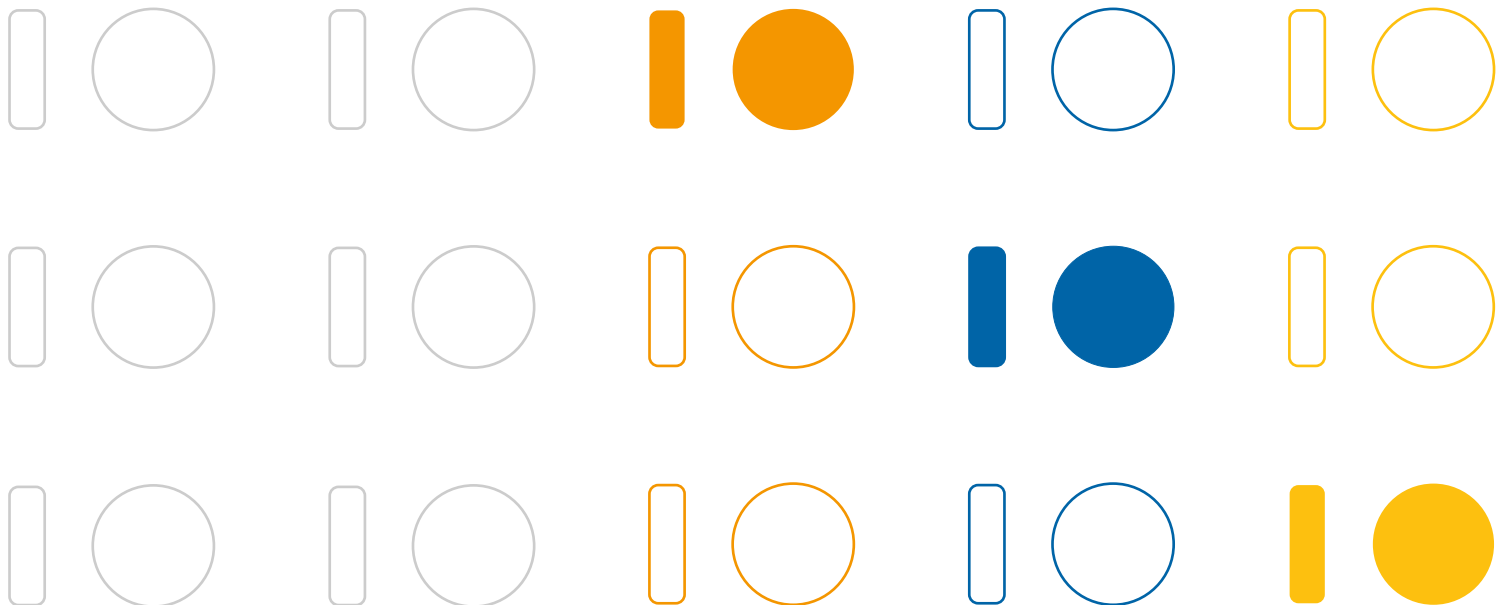




**CENTRUM OBYWATELSKIE
CENTRUM C10**

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

JAK PRACUJE SIĘ W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH?





JAK PRACUJE SIĘ W KRAKOWSKICH ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH?

raport z badania

czerwiec 2023 r.



I. WPROWADZENIE

Badanie w zakresie opinii osób pracujących w sektorze pozarządowym zostało przeprowadzone przez Fundację Instytut Polityk Publicznych w ramach projektu pn. Centrum Obywatelskie Centrum C 10 finansowanego ze środków Miasta Krakowa. Podstawowym celem badania było dokonanie identyfikacji, jakimi miejscami pracy są krakowskie organizacje pozarządowe, a także uzyskanie informacji, które pomogą określić skalę i charakter potrzebnych zmian. Dzięki uzyskanym wynikom Centrum C 10 zyskało także dodatkową możliwość dopasowania swoich działań do potrzeb i oczekiwań pracowników, współpracowników oraz wolontariuszy działających w trzecim sektorze.

Badanie zrealizowano przy wykorzystaniu ankiety, która stanowi jedną z najbardziej wystandaryzowanych technik badawczych stosowanych w naukach społecznych. Oparta jest ona na opracowanym wcześniej ujednoliconym kwestionariuszu, a do jej istotnych zalet należy zaliczyć sposobność zebrania wyników w formie analizy statystycznej oraz rygorystyczny dobór uczestników badania pozwalający zapewnić reprezentatywność wyników. Kwestionariusz zawierał 31 pytań – były to zarówno pytania zamknięte, jak i otwarte. Na wiele z nich można było odpowiedzieć poprzez wybranie jednego z pięciu wariantów odpowiedzi¹.

Kwestionariusz ankiety uwzględniał pytania dotyczące *identyfikacji reprezentowanej organizacji* w następujących obszarach:

- forma prawna organizacji lub inna forma działalności;
- czy organizacja działa na rzecz Krakowa i jego mieszkańców;
- zajmowane stanowisko w organizacji;
- aktualna, przybliżona liczba pracowników i współpracowników organizacji;
- aktualna, przybliżona liczba wolontariuszy organizacji;
- terytorialny zasięg działalności;
- główne obszary działalności;
- główne grupy odbiorców działalności.

¹ W kwestionariuszu ankiety zastosowano przede wszystkim skalę Likerta. Zob. więcej: S. Mika, *Psychologia społeczna*, Warszawa 1981, s. 145-147.

W zasadniczej części kwestionariusza ujęto przede wszystkim *zagadnienia dotyczące opinii respondentów w zakresie pracy w krakowskich organizacjach pozarządowych*, w tym zalet i wad takiej pracy. Zwrócono także szczególną uwagę na zidentyfikowane obszary problematyczne.

Ostatnia część badania dotyczyła cech społeczno-demograficznych respondentów.

W badaniu udział wzięło **66 przedstawicieli krakowskich organizacji**, reprezentujących różnorodne obszary działalności. Uczestnicy i uczestniczki badania zostali poproszeni o wypełnienie anonimowego kwestionariusza ankiety, który został udostępniony w kanałach komunikacyjnych Centrum C 10 jako **formularz online**.

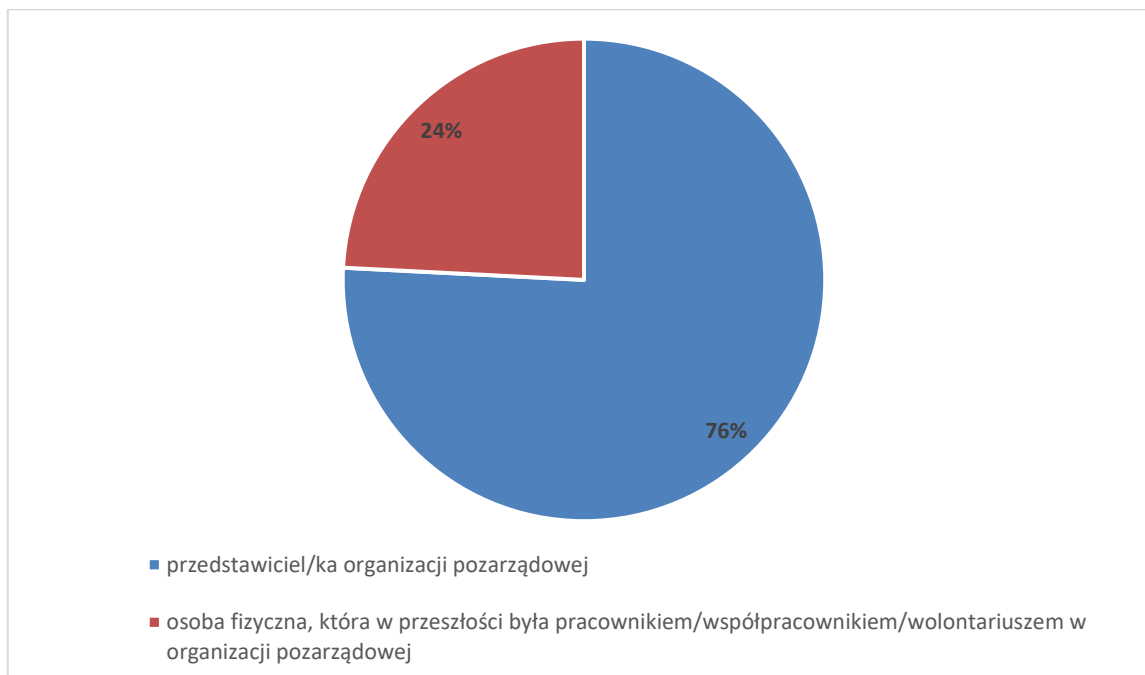
II. ANALIZA WYNIKÓW BADANIA

A. IDENTYFIKACJA REPREZENTOWANYCH ORGANIZACJI

1. Proszę wskazać rodzaj podmiotu:

W badaniu ankietowym udział wzięło 47 przedstawicieli / przedstawicielek organizacji pozarządowych, a także 15 osób fizycznych, które w przeszłości pracowały w takich organizacjach. W tym przypadku wzięto pod uwagę zarówno pracę etatową, jak i współpracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, jak i wolontariat. Szczegółowe wyniki zilustrowano poniżej:

Wykres 1. Rodzaj reprezentowanego podmiotu

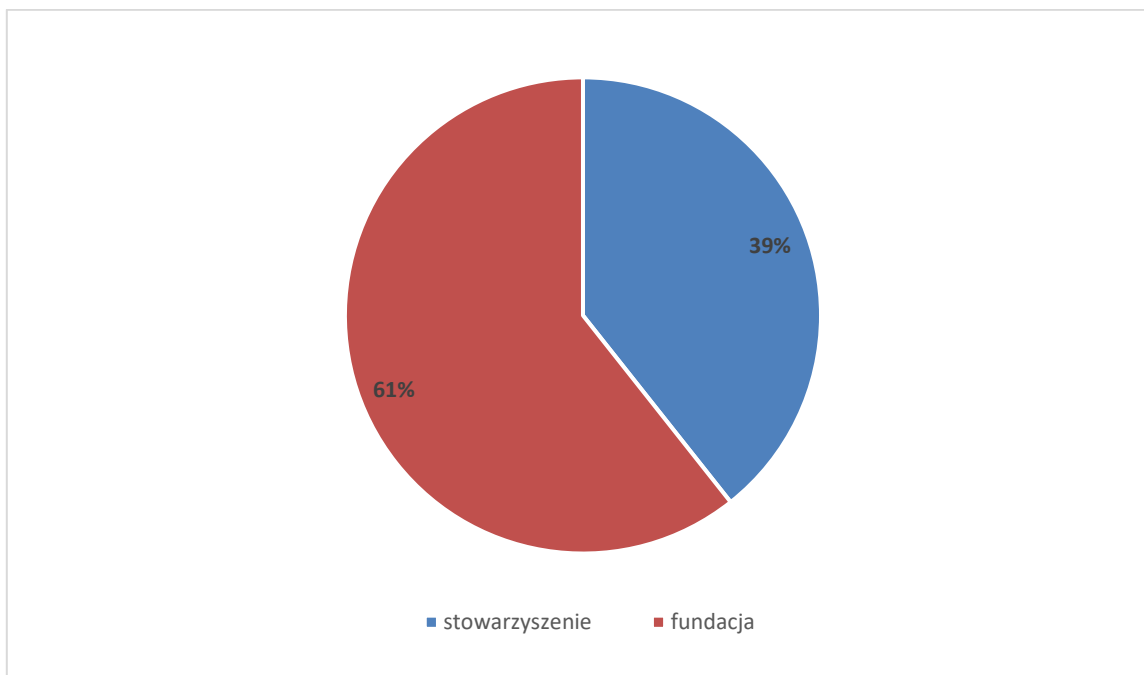


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

2. Proszę wskazać formę prawną organizacji lub inną formę działalności:

W badaniu wzięli udział przedstawiciele / przedstawicielki 37 fundacji oraz 24 stowarzyszeń, co zobrazowano poniżej:

Wykres 2. Podział respondentów ze względu na formę prawną lub inną formę działalności

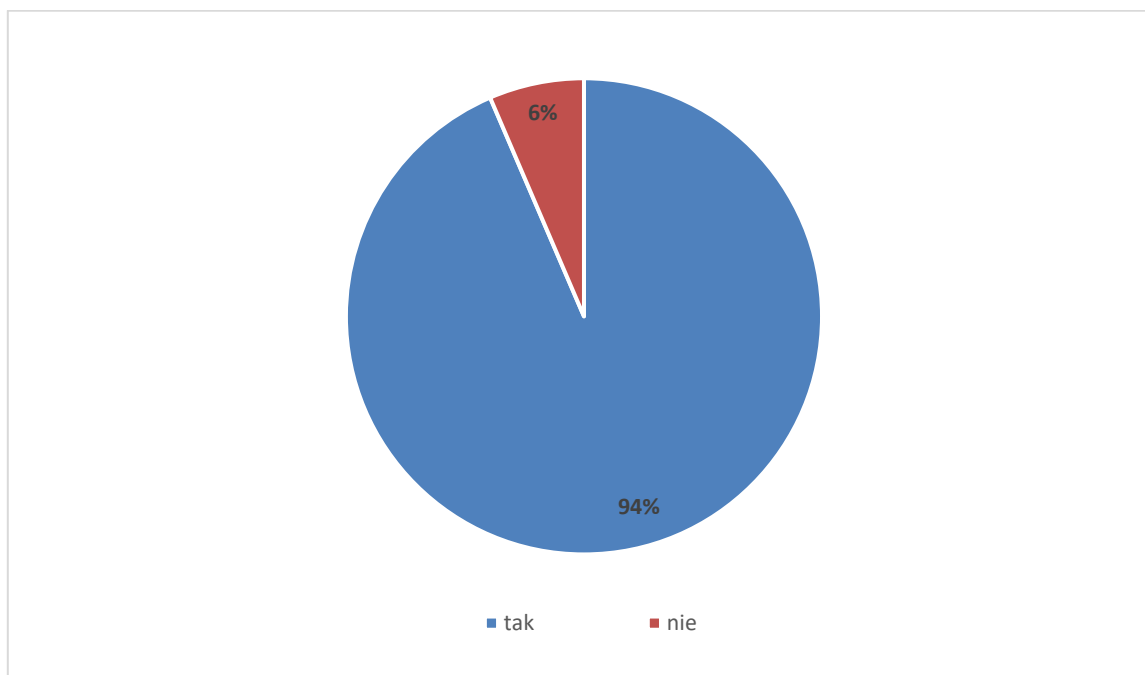


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

3. Czy organizacja działa na rzecz Krakowa i jego Mieszkańców?

Zdecydowana większość ankietowanych to osoby reprezentujące organizacje pozarządowe działające na rzecz Krakowa i jego mieszkańców (58 wskazań), jedynie 4 osoby udzieliły przeczącej odpowiedzi na to pytanie i tym samym zakończyły swój udział w badaniu ankietowym, gdyż badanie było skierowane wyłącznie do krakowskich organizacji pozarządowych. Na wykresie nr 3 ukazano uzyskane odpowiedzi na to pytanie:

