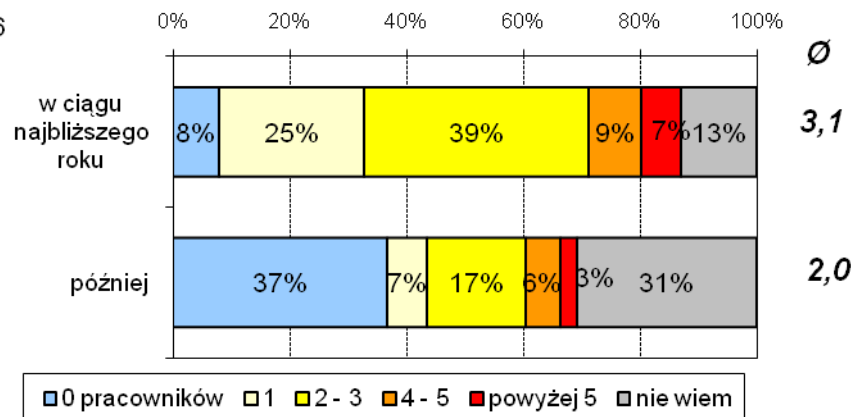
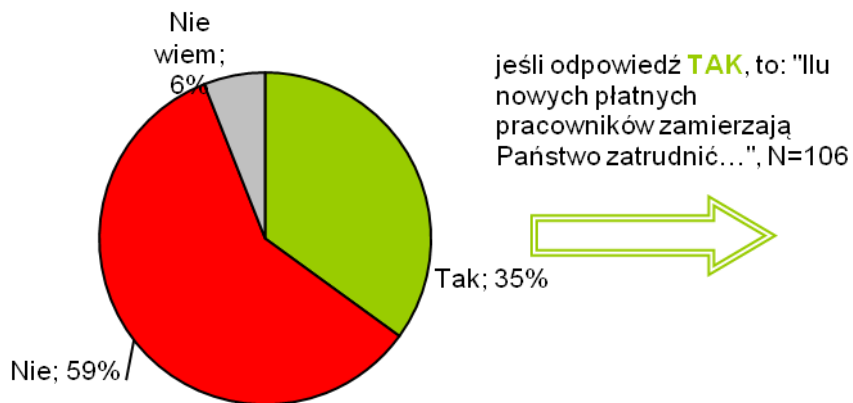
	Planujące zatrudnienie nowych pracowników, n=106	Nie planujące zatrudnienia nowych pracowników, n=176	Nie wiem
Zatrudniające płatnych pracowników, n=113	45%	47%	8%
Nie zatrudniające płatnych pracowników, n=187	29%	66%	5%

Zdecydowana większość organizacji (80%) planujących nowe zatrudnienie zamierza zatrudnić pracowników w ciągu najbliższego roku, a jedna trzecia organizacji później niż w najbliższym roku. Największy odsetek organizacji (64%) planuje zatrudnić w najbliższym roku od 1 do 3 nowych pracowników.

Główne bariery w zatrudnianiu nowych pracowników to zidentyfikowane wcześniej kwestie finansowe (48%) lub brak potrzeby (48%).

Pyt.30:"Czy zamierzają Państwo zatrudnić nowych płatnych pracowników? Proszę wziąć pod uwagę różne formy zatrudnienia: umowa o pracę, o dzieło, zlecenie."

Podstawa: wszyscy, n=300





STANOWISKA ORAZ UMIEJĘTNOŚCI NOWYCH PRACOWNIKÓW

Organizacje planujące zatrudnienia nowych pracowników (n=106) zamierzają zatrudnić głównie specjalistów (44%) w tym psychologów, wykładowców, trenerów, doradców itp., a także koordynatorów projektów (27%), sekretarki (25%) oraz księgowych (20%).

Oczekiwane umiejętności lub kwalifikacje nowych pracowników można pogrupować następująco:

Umiejętności personalne

- **Komunikatywność** (44%)
- **Samodzielność** (29%)
- **Umiejętność pracy w grupie** (29%)
- Odporność na stres (20%)
- Zdolności przywódcze (13%)
- Kreatywność (5%)
- Aktywność/ zaangażowanie (5%)
- Asertywność (2%)
- Odpowiedzialność/ rzetelność (2%)
- Inteligencja (2%)

Wiedza i doświadczenie

- Komputerowe
 - ✓ **Obsługa komputera** (36%)
 - ✓ Umiejętności informatyczne (11%)
- **Znajomość języka** (31%), w tym głównie angielskiego (82%) lub niemieckiego (52%)
- Umiejętność pisania projektów/ wniosków (20%)
- Obsługa biurowa (19%)
- Znajomość prawa (16%)
- Zarządzanie wnioskami (14%)
- Specjalizacja (6%) i doświadczenie w branży (5%)
- Znajomość księgowości (3%)
- Prawo jazdy (2%)
- Umiejętności plastyczne (2%)

Umiejętności pracy z ludźmi

- Umiejętność pracy z osobami niepełnosprawnymi (6%)
- Umiejętność pracy z dziećmi (3%)
- Umiejętność terapeutyczne do prowadzenia grupy (2%)
- Otwartość na ludzi (2%)

Oczekiwane przez organizacje umiejętności i wiedza młodych osób przypomina typowe oczekiwania firm. Można zatem wnioskować, że organizacje pozarządowe starają upodobnić się do działalności biznesowej w profesjonalnym wykonywaniu zadań, nie zapominając o społecznym charakterze i misji trzeciego sektora.

