

dr hab. Katarzyna Majbroda, dr hab. Jarosław Syrnyk

**Diagnoza potrzeb
organizacji mniejszościowych
i migranckich
wraz z rekomendacjami
dla lokalnych samorządów**

2022

Spis treści

I	Wstęp.....	4
	— Metodologia badań empirycznych.....	5
	— Rodzaje wywiadów przeprowadzonych w ramach Diagnostyki.....	6
II	Konteksty funkcjonowania organizacji i inicjatyw odnoszących się do mniejszości narodowych, etnicznych, cudzoziemców (w tym uchodźców, migrantów itd.).....	8
	— Kontekst prawny.....	8
	— Kontekst społeczno-polityczny.....	9
	— Kontekst historyczno-kulturowo-środowiskowy... 10	
III	Badania ankietowe.....	11
	— Informacje ogólne.....	11
	— Wyniki badań.....	12
IV	Wywiady pogłębione z przedstawicielami i przedstawicielkami III sektora.....	31
V	Analiza wywiadów z przedstawicielami władz.....	38
	— Aktywni – bierni?.....	40
	— Współpraca w ramach III sektora.....	42
	— Relacje, strategie i obszary współpracy I i III sektora.....	45
	— Dobre praktyki w zakresie tworzenia urzędów przyjaznych dla cudzoziemców/mniejszości.....	48
	— Potrzeba permanentnego partnerstwa.....	49
	— Obszary wsparcia organizacji mniejszościowych i migranckich przez lokalne władze, urzędy i instytucje.....	51
	— Przyszłość organizacji mniejszościowych i migranckich prognozowana przez urzędników oraz wyzwania w zakresie współpracy I i III sektora.....	52
	— Trudności i bariery w funkcjonowaniu organizacji widziane w perspektywie przedstawicieli urzędów i instytucji publicznych.....	53

VI Wnioski i rekomendacje.....	55
— Przesłanki i obszary działania.....	56
— Zasoby i źródła finansowania.....	59
— Wolontariat.....	62
— Czy organizacje mniejszościowe i migranckie podlegają procesowi profesjonalizacji?.....	63
Literatura.....	68

I. Wstęp

Historia powstania organizacji pozarządowych wiąże się ściśle z funkcjonowaniem społeczeństwa obywatelskiego (Boguszewski 2018) i partycypacyjnym – opartym na aktywnym współdziałaniu – modelu społecznej współpracy (Sadowska, Szaja, Włodarek 2019). Bez względu na to, jaką definicję organizacji pozarządowej uznaje się za najbardziej przekonującą (zob. Rogaczewska 2015; Bogacz-Wojtanowska, Wrona 2016), przyjmuje się, że podstawowym warunkiem umożliwiającym funkcjonowanie III sektora jest ustrój demokratyczny oraz legitymizowane prawnie i instytucjonalnie (konstytucyjnie) gwarancje przestrzegania fundamentalnych praw obywatelskich.

W debacie na temat miejsca i roli NGO-sów we współczesnym świecie nawiązuje się do koncepcji Amitaia Etzioniego (1973: 314-323), wyróżniając trzy odrębne sektory funkcjonowania wszystkich organizacji: I sektor – państwowy, w ramach którego działają organizacje publiczne, realizując prawnie usankcjonowane cele związane z potrzebami obywateli. Sektor II – biznesowy, to przestrzeń rynku, w ramach której funkcjonują instytucje działające zgodnie z logiką kapitalizmu, ciągłego wzrostu gospodarczego i maksymalizacji zysków. III sektor – nazywany przestrzenią obywatelską lub organizacji non-profit, skupia zrzeszoną (formalną i nieformalną) działalność pozarządową koncentrującą się na realizacji potrzeb konkretnych grup i społeczności. Inicjatywy podejmowane w ramach III sektora mają zazwyczaj charakter oddolny, a osoby współtworzące organizacje łączą podzielane idee, przekonania i dążenia w różnych obszarach życia społecznego.

Prezentowana diagnoza dotyczy konkretnego obszaru funkcjonowania NGO-sów, jakim jest działalność organizacji mniejszościowych i migranckich, które zrzeszają przede wszystkim osoby migrujące do Polski z różnych krajów oraz mniejszości narodowe, etniczne i religijne funkcjonujące w państwie polskim. Z formalnego punktu widzenia organizacje te rozwijają swoją działalność w tej samej ramie legislacyjnej, co wszystkie inne zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym organizacje pozarządowe. Jednak fakt, iż zostały stworzone w celu konsolidacji i wspierania grup mniejszościowych borykających się z określonymi barierami natury kulturowo-społecznej, komunikacyjno-obyczajowej, administracyjnej i prawnej sprawia, że warto uważniej przyrzeć się kontekstom oraz sposobom ich działania. Pozwoli to rozpoznać mocne i słabe strony ich funkcjonowania, a także potrzeby, które definiują, rozwijając swoją działalność na rzecz konkretnych grup i społeczności, jednocześnie wzmacniając praktyki i polityki równościowe w społeczeństwie.

Metodologia badań empirycznych

Badania empiryczne zrealizowane w ramach zadania **Diagnoza potrzeb organizacji mniejszościowych i migranckich** z województw: dolnośląskiego, małopolskiego, mazowieckiego, podkarpackiego objęły dwie grupy respondentów:

1. Liderów i liderki oraz członków i członkinie NGO-sów mniejszościowych i migranckich, a zatem wybrane organizacje funkcjonujące w ramach III sektora, działające w formie stowarzyszeń, fundacji i towarzystw.
2. Przedstawicieli i przedstawicielki władz, administracji, decydentów, którzy zajmują się kreowaniem polityki na rzecz mniejszości etnicznych i narodowych oraz środowisk migranckich.

Grupy respondentów zostały wyodrębnione w taki sposób, by w toku badania możliwe było uzyskanie dwóch dominujących perspektyw i wypracowanie diagnozy potrzeb badanych NGO-sów oraz problemów, z jakimi się zmagają. Celem było również zbadanie tego, w jakim stopniu oczekiwania i cele każdej z tych grup współgrają ze sobą, uzupełniają się lub są sprzeczne. Założono przy tym, że uzyskane w toku badań empirycznych dane pozwolą na analizę kondycji oraz sposobów funkcjonowania mniejszościowych i migranckich NGO-sów w wybranych województwach na terenie RP, a także na zmapowanie i zdefiniowanie ich realnych potrzeb związanych m.in. z działalnością statutową, finansami, infrastrukturą (siedziba), zasobami ludzkimi, komunikacją z urzędnikami, skalą i możliwościami działania.

Realizowany projekt uwzględniał także możliwość objęcia diagnozą innych instytucji i organizacji mniejszościowych oraz migranckich, np. parafii, chórów, zespołów, szkół językowych, które zmagają się z konkretnymi problemami (lokalowymi, administracyjnymi, finansowymi, itp.). Włączenie wspomnianych podmiotów do grupy respondentów miało charakter fakultatywny i zależało od specyfiki określonego województwa, lokalnych sieci organizacji mniejszościowych oraz roli, jaką uwzględnione organizacje odgrywają w środowiskach mniejszościowych i migranckich, w objętych badaniem województwach.

Badania dotyczące funkcjonowania NGO-sów mniejszościowych i migranckich, których celem była diagnoza aktualnych problemów oraz potrzeb tych organizacji w zakresie sprawniejszego funkcjonowania, zostały przeprowadzone w nurcie badań jakościowych z elementami badań ilościowych. Jakościowe sprofilowanie metod i technik użytych w procesie realizacji projektu wynika

z założenia, iż działania i praktyki związane z działalnością III sektora stanowią ważny i dynamiczny obszar życia społecznego, którego zrozumienie wymaga wieloaspektowej perspektywy uwzględniającej kulturowo-społeczne, ekonomiczne, i polityczne konteksty funkcjonowania ludzi w ich lokalnych środowiskach (Denzin, Lincoln 2010). Realizowany projekt dotyczył społeczności mniejszościowych i migranckich, co sprawiło, że istotnym elementem badań stały się relacje między tymi grupami a społeczeństwem przyjmującym, polityki oraz praktyki urzędników, przedstawicieli samorządów, lokalnych władz, których działania i decyzje mają znaczny wpływ na możliwości i ograniczenia funkcjonowania III sektora. Analiza tych relacyjnie powiązanych działań i aktywności, a następnie diagnoza problemów i potrzeb badanych organizacji wymagały przeprowadzenia pogłębionych, narracyjnych wywiadów, które uzupełnione zostały wywiadami kwestionariuszowymi oraz ankietą on-line.