Wykres 3. Zadeklarowana działalność organizacji na rzecz mieszkanek i mieszkańców
Krakowa

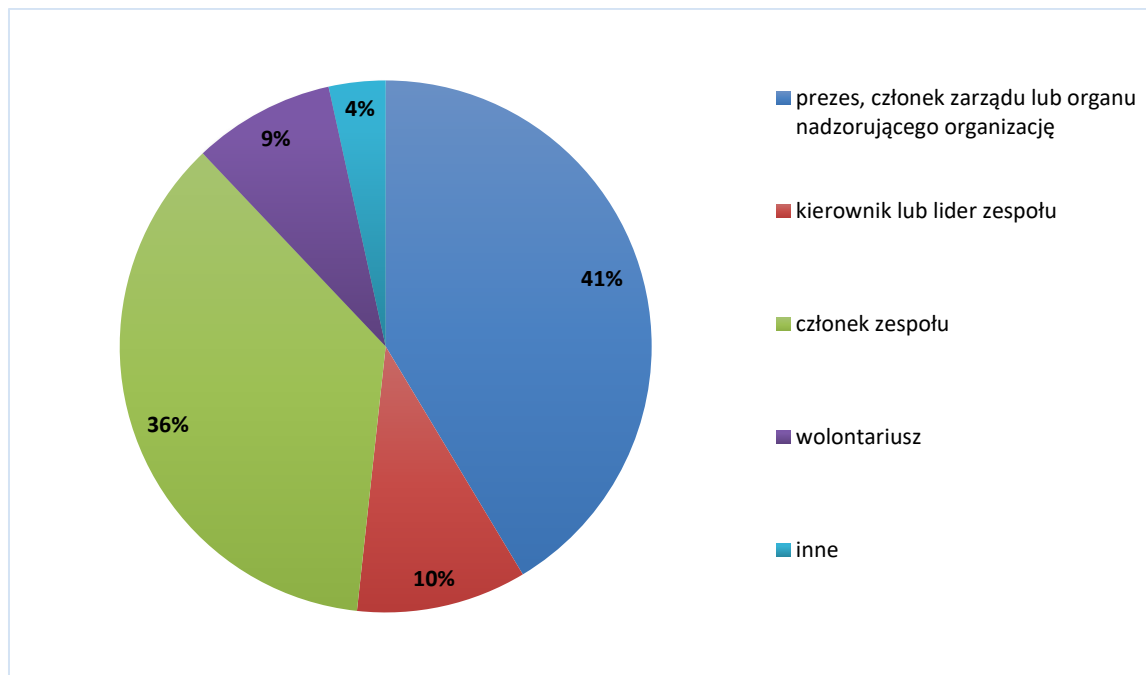


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

4. Proszę wskazać zajmowane stanowisko:

Należy zauważyć, że podział respondentów ze względu na zajmowane stanowisko był niezwykle szeroki. 24 badanych wybrało opcję „prezes, członek zarządu lub organu nadzorującego organizację”, 21 osób to „członkowie zespołu”, 6 osób zadeklarowało, że są „kierownikami lub liderami zespołu”, 5 osób to „wolontariusze”. Wśród odpowiedzi inne wskazano na stanowiska takie jak „doradca zawodowy”, a także „wiele lat v-ce prezeska, od maja managerka”. Wyniki badania w ujęciu procentowym zaprezentowano poniżej:

Wykres 4. Podział respondentów ze względu na pełnioną funkcję w organizacji

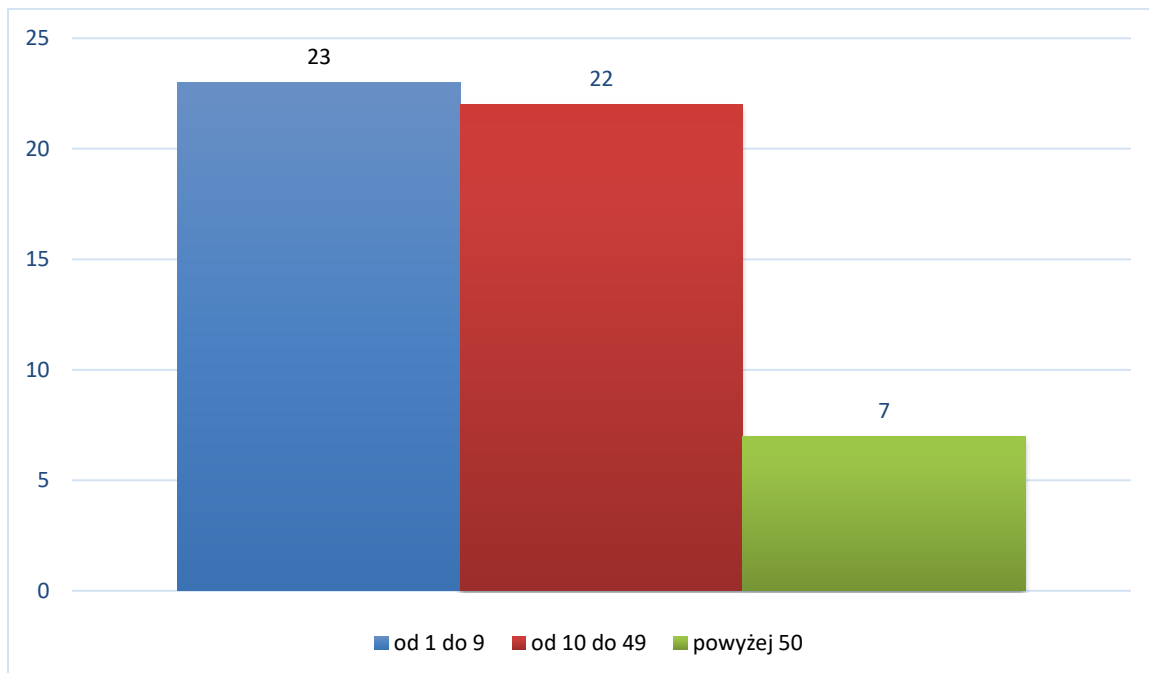


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

5. Proszę wskazać aktualną, przybliżoną liczbę pracowników i współpracowników organizacji:

W badaniu wzięło udział wiele organizacji niezwykle zróżnicowanych ze względu na swoją liczebność, dlatego konieczne – dla przejrzystości wyników badania – stało się pogrupowanie ich w określone kategorie: organizacje małe (zatrudniające do 9 osób), organizacje średnie (zatrudniające od 10 do 49 osób), a także organizacje duże (zatrudniające powyżej 50 osób). Uzyskane wyniki unaoczniono poniżej:

Wykres 5. Przybliżona liczba pracowników i współpracowników organizacji

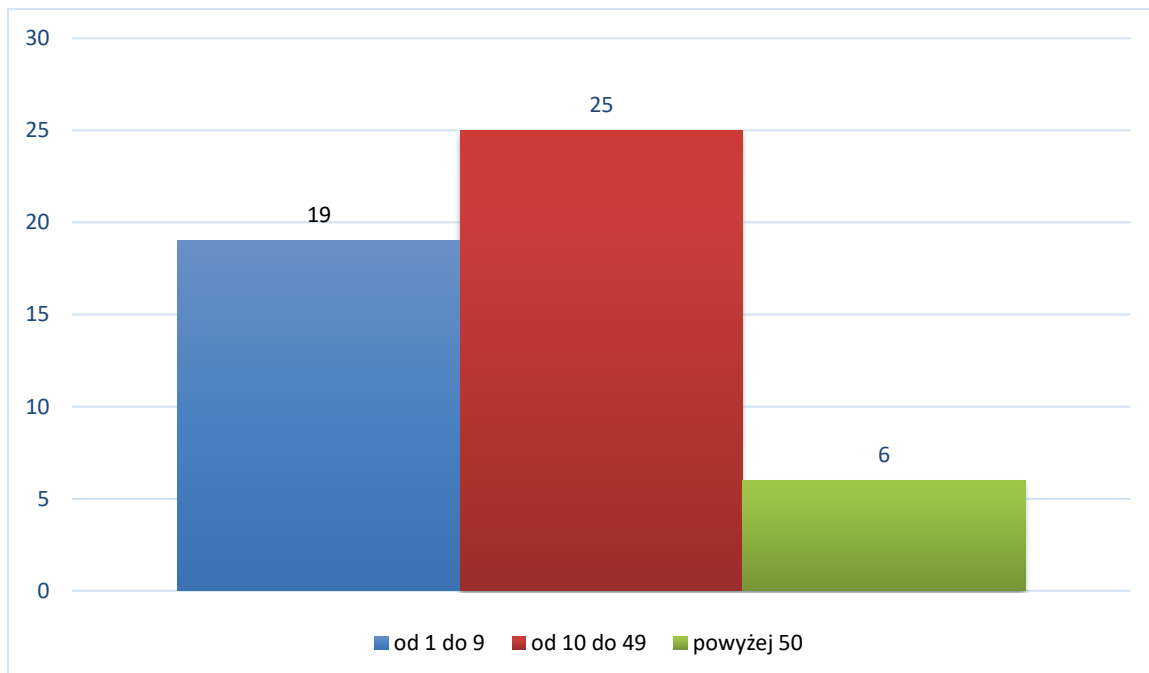


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

6. Proszę wskazać aktualną, przybliżoną liczbę wolontariuszy organizacji:

W przypadku niniejszego pytania – z powodu znacznej rozpiętości odpowiedzi - należało dokonać podobnej kategoryzacji, jak w przypadku pytania numer 5. Podział organizacji pozarządowych ze względu na liczbę wolontariuszy przedstawiono poniżej:

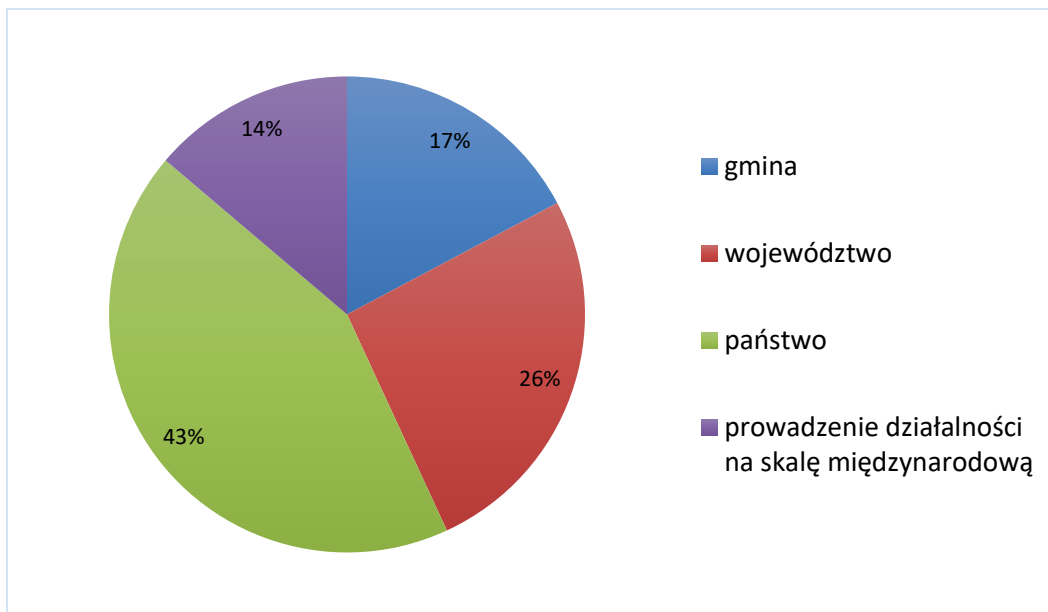
Wykres 6. Przybliżona liczba wolontariuszy organizacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

7. Proszę wskazać terytorialny zasięg działalności organizacji:

25 respondentów / respondentek reprezentowało organizacje prowadzące działalność na skalę całego państwa, 15 osób pracowało w organizacjach działających na terenie województwa, 10 badanych to pracownicy / współpracownicy organizacji funkcjonujących wyłącznie w Krakowie, natomiast 8 osób zadeklarowało, że pracuje w organizacjach prowadzących działalność międzynarodową. Wyniki badania w ujęciu procentowym ujęto poniżej:

Wykres 7. Terytorialny zasięg działalności organizacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

8. Proszę wskazać główne obszary działalności organizacji:

Główne obszary działalności badanych organizacji uwidoczniło w tabeli nr 1 oraz na wykresie nr 8. Wśród odpowiedzi „inne” wskazano na „pomoc obcokrajowcom”.