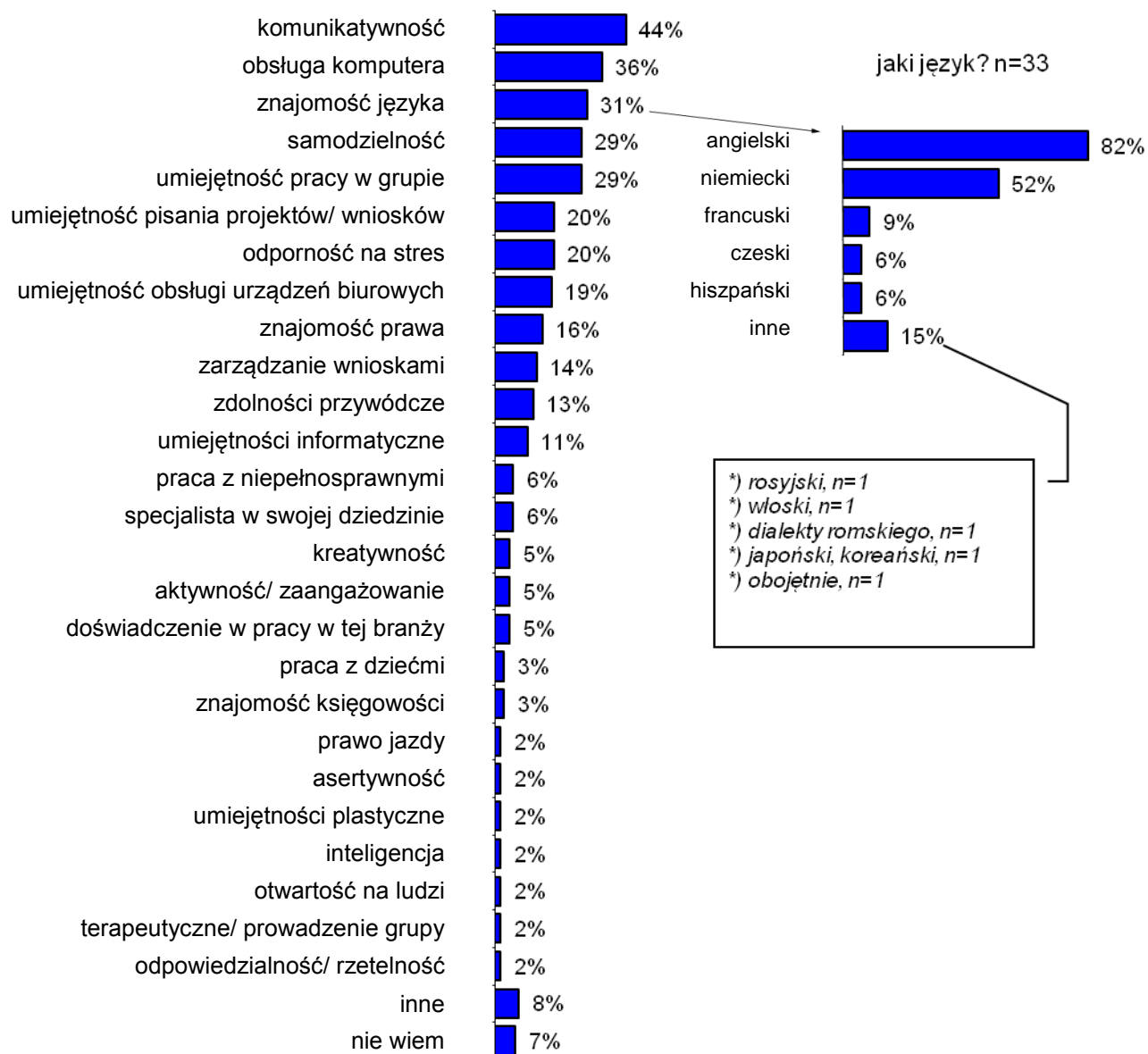
Pyt.33:"Na jakie stanowiska zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników?"

Podstawa: organizacje zamierzające zatrudnić pracowników, n=106



Pyt.36:"Jakie szczególne umiejętności, kwalifikacje powinny posiadać osoby, które zatrudniliby Państwo

w swojej organizacji?" – spontanicznie. Podstawa: organizacje zamierzające zatrudnić pracowników, n=106



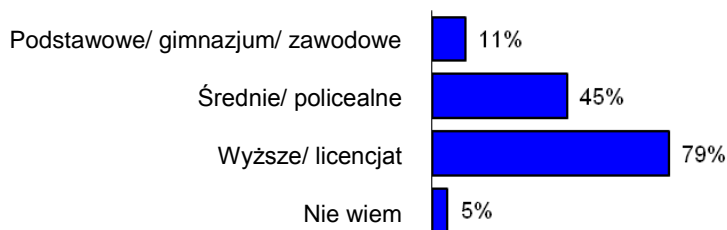
WYKSZTAŁCENIE NOWYCH PRACOWNIKÓW

Organizacje planujące zatrudnienie nowych pracowników (n=106) oczekują głównie kandydatów z wykształceniem wyższym (79%) oraz średnim (45%), a tylko 11% oczekuje współpracy z pracownikami z wykształceniem podstawowym/ zawodowym.