Rodzaje wywiadów przeprowadzonych w ramach Diagnozy

1. Pogłębione jakościowe, częściowo ustrukturyzowane wywiady z elementami wywiadu biograficznego z liderami oraz liderkami mniejszościowych i migranckich organizacji pozarządowych (prezesami i prezeskami stowarzyszeń oraz fundacji lub ich zastępcami).
2. Pogłębione jakościowe wywiady z członkami i członkiniami organizacji (lub wywiad kwestionariuszowy/ankieta on-line).
3. Wywiady kwestionariuszowe z urzędnikami i urzędniczkami instytucji miejskich działającymi na rzecz społeczności mniejszościowych i migranckich (pełnomocnikami, konsultantami, rzecznikami, itp.).

Zaproponowane rodzaje wywiadów umożliwiają zrozumienie tego, jak i dlaczego ludzie i instytucje funkcjonują w określony sposób, co wpływa na ich decyzje oraz podejmowane przedsięwzięcia, a także co stanowi źródło ich problemów i niepowodzeń. „Z punktu widzenia eksploracyjnego celu badań jest to niezwykle wartościowe, ponieważ daje wgląd w punkt widzenia uczestników badania i pozwala na lepsze odzwierciedlenie w badaniach ich perspektywy” (Gudkova 2012: 116).

Dane empiryczne uzyskane w toku badań zostały poddane analizie jakościowej i interpretacji z użyciem techniki wysycania kluczowych kategorii badawczych.

Rezultatem przeprowadzonych badań jest diagnoza dotycząca skali, zakresów i obszarów funkcjonowania organizacji mniejszościowych i migranckich na terenie województw objętych diagnozą. Ważnym jej elementem są ujawnione w toku badań potrzeby zmian i wdrożenia dobrych praktyk mających na celu wsparcie i polepszenie działalności zmapowanych organizacji oraz ich relacji z władzami lokalnymi/samorządowymi. Zawarte w niej informacje nie wyczerpują wiedzy na ten temat i stanowią rezultat konkretnego badania o niewielkiej skali i ograniczonym zasięgu.

Badania zostały zaplanowane i przeprowadzone z zachowaniem najwyższych standardów etycznych, zgodnie z etosem antropologicznym. Wszyscy uczestnicy badań to osoby pełnoletnie, które przed przystąpieniem do badań zostały poinformowane o temacie i celu projektu, a także o przeznaczeniu danych uzyskanych w toku jego realizacji.

II. Konteksty funkcjonowania organizacji i inicjatyw odnoszących się do mniejszości narodowych, etnicznych, cudzoziemców (w tym uchodźców, migrantów itd.)

Kontekst prawny

Kontekst prawny dla funkcjonowania organizacji zrzeszających osoby należące do mniejszości narodowych lub etnicznych, a także organizacji działających na rzecz tych mniejszości oraz na rzecz cudzoziemców (posiadających różny status formalny) tworzą przede wszystkim:

- 1.** Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r.;
- 2.** Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz języku regionalnym z 6 stycznia 2005 r. (z późniejszymi zmianami);
- 3.** Ustawa o cudzoziemcach z 12 grudnia 2013 r.;
- 4.** Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5.** Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. prawo o stowarzyszeniach;
- 6.** Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;
- 7.** Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach;
- 8.** Ratyfikowane umowy międzynarodowe;
- 9.** Akty wykonawcze (rozporządzenia, decyzje itd.).

Kontekst społeczno-polityczny

Kontekst społeczno-polityczny określają m.in.:

1. Położenie geopolityczne Polski (sąsiedztwo z krajami nienależącymi do UE i NATO — Rosją, Białorusią i Ukrainą);
2. Członkostwo Polski w Unii Europejskiej od 2004 r. oraz zmiany zachodzące w obrębie UE, w tym:
 - a. wyjście z Unii Wielkiej Brytanii (Brexit),
 - b. dynamika rozwoju gospodarczego UE,
 - c. procesy integracji politycznej w obrębie UE (projekt federalizacji vs idea „Europy ojczyzn” itd.),
 - d. aktualne “relacje” Polski z UE (spory kompetencyjne, zagrożenie tzw. Poexitem);
3. Członkostwo Polski w Sojuszu Północnoatlantyckim (NATO);
4. Aktualna praktyczna realizacja polityki w zakresie mniejszości narodowych, etnicznych oraz wobec cudzoziemców, w tym uchodźców (szczególnie w kontekście liczby uchodźców z Azji i Afryki);
5. Aktualna sytuacja gospodarcza Polski, w tym potrzeby rynku pracy;
6. Sytuacja demograficzna (dynamika ruchu ludności, w tym wyjazdów obywateli polskich zagranicę i przyjazdów obcokrajowców do Polski; przyrost naturalny);
7. Sytuacja w zakresie bezpieczeństwa w Europie, Bliskim Wschodzie i Afryce Północnej, w tym toczące się wojny (wojna rosyjsko-ukraińska, aneksja Krymu, zmagania społeczeństwa białoruskiego z reżimem Łukaszenki, wojna domowa w Syrii, odbudowa państwowości irackiej, stosunki izraelsko-arabskie itd.; odrębnie – zagrożenie terrorystyczne).

Kontekst historyczno-kulturowo-środowiskowy

Kontekst historyczno-kulturowo-środowiskowy określają m.in.:

- 1.** relacje polsko-ukraińskie, polsko-białoruskie, polsko-żydowskie, w przeszłości;
- 2.** przynależność do określonego kręgu kulturowego;
- 3.** stosunek społeczeństwa do obcych, innych, kwestia antysemityzmu;
- 4.** procesy globalizacyjne;
- 5.** rewolucja komunikacyjna;
- 6.** zmiany klimatu (kryzys klimatyczny).

III Badania ankietowe

Informacje ogólne

Ankiety przygotowała dr hab. Katarzyna Majbroda, prof. UWr z Katedry Etnologii i Antropologii Kulturowej UWr. Opracowania wyników dokonał zespół w składzie: Katarzyna Majbroda, Jarosław Syrnyk (oboje z Katedry Etnologii i Antropologii Kulturowej UWr).

Ankiety wypełniły **83** osoby reprezentujące **66** organizacji pozarządowych i grup nieformalnych. Nieformalnych grup migranckich reprezentowanych było **13**, nieformalnych grup mniejszości narodowej lub etnicznej podano **5**, organizacji pozarządowych mniejszości narodowej lub etnicznej obywateli Polski pojawiło się w badaniu **15**.

W **24** przypadkach działalność organizacji określono jako organizacja pozarządowa wspierająca migrantów, mniejszości narodowe i etniczne. Jako organizacja pozarządowa wspierająca migrantów określonych zostało **13** organizacji. Dwie inicjatywy nie podały klasyfikacji.

Dostarczone dane z ankiet odnoszą się do organizacji i grup działających na następujących terenach:

- województwa dolnośląskiego – **19**
- województwa mazowieckiego – **16**
- województwa podkarpackiego – **16**
- województwa małopolskiego – **11**
- województwa śląskiego – **4**
- województwa lubelskiego – **3**
- województwa lubuskiego – **1**
- województwa pomorskiego – **1**
- ponadregionalnie, w zakresie województw: małopolskiego, podkarpackiego, dolnośląskiego, lubuskiego – **1**
- ponadregionalnie, szczególnie na terenie województw: mazowieckiego, lubelskiego i dolnośląskiego – **1**
- całej Polski – **2**
- w Polsce oraz Europie – **1**

Rubryka pozostała pusta w **7** przypadkach.

Wyniki badań podano w wymiarze pełnym, przyjmując za podstawę liczbę **83** rekordów.

Wyniki badań

1. Informacje dotyczące osób biorących udział w ankiecie.

a. Większość osób uczestniczących w badaniu jest liderami organizacji lub poszczególnych projektów.