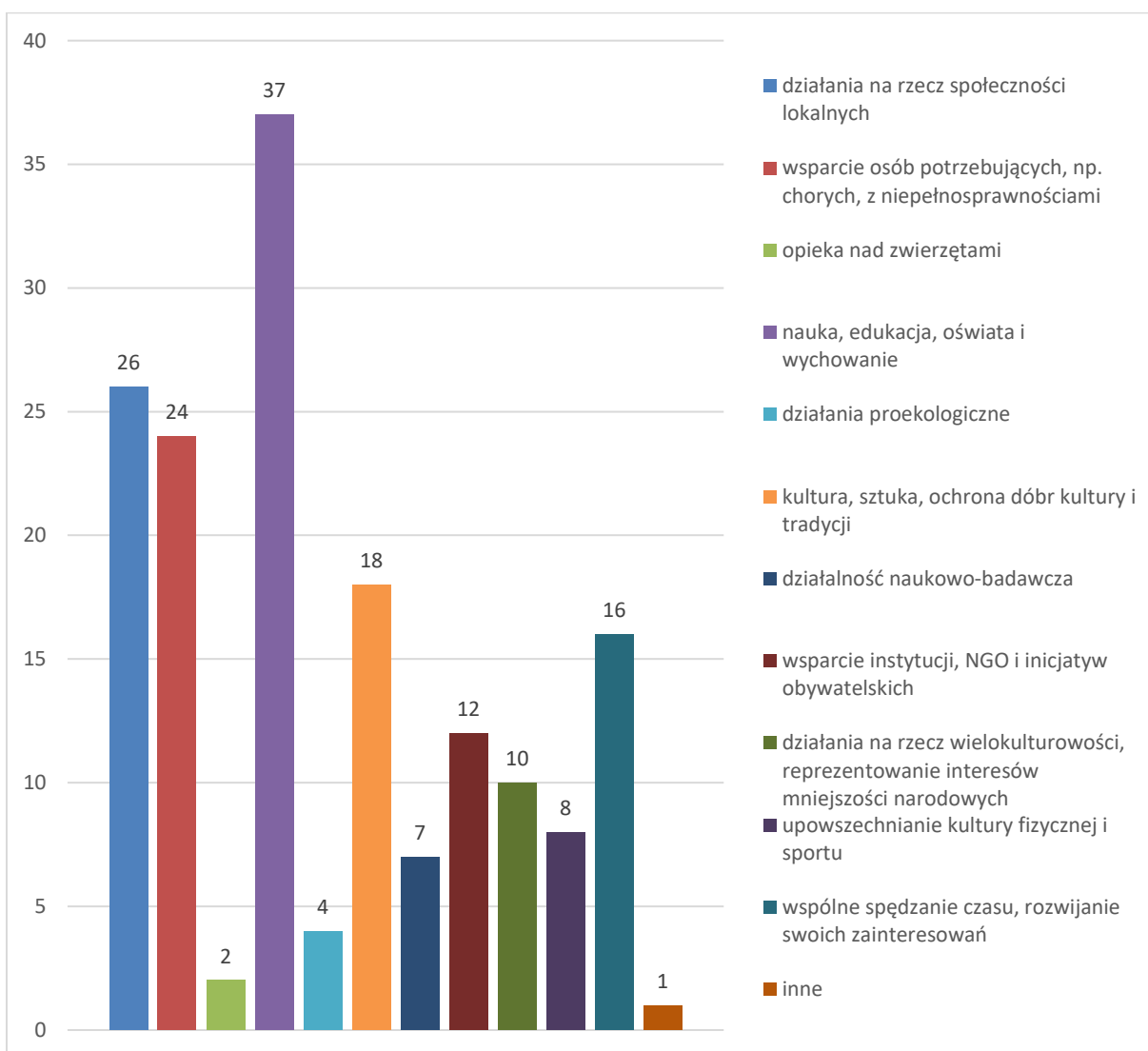
Tabela 1. Główne obszary działalności organizacji

Odpowiedź	Liczba wskazań
działania na rzecz społeczności lokalnych	26
wsparcie osób potrzebujących, np. chorych, z niepełnosprawnościami	24
opieka nad zwierzętami	2
nauka, edukacja, oświata i wychowanie	37
działania proekologiczne	4
kultura, sztuka, ochrona dóbr kultury i tradycji	18
działalność naukowo-badawcza	7
wsparcie instytucji, NGO i inicjatyw obywatelskich	12

działania na rzecz wielokulturowości, reprezentowanie interesów mniejszości narodowych	10
upowszechnianie kultury fizycznej i sportu	8
wspólne spędzanie czasu, rozwijanie swoich zainteresowań	16
inne	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 8. Główne obszary działalności organizacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

9. Proszę wskazać główne grupy odbiorców działalności organizacji:

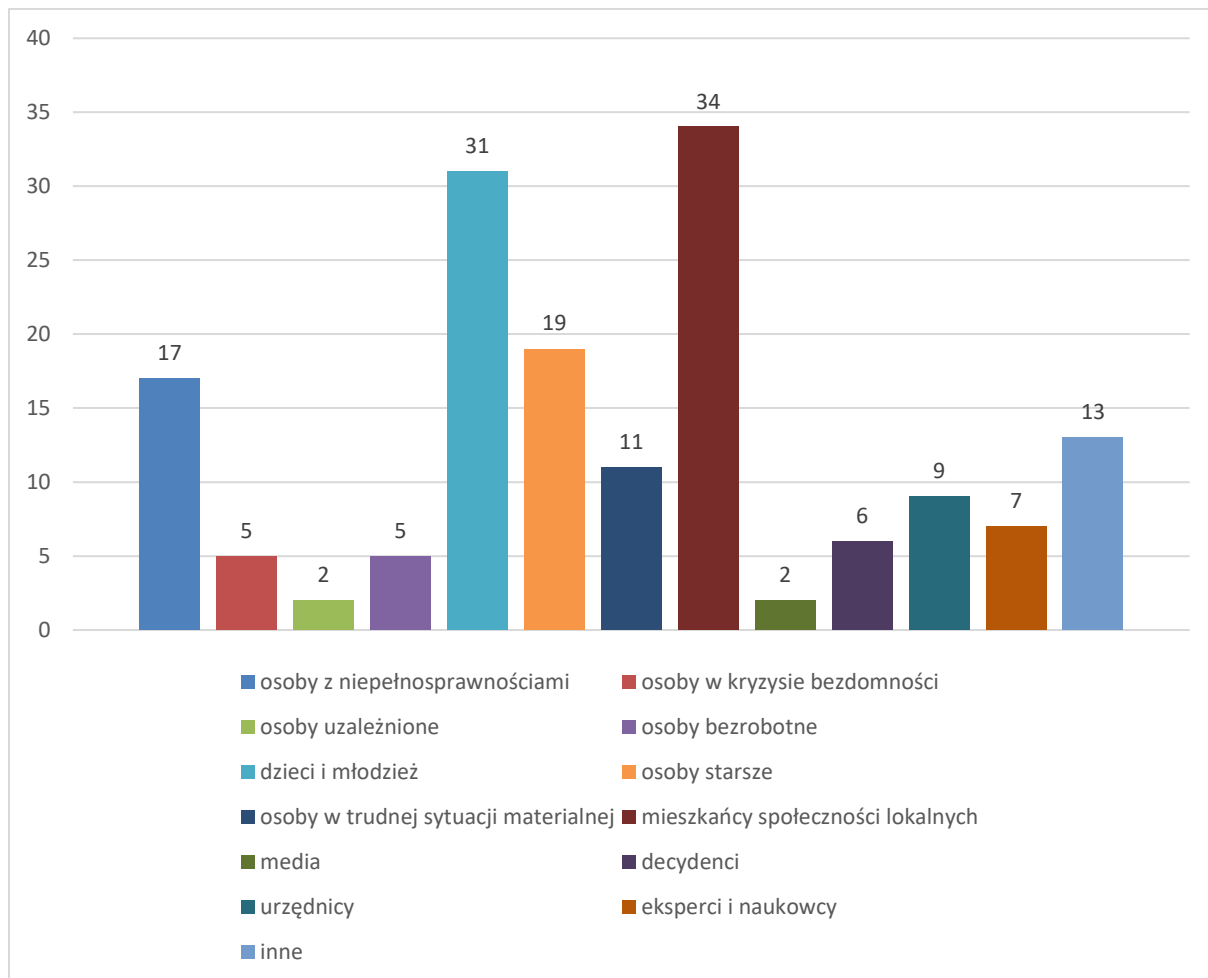
Szczegółowe wyniki badania w zakresie głównych grup odbiorców działalności organizacji przedstawiono w poniższych tabeli i na wykresie. Wśród odpowiedzi „inne” wskazano na grupy takie jak: „rodziny, małżeństwa”, „migrantów”, „kobiety doznające przemocy”, „osoby chorujące psychicznie”, „dorosłych”, „osoby dorosłe z ADHD”, „rodziców osób z niepełnosprawnościami”, „pracowników NGO, a także wszystkich chcących go prowadzić”, „nauczycieli” i „obcokrajowców”, a także „wszystkich zainteresowanych”.

Tabela 2. Główne grupy odbiorców działalności organizacji

Odpowiedź	Liczba wskazań
osoby z niepełnosprawnościami	17
osoby w kryzysie bezdomności	5
osoby uzależnione	2
osoby bezrobotne	5
więźniowie	0
dzieci i młodzież	31
osoby starsze	19
osoby w trudnej sytuacji materialnej	11
mieszkańcy społeczności lokalnych	34
media	2
decydenci	6
urzędnicy	9
eksperti i naukowcy	7
inne	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 9. Grupy odbiorców działalności organizacji

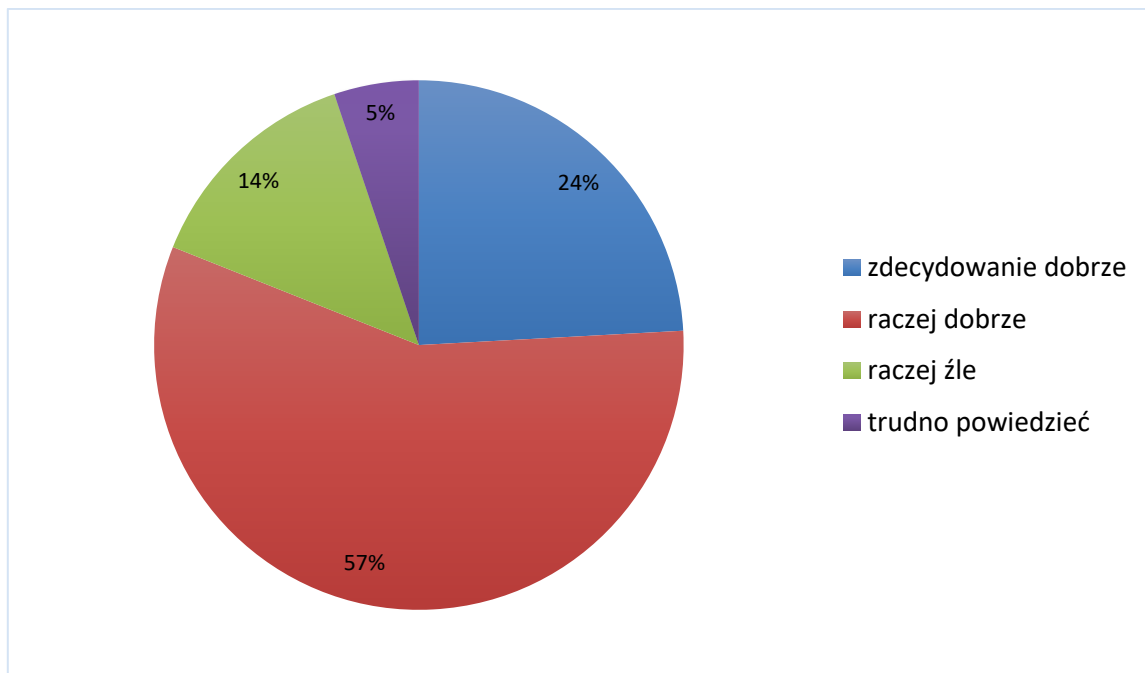


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

10. Proszę wskazać, jak ogólnie ocenia Pani/Pan pracę w swojej organizacji:

Ocena pracy w organizacjach pozarządowych przez osoby reprezentujące III sektor jest raczej dobra lub zdecydowanie dobra, co uwidoczniło poniżej:

Wykres 10. Ocena pracy w organizacjach pozarządowych

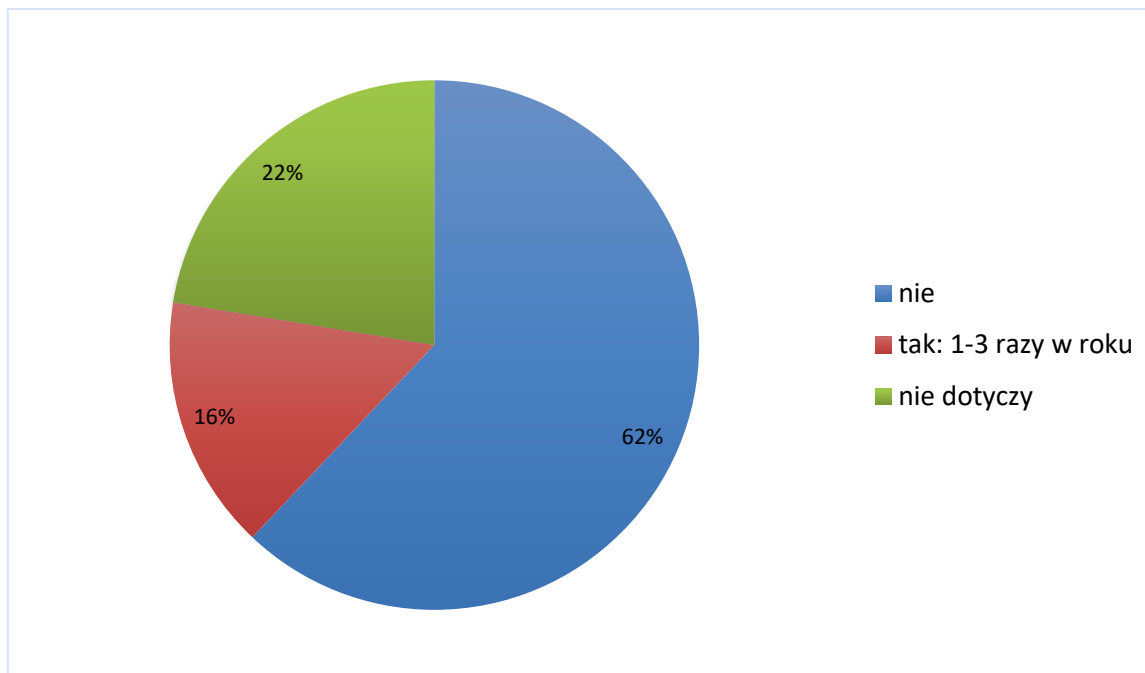


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

11. Proszę określić, czy zdarzały się w przeszłości opóźnienia w wypłatach Pani/Pana wynagrodzenia:

Zdecydowana większość badanych (36 wskazań) **nie odnotowała opóźnień w wypłatach wynagrodzenia**, 9 osób stwierdziło, że w ich przypadku takie opóźnienie miały miejsce 1-3 razy w roku, natomiast 13 osób ta kwestia nie dotyczy z uwagi na brak pobierania wynagrodzenia.