Najbardziej oczekiwany kierunek wykształcenia to ekonomia (36%), pedagogiczny lub psychologiczny (30%), a także kierunek społeczny np. socjologia (19%) i administracja lub prawo (16%). Co dziesiąta organizacja oczekuje pracowników z wykształceniem informatycznym (12%) lub humanistycznym (9%).

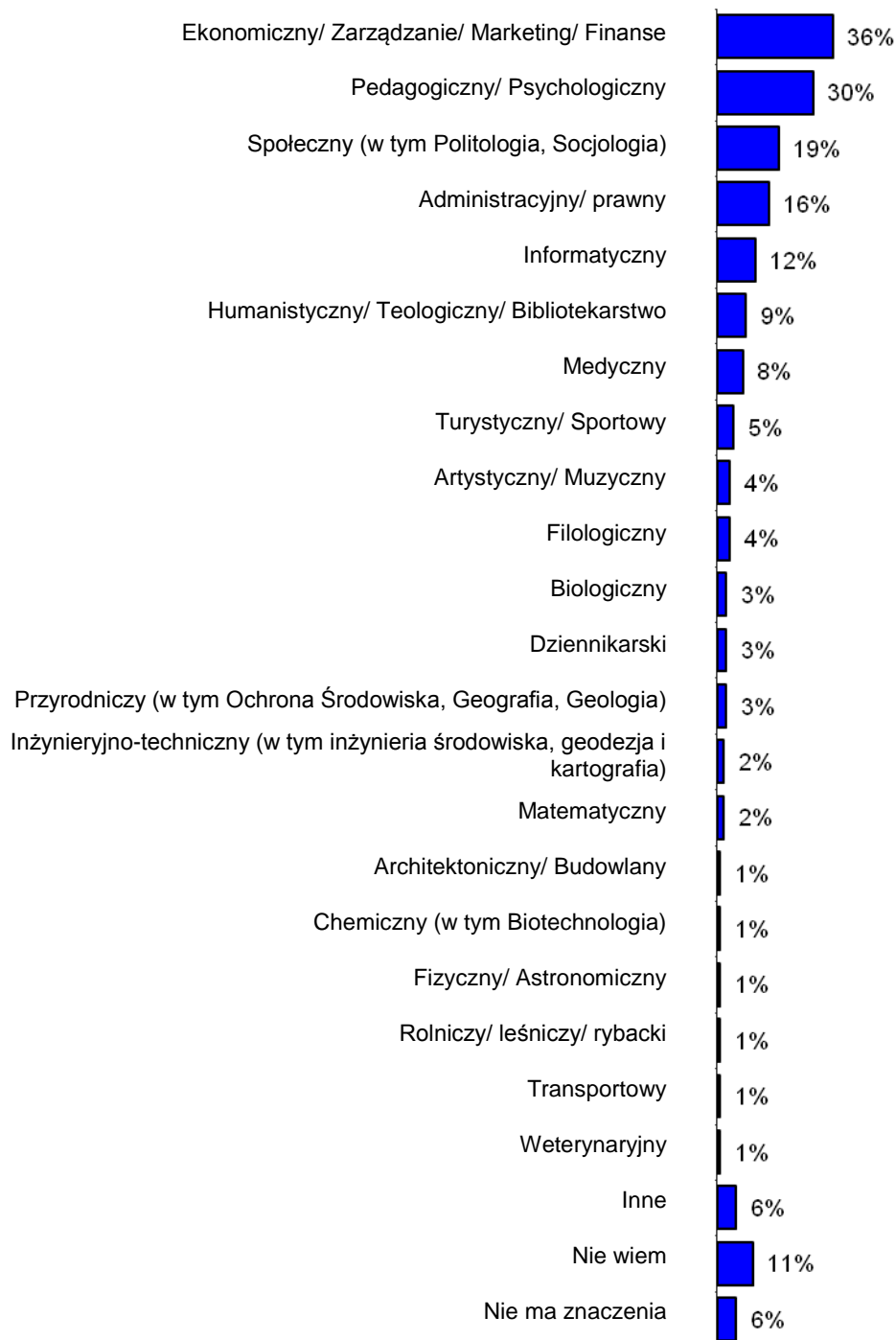
Pyt.34: "Jaki poziom wykształcenia powinni mieć nowi pracownicy w Państwa organizacji?"

