

OPRACOWANIE TEMATU: „Rola III sektora w rozwoju kraju”

OPRACOWANIE PRZYGOTOWANE PRZEZ CZŁONKÓW REGIONALNEGO PANELU EKSPERTÓW W WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIM (W OPRACOWANIU WYKORZYSTANO RÓWNIEŻ MATERIAŁ WYPRACOWANY PRZEZ UCZESTNIKÓW WARSZTATÓW, PROWADZONYCH W RAMACH FORUM INICJATYW POZARZĄDOWYCH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO ZORGANIZOWANEGO 27-28 CZERWCA 2014 R. W KOŁOBRZEGU)

I. CZYM JEST/CZYM POWINIEN BYĆ III SEKTOR?

1. Obszar LUDZIE W ORGANIZACJACH

JAK JEST?

- Przez organizacje pozarządowe (OP) przewija się bardzo wielu mieszkańców: jako odbiorcy działań, jako wolontariusze, jako członkowie czy wreszcie jako pracownicy. Wśród nich jest dużo młodych ludzi „zarażonych społecznym ADHD” czyli takich, którzy już wcześniej angażowali się w działania społeczne i obywatelskie: samorząd uczniowski, klub wolontariatu, klub europejski, itp.
- OP tworzą ludzie w odpowiedzi na własne potrzeby, w celu rozwiązywania problemów, z którym ich zdaniem nie radzi sobie Państwo (rząd czy samorząd).
- W III sektorze działają ludzie pełni pasji, idei, chcących zmieniać rzeczywistość wokół siebie; zazwyczaj angażujących się wolontarystycznie w działania OP.
- Często ludzie tworzą coraz to nowe organizacje zamiast sprawdzić czy w ich okolicy albo w obszarze, w którym chcą działać nie ma już działających OP. Co powoduje, że zamiast wzmacniać już istniejące podmioty i struktury, tworzy się coraz to nowe.
- Wiele organizacji powstaje w wyniku podziału/sporów w już istniejących podmiotach. Suma działania takich organizacji, które już od początku swojego istnienia nie mają gotowości do współpracy nie powoduje synergii. Często zamiast wyniku 1+1=3 mamy efekt 1+1=1,5.
- W OP jako wolontariusze angażują się przede wszystkim ludzie młodzi; wiele osób w okresie aktywności zawodowej wskazuje, że nie ma czasu na zaangażowanie społeczne; z kolei seniorzy bardziej są zainteresowani korzystaniem z oferty OP niż aktywnym działaniem na ich rzecz.
- OP są często instytucjami „jednego człowieka” – ich działanie wynika z aktywności pojedynczych liderów. Liderzy nie potrafią motywować członków do działania albo działają w środowiskach, które nie dają takich możliwości.
- Niewiele organizacji ma wypracowane procedury zapraszania do aktywności nowych, aktywnych osób. Organizacje tworzą hermetyczne środowiska, stąd trudność w pozyskiwaniu nowych kadr, w III sektorze brakuje pokolenia środka (obecni są studenci lub emeryci, renciści). III sektor nie generuje miejsc pracy, dlatego też boryka się z problemami kadrowymi; nie jest też atrakcyjnym miejscem pracy dla ludzi w okresie ich aktywności zawodowej.
- Liderzy III sektora, ludzie najbardziej rozpoznawalni to Ci sami ludzie od 25 lat.
- Wynagrodzenia większości osób zatrudnionych w III sektorze są finansowane ze środków publicznych.
- Część ludzi w III sektorze wnosi do gmin nowe pomysły, poszukuje ciekawych rozwiązań, wywołuje dyskusje lokalne (często są zaczynem zmian). Inna grupa bywa „hamulcowymi” zmian i jest zainteresowana utrzymaniem status quo.
- III sektor rzadko weryfikuje jakość pracy swoich pracowników – często o zatrudnieniu decydują względy inne niż dotychczasowe doświadczenie zawodowe; rzadko dokonuje się ewaluacji pracy, stosuje się system ocen pracowniczych itp. Bardzo duże zróżnicowanie pod względem kadry: od profesjonalistów do społeczników-amatorów (z niskim poziomem wiedzy o funkcjonowaniu OP).