Wykres 11. Opóźnienia w wypłatach wynagrodzeń



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

12. W przypadku zidentyfikowania opóźnień w wypłacie wynagrodzenia, proszę wskazać z czego one wynikały:

Badani stwierdzili że opóźnienia w wypłacie ich wynagrodzeń wynikały najczęściej z następujących powodów:

- „chwilowy brak środków na wypłatę wynagrodzeń”;
- „sytuacja losowa osoby odpowiedzialnej za wykonanie wypłat”;
- „bałagan, brak płynności”;
- „brak przelania w założonym terminie środków na projekt”;
- „problemy w kontakcie z zewnętrznym biurem księgowym”;
- „nie podpisano przez przełożonego dokumentów na czas”;
- „faktura za usługę zapłacona z opóźnieniem przez instytucję kultury/podmiot”;
- „wynagrodzenie uzależnione będzie od otrzymanej dotacji”;

- „urlop kierownika lub zbyt późne dostarczenie dokumentów przed kierownika do kadr”;
- „brak przelania dotacji w terminie”
- „brak informacji zwrotnej o powodzie”.

13. Jakie są główne zalety pracy w organizacji pozarządowej?

Do głównych zalet pracy w sektorze pozarządowym zaliczono:

Wykres 12. Grupy zalety pracy w sektorze pozarządowym

Odpowiedź
Zaangażowanie społeczne, wdzięczność, stały rozwój, poznawanie wspaniałych ludzi, uśmiech na twarzy osób, które dostają pomoc oraz obserwacja zaangażowania społecznego.
Duża zmienność i różnorodność zadań.
Elastyczny czas pracy.
Możliwość realizacji własnych pomysłów. Elastyczna kultura organizacyjna.
Elastyczność czasu pracy, przyjemna atmosfera, brak presji na wydajność i wyniki, poczucie współtworzenia czegoś istotnego.
Robienie dobrych inicjatyw, które wpływają na poprawę małżeństwa oraz rodziny.
Samodzielność, wpływ, inicjatywa, możliwość rozwoju.
Jestem wolontariuszem. Udzielam się, bo chcę.
Wolność w działaniu.
Większa niezależność, bardziej przyjazna i luźna atmosfera, ważność wykonywanej pracy, praca w mniejszym, ale bardziej zaangażowanym zespole, zróżnicowanie zadań.
Realna zmiana. Dynamika działania. Misja działania. Praca, która ma sens.
Większa swoboda działania nieograniczona procedurami.
Swoboda działania, brak dress codu, swobodna zmiana stanowisk.
Poczucie, że robi się rzeczy ważne dla społeczeństwa.
Swoboda, przestrzeń dla samorozwoju, brak systemu 8h/dziennie, praca dla społeczeństwa/państwa.
Realizacja misji organizacji, która jest zgodna z moimi priorytetami "życiowymi".
Swoboda podejmowanych działań i decyzji. Elastyczność pracy i wykonywanych zadań.



Robisz to, co kochasz.
Niezależność, elastyczność, możliwość kształtowania swojej pracy,
Ciekawe projekty.
Elastyczność, brak biurokracji, możliwość realizacji własnych pomysłów.
Swoboda.
Możliwość różnorodnych działań, realizowanie własnych pomysłów, elastyczność czasu pracy, kontakt z ludźmi.
Elastyczny czas pracy, możliwość spotkania ciekawych ludzi, różnorodność prowadzonych działań, możliwość rozwoju osobistych zainteresowań, satysfakcja z pracy z ludźmi.
Świadomość przydawania się światu.
Dobra zmiana ogółu, rozwój osobisty, poznanie innych wartościowych osób.
Możliwość rozwoju i zdobywania doświadczenia na wielu płaszczyznach jednocześnie.
Misja, satysfakcja.
Swoboda czasowa.
Satysfakcja z pomocy potrzebującym.
Samodzielność i sprawczość.
Poczucie, że robi się coś dobrego, zmienia świat na lepsze.
Różnorodność działań, duża samodzielność i sprawczość, dobre towarzystwo (współpracownicy), praca z sensem.
W tej konkretnej to siedziba blisko miejsca nauki dzieci, ogólnie to móc dać coś z siebie dla innych, wspierać, pomagać w ważnych inicjatywach.
Możliwość rozwoju horyzontalnego.
Możliwość wpływania na rzeczywistość bez politycznego zaangażowania.
Satysfakcja.
Realizacja pasji i spotkanie ludzi z pasją.
Praca, która ma sens.
Działanie na rzecz osób potrzebujących.
Możliwość rozwoju, poznawania ludzi o podobnych zainteresowaniach, pomagania innym.
Poczucie misji, otwartość, możliwość zawierania kontaktów zawodowych.
Praca społeczna, poznawanie ludzi.



Edukacyjny.
Możliwość łączenia pracy z pomaganiem. Możliwość zmiany 'świata'. Wprowadzenie innowacji.
Praca z misją, elastyczny pracodawca.
Rozwój osobisty, współpraca z innymi organizacjami, ideowość, niezależność.
Pomaganie innym. Praca w zespole, gdzie ludzie nie są obojętni i troszczą się o siebie nawzajem.
Możliwość połączenia pracy z zainteresowaniami, wspieranie oddolnych działań, realizowanie inicjatyw, które nie byłyby możliwe w innych miejscach pracy.
Możliwość pracy z ludźmi i działania pomocowe.
Sympatyczny, wyrozumiały zespół współpracowników.
Elastyczność
Swoboda, dobra atmosfera, poczucie czynienia dobra.
Elastyczność, brak biurokracji.
Wolność w działaniu i niezależność.
Możliwość pomagania innym i robienia projektów, które uważa się za wartościowe, duże pole manewru.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



14. Jakie są główne wady pracy w organizacji pozarządowej?

Do najważniejszych wad w zakresie pracy w krakowskich organizacjach pozarządowych należy zaliczyć:

Tabela 1. Główne wady pracy w organizacji pozarządowej

Odpowiedź
Obciążenie psychiczne.
Nadmiar obowiązków.
Brak stałego zatrudnienia.
Uzależnienie od grantów publicznych. Niestabilna sytuacja finansowa. Liczne obowiązki sprawozdawcze.
Ograniczenia finansowe niepozwalające na większy wymiar zatrudnienia, system przyznawania dotacji (konkursy ofert są nieprzejrzyste i nieadekwatne do potrzeb), presja z zewnątrz na rywalizację między organizacjami o środki.
Szansa na wypalenie, brak środków na doskonalenie i doszkącanie.
Problemy finansowe NGOs jako problem ogólny.
Brak uwag.
Trudności z generowaniem przychodów potrzebnych do przeprowadzania większych inicjatyw. Wielu członków organizacji nie jest doświadczona w swojej pracy, co może powodować problemy, które zazwyczaj nie powstawałyby w organizacjach innego typu.
Decyzyjność jednej osoby.
Multitasking, bardzo duża elastyczność, zadania niezwiązane ze stanowiskiem, niejasne wynagrodzenia pracowników, niejasne zasady oceniania pracowników.
Relatywnie niskie zarobki.
Oparcie na grantach, niskie pieniądze za duży nakład pracy/w porównaniu z korporacjami.
Zależność od funduszy zewnętrznych, niestabilność z tym związana.
Za mało czasu na wszystko :).
Żadne.
Niepewność finansową, niskie zarobki, konieczność robienia wielu rzeczy.



Grantoza - realizacja projektów tylko po to, by mieć źródło finansowania, fuszera tylko, żeby osiągnąć wskaźniki.
Niepewność, mała stabilizacja, uzależnienie od grantów.
Oparcie pracy na liderze, brak stabilizacji finansowej.
Brak stabilności finansowej, konieczność ciągłego zabiegania o fundusze.
Niepewność co do ciągłości zatrudnienia, dużo sytuacji stresowych związanych z pozyskiwaniem środków na działalność, niskie wynagrodzenie.
Łatwo można dać się wykorzystać, bezpłatne nadgodziny, konieczność zakupów z własnych środków, akurat ja spotykałam się z mobbingiem.
Brak pomysłu na nowe działania.
Zależność działalności od pozyskiwanych funduszy.
Każdy z nas pracuje i ma mniej czasu na działania w organizacji, brak środków na zatrudnienie pracowników w organizacji.
Brak chętnych pracowników odpowiednio do potrzeb.
Trudności w pozyskiwaniu środków finansowych na działalność.
Polityka państwa, np. NIW.
Słabe finanse.
Nie mam zdania.
Brak.
Brak osób zaangażowanych z odpowiednią wiedzą nt. działalności OPP.
Brak pieniędzy.
Niepewność zatrudnienia i ciągłości działań, praca z osobami skłonnyymi do wypalenia i przedkładającymi misję nad siebie.
Krótkie projekty.
Ograniczone finanse, konieczność nauki na własnych błędach.
Dla wielu osób nie jest to traktowane jako praca, specyficzna organizacja ze względu na status fundacji.
Sektor niedofinansowany. Małe możliwości rozwoju zawodowego.
Poszukiwanie darczyńców dla organizacji.
Niestabilność wynagrodzenia.
Niskie zarobki, słabe umiejętności managerskie w kadrze zarządzającej.



Niskie płace, trudności z uzyskaniem funduszy na bieżącą działalność, traktowanie trzeciego sektora jak przedsiębiorców (głównie chodzi o skomplikowanie prawa i podejście urzędników).
Dłuższe godziny pracy w niektórych przypadkach. Niska wypłata.
Niestabilność zatrudnienia, niskie zarobki, praca w trybie projektów.
Zarządzanie, złe traktowanie pracowników.
Nie ma.
Uzależnienie od grantów.
Brak możliwości awansu, brak umowy o pracę, brak ciągłości pracy, czasem z dnia na dzień mówią, że nie ma pracy/pieniędzy i trzeba czekać kilka miesięcy na wznowienie, niekompetencja osób zatrudnianych po znajomości.
Słabe wynagrodzenia, brak stabilności, słabe wyposażenie biura, fatalne warunki lokalowe.
Brak wad, same zalety.
Cieężko zadbać o jej stabilny rozwój i finansowanie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

15. Proszę określić, co najbardziej podoba się Pani/Panu w pracy w organizacji pozarządowej:

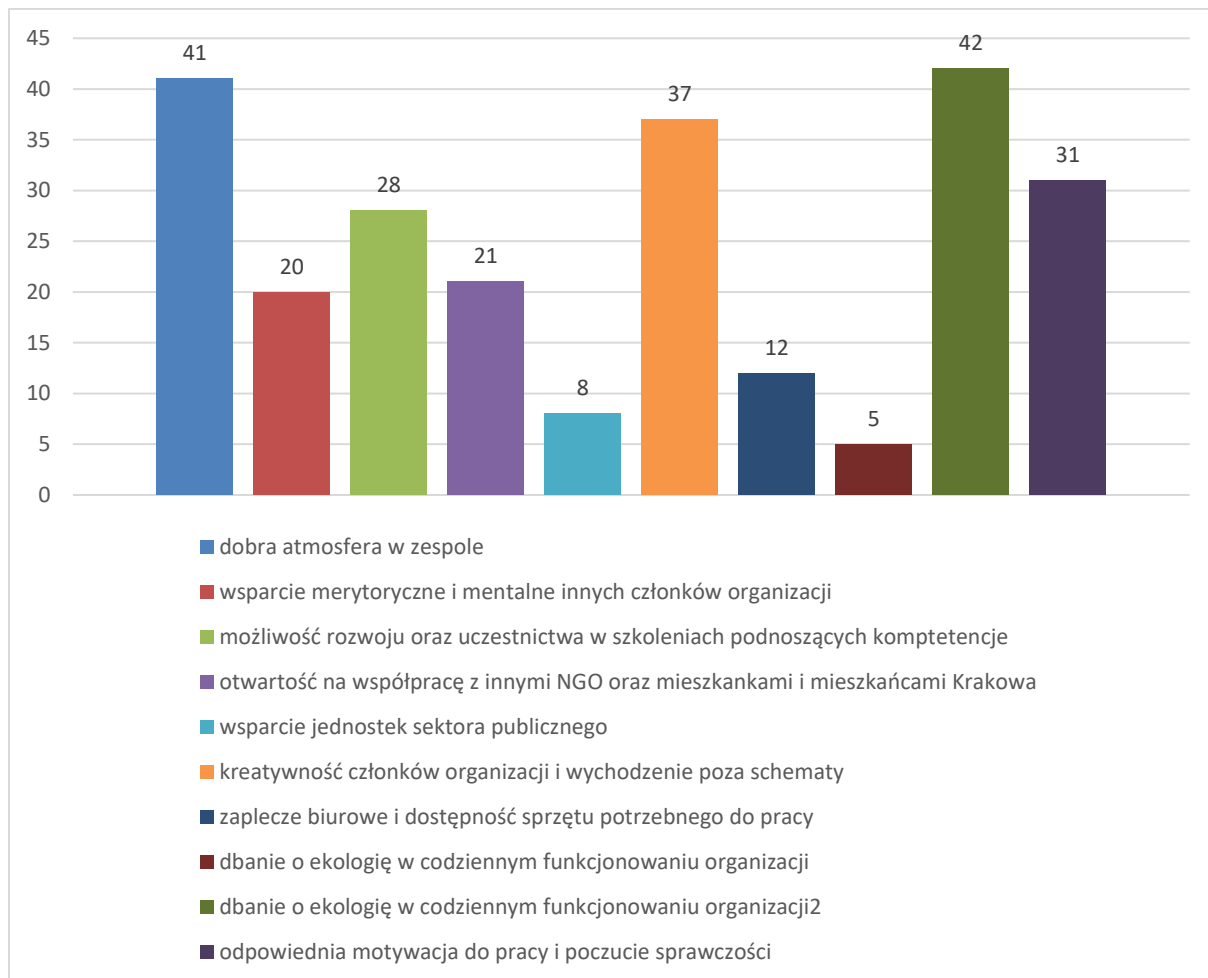
Szczegółowe wyniki badania w zakresie walorów dotyczących pracy w sektorze pozarządowych uwidocznił poniżej:

Tabela 2. Ogólna ocena pracy w organizacji pozarządowej

Odpowiedź	Liczba wskazań
dobra atmosfera w zespole	41
wsparcie merytoryczne i mentalne innych członków organizacji	20
możliwość rozwoju oraz uczestnictwa w szkoleniach podnoszących kompetencje	28
otwartość na współpracę z innymi NGO oraz mieszkańcami i mieszkańcami Krakowa	21
wsparcie jednostek sektora publicznego	8
kreatywność członków organizacji i wychodzenie poza schematy	37
zaplecze biurowe i dostępność sprzętu potrzebnego do pracy	12
dbanie o ekologię w codziennym funkcjonowaniu organizacji	5
dbanie o ekologię w codziennym funkcjonowaniu organizacji	42
odpowiednia motywacja do pracy i poczucie sprawczości	31

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 13. Ogólna ocena pracy w organizacji pozarządowej

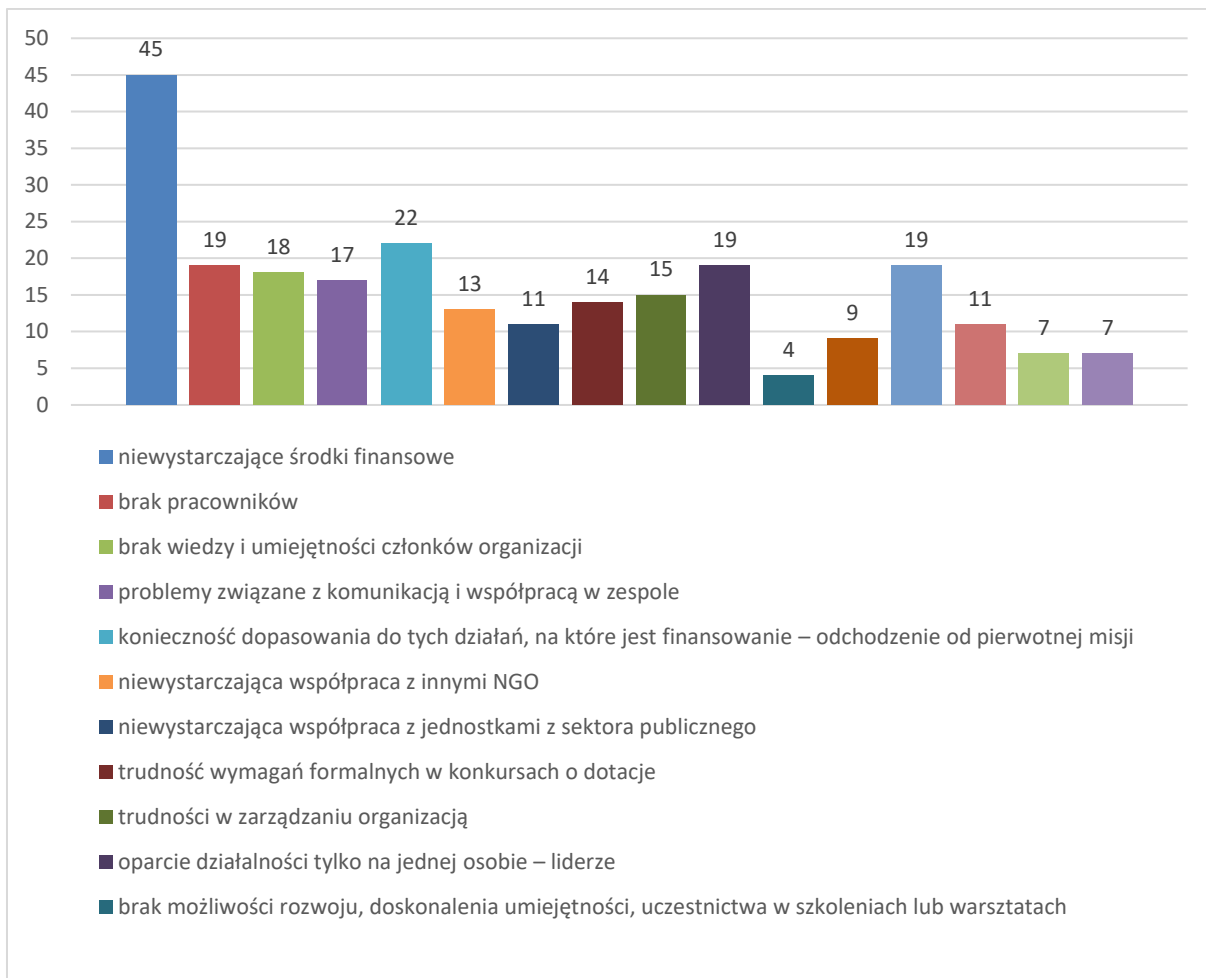


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

16. Proszę wskazać najważniejsze obszary problematyczne w Pani/Pana organizacji:

Do najważniejszych obszarów problematycznych w organizacjach pozarządowych zdecydowania zaliczyć należy „**niewystarczające środki finansowe**”. Odpowiedź tą uzyskała aż 45 wskazań.

Wykres 14. Najważniejsze obszary problematyczne w organizacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

17. Co można zrobić, aby organizacje pozarządowe były lepszym miejscem do pracy?

Poniżej przedstawiono pomysły osób reprezentujących krakowski sektor pozarządowy w zakresie tego, co można zrobić, aby stał się on lepszym miejscem pracy niż aktualnie:



Tabela 3. Co można zrobić, aby organizacje pozarządowe były lepszym miejscem do pracy?

Odpowiedź
Wyższe wynagrodzenia - adekwatne do zaangażowania w pracę.
Rozwój umiejętności przekazywania obowiązków reszty pracowników.
Poprawić wizerunek, wprowadzić standardy zarządzania i pracy, zwiększyć dbałość o dobrostan, zwiększyć widoczność na terenie dzielnicy, gminy.
Nie wymagać wkładu własnego od NGO w konkursach. Organizować konkursy w obszarze wsparcia instytucjonalnego dla NGO. Ograniczać obowiązki sprawozdawcze. Wspierać merytorycznie i organizacyjnie.
Większe wsparcie i pomoc mniejszym / rozpoczynającym fundacjom (żeby nie doszło szybko do wypalenia się). Pomoc / wiedza, jak pozyskać fundusze również na chociażby minimalne wynagrodzenie dla członka / członków fundacji.
Doskonalenie kadr, przekazywanie wiedzy, dzielenie dobrymi praktykami przez sektor prywatny i biznes, dostęp do szkoleń profesjonalnych i certyfikowanych, znajomość prawa.
Więcej środków finansowych, łatwiejsze procedury pozyskiwania środków.
Zmiana społeczna wobec ngos. Większa transparentność finansowa.
Dywersyfikacja źródeł dochodu, zróżnicowana pozafinansowa motywacja, dbanie o ergonomię pracy, traktowanie organizacji pozarządowych (ale też ich pracowników) jako wiarygodnego partnera, a nie tanią siłą roboczą.
Większa liczba dotacji od państwa lub innych jednostek samorządowych. Powstawanie organizacji, których celem jest pomaganie mniejszym organizacjom pozarządowym (na przykładzie Fundacji Bato-rego i akcji "masz głos").
Bardziej rozbudowany system zarządzania.
Szkolenie dla kadry zarządzającej zespołem, równe traktowanie pracowników, przejrzystość wynagrodzeń, anonimowe ankiety z zewnątrz (jednostka kontrolująca).
Mniej biurokracji. Bardziej wykwalifikowana kadra.
Promować ideę większego dofinansowania NGOów z budżetu publicznego.
Łączyć zasoby kilku organizacji, działających z podobną misją, znaleźć sposoby, w których wolontariusz może się bardziej rozwijać.
Większa pomoc ze strony Miasta w udostępnianiu lokali.



Ulepszyć przepisy - prawo.
Edukacja.
Wprowadzić finansowanie na kilka lat, np. długoletnie projekty.
Zwiększyć finansowanie.
Określić bardziej jasne i stabilne zasady finansowania, zwiększyć i bardziej udostępnić doradztwo.
Zapewnianie dogodnego miejsca do pracy.
Trudno mi powiedzieć.
Wsparcie organizacji pozarządowych przez inne osoby, organizacje.
Szkolenie pracowników, podwyższenie stawek dla pracowników.
Uprościć procedury.
Skończyć z wtrącaniem się rządzących do NG'sów. NIW od początku pomyślany był jako agenda popierająca "swoich" i śląc środki finansowe w nieprzejrzysty sposób!!
Wsparcie finansowe. Uproszczenie sprawozdań i innej papierologii.
Wprowadzenie realnych działań dających się przełożyć na efektywność, docenianie pracowników.
NGO nie są miejscem do pracy, NGO są miejscem realizowania swoich pasji PO pracy.
Więcej i łatwiej dostępnych mikro grantów, które pozwoliłyby działać nawet na małą skalę w łatwiejszy sposób i nie "na kredyt" własnych środków.
Ze strony Miasta mogłoby to być większe wsparcie w zakresie starań o finansowanie, odchodzenie od myślenia, że organizacje to inna praca, w której nadgodziny to norma.
Więcej porządku.
Wymiana doświadczeń między NGO, współpraca w miejsce potencjalnej rywalizacji.
Poszerzyć wzajemną komunikację tak, aby głos wszystkich był słyszalny, wsłuchiwanie się także w potrzeby odbiorców działań organizacji, otwartość na rozwój, a nie bazowanie wyłącznie na metodach, które działały 5 lat temu.
Pewność, że jutro ta organizacja nie będzie zmuszona do zamknięcia.
Stabilizacja finansowa, która pozwoli na realizację misji i zatrzymanie ekspertów z branży.
Szkolenia z zarządzania organizacją dla kadry kierowniczej.
Promować pracę w trzecim sektorze, który ma wpływ na kształt otaczającej nas rzeczywistości politycznej. Nie traktować NGO jako przedsiębiorstw/firm.



Zwiększyć środki przeznaczone na wypłaty bądź wprowadzić ogólne dofinansowanie. Uprościć biurokrację związaną ze składaniem i rozliczaniem projektów.
Zadbać o większą i efektywniejszą współpracę z Miastem, zapewnić stabilność pozyskiwanych funduszy.
Zmienić zasady finansowania – zwłaszcza, jeżeli chodzi o wynagrodzenia pracowników.
Dofinansowywać i doszkalać je, wspierać we wprowadzaniu w życie ich projektów i przekopiowywać najbardziej udane w działania państwowe.
Stale finansowanie.
Zatrudniać kompetentne osoby i zapewnić ciągłość pracy oraz wypłat i dawać umowy o pracę, zwiększyć zarobki.
Zwiększyć finansowanie, przeszkolić kadrę zarządzającą z komunikacji z pracownikami.
Zmienić prawo i upraszczać procedury, zatrudnienie na najkorzystniejszych warunkach, bez wysokich kosztów okołopracowniczych.
Wzmocnić system ich finansowania.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

18. Co Pani/Pan może zrobić, aby organizacja, w której Pani/Pan pracuje była lepszym miejscem do pracy?

W badaniu ankietowym zapytano również o sprawczość respondentów, w zakresie tego co sami mogą zrobić, aby ich miejsce pracy stało się lepsze i uzyskano odpowiedzi, takie jak:



Tabela 4. Co Pani/Pan może zrobić, aby organizacja, w której Pani/Pan pracuje była lepszym miejscem do pracy?

Odpowiedź
Uważam, że podniesienie wynagrodzeń poprawiłoby warunki pracy, jednak potrzebne jest tutaj zdobywanie kolejnych finansowań.
Cały zespół powinien zdecydować, a nie jego poszczególne osoby.
Stawiać wymagania.
Profesjonalizować działania organizacji. Promować partycypacyjne zarządzanie.
Rozmawiać z przełożonym nt. warunków zatrudnienia i proponować zmiany.
Znaleźć więcej osób / wolontariuszy do pomocy (żeby odciążyć osoby, które robią wszystko same od kilku lat).
Zdobywać wiedzę, zarządzać profesjonalnie zespołem, rozwijać zespół.
Jestem wolontariuszem.
Poświęcić więcej czasu na spotkania zespołu.
Rozwijać własne kompetencje, tak by organizacja mogła realizować coraz lepsze i przynoszące większe korzyści inicjatywy.
Przedstawiać swoje pomysły w oparciu o wiedzę, którą sam nabywam.
Mogę robić swoje.
Szkolić się, rozwijać.
Przyjąć inną postawę przy współpracy z urzędem, który finansuje działania organizacji, aby wywalczyć większą swobodę.
Dzielić się pomysłami, działać na rzecz wzbogacenia jej treści.
Nie dotyczy, bo już nie współpracuję z organizacją z powodu braku czasu.
To co do tej pory. Dostępność praktycznie 24/h na dobę i pełne zaangażowanie w podejmowane działania.
Zdobyć więcej środków.
Zwiększyć liczbę pracowników.
Już nie pracuję tam, ale przeciwdziałanie grantozie, która rodzi patologie.
Raczej nic.
Nic.



Starać się jak najlepiej wykonywać swoje obowiązki.
Lepsza organizacja pracy własnej, systematyczna realizacja ustalonych planów.
Posiadanie materiałów biurowych.
Wykazywać się kreatywnością oraz otwartością na nowe pomysły i projekty.
Uczestnictwo w szkoleniach, działanie w obszarze fundraisingu i pozyskiwanie środków.
Więcej rozmów, szkoleń. Szersza reklama w mediach.
Lepsza współpraca.
Zmiana pokoleniowa; nadążanie za zmieniającymi się potrzebami w obszarach, w których pracujemy.
Podzielić się obowiązkami z innymi, więcej spotkań integracyjnych.
Nie zrażać się i dalej starać się wprowadzać swoje pomysły w czyn.
Nie planujemy zatrudniania pracowników.
Lepiej motywować zespół.
Pracować nad stabilizacją pracy i wspólnotowością.
Systematyzować pracę.
Ciągła edukacja, ciągłe doskonalenie usług dla członków NGO, lepszy marketing.
Często się nad tym zastanawiam i na ten moment nie znajduję odpowiedzi, czuję że zarząd i tak nie poprze mojego stanowiska, ani pomysłów, bo nie jestem osobą decyzyjną.
Nie wiem.
Robię wszystko, co mogę.
Jak wyżej. Zapewnić te środki.
Szkolenia z zarządzania organizacją dla kadry kierowniczej, może audyt innej, lepiej funkcjonującej organizacji i dzielenie się dobrymi praktykami w zarządzaniu organizacją.
Więcej i sprawniej się komunikować.
Ulepszać swoje kompetencje.
Zadbać o dobrą komunikację z współpracownikami.
Już nic :).
Częstsze spotkania pracowników i wolontariuszy spoza Krakowa.
Dopływ młodych ludzi.
Dobrze wykonywać swoją pracę.
Już nie pracuję w ngo.