Podstawa: organizacje zamierzające zatrudnić pracowników, n=106



Pyt.35:"Jaki kierunek wykształcenia powinni mieć nowi pracownicy w Państwa organizacji?" - spontanicznie

Podstawa: organizacje zamierzające zatrudnić pracowników, n=106



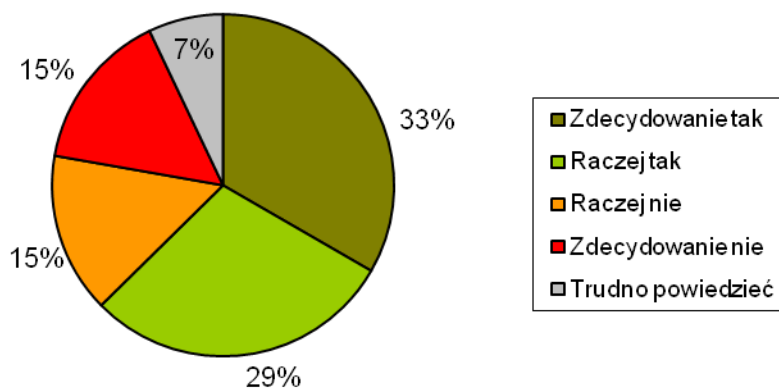
ZATRUDNIANIE ABSOLWENTÓW BEZ DOŚWIADCZENIA

Większość organizacji (62%) zatrudniających płatnych pracowników i/lub zamierzających zatrudnić takich pracowników (n=168) bierze pod uwagę możliwość zatrudnienia w swojej organizacji absolwentów bez doświadczenia zawodowego.

Fundacje chętniej zatrudnią absolwentów bez doświadczenia (72% odpowiedzi zdecydowanie i raczej tak) niż stowarzyszenia (58%) (por.tab.37). Podobnie organizacje, które nie zatrudniają aktualnie pracowników chętniej zatrudnią absolwentów bez doświadczenia (71% odpowiedzi zdecydowanie i raczej tak) niż te organizacje, które aktualnie zatrudniają płatnych pracowników (58%) (por.tab.37).

Pyt.37:"Czy biorą Państwo pod uwagę możliwość zatrudniania w swojej organizacji absolwentów bez doświadczenia zawodowego?"

Podstawa: organizacje, które zatrudniają płatnych pracowników i/ lub które zamierzają zatrudnić takich pracowników, n=168



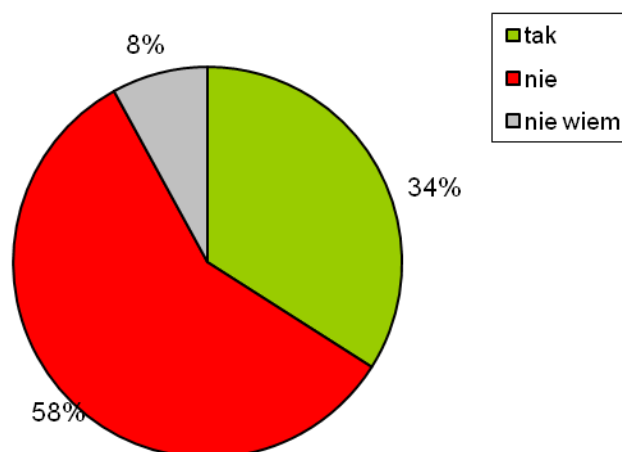
ZATRUDNIANIE STUDENTÓW NA PRAKTYKI

Większość badanych organizacji (58%) nie planuje przyjmować studentów na praktyki w najbliższych 12 miesiącach. Organizacje planujące przyjąć studentów na praktyki (34%, n=101) to raczej fundacje (51% planuje współpracę ze studentami) niż stowarzyszenia (30%). Im większa liczba pracowników, tym większa chęć przyjęcia studentów na praktyki (pot.tab.41).

Organizacje planujące współpracę ze studentami (n=101) oczekują głównie studentów z kierunków pedagogicznych lub psychologicznych (37%), społecznych (22%) oraz ekonomicznych (17%).