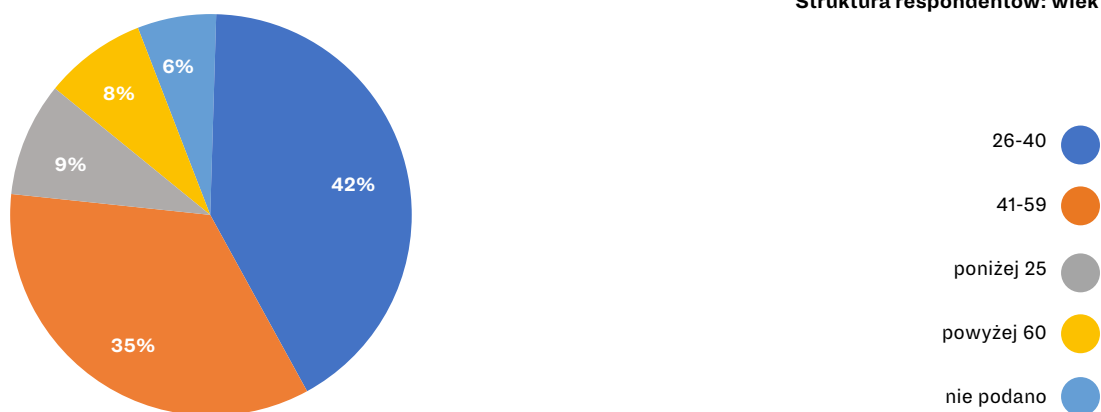
29 osób (**34,9%**) określiło swoją funkcję w organizacji terminem prezes/prezesa, **16** osób (**19,2%**) określiło się jako liderzy/liderki, **8** osób (**9,6%**) określiło się terminem dyrektor/dyrektorka/kierownik/kierowniczka. **6** osób (**7,2%**) podało różne określenia, które można przyporządkować do funkcji kierowniczych (wiceprezesa, członek zarządu, colonel [sic!] zarządu, kierownik działu). **3** osoby (**3,6%**) określiły się jako koordynatorzy projektów lub koordynatorzy działań kolektywu. Kilka osób, których nie można zakwalifikować jako liderów organizacji, podało następujące określenia: członek, coach/doradca, gość, wolontariuszka, animator kultury, sekretarz, specjalista ds. Promocji i PR. Jedna osoba wskazała, iż organizacja, w której działa, ma charakter niehierarchiczny.

b. Większość osób, które wzięły udział w badaniach ankietowych, to kobiety – **56** (**68 %** wszystkich osób). Mężczyźni stanowili **25%** respondentów, **6** osób nie podało płci.

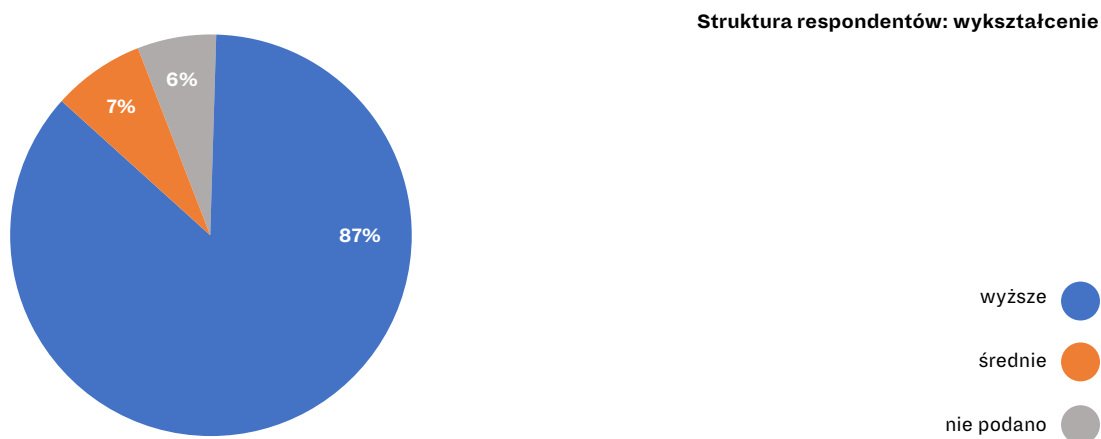
Struktura respondentów: płeć



c. **W badaniach wzięły udział przede wszystkim osoby młode i bardzo młode.** Najwięcej osób, które wzięły udział w badaniach, miało od **26 do 40 lat – 35 osób (42,2%)**. Drugą grupę stanowiły osoby w wieku **41-59 lat – 29 osób (34,9%)**. **7 osób (8,4%)** miało poniżej **25 lat**, **7 osób (8,4%)** można zakwalifikować do kategorii starszego wieku (powyżej **60 lat**), **5 osób nie podało swojego wieku (6,0%)**



d. Zdecydowana większość osób biorących udział w badaniu deklarowała wykształcenie wyższe – **72 osoby (86,8 %)**. **6 osób** podało wykształcenie średnie (**7,2%**), **5 osób** nie podało wykształcenia.



e. Okres współpracy z organizacją / inicjatywą nieformalną.

Najwięcej respondentów wskazywało okres współpracy z organizacją w przedziale **1-5 lat** – **36 osób (43,3%)**.

Odpowiedzi następujące w kolejności to:

- **6-10 lat** – **19 osób (22,8%)**;
- **11-20 lat** – **8 osób (9,6%)**;
- **mniej niż rok** – **8 osób (9,6%)**;
- **powyżej 20 lat** – **7 osób (8,4%)**.



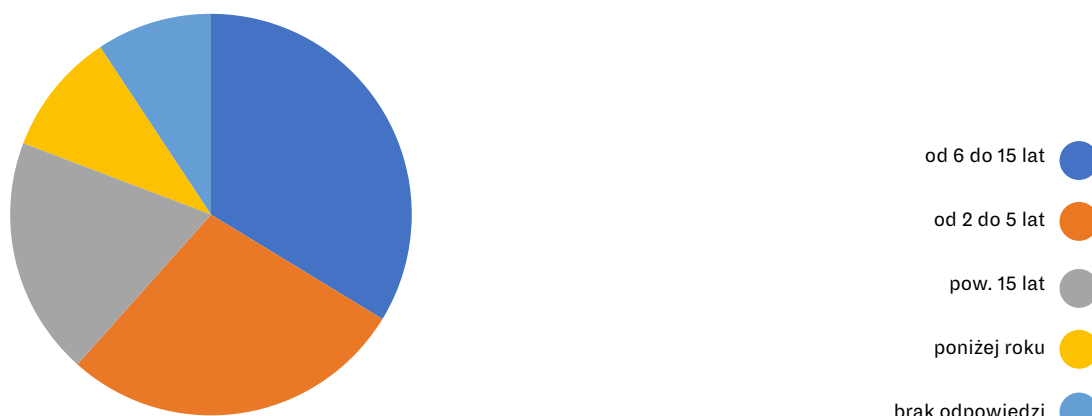
Dominujący profil respondenta: młoda kobieta w wieku **25-40 lat**, z **wyższym** wykształceniem, związana z organizacją **ponad rok**.

2. Informacje o organizacjach biorących udział w badaniu:

a. Większość organizacji, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu, funkcjonuje od 6 do 15 lat (28 odpowiedzi - 33,7%). Następnie w kolejności:

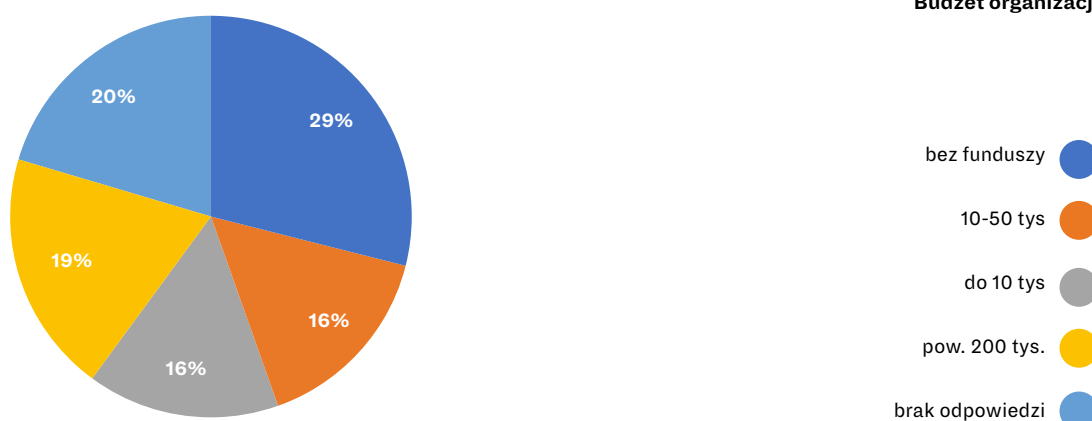
- **od 2 do 5 lat** – **23 odpowiedzi (27,7%)**;
- **powyżej 15 lat** – **16 odpowiedzi (19,2%)**;
- **poniżej roku** – **8 odpowiedzi (9,6%)**.