JAK POWINNO BYĆ?

- Sektor, w który mieszkańcy angażują się społecznie jako wolontariusze, członkowie w realizację inicjatyw, które pozwalają im na realizację własnych potrzeb.
- Sieć regularnie kontaktujących się ze sobą ludzi, którzy mają świadomość udziału we wspólnej misji na rzecz podnoszenia jakości życia poszczególnych ludzi i społeczeństwa jako całości.
- Istota funkcjonowania III sektora – dwie przeciwstawne opcje: działający w oparciu przede wszystkim o społeczną pracę mieszkańców, zatrudniający pracowników tylko, gdy jest to rzeczywiście niezbędne (w ostateczności) albo, gdy zatrudnienie jest efektem prowadzenia działalności gospodarczej lub odpłatnej działalności pożytku publicznego; druga opcja to III sektor jako miejsce pracy dla pracowników – profesjonalistów „z duszą społeczną”, którzy mogą budować stabilność organizacyjną i finansową OP.
- III sektor jako miejsce, w którym spotykają się i działają przedstawiciele kilku pokoleń; angażujący i wykorzystujący potencjał osób w wieku 60+.

2. Obszar FINANSE ORGANIZACJI

JAK JEST?

- Jest dużo małych OP, które prowadzą wiele działań przede wszystkim w oparciu o pracę społeczną, wolontariat; działają bez zewnętrznego finansowania.
- Najpopularniejszym sposobem ubiegania się o środki (jeśli już do tego dochodzi) jest przygotowywanie wniosków w konkursach dotacyjnych na poziomie samorządów lokalnych; często jest to połączone z postawą roszczeniową i mylnym przekonaniem o konieczności finansowania działań OP przez samorząd (statystycznie najczęściej spotykane w obszarze sportu).
- Bardzo mało OP stworzyło mechanizmy współpracy finansowej z biznesem i społecznością lokalną.
- Zdecydowana większość organizacji jest niestabilna finansowo, nie ma własnych środków finansowych (w tym „kapitału żelaznego”), które pozwoliłyby choćby na regularne pokrywanie kosztów administracyjnych w przypadku, gdy nie uda się pozyskać środków w ramach projektów.
- Fundacje są często zakładane bez prawdziwego „funduszu założycielskiego”, fundatorami są często osoby, które same chcą potem prowadzić działalność i pozyskiwać środki – fundusz założycielski wynosi zwykle 1000 zł.
- Część OP, w pogodni za środkami finansowymi realizuje nie zawsze potrzebne działania, uwzględniając przede wszystkim potrzeby grantodawców a nie odbiorców swoich usług.

JAK POWINNO BYĆ?

- OP działają przede wszystkim w oparciu o społeczną pracę członków i społeczną aktywność po pracy i mają dzięki temu bardzo ograniczone koszty administracyjne. Mogą korzystać w swojej działalności z dzielonych przestrzeni udostępnianych im nieodpłatnie – świetlic wiejskich, domów kultury, urzędów gmin, sal gimnastycznych, infrastruktury sportowej, miejsc w specjalnie tworzonych centrach wspierania organizacji pozarządowych, centrach lokalnej aktywności.
- Organizacje zatrudniające pracowników mają zdwersyfikowane źródła pozyskiwania środków, w tym środki od odbiorców działań i lokalnego biznesu.
- Do założenia fundacji potrzebny jest wysoki fundusz założycielski (na poziomie co najmniej 50.000-100.000 zł.). Jeśli takiego kapitału brakuje należy opierać się na społecznej pracy członków i zakładać stowarzyszenie.
- Organizacje realizują dużą część budżetów JST w formie partycypacyjnej; współpracują z lokalnym biznesem i społecznością w zakresie finansowania ich działalności.
- Najważniejszym uzasadnieniem dla działań OP są potrzeby i oczekiwania odbiorców a nie grantodawców.