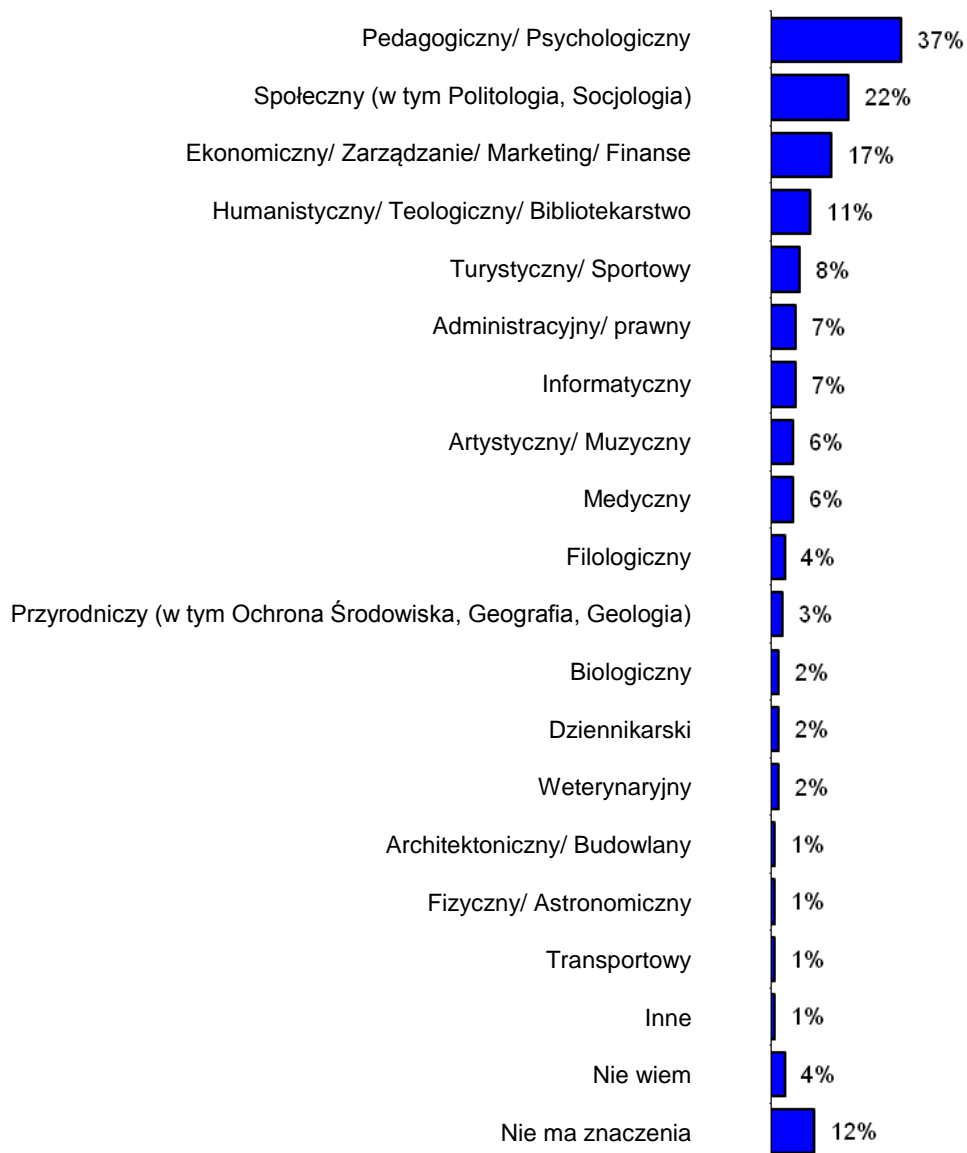
Pyt.41: "Czy zamierzają Państwo w najbliższych 12 miesiącach przyjąć studentów na praktyki studenckie?"

Podstawa: wszyscy, n=300



Pyt.42: "Studentów jakich kierunków najchętniej przyjmują Państwo na praktyki studenckie?" - spontanicznie