Żywotność organizacji



b. Roczny budżet organizacji w większości przypadków nie przekracza 50 tys. złotych rocznie. Aż 24 osoby (28,9%) wskazały, że ich organizacje/ inicjatywy działają „bez funduszy”.

Budżet organizacji



13 osób (15,7%) wskazało odpowiedź „**10-50 tys. złotych**”. Podobnie **13 osób (15,7%)** określiło roczny budżet organizacji jako „**do 10 tys. złotych**”.

16 osób (19,3%) reprezentowało organizacje dysponujące budżetami powyżej **200 tys. złotych** rocznie.

c. Zdecydowana większość organizacji reprezentowanych w badaniu funkcjonuje w miastach, w tym:

- w dużych miastach (pow. **200 tys.** mieszkańców) – **44** odpowiedzi (**53%**);
- w średnich miastach (**50-200 tys.** mieszkańców) – **14** odpowiedzi (**16,8%**);
- w małych miastach (do **50 tys.** mieszkańców) – **9** odpowiedzi (**10,8%**).

7 respondentów (**8,4%**) wskazało wieś jako obszar działania swojej organizacji.



d. **Struktura zatrudnienia**

28 osób ankietowanych (**33,7%**) wskazało, że „wszystkie osoby działające na rzecz organizacji/w ramach inicjatywy, robią to społecznie”. **14** osób (**16,9%**) wskazało na krótkoterminowe umowy cywilno-prawne (umowy zlecenie, umowy o dzieło), **1** osoba (**1,2%**) jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, **13** osób pozostawiło rubrykę pustą.

e. **Liczba osób aktywnych w organizacji**

Większość organizacji reprezentowanych w badaniu liczy poniżej **50** członków:

- mniej niż **20** osób w organizacji – **29** odpowiedzi (**34,9%**);
- mniej niż **5** osób w organizacji – **24** odpowiedzi (**28,9%**);
- **20-50** osób w organizacji – **18** odpowiedzi (**21,7%**).

6 odpowiedzi dotyczyło organizacji powyżej **50** osób:

- **50-100** osób w organizacji – **5** odpowiedzi (**6%**);
- powyżej **300** osób w organizacji – **1** odpowiedź (**1,2%**).

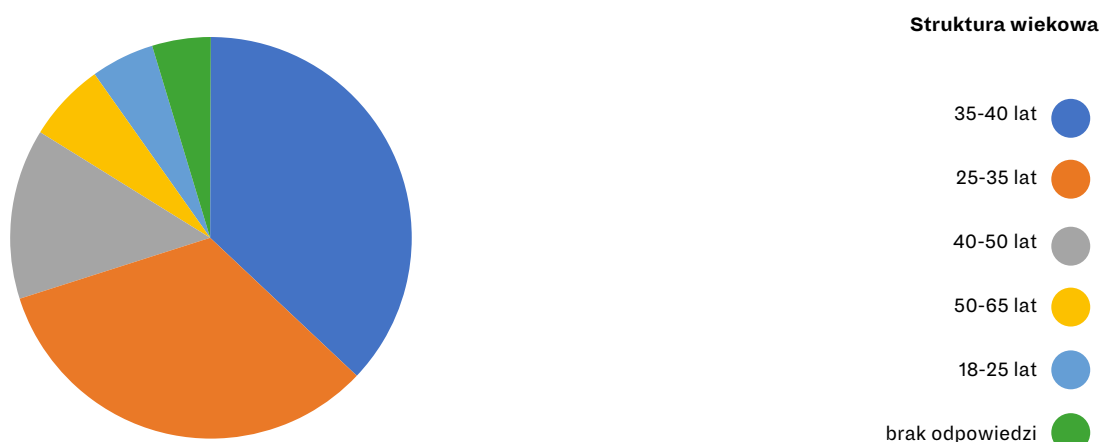
Brak odpowiedzi – w 6 przypadkach.

f. Przedział wiekowy dominujący w organizacji/ inicjatywie

Respondenci określili przedział wiekowy osób zaangażowanych w pracę w swoich organizacjach w sposób następujący:

- **35-40 lat – 30 odpowiedzi (36,1%);**
- **25-35 lat – 27 odpowiedzi (32,5%);**
- **40-50 lat – 11 odpowiedzi (13,2%);**
- **18-25 lat – 4 odpowiedzi (4,8%);**
- **50-65 lat – 5 odpowiedzi (6%);**
- **pow. 65 lat – 2 odpowiedzi (2,4%).**

Brak odpowiedzi w 4 przypadkach.



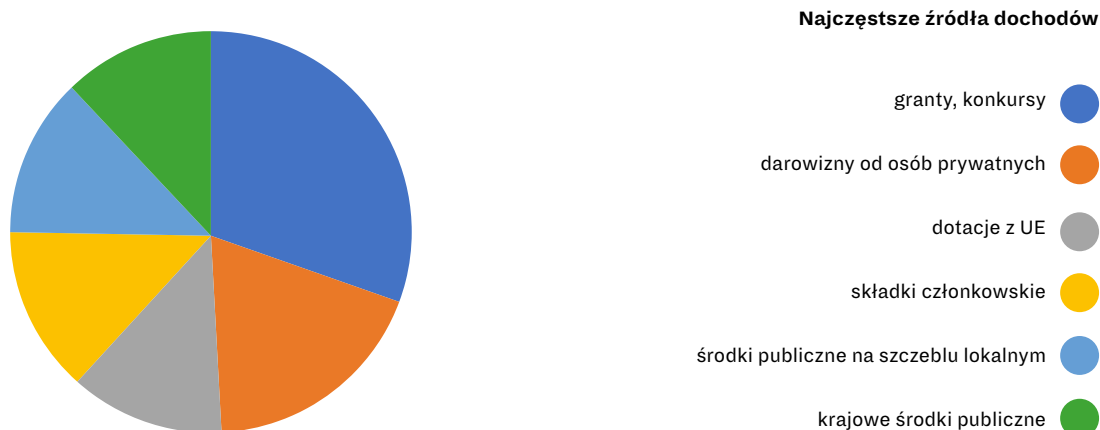
g. Główne źródła finansowania organizacji/inicjatywy.

Najczęściej powtarzające się odpowiedzi:

- **środki pozyskiwane w ramach grantów/konkursów – 48%;**
- **darowizny od osób prywatnych – 28,9%;**
- **składki członkowskie – 20,5%.**

Podział środków publicznych:

- **dotacje z Unii Europejskiej – 20,5%;**
- **środki publiczne na szczeblu lokalnym – 20,5%;**
- **krajowe środki publiczne – 19,2%.**



Dominujący profil organizacji reprezentowanej w badaniu: Organizacja istniejąca **5** lat i dłużej, o rocznym budżecie do **50 tys.** PLN, pozyskująca te środki z konkursów, z siedzibą w dużym ośrodku miejskim, zrzeszająca do **50** członków, głównie osób młodych do **40** lat.

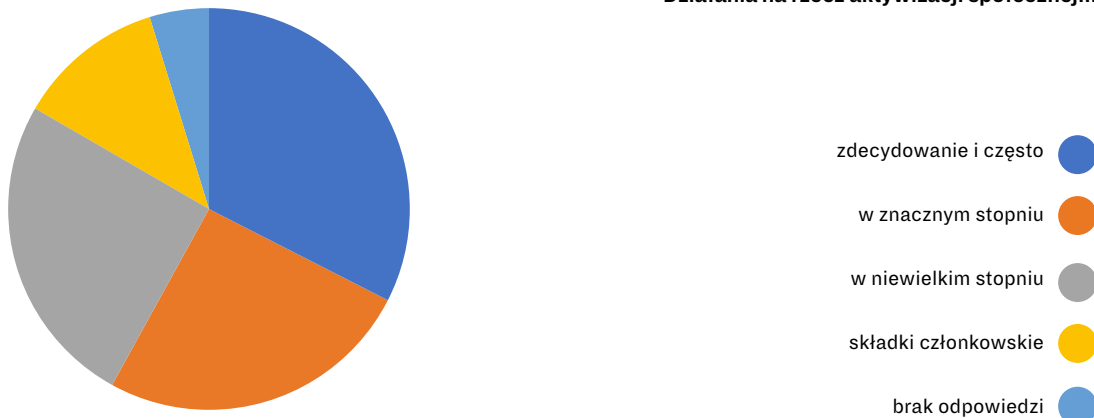
3. Stopień działania poszczególnych organizacji na rzecz aktywizacji społecznej i obywatelskiej imigrantów, cudzoziemców oraz mniejszości narodowych i etnicznych

Według respondentów ich organizacja podejmuje działania w tym zakresie:

- zdecydowanie i często – **27** odpowiedzi (**32,5%**);
- w znacznym stopniu – **21** odpowiedzi (**25,3%**);
- w niewielkim stopniu – **21** odpowiedzi (**25,3%**);
- nie podejmuje takich działań – **10** odpowiedzi (**12%**).