3. Obszar WIZERUNEK ORGANIZACJI I SEKTORA

JAK JEST?

- Pomimo dużej liczby zarejestrowanych OP nie wiadomo, ile z nich działa naprawdę. Nie ma mechanizmów, które weryfikowałyby rzeczywistą liczbę aktywnie działających podmiotów III sektora.
- Zrzesza ludzi, którzy prowadzą ogólnikowe dyskusje, często bez konkretów.
- Bywa postrzegany jako sektor ludzi oderwanych od realiów i rzeczywistości dnia codziennego, z którymi trudno współpracować, gdy trzeba przejść od idei do konkretnych, operacyjnych działań.
- Działania podejmowane przez OP rzadko są kontynuowane, gdy kończy się dany projekt; organizacje rzadko czerpią nawzajem ze swojego dorobku, rzadko też dzielą się swoimi doświadczeniami z innymi OP, w efekcie wiele organizacji powtarza te same błędy.
- Duża część OP uważa, że nie trzeba się chwalić, promować, że samo działanie w ramach III sektora jest już szczytne i chwalebne. To powoduje brak poszukiwania i wydawania pieniędzy na promocję i PR, które z jednej strony są kosztowne, a z drugiej – nie przynoszą żadnych bezpośrednich korzyści podopiecznym organizacji. W konsekwencji OP mają mało ciekawych stron WWW, mało profesjonalnych materiałów promocyjnych i niską rozpoznawalność w społeczeństwie i wśród biznesu.
- Wizerunek III sektora zaczynają psuć przedsiębiorstwa działające w formie prawnej organizacji pozarządowych.
- Bardzo trudno odróżnić i wyróżnić organizacje działające czysto społecznie – sektor obywatelski od organizacji działających zarobkowo (podmioty ekonomii społecznej i przedsiębiorstwa społeczne). Brak rozróżnienia przynosi wiele szkody poszczególnym grupom organizacji: pierwsze posądzone są o działanie tylko dla zysku; od drugich oczekuje się pracy wolontarystycznej lub świadczenia usług za darmo lub po bardzo niskich kosztach.
- Organizacje korporacyjne psują wizerunek ideowego i obywatelskiego III sektora.

JAK POWINNO BYĆ?

- III sektor umożliwia twórczą i pożyteczną działalność na rzecz poszczególnych osób lub ogółu społeczeństwa.
- OP są świadectwem prawości i legalności działania; stabilności funkcjonowania.
- Wyraźnie zdefiniowane są różne grupy podmiotów z III sektora.
- Organizacje korporacyjne są wyłączone z III sektora organizacji obywatelskich i pozbawione dostępu do wpływów z „1 %”.
- III sektor jest traktowany jako źródło ciekawych pomysłów, spostrzeżeń, innowacyjnych działań w obszarze spraw publicznych, OP są często zapraszane do zabierania głosu w sprawach publicznych.

4. Obszar WSPÓŁPRACA WEWNĄTRZ SEKTORA

JAK JEST?

- Słabe finansowo OP konkurują ze sobą o środki publiczne. Środki te są coraz bardziej ograniczone i „zmniejszają się”, w związku z coraz większą liczbą organizacji ubiegających się w dostępnych konkursach.
- OP, które tworzą się często w wyniku podziału nie są zainteresowane współpracą, dodatkowo często wynoszą swoje spory poza sektor.
- W wielu miejscowościach istnieją centra wspierania organizacji bądź organizacje wspierające, które w naturalny sposób są inkubatorami/animatorami współpracy wewnątrzsektorowej.
- Są miejscowości czy województwa, w których z sukcesem działają federacje czy rady organizacji pozarządowych. Jest ich jednak mało, a również one same często nie współpracują między sobą.

- W samorządach, gdzie funkcjonują RDPP, OP oddały w ręce samorządów proces wyboru do Rad przedstawicieli ze strony organizacji pozarządowych.