Podstawa: organizacje przyjmujące praktykantów, n=121



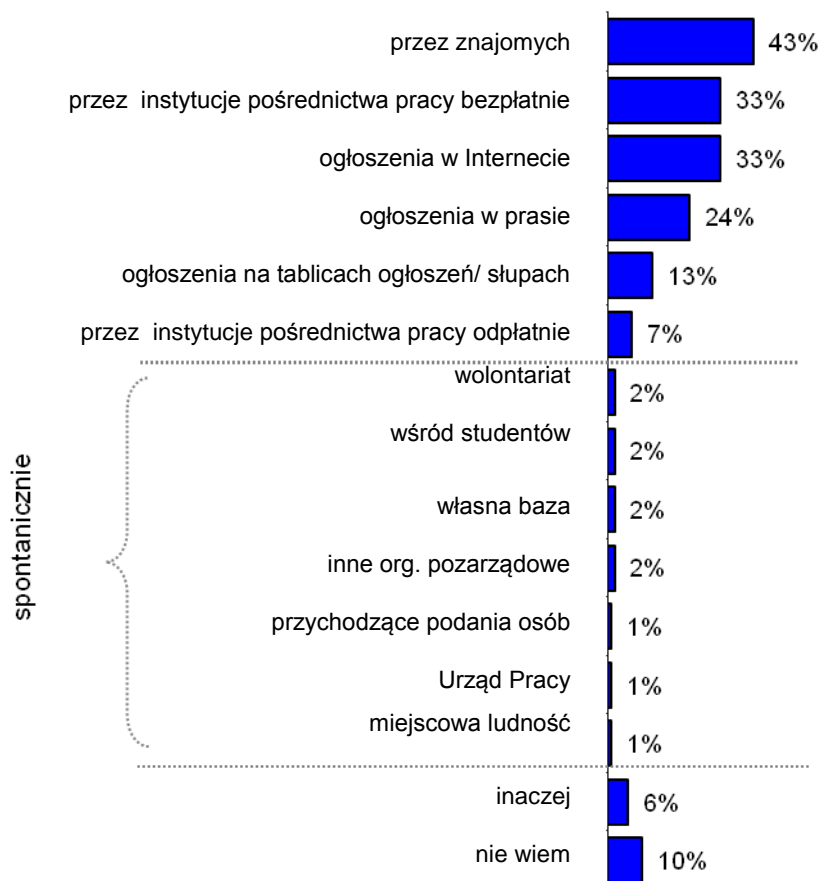
SPOSOBY POSZUKIWANIA NOWYCH PRACOWNIKÓW

Organizacje, które zatrudniają i/lub planują zatrudnić płatnych pracowników (n=168) zamierzają poszukiwać nowych pracowników głównie pytając znajomych (43%), korzystając z bezpłatnych instytucji pośrednictwa pracy lub ogłoszeń w Internecie (po 33%), a także umieszczając ogłoszenia w prasie (24%). Bezpłatne instytucje pośrednictwa pracy (33%) są zdecydowanie bardziej popularne niż płatne instytucje pośrednictwa pracy (7%).

Spontanicznie wymieniane źródła poszukiwania nowych pracowników to m.in. poszukiwanie ich wśród wolontariuszy, studentów, własnej bazy lub wśród innych organizacji pozarządowych (po 2%).

Pyt.38: "W jaki sposób poszukują lub zamierzają Państwo poszukiwać nowych pracowników?"

Podstawa: organizacje, które zatrudniają płatnych pracowników i/ lub które zamierzają zatrudnić takich pracowników, n=168



UBIEGANIE SIĘ O ŚRODKI UNIJNE LUB INNE ŚRODKI UMOŻLIWIAJĄCE ZATRUDNIENIE PŁATNYCH PRACOWNIKÓW

Prawie połowa organizacji (49%) zamierza ubiegać się w ciągu najbliższych 12 miesięcy o środki umożliwiające zatrudnienie płatnych pracowników, a większość organizacji (67%) zatrudniających lub zamierzających zatrudnić płatnych pracowników (n=168) planuje ubiegać się o te środki.

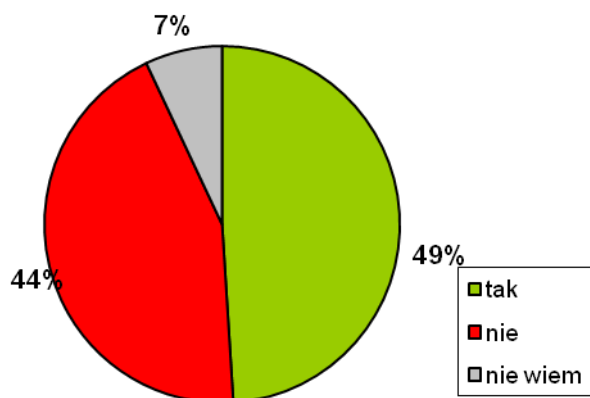
Biorąc pod uwagę ogół organizacji można zauważyć, że ubieganie się o dotacje jest bardziej popularne wśród fundacji (56% deklaruje ubieganie się o środki w najbliższym roku) niż stowarzyszeń (47%). Obserwowana jest również zależność, że wraz ze wzrostem budżetu organizacji częściej deklaruje ona korzystanie z dotacji (por.tab.43). Można zatem wnioskować, że posiadanie zasobów finansowych działa mobilizująco, ponieważ pozwala na zapewnienie wymaganego wkładu własnego przy ubieganiu się o dofinansowanie.

Obserwowane jest również, że im młodsza organizacja tym chętniej deklaruje ubieganie się o środki unijne (por.tab.43). Można z tego wnioskować, że organizacje młodsze wykazują lepsze przygotowanie i wiedzę potrzebną do pozyskiwania funduszy unijnych, mogą również mieć bardziej nowoczesny sposób działania i lepszą świadomość korzyści związanych z dotacjami.

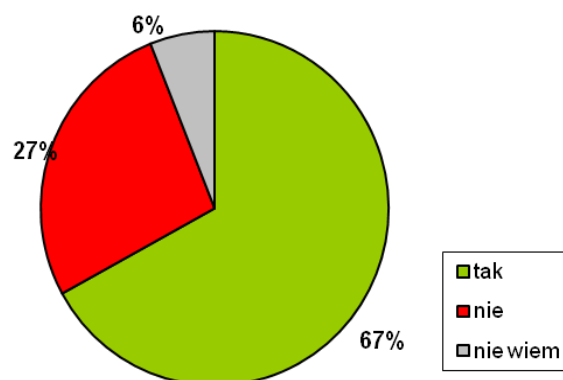
Pyt.43:"Czy zamierzają Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy ubiegać się o środki unijne lub inne środki, które umożliwią Państwu zatrudnienie płatnych pracowników?"