Brak odpowiedzi w **4** przypadkach.

Działania na rzecz aktywizacji społecznej...



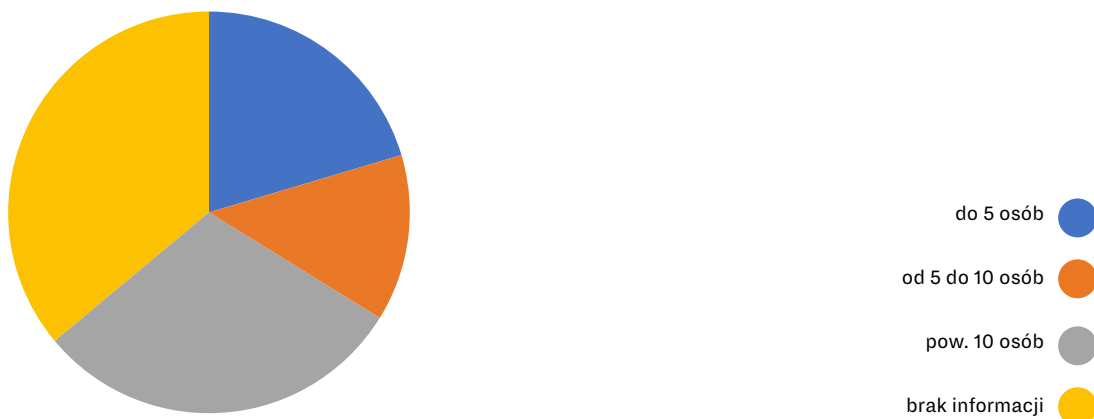
4. Wolontariat

W zdecydowanej większości organizacji jest wykorzystywane wsparcie wolontariuszy (**53** odpowiedzi – **63,8%**). Wolontariat nie jest realizowany w **23** przypadkach (**27,7%**), **jedna** osoba nie miała informacji na temat wolontariatu w swojej organizacji, **6** rubryk pozostało pustych.

Liczba wolontariuszy i wolontariuszek rocznie współpracujących z organizacją:

- powyżej **10** wolontariuszy – **25** odpowiedzi (**30,1%**);
- od **1** do **5** wolontariuszy – **17** odpowiedzi (**20,5%**);
- od **5** do **10** wolontariuszy – **11** odpowiedzi (**13,3%**).

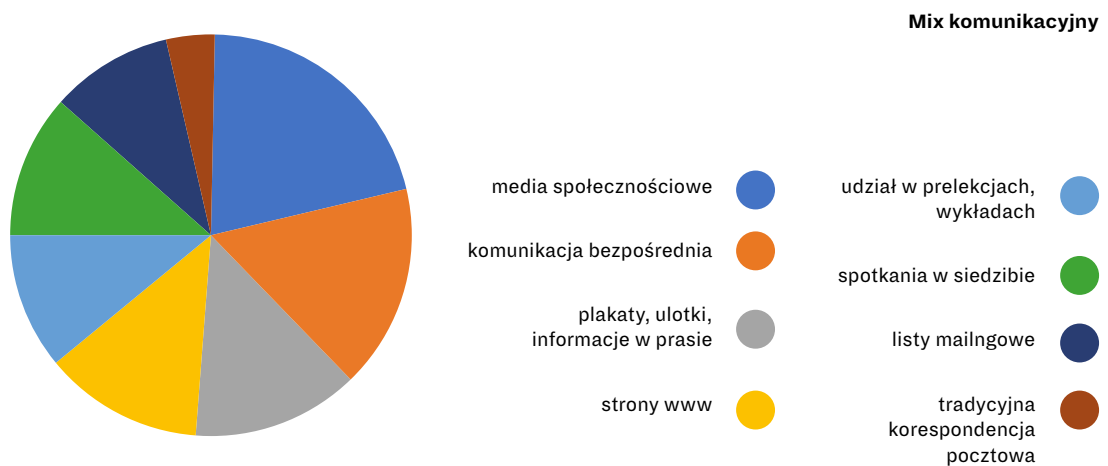
Liczba wolontariuszy



5. Sposób komunikacji z otoczeniem zewnętrznym

W miesie komunikacyjnym realizowanym przez organizacje/inicjatywy dominują „media społecznościowe” (60 odpowiedzi, 72,3%). Duża reprezentatywność dotyczy także takich narzędzi jak:

- komunikacja bezpośrednia – 45 odpowiedzi (54,4%);
- plakaty, ulotki, informacje w prasie – 38 odpowiedzi (45,8%);
- ogłoszenia i informacje na stronie www – 35 odpowiedzi (42,2%);
- spotkania w siedzibie – 32 odpowiedzi (38,5%);
- udział w prelekcjach, wykładach w szkołach, w instytucjach kulturalnych – 30 odpowiedzi (36,1%);
- listy mailingowe – 28 odpowiedzi (33,7%);



Niewielką liczbę wskazań wśród respondentów otrzymała tradycyjna korespondencja pocztowa – 10 odpowiedzi (12%)

6. Główne obszary działalności organizacji/inicjatywy

Respondenci wskazali na cztery główne obszary działalności tj.:

- a. współpraca ze społecznością lokalną;
- b. działalność kulturalna – organizowanie przedsięwzięć służących prezentowaniu i popularyzacji określonej kultury, obyczajowości, tradycji oraz religii, prowadzenie wydawnictw związanych z daną kulturą;

- c. działalność edukacyjna – edukacja formalna i pozaformalna, np. warsztaty międzykulturowe i równościowe w szkołach;
- d. podtrzymywanie tożsamości narodowej i etnicznej – wzmacnianie poczucia tożsamości, pielęgnowanie i przekaz tradycji.

7. Współpraca z liderami migrantów/ organizacjami/ inicjatywami migranckimi

Większość badanych, którzy odpowiedzieli na to pytanie, stwierdziła, że ich organizacja/inicjatywa współpracuje z organizacjami lub inicjatywami migranckimi (odpowiedzi „tak” lub „czasami” – **79%**). Pozostała grupa stwierdziła, że takiej współpracy nie ma (odpowiedzi „nie” lub „wcale” – **21%**). Należy zauważyć, że aż **30** osób nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Wśród przyczyn braku współpracy lub trudności z nią związanych wskazywano różne problemy związane z bieżącą pracą (np. bariery komunikacyjne i językowe, różnice mentalności, brak wspólnej strategii i czasu na jej stworzenie), a także brak wspólnych interesów.

Jako pozytywny przykład współpracy wskazywano realizację konkretnych przedsięwzięć. Główny zakres współpracy upatrywano np. we wzajemnym promowaniu wydarzeń, w zakresie lokalowym, sprzętowym oraz eksperckim, w realizacji wspólnych inicjatyw i projektów. Wspomniana została także współpraca w zakresie naukowym – udział w konferencjach, organizacja wystaw etc.

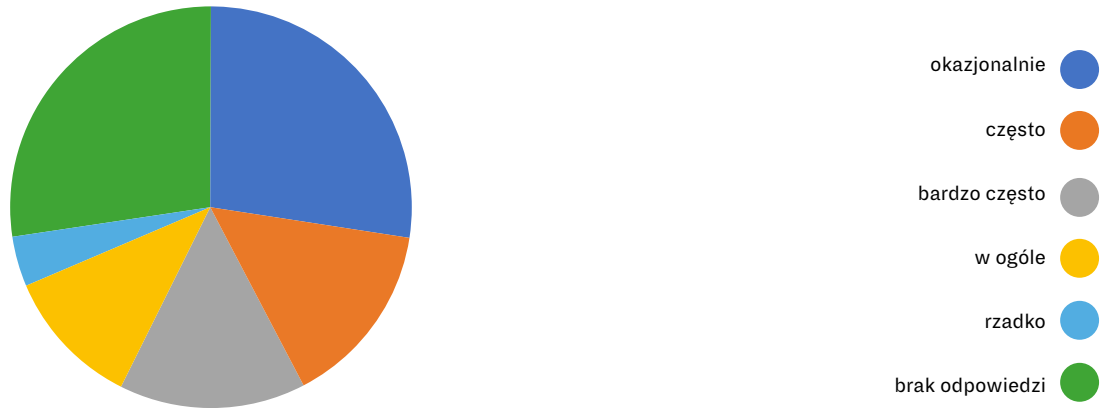
Aż **43** osoby nie poinformowały o rodzajach i zakresach współpracy.