Obecnie nie mam planów zatrudnienia.

Doszkalać się w kwestii zarządzania takimi organizacjami (patrzeć jak to robią inni) i w kwestii pozyskiwania funduszy na taką organizację.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

19. Co instytucje publiczne mogą zrobić, aby organizacje były lepszym miejscem do pracy?

Zdaniem respondentów instytucje publiczne mogą zrobić wiele rzeczy, aby organizacje stały się lepszym miejscem pracy:

Tabela 5. Co instytucje publiczne mogą zrobić, aby organizacje były lepszym miejscem do pracy?

Odpowiedź
Dofinansowania dla organizacji, wsparcie w pisaniu wniosków o granty - pozytywne nastawienie urzędników, chęć wskazania błędów, itp.
Mogą poprawić widoczność organizacji.
Kontrolować warunki zatrudniania.
Nie wymagać wkładu własnego od NGO w konkursach. Organizować konkursy w obszarze wsparcia instytucjonalnego dla NGO. Ograniczać obowiązki sprawozdawcze. Ujednolicić zasady aplikowania, realizacji i rozliczania projektów.
Wspierać je przede wszystkim finansowo, ale także merytorycznie oraz upraszczając procedury, zwłaszcza konkursy ofert, tworzyć programy wsparcia długofalowego, a nie jednorazowego
Podobnie jak pkt. 17.
Przekazywać oczekiwania w sposób przystępny, prostym językiem,
Jestem wolontariuszem.
Zmiana przepisów.
Traktować ngo jako wiarygodnego partnera, a nie tanią siłą roboczą.
Stworzenie oddzielnego kanału komunikacyjnego między organizacjami NGO a instytucjami.



Traktować je jako partnerów. Zapewniać źródła finansowania. Wprowadzić wolontariat pracowniczy - żeby urzędnicy mogli zobaczyć potrzeby i wyzwania organizacji.
Wspierać w kwestiach lokalowych. Działać wspólnie.
Pomagać w rozwiązywaniu problemów z zarządzaniem.
Mniej biurokracji. Większa swoboda dla NGO.
Złożyć wspólną petycję o większe dofinansowanie ze strony państwa. Koordynować działania, prowadzić networking raz w miesiącu (spotkanie integracyjne w barze/klubie/restauracji).
Zapraszać do współpracy, oferować środki na rozwój NGO, prowadzić szkolenia.
Potrzebują finansowania.
Bardziej słuchać potrzeb i zwiększyć swoją elastyczność oraz dążyć do urynkowienia dotacji.
Wprowadzić finansowanie na kilka lat, np. długoterminowe projekty.
To odrębny sektor, nie powinien wpływać na ngo.
Udzielać pomocy, określać jasne zasady finansowania.
Być bardziej otwarte na dialog i współpracę międzysektorową, ułatwiać funkcjonowanie organizacji pozarządowych w sensie technicznych (np. dostęp do lokali gminnych, pomoc w budowaniu zaplecza organizacyjnego).
Zapewnienie rzutnika.
Trudno mi powiedzieć.
Wsparcie finansowe, materialne, merytoryczne dla organizacji pozarządowych, otwartość na współpracę.
Podwyższenie stawki dla pracownika, szkolenia w godzinach późno popołudniowych.
Uprościć wymagania formalne w konkursach o dotacje.
Współpracować partnersko, wspierać najstarszych.
Wprowadzić bezpłatną księgowość dla NGO. Więcej programów dofinansowujących miejsca pracy.
Pomagać zrzeszać się im, by mogły prowadzić wspólnie projekty.
Przeprowadzać badania ewaluacyjne związane z potrzebami organizacji.
Więcej mikrograntów, małych szkoleń (niekoniecznie po 8h dziennie, lub z opcją rozłożenia np. 3x3h + online, żeby była możliwość połączenia doszkalania w NGO z pracą zarobkową).
Wsparcie w uzyskaniu stabilnego finansowania, bliska współpraca i słuchanie perspektywy NGO.



Wspierać więcej.
Szkolenia z rozwijania NGO, szkolenia z finansowania NGO, regularna wymiana najlepszych praktyk oraz błędów popełnianych wśród NGO.
Wprowadzić wzajemną komunikację i poczucie, że traktują ngo na równi z podmiotami publicznymi.
Wspierać mocniej młode i nowopowstające NGO.
Pomóc finansowo i prezentacyjnie.
Nawiązywanie współpracy na zasadzie konsultacji, wymiany dobrych praktyk.
Uprościć biurokrację i nie traktować grantobiorców, jak potencjalnych malwersantów.
Organizować szkolenia dla pracowników. Organizować sieciowanie pracowników z różnych organizacji.
Zatroszczyć się o lepszą jakość współpracy z organizacjami, zadbać o lepszą współpracę i komunikację we własnych strukturach.
Zmienić zasady finansowania, mniejsza biurokracja.
1. Wdrażać ich działania i najlepsze projekty do życia jako standardy państwowe. 2. Dofinansowywać projekty. 3. Szkolić pracowników i wolontariuszy.
Stałe zlecenia.
Zwiększyć wynagrodzenia, zatrudniać kompetentne osoby, a nie po znajomości.
Zwiększyć finansowanie.
Uprościć procedury i zmienić prawo.
Zwiększyć środki na dofinansowania.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

20. Jakiego rodzaju dodatkowe wsparcie mogłoby oferować organizacjom pozarządowym i pracownikom Centrum Obywatelskie Centrum C 10 w ramach prowadzonej przez siebie działalności?

Wśród najważniejszych form wsparcia, jakie Centrum Obywatelskie Centrum C 10 mogłoby zaoferować organizacjom pozarządowym wymieniono:



Tabela 6. Wsparcie oferowane przez Centrum C 10

Odpowiedź
Kursy z zakresu pracy z osobami z niepełnosprawnością, zaproszenie terapeutów zajęciowych, ruszenie w kierunku uświadamiania społeczeństwa o niepełnosprawnościach oraz działalności organizacji pozarządowych.
Więcej przestrzeni do zaprezentowania się poszczególnych organizacji działających na terenie dzielnicy, gminy.
Szkolenia z prawa pracy i pozyskiwania funduszy.
Analizowanie wymogów UMK i podejmowanie działań na rzecz ich uproszczenia. Cykl promocyjny dot. sukcesów NGO i promocji NGO jako przyjaznego miejsca pracy.
Np. wsparcie w postaci bazy wiedzy w temacie zatrudnienia, z gotowymi szablonami umów/ dokumentów (dostosowanych do warunków NGO), informowanie urzędów o potrzebach organizacji w tym zakresie.
Certyfikowane szkolenia, dzielenie wiedzą, dostęp do profesjonalistów.
Pomoc w procesie pozyskiwania środków. Więcej wsparcia prawnego.
Integracja pozaszkoleniowa, mogłaby ułatwić nawiązanie kontaktów między NGOs i jej przedstawicielami.
Np. szkolenia z prowadzenia social media, z rozwoju kompetencji miękkich i interpersonalnych, z zarządzania stresem, lekcje językowe (j. angielski), działania networkingowe (ngo-ngo; ngo-osoby zainteresowane pracą w ngo).
Miejsce do pracy.
Szkolenia (przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu!). Baza wiedzy dobrych praktyk.
Szkolenia dla zarządzających, superwizja.
Doradztwo dotyczące działania organizacji.
Uczestniczyć w wydarzeniach.
Podsylać ciekawe konkursy, organizacje fundraisingowe chętne do wsparcia działań NGO-sów.
Nieodpłatne udostępnianie lokali - to zazwyczaj hamuje rozwój organizacji.
Szkolenia wszelkie.
Szkolenia, warsztaty.
Wsparcie mentoringowe.



Wsparcie w zakresie sposobów budowania kapitału żelaznego, zapewnienia ciągłości finansowania działań, skutecznej negocjacji z JST.
Szyld informacyjny przed budynkiem, co oferuje centrum przez co będzie łatwiej tu trafić.
Szkolenia, wsparcie prawne, merytoryczne, wsparcie np. udostępnienie sali, wypożyczenie sprzęt, zbiórki finansowe, rzeczowe dla organizacji pozarządowych, reklama i marketing.
Baza wolontariuszy.
Porady i pomoc prawna.
Potrzebna ewaluacja i wprowadzenie wszystkich zaleceń po niej.
Rzeczywiście pomagać w znalezieniu wolontariuszy, osoby które zgłaszają się na wolontariat odsyłać od razu do potrzebujących organizacji.
Dostępność do bezpłatnych opracowań, ewaluacji i badań.
Pomoc: graficzna, w przygotowaniu wniosków, dokumentów, itd.
Więcej małych szkoleń, elastycznych; podsumowania/rekomendacje/przypominajki, gdzie i kiedy można zwracać się o granty, więcej porad odnośnie zdobywania finansowania.
Spotkania dla pracowników NGO, superwizje, szkolenia wielojęzyczne, np. o wypaleniu, newsletter fundraisingowy.
Porady prawne.
Pomoc w pozyskiwaniu środków na rozwój NGO.
Warsztaty tematyczne, spotkania sieciujące.
Szkolenia z zakresu pozyskiwania funduszy, spotkania z organizacjami 'na żywo', zwłaszcza powiązanymi tematycznie, co może ułatwić współpracę w realizacji projektów. Np. miesiąc organizacji wspierających niepełnosprawnych, dzieci, itp.
Szkolenia.
Szkolenia. Spotkania organizacji. Miejsce na prezentację organizacji mieszkańcom.
Spotkania sieciujące.
Jeszcze więcej wspaniałych szkoleń, jak do tej pory, powtarzać szkolenia, udostępniać materiały szkoleniowe do rąk organizacji.
Pomoc informatyka.
Jest [Centrum Obywatelskie Centrum C 10] idealnym miejscem do rozwoju dla NGO.
Konsultacje to najlepsza forma współpracy, szkolenia także są świetne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

21. Jeżeli masz dodatkowe uwagi lub rekomendacje, napisz je poniżej:

Dużym zaskoczeniem w trakcie analizy uzyskanych wyników badań była weryfikacja odpowiedzi na przedmiotowe pytanie – na 6 odpowiedzi w zakresie dodatkowych uwag czy rekomendacji jedynie jedna odnosiła się do kwestii ważnej dla sektora pozarządowego w zakresie wsparcia dla zapewniania lokali dla NGO, natomiast pozostałe uwagi stanowiły podziękowania dla Centrum Obywatelskiego Centrum C 10.

Tabela 7. Dodatkowe uwagi

Odpowiedź
Lokale!!!
Dziękuję za pracę na rzecz NGO - to cudowne miejsca, które często potrzebują poprawy.
Kraków na przestrzeni 15 lat dobrze rozwija współpracę z NGO.
Dziękuję, że działacie :).
Dziękuję za możliwość wypełnienia ankiety i za pomoc CO C10, to bardzo cenne.
Dziękuję!

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



B. DANE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE

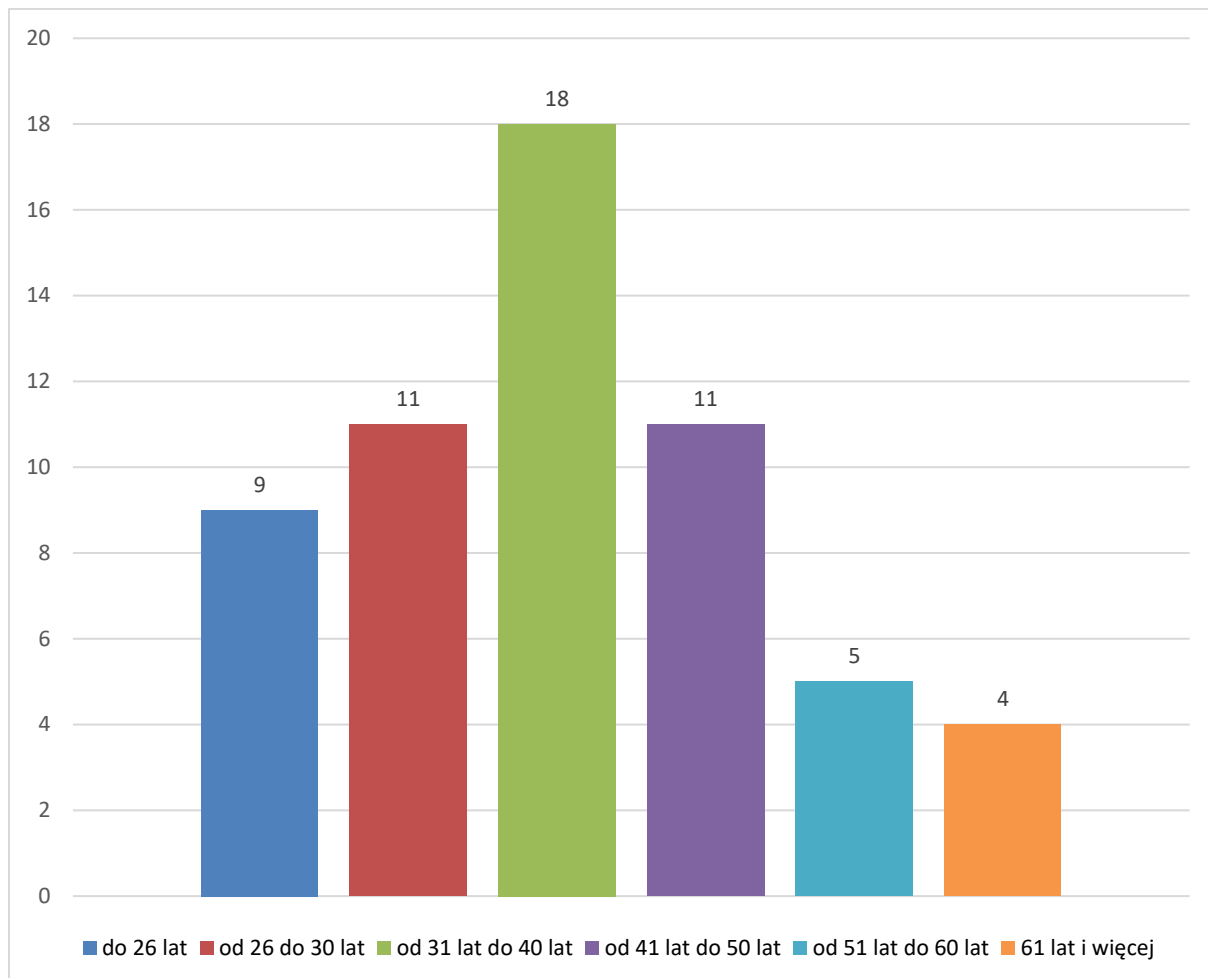
22. Wiek:

Tabela 8. Wiek

Odpowiedź	Liczba wskazań
do 26 lat	9
od 26 do 30 lat	11
od 31 lat do 40 lat	18
od 41 lat do 50 lat	11
od 51 lat do 60 lat	5
61 lat i więcej	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 15. Wiek



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

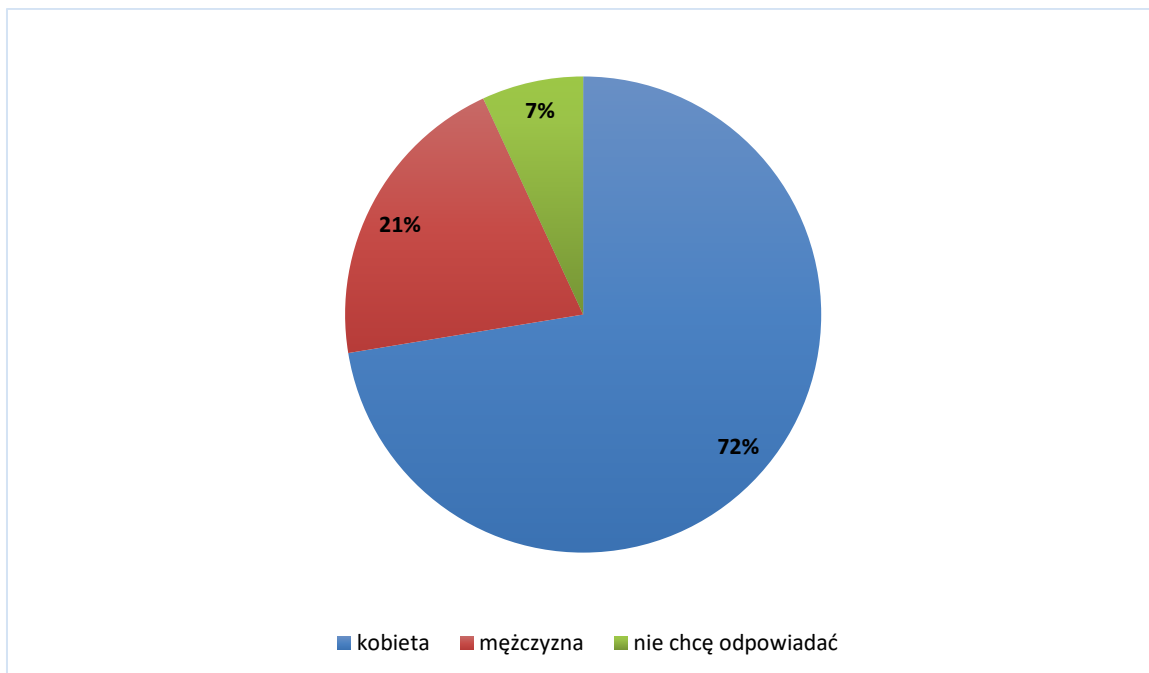
23. Płeć

Tabela 9. Płeć

Odpowiedź	Liczba wskazań
kobieta	42
mężczyzna	12
nie chcę odpowiadać	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 16. Płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

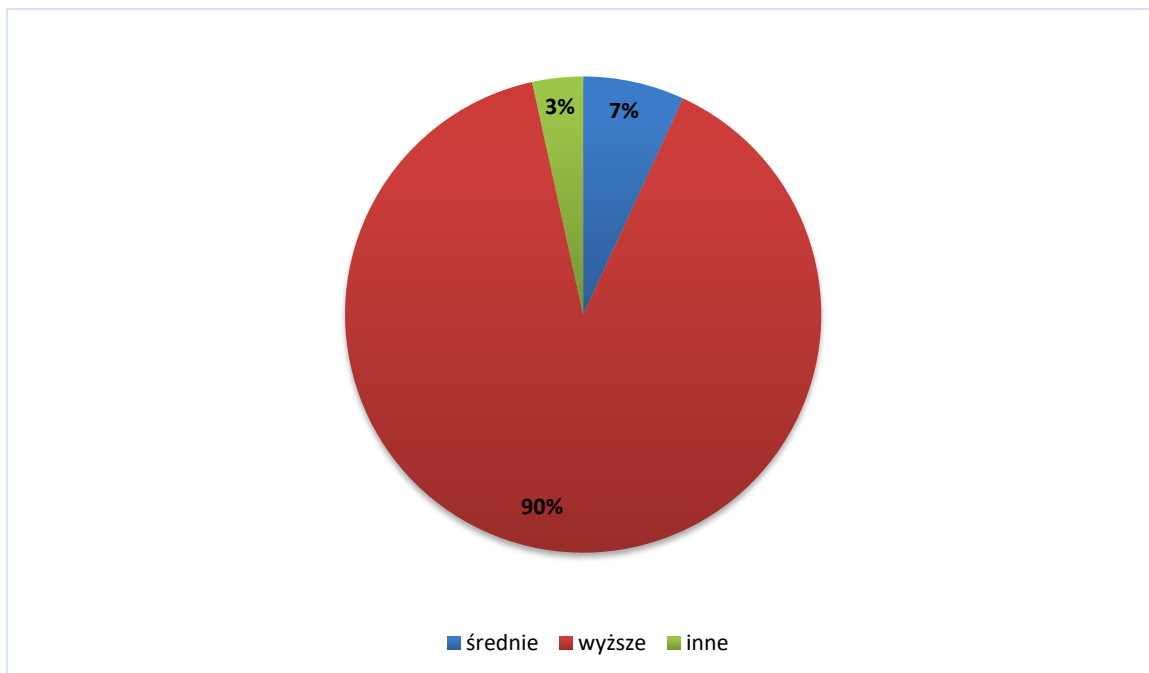
24. Wykształcenie

Tabela 10. Wykształcenie

Odpowiedź	Liczba wskazań
brak	0
podstawowe	0
średnie	4
wyższe	52
inne	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 17. Wykształcenie



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

25. Kierunek studiów:

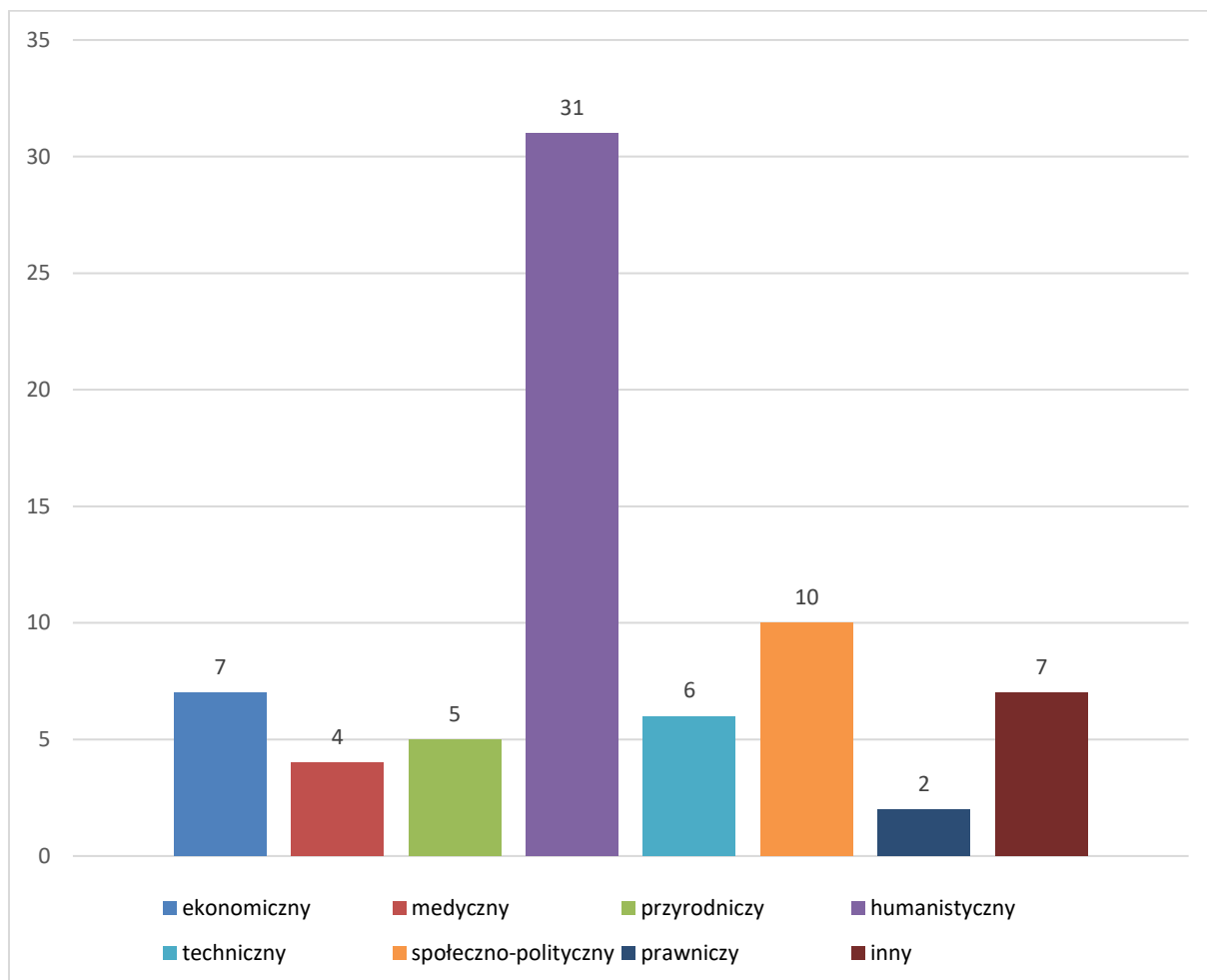
Tabela 11. Kierunek studiów

Odpowiedź	Liczba wskazań
ekonomiczny	7
medyczny	4
przyrodniczy	5
humanistyczny	31
techniczny	6
społeczno-polityczny	10
prawniczy	2
nie dotyczy	0
inny	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród odpowiedzi w zakresie kierunku studiów wskazano na „inny” kierunek, taki jak „kognitywistyka”, „pedagogiczny”, „psychologia”, „sportowe”, „pedagogika”, „zarządzanie i marketing” oraz „artystyczny”.

Wykres 18. Kierunek studiów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

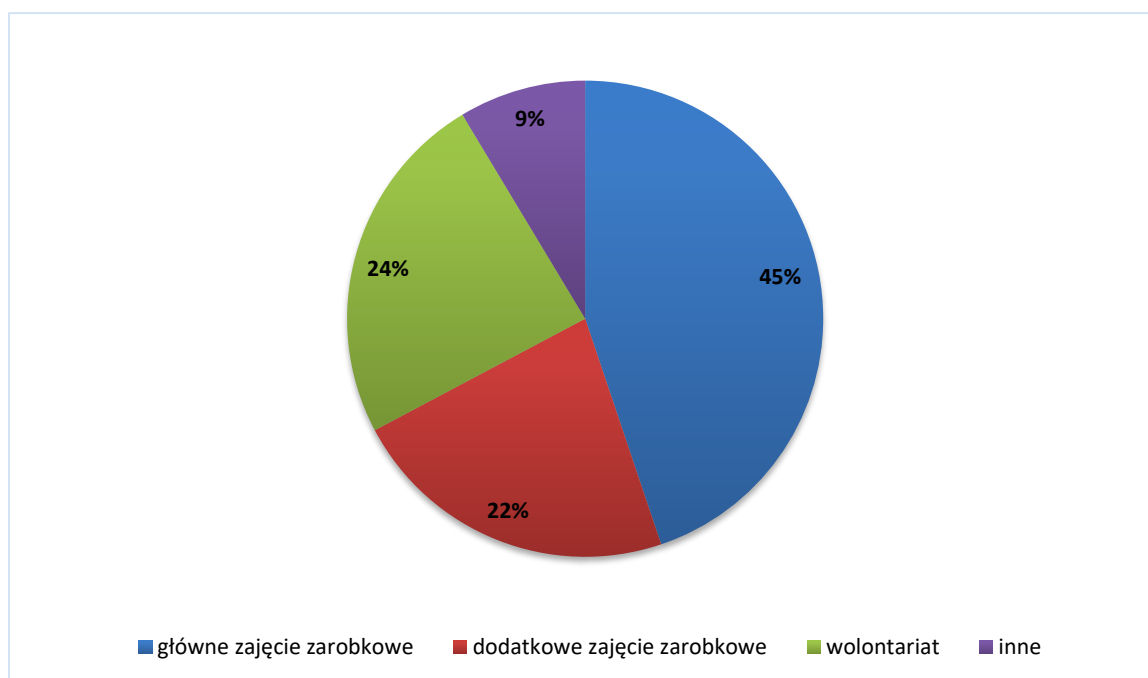
26. Praca w organizacji pozarządowej to dla Pani/Pana:

Tabela 12. Praca w organizacjach jako źródło utrzymania

Odpowiedź	Liczba wskazań
główne zajęcie zarobkowe	26
dodatkowe zajęcie zarobkowe	13
wolontariat	14
inne	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 19. Praca w organizacjach jako źródło utrzymania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

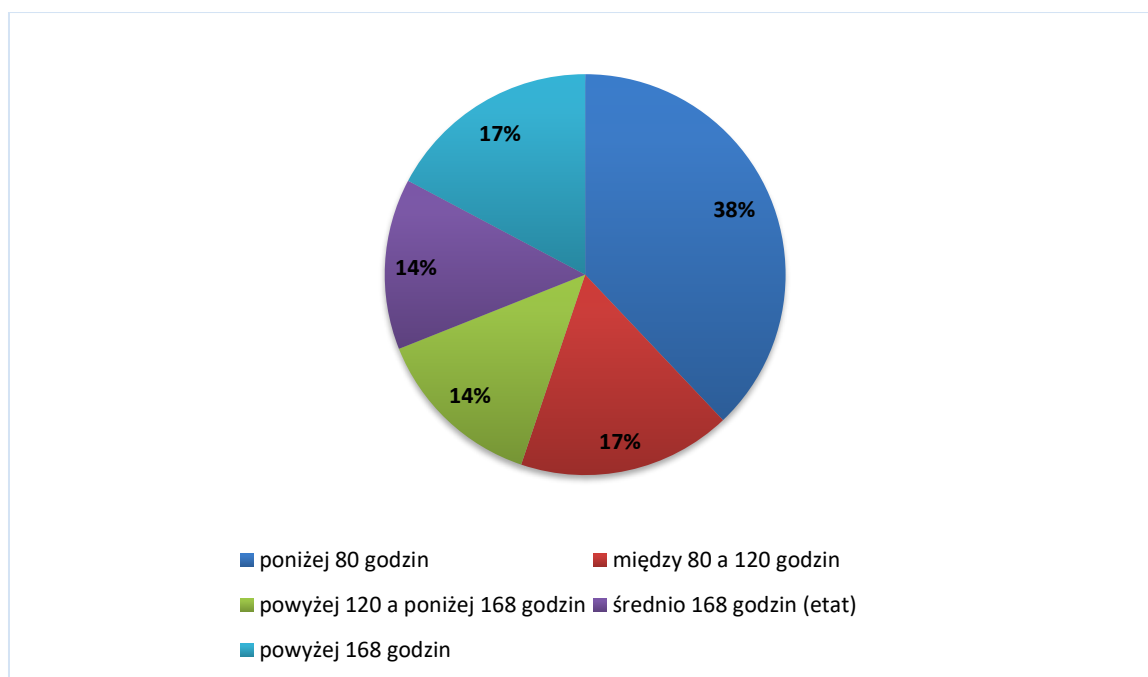
27. W jakim wymiarze godzinowym, w ujęciu miesięcznym, pracuje Pani/Pan w organizacji?