ZAMIAR UBIEGANIA SIĘ O ŚRODKI UNIJNE

ogół organizacji, n=300



zatrudniający/zamierzający zatrudnić pracowników, n=168



PROBLEMY ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM PŁATNYCH PRACOWNIKÓW W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

Po raz kolejny potwierdza się, że główną barierą w zatrudnianiu płatnych pracowników są **kwestie finansowe** w tym:

- problemy finansowe organizacji (48%) takie, jak: brak środków finansowych, brak stabilności/ płynności finansowej
- wysokie koszty zatrudniania pracowników (7%), w tym duże składki ZUS, wysokie opodatkowanie wynagrodzeń
- problemy z dotacjami (5%) w tym:
 - problemy z pozyskaniem dotacji i informacji na ich temat („Członkowie to osoby starsze, które nie potrafią pisać wniosków o dofinansowanie stąd brak możliwości zdobycia pieniędzy na sfinansowanie płatnych pracowników”, „Brak informacji na temat instytucji dających wskazówki w kwestii pisania wniosków o dotacje”) – w pewnym stopniu informacja ta potwierdza wcześniejsze przypuszczenia o mniejszych umiejętnościach pozyskania dotacji przez starsze organizacje
 - nieregularność/ sezonowość dotacji („Brakuje umów na długoletnie dofinansowania - chodzi o dotacje, co sprawia, że nigdy nie wiadomo, ile pieniędzy stowarzyszenie otrzyma, więc też nie wiadomo czy jest w ogóle możliwe zatrudnienie pracowników.” „Nigdy nie można być pewnym dotacji, tego, czy będą fundusze na opłacanie pracowników”)
- problemy lokalowe (2%).

Obawy związane z **brakiem doświadczenia lub wiedzy**

- biurokracja/ formalności (6%)
- brak doświadczenia w zatrudnianiu (3%) np. trudności w sporządzeniu umowy, brak osoby do załatwienia spraw pracowniczych
- brak wsparcia np. ze strony rządu, miasta, urzędu pracy (2%)
- trudności w interpretacji przepisów prawno-skarbowych (1%).

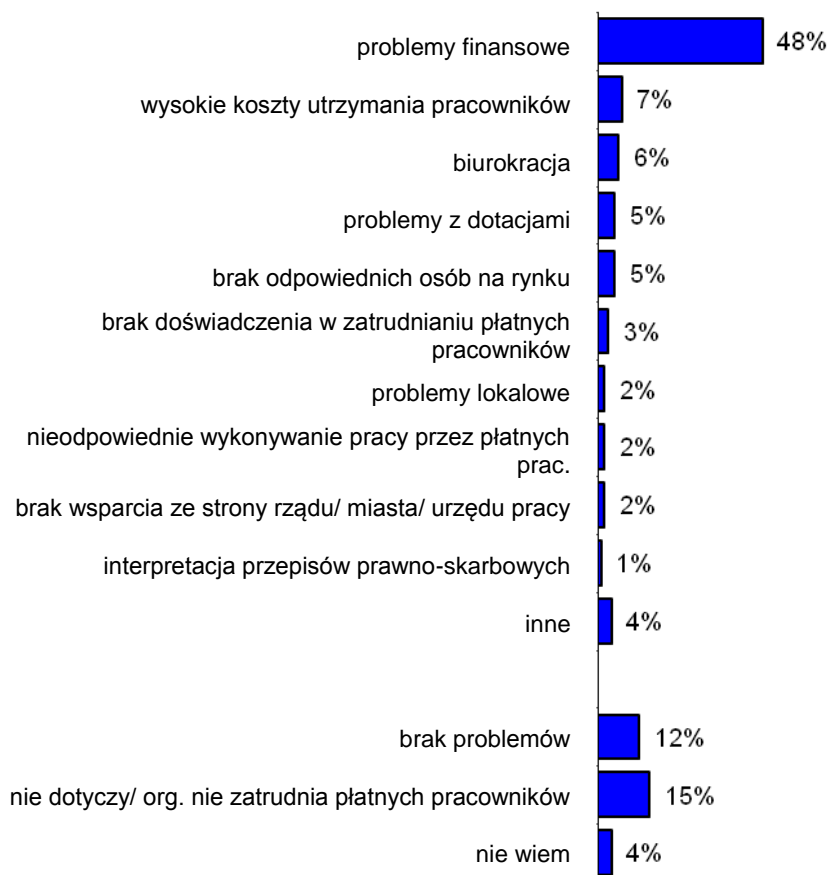
Zaledwie 5% organizacji ma problemy ze znalezieniem odpowiednich osób na rynku w tym osób dobrze zorganizowanych, młodych, doświadczonych, znających specyfikę organizacji, wykwalifikowanych, a 2% organizacji widzi problemy wynikające z nieodpowiedniego wykonywania pracy przez płatnych pracowników, w tym niskiej efektywności, a także braku odpowiednich predyspozycji do pracy w organizacji pozarządowej i pędu młodych osób ku karierze („Specyfika działalności, duży stres pracowników ze względu na kontakt z rodzicami chorych dzieci, pracownicy narzekają na brak możliwości rozwoju, preferują duże koncerty gdzie jest możliwość szybkiego awansu”).

12% organizacji nie widzi żadnych problemów związanych z zatrudnianiem płatnych pracowników.

PROBLEMY ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM PŁATNYCH PRACOWNIKÓW

Pyt.44:"Na koniec proszę ogólnie powiedzieć, jakie dostrzegacie Państwo problemy związane z zatrudnianiem płatnych pracowników w organizacji?"