8. Na pytanie o zakres współpracy z przedstawicielami władz lokalnych/regionalnych/ogólnopolskich działającymi na rzecz grup mniejszościowych/ migranckich odpowiedziały **53** osoby (**63,8%**), wśród których najczęściej padała odpowiedź, że taka współpraca odbywa się okazjonalnie (**24%**), bardzo często (**13,2%**) i często (**13,2%**), w ogóle (**9,6%**) i bardzo rzadko (**3,6%**).

Gdyby te dane opracować tylko w odniesieniu do osób, które udzieliły odpowiedzi, to aż w **1/5** przypadków badani nie współpracują z przedstawicielami władz wcale lub współpracują bardzo rzadko. Takie nastawienie wynika z oceny współpracy i korzyści, a także trudności wynikających ze współpracy partnerskiej z przedstawicielami władz lokalnych/regionalnych/ogólnopolskich.

Główne korzyści ze współpracy z władzami respondenci wskazywali w obszarze tworzenia ram działania organizacji i inicjatyw, właściwej atmosfery dla inicjatyw na rzecz międzykulturowości, promowania postaw tolerancji i dialogu etc.

Zakres współpracy z przedstawicielami władz działających na rzecz grup mniejszościowych/migranckich



Wśród korzyści bardziej wymiernych wymienia się na pierwszym miejscu promowanie wydarzeń oraz działania PR, na drugim miejscu zaś wsparcie materialne (różnego rodzaju). W mniejszym stopniu respondenci dostrzegają możliwość wpływu na lokalne polityki miejskie oraz zwracania uwagi lokalnych władz na potrzeby konkretnych grup. Także mniej znaczącą korzyścią w ocenie badanych jest wsparcie eksperckie.

Główne trudności wskazane przez respondentów to brak zrozumienia, brak zainteresowania władz i niechęć do współpracy oraz działania pozorowane. Osoby biorące udział w badaniu zwróciły uwagę także na trudności o charakterze formalnym, instrumentalny stosunek władz wobec mniejszości lub migrantów.

47 osób nie wypełniło rubryki z odpowiedziami dotyczącymi wskazanej w punkcie kwestii.

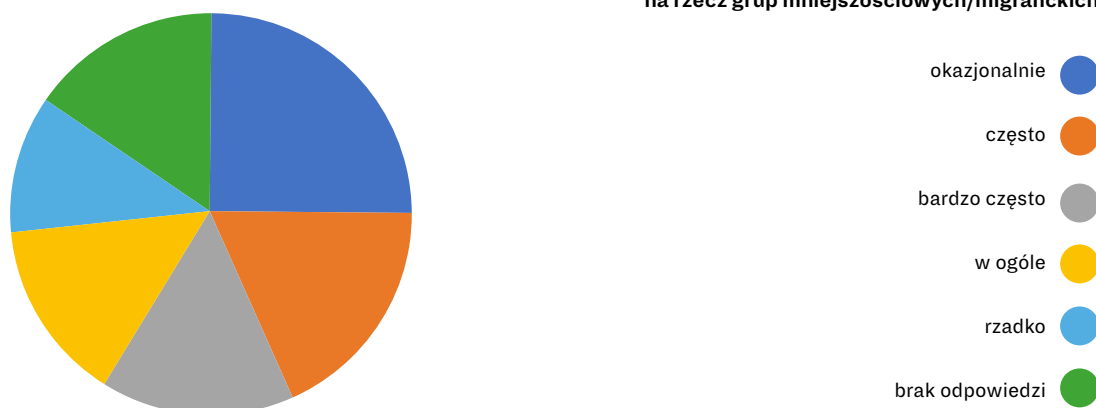
Kwestię współpracy z przedstawicielami władz lokalnych/regionalnych/ogólnopolskich omówiono ponownie w jednym z następujących pytań, **tym razem kładąc nacisk na instytucje działające na rzecz grup mniejszościowych/migranckich**. Można je potraktować jako pytanie kontrolne, ponieważ odpowiedzi rozłożyły się w zbliżony sposób jak wcześniej.

Odmiennie określono jednak korzyści wynikające ze współpracy. W pierwszej kolejności zwrócono uwagę na bezpośrednie finansowanie działań (**40%** respondentów), wsparcie eksperckie i *know-how* (**27%**), organizacyjne i promocyjne.

Inaczej także uszeregowano odpowiedzi dotyczące trudności we współpracy partnerskiej. Na plan pierwszy wysunęły się trudności biurokratyczne, na dru-

gim miejscu pojawiły się problemy o charakterze politycznym, ideologicznym i stereotypy.

Współpraca z przedstawicielami władz działającymi na rzecz grup mniejszościowych/migranckich



9. Na pytanie o współpracę z liderami i liderkami mniejszości narodowych i etnicznych / organizacjami mniejszościowymi zdecydowana większość badanych odpowiedziała, że współpracuje lub raczej współpracuje – **62** odpowiedzi (**74,6%**), nie współpracuje – **10** odpowiedzi, **11** osób nie odpowiedziało na to pytanie.

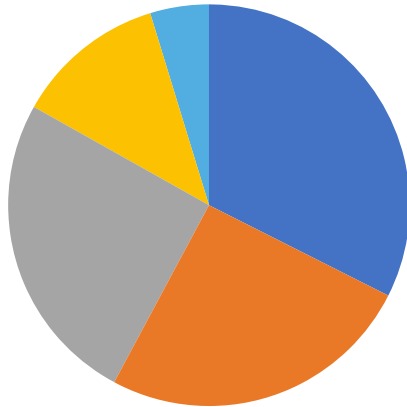
Wśród przyczyn braku współpracy, widzianej też jako bariera, która tę współpracę utrudnia, wskazano przyczyny materialne i organizacyjne, brak czasu, trudności komunikacyjne oraz brak wspólnych interesów.

Wśród głównych przestrzeni i zakresów współpracy wskazywano współpracę ogólną i organizacyjną (m.in. wspólna realizacja projektów i wydarzeń), współpracę w sferze komunikacyjnej (m.in. wzajemna promocja), współpracę materialną oraz merytoryczną (w tym m.in. wymiana doświadczeń, edukacja, prowadzenie wspólnych wydawnictw).

10. Stopień działania na rzecz aktywizacji społecznej i obywatelskiej imigrantów, cudzoziemców oraz mniejszości narodowych i etnicznych

Ponad połowa badanych uznała, że ich organizacja/inicjatywa prowadzi działania w obszarze aktywizacji społecznej i obywatelskiej:

- zdecydowanie i często podejmuje działania w tym zakresie – **27** odpowiedzi (**33 %**);
- w znacznym stopniu – **21** odpowiedzi (**25 %**).



10 osób odpowiedziało, iż ich organizacja/inicjatywa w ogóle nie podejmuje takich działań.

Wśród przykładów takich działań wymieniano m.in. warsztaty dla różnych grup odbiorców, wydarzenia i spotkania integracyjne, kursy języka polskiego, różne formy doradztwa (w tym doradztwo zawodowe, związane z legalizacją pobytu, pomoc w kwestiach urzędowych), wsparcie adaptacji dzieci w szkołach, promowanie aktywności obywatelskiej etc.

11. Stopień rozwijania rzecznictwa ułatwiającego proces integracji w nowych warunkach kulturalno-społecznych i ekonomicznych wobec osób, które z różnych powodów opuściły swoje ojczyzny

Odpowiedź „W ogóle takich działań nie podejmuje” wskazały **22** osoby, a „w niewielkim stopniu” – **20**. Jeśliby zakwalifikować niewypełnione rubryki (**8**) jako wskazanie na nierozwijanie rzecznictwa, byłoby to łącznie **50** osób, czyli **60%**.

40% badanych stwierdziło, iż ich organizacje/inicjatywy prowadzą działania rzecznicze „w znacznym stopniu” (**18** odpowiedzi) oraz „zdecydowanie i często podejmuje działania w tym zakresie” (**15** odpowiedzi).