JAK POWINNO BYĆ?

- Organizacje, których jest dużo mniej, ale są dużo silniejsze i bardziej liczne współpracują ze sobą przy okazji działań.
- Istnieją wewnątrzsektorowe porozumienia, federacje, sieci organizacji pozarządowych; współpracują one ze sobą, uzupełniając swoje działania.
- OP mają własne, wewnętrzne procedury wyboru swoich przedstawicieli do ciał typu RDPP.
- Organizacje potrafią budować wspólne stanowiska danego środowiska, wspólnie przeprowadzić diagnozę potrzeb, wyznaczać cele i realizować wspólne działania co umożliwi im partnerską współpracę z administracją publiczną.
- Organizacje, które zaprzestały prowadzenia działalności są prawnie „zmuszane” do likwidacji i wyrejestrowywania się z rejestrów OP.

II. CO MA ZMIENIĆ?

- Poszukać nowych obszarów działania tak aby działalność OP nie wkraczała w obszary działalności państwa jak jest obecnie (przekazywane dotacje).
- Strukturę finansowania swoich działań.
- Nauczyć się prowadzenia organizacji jako biznesu (chodzi o biznes plan jako podstawę działania, budowanie planów finansowych a nie dążenie do osiągnięcia zysku).
- Cały czas ma zmieniać rzeczywistość w swoim najbliższym otoczeniu. Nie tylko mówić o tym i to ogólnikowo, a naprawdę zmieniać.
- Ciągłym zadaniem tego sektora jest dążenie do tego, byśmy żyli w kraju, w którym obowiązuje kultura współdziałania, współpracy a nie kultura wszechobecnego papieru.
- Dążyć do konsolidacji, tworzenia silnych przedstawicielstw na różnych szczeblach samorządu.
- Zachęcać do współpracy ludzi „pozytywnie zakręconych”, wykształconych, gotowych do współpracy i działania na rzecz innych.

III. W JAKI SPOSÓB POWINIEN TO ROBIĆ?

- Budować współpracę z biznesem jako partnerem, którego działania można uzupełniać i/lub wspólnie realizować.
- Budować współpracę z lokalną społecznością jako partnerem uczestnikiem i odbiorcom działań lokalnych OP, społeczność lokalna może być bardzo ważnym elementem finansującym działalność OP.
- Robić „porządki” wewnątrz sektora – aktualizować dane o podmiotach i likwidować wszystkie organizacje, które już dawno nie działają.
- Doprowadzić do tego, by fundację powoływali fundatorzy, którzy rzeczywiście mają środki na fundusz założycielski w wysokości 50.000-100.000 zł.
- Wyłączyć z sektora obywatelskiego organizacje korporacyjne i zakazać im gromadzenia środków z 1 %
- Promować działalność w organizacjach, które wymagają społecznego zaangażowania.

- Zbudować mechanizmy nieodpłatnego korzystania z publicznej infrastruktury przez organizacje pozarządowe oraz promować tworzenie centrów wspierania organizacji pozarządowych.
- Promować łączenie środków na poziomie lokalnym (samorządowych, prywatnych i społecznych).
- Tworzyć porozumienia organizacji pozarządowych; zwłaszcza w ramach danej branży, tak aby OP działające w danym obszarze tematycznym znały się, współpracowały ze sobą i nie dublowały swoich działań.

IV. W OPARCIU O JAKIE WARTOŚCI POWINIEN DZIAŁAĆ?

Najważniejsze jest, aby OP działały w ogóle w oparciu o jakieś wartości i potrafiły je komunikować. OP mają różne cele/wartości, podobnie jak ludzie w nich działający.

Wspólne, uniwersalne wartości dla całego III sektora to: transparentność działania, ambicja, szerokość horyzontów intelektualnych, odwaga, uczciwość, twórcza wyobraźnia, niezależność, wrażliwość, odpowiedzialność, samokontrola, jawność, współodczuwanie.