Podstawa: wszyscy, n=300



PODSUMOWANIE

Dla lepszego zobrazowania organizacji pozarządowych jako rynku pracy przedstawiono poniżej podsumowującą i uproszczoną ich charakterystykę.

Typowa organizacja pozarządowa Dolnego Śląska – stowarzyszenie, organizacja nie posiadająca statusu Organizacji Pożytku Publicznego, zlokalizowana poza Wrocławiem, zarejestrowana po 2000 roku, posiadająca budżet w granicach 1001-10000 zł, wynajmująca lokal pod siedzibę, nie prowadząca działalności gospodarczej.

Typowa fundacja Dolnego Śląska – posiada siedzibę we Wrocławiu, posiada status OPP, budżet powyżej 10000 zł chętnie współpracuje z wolontariuszami i studentami.

Typowe stowarzyszenie Dolnego Śląska - posiada siedzibę poza Wrocławiem, nie posiada statusu OPP, budżet powyżej 1000 zł.

Zasoby ludzkie w typowej organizacji pozarządowej Dolnego Śląska - organizacja posiada członków, współpracuje z wolontariuszami, nie współpracuje ze studentami, nie zatrudnia płatnych pracowników. Sprawami kadrowo-płacowymi w organizacji zajmuje się księgowa. Organizacja nie posiada ścieżek rozwoju zawodowego pracowników, ale posiada opisy stanowisk pracy oraz zakres obowiązków pracowniczych. Finansowana jest głównie z działalności statutowej lub dotacji i innych środków.

Typowy płatny pracownik organizacji to kobieta, w wieku 26-55 lat, z wykształceniem wyższym, zatrudniona na umowę o pracę, zlecenie lub o dzieło, zarabiająca 1001-2000 zł brutto, zatrudniona na stanowisku księgowej. Praca w organizacji jest dla niej głównym miejscem pracy. Posiada staż pracy powyżej 8 lat.

NOWI PRACOWNICY ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Około 2/3 organizacji nie zamierza zatrudniać nowych pracowników, a około 1/3 planuje zatrudnianie nowych pracowników. Organizacje zamierzające zatrudnić nowych pracowników planują zatrudnić średnio 3,1 osoby w ciągu najbliższego roku oraz dwie osoby w późniejszym okresie. Planowanie zatrudnienia nowych osób występuje częściej w przypadku fundacji niż stowarzyszeń, a tym samym częściej w przypadku organizacji o wyższym budżecie.

Idealny nowy pracownik organizacji pozarządowej Dolnego Śląska

- specjalista
- wykształcenie wyższe
- kierunek wykształcenia: ekonomiczny/ pedagogiczny/ psychologiczny
- umiejętności personalne: komunikatywny, samodzielny, potrafi pracować w grupie
- wiedza: obsługa komputera, znajomość języków (głównie angielski)
- podejście biznesowe w realizacji zadań + umiejętności społeczne w pracy z ludźmi.

Bariery/ problemy organizacji pozarządowych Dolnego Śląska w zatrudnianiu płatnych pracowników to głównie problemy finansowe, w tym brak środków finansowych, wysokie koszty zatrudniania

pracowników, problemy w pozyskaniu dotacji, brak wiedzy i doświadczenia w zatrudnianiu płatnych pracowników. Z tego też względu organizacje poszukują osób, które pomogą w pozyskiwaniu dotacji (co piąta organizacja chce zatrudnić osobę, które ma wiedzę na temat pisania projektów). Organizacje oczekują ponadto osób z podejściem i wiedzą biznesową do wykonywania zadań oraz predyspozycjami do pracy o charakterze społecznym.

Z uwagi na reprezentatywność badania dane dotyczące próby badanych organizacji pozarządowych z Dolnego Śląska można ekstrapolować na całą populację organizacji pozarządowych z tego regionu.

Biorąc pod uwagę dane dotyczące planowanego zatrudnienia pracowników w organizacjach pozarządowych można zatem wnioskować, że w ramach n=2343 organizacji Dolnego Śląska (liczba organizacji z bazy Stowarzyszenia Klon/Jawor, Stowarzyszenie Tratwa):

ok.800 planuje zatrudnić nowych pracowników w tym:

- ok. 650 przynajmniej jedną osobę w przeciągu najbliższego roku
- ok. 270 przynajmniej jedną osobę później.

Aktualnie ok. 890 organizacji pozarządowych zatrudnia ok. 7300 płatnych pracowników, w tym w większości osoby dla, których praca w organizacji jest głównym miejscem pracy.

Biorąc ponadto pod uwagę, że organizacje planują zatrudnić średnio 3 nowych pracowników w najbliższym roku, a 2 w okresie późniejszym, można wnioskować, że organizacje Dolnego Śląska planują zatrudnić:

- w najbliższym roku – ok. 2000 osób
- później – ok. 500 osób.

Liczba zatrudnionych pracowników będzie przede wszystkim zależała od sytuacji finansowej organizacji w tym możliwości pozyskania dotacji.