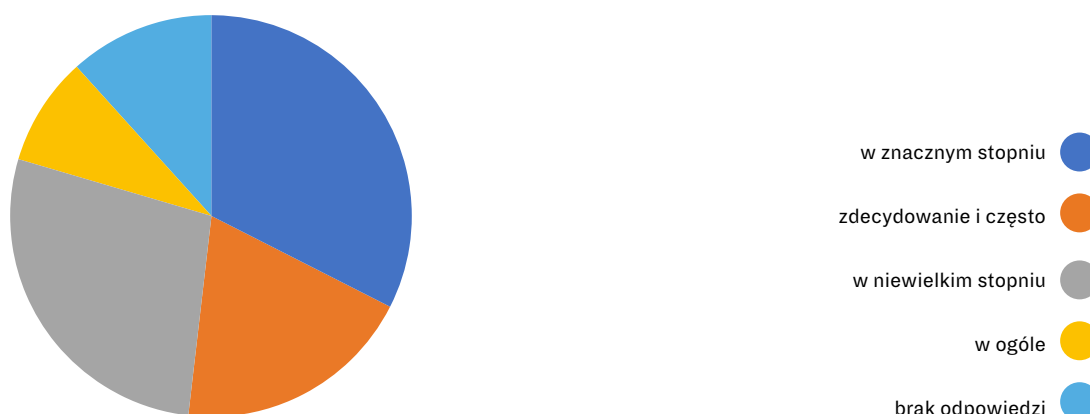
Wśród podanych przykładów działań w zakresie rzecznictwa pojawiały się m.in. takie formy działań jak udział w konferencjach, prowadzenie działań informacyjnych na temat sytuacji migrantów i współpraca z mediami, organizacja wydarzeń kulturalnych i integracyjnych, prowadzenie doradztwa dla migrantów, udział w koalicjach organizacji pozarządowych.

12. Badani określili także **stopień rozwoju sieci kontaktów społecznych i instytucjonalnych swoich organizacji**. Wśród odpowiedzi pojawiły się kolejno następujące wskazania:

- w znacznym stopniu – **27** osób;
- w niewielkim stopniu – **23** osoby;
- zdecydowanie i często podejmuje działania w tym zakresie – **16** osób;

7 osób stwierdziło, że w ogóle nie podejmuje działań w tym zakresie, **10** osób nie udzieliło odpowiedzi.

Stopień rozwoju sieci kontaktów społecznych i instytucjonalnych



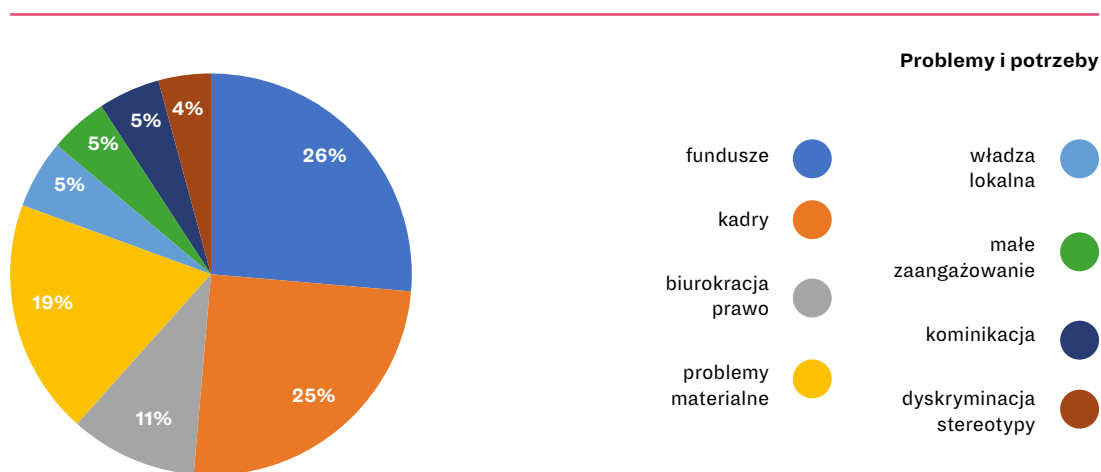
Jako przykłady działań w zakresie rozwoju sieci kontaktów najczęściej wskazywano spotkania, konferencje, koncerty i kontakty prywatne. Ważną formą są także działania prowadzone przez media, szczególnie internetowe. Wyróżniono również konieczność współpracy w tym zakresie z władzami.

13. Najczęściej wymieniane przez osoby biorące udział w badaniu **problemy/potrzeby w funkcjonowaniu organizacji** to:

- a. brak lub niewystarczające fundusze na działalność – **50** odpowiedzi;
- b. problemy kadrowe, w tym problemy w pozyskiwaniu nowych aktywistów i wolontariuszy, brak osób gotowych do nieodpłatnej pracy społecznej – **47** odpowiedzi;
- c. problemy materialne, w tym lokalowe (związane z brakiem siedziby), brak sprzętu niezbędnego do funkcjonowania organizacji – **35** odpowiedzi;
- d. przepisy i procedury prawne – **20** odpowiedzi;

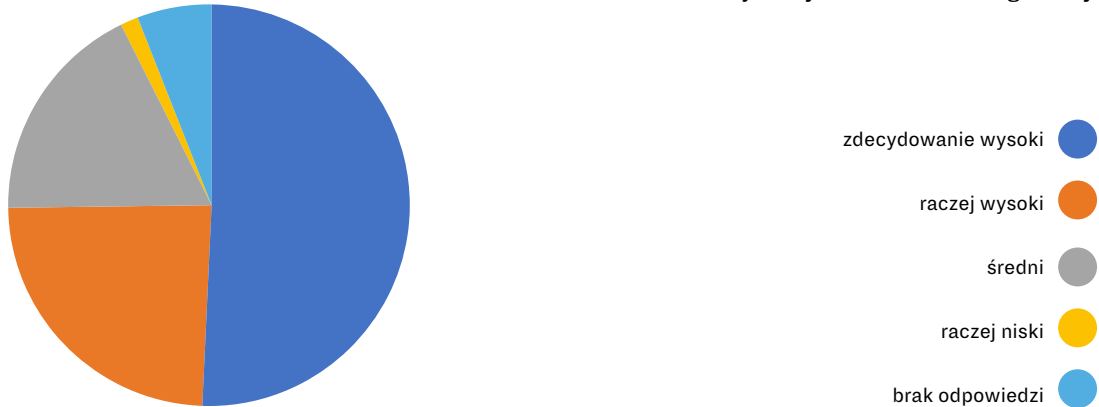
- e. problemy we współpracy z władzą lokalną – **10** odpowiedzi;
- f. problemy komunikacyjne – mała rozpoznawalność organizacji i słaby zasięg oddziaływania społecznego, trudności w nawiązywaniu kontaktów ze społecznością lokalną – **10** odpowiedzi;
- g. małe zaangażowanie, brak poczucia zasadności dalszego funkcjonowania – **9** odpowiedzi;
- h. organizacyjne (związane z nieporadnym zarządzaniem oraz niejasnym podziałem obowiązków) – **8** odpowiedzi;
- i. dyskryminacja i stereotypy – **8** odpowiedzi.

Tylko jedna osoba badana stwierdziła, że jej organizacja nie ma żadnych problemów, a te które się pojawiają, rozwiązywane są na bieżąco.

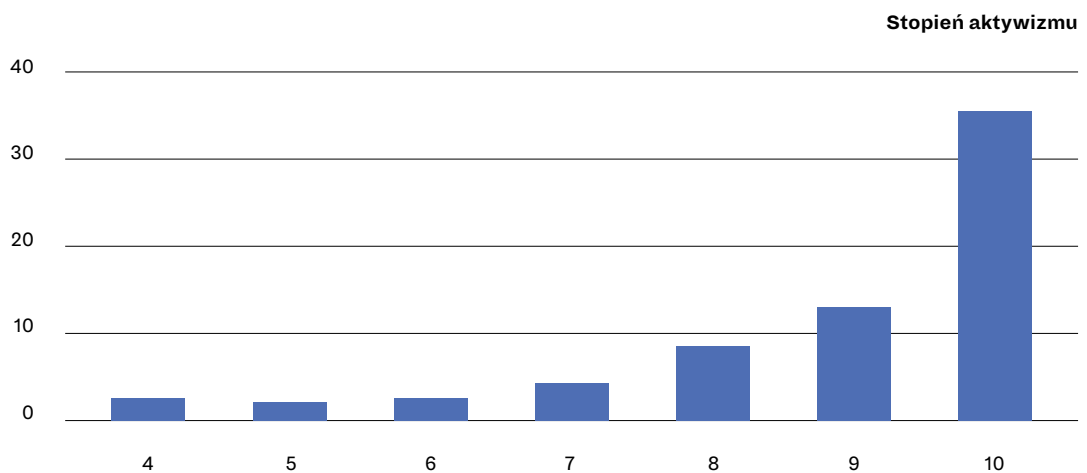


14. Badania ilościowe ilustrujące stopień zadowolenia z działalności w organizacji przyniosły następujące wyniki: zdecydowanie zadowolone były **42 osoby (50,6%)**, raczej zadowolone – **20 (24,0%)**, średnio zadowolone – **15 (18,0%)**, raczej niezadowolone – **1 (1,2%)**. **5** osób nie udzieliło odpowiedzi.