Tabela 13. Godzinowy wymiar pracy

Odpowiedź	Liczba wskazań
poniżej 80 godzin	22
między 80 a 120 godzin	10
powyżej 120 a poniżej 168 godzin	8
średnio 168 godzin (etat)	8
powyżej 168 godzin	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 20. Godzinowy wymiar pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

28. Jaką ma Pani/Pan zawartą umowę z organizacją?

Tabela 14. Rodzaj zawartej umowy

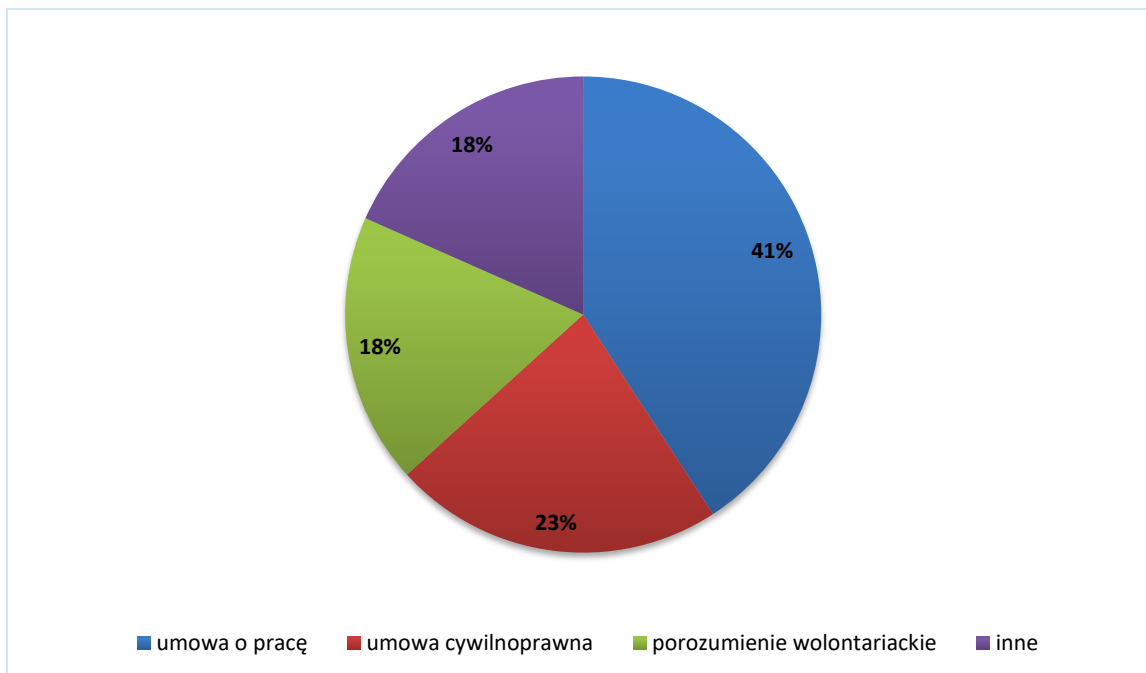
Odpowiedź	Liczba wskazań
umowa o pracę	20
umowa cywilnoprawna	11
porozumienie wolontariackie	9
inna	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród odpowiedzi „inne” znalazły się następujące adnotacje:

- nieodpłatna praca członka zarządu;
- miałam porozumienie wolontariackie;
- najpierw umowa zlecenie, a potem o pracę;
- miałam umowę cywilnoprawną, obecnie nie pracuję;
- umowa zlecenie;
- jestem prezeską zarządu i jedną z założycielek;
- funkcja w zarządzie;
- nie mam;
- zarząd.

Wykres 21. Rodzaj zawartej umowy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

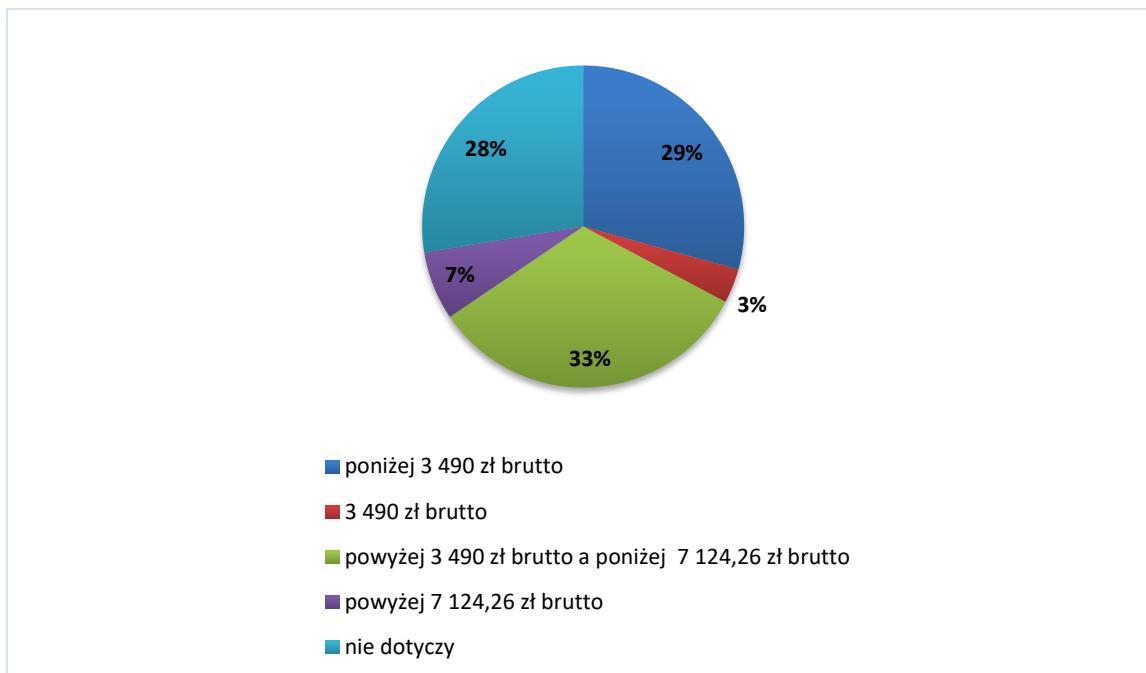
29. Jak jest Pani/Pana średnie miesięczne wynagrodzenie?

Tabela 15. Średnie miesięcznie wynagrodzenie

Odpowiedź	Liczba wskazań
poniżej 3 490 zł brutto	17
3 490 zł brutto	2
powyżej 3 490 zł brutto a poniżej 7 124,26 zł brutto	19
powyżej 7 124,26 zł brutto	4
nie dotyczy	16

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 22. Średnie miesięcznie wynagrodzenie



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

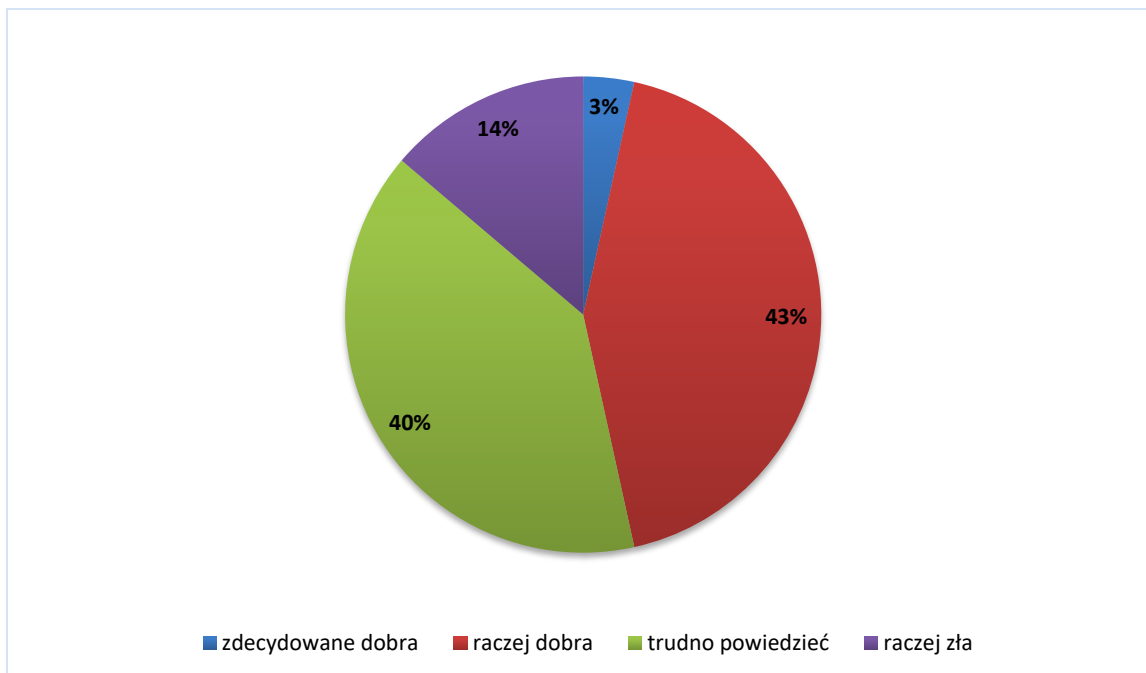
30. Jaka jest Pani/Pana sytuacja materialna?

Tabela 16. Sytuacja materialna respondentów

Odpowiedź	Liczba wskazań
zdecydowane dobra	2
raczej dobra	25
trudno powiedzieć	23
raczej zła	8
zdecydowanie zła	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 23. Sytuacja materialna respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

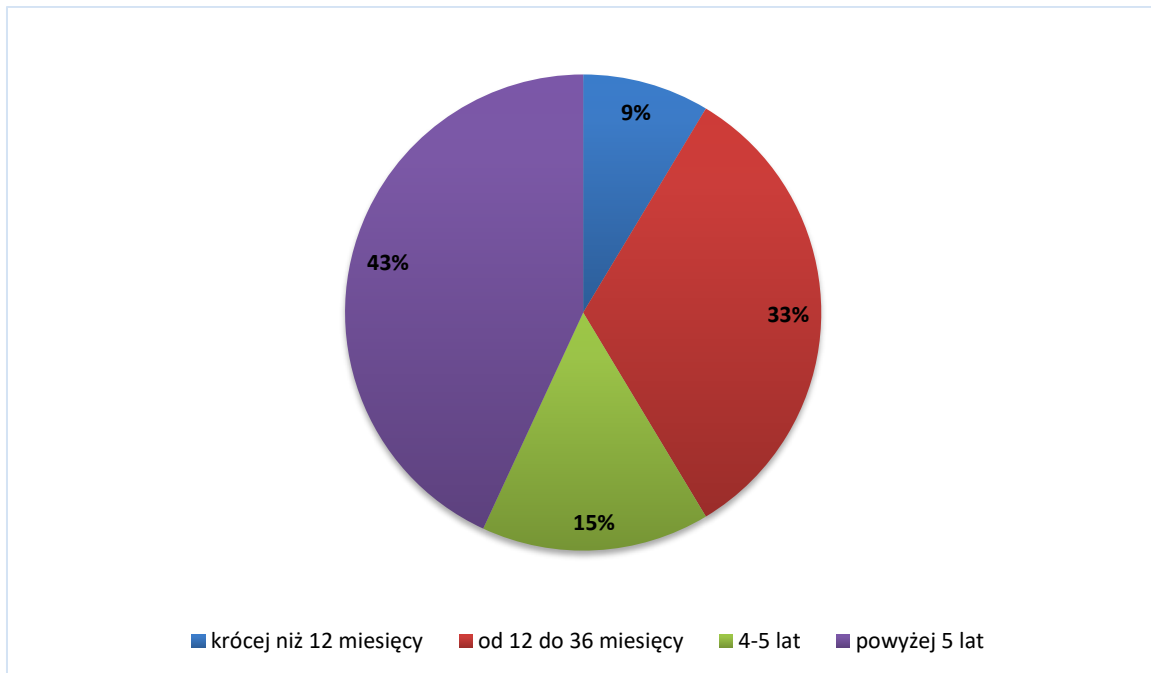
31. Jak długo pracuje Pani/Pan w sektorze pozarządowym?

Tabela 17. Staż w organizacji

Odpowiedź	Liczba wskazań
krócej niż 12 miesięcy	5
od 12 do 36 miesięcy	19
4-5 lat	9
powyżej 5 lat	25

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 24. Staż w organizacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.