Poziom satysfakcji z działalności w organizacji



15. Stopień aktywizmu i zaangażowania w działalność na rzecz organizacji/inicjatywy oceniany w skali od 1 do 10 przyniósł następujące odpowiedzi: **35** osób (**42,1%**) podało najwyższą liczbę (**10**), **14** osób podało (**9**), **13** osób podało (**8**), **9** osób podało (**7**), **3** osoby podały (**6**), **1** osoba podała (**5**), **2** osoby podały (**4**). W sześciu przypadkach nie zanotowano oceny.



16. Zdecydowana większość organizacji, które reprezentowane były w badaniach, prowadziły działalność **w skali lokalnej (25)** lub **regionalnej (14)**. Co ciekawe, aż w **19** przypadkach pojawiały się odpowiedzi **łącznie w skali lokalnej, regionalnej, ogólnopolskiej i międzynarodowej** (w różnych skrzyżowaniach).

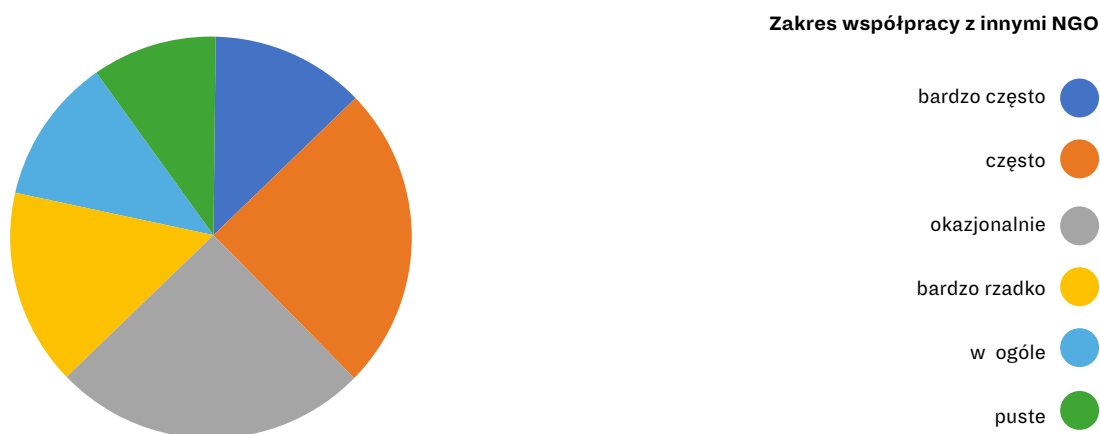
17. Częstotliwość współpracy organizacji/inicjatywy z NGO-sami i instytucjami działającymi na rzecz grup mniejszościowych/migranckich

Badani odpowiadali na to pytanie w następującej kolejności:

- okazjonalnie – **21** odpowiedzi (**25%**);
- często – **20** odpowiedzi (**24%**);
- bardzo rzadko – **13** odpowiedzi (**16%**);
- bardzo często – **11** odpowiedzi (**13%**);
- w ogóle nie współpracuję – **10** (**12%**);
- brak odpowiedzi – **8** (**10%**).

Łącząc odpowiedzi, uzyskamy nieco inny obraz:

- w ogóle, okazjonalnie i rzadko – **44** odpowiedzi (**53%**);
- często i bardzo często – **31** odpowiedzi (**37%**).

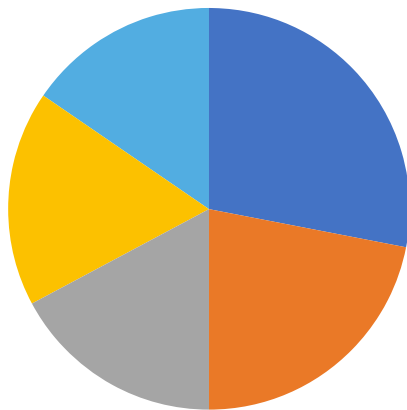


18. Organizacje prowadzące współpracę innymi NGO-sami starają się dzielić między sobą wszystkimi lub większością posiadanych przez siebie zasobów takich jak lokal (np. sala warsztatowa, wolne biurka), sprzęt i materiały (np. sprzęt nagłośnieniowy, ciekawe scenariusze zajęć), *know-how*, zasoby kadrowe, kontakty, zasoby komunikacyjne.

19. Wśród korzyści ze współpracy partnerskiej w ramach Koalicji organizacji pozarządowych badani wskazywali najczęściej:

- realizację większych projektów niż dotychczas (np. możliwość tworzenia konsorcjum i wnioskowania do funduszy europejskich);
- zmiana środowiska i możliwość wpływu na samorządy;
- łączenie możliwości organizacji w realizowanych działaniach lokalnych;
- możliwość nauki i rozwoju przy wykorzystaniu wiedzy doświadczonych organizacji;
- możliwość promowania inicjatyw.

Korzyści ze współpracy w ramach koalicji



relacja większych projektów niż dotychczas (możliwość tworzenia konsorcjum i wnioskowania do funduszy europejskich)

mamy wspólną wizję, więc możemy zmieniać środowisko i wpływać na samorządy

chcę połączyć nasze możliwości i włączać w projekty w mojej okolicy

chcę się uczyć i rozwijać, korzystając z wiedzy doświadczonych organizacji

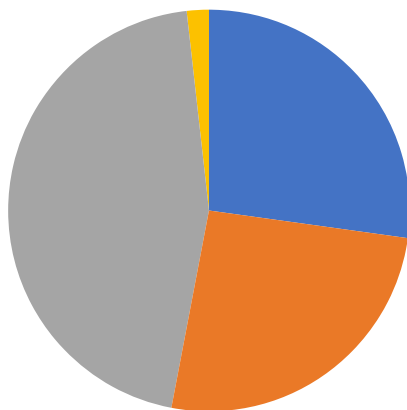
chcę promować inicjatywy

20. Dostęp do informacji, szkoleń i warsztatów mających na celu wzmocnienie i wspieranie organizacji działających w III sektorze

Połowa badanych osób zadeklarowała, że nie ma dostępu lub nie wie (łącznie **41** osób) o dostępie do informacji, szkoleń i warsztatów mających na celu wzmocnienie i wspieranie organizacji działających w III sektorze.

35 osób stwierdziło, że ma taki dostęp (wskazując w kolejnym punkcie na konkretne przykłady szkoleń i warsztatów). **7** osób nie odpowiedziało na to pytanie.

Dostęp do informacji, szkoleń itd.



brak

brak wiedzy

tak

puste

21. Obszary podnoszenia kompetencji współpracowników organizacji mniejszościowych i migranckich

Wśród tematów szkoleń przydatnych dla ich organizacji badani wymieniali głównie szkolenia w zakresie:

- pozyskiwania funduszy z różnych źródeł zewnętrznych;
- budowania marki organizacji i skutecznej reklamy;
- wypełniania wniosków w programach dotacyjnych i grantowych;
- poradnictwa prawnego i administracyjnego;
- rozwijania kompetencji w zakresie edukacji i integracji mniejszości etnicznych/narodowych i migrantów ze społeczeństwem przyjmującym;
- zarządzania projektami;
- szkolenia językowe;
- promowania działań w mediach społecznościowych;
- nowych technologii;
- prowadzenia skutecznych kampanii edukacyjnych i informacyjnych;
- rozwijania umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych;
- sprawnego zarządzania organizacją oraz zespołem;
- rozwijania umiejętności trenerskich;
- budowania koalicji i partnerstw, tworzenia sieci współpracy.

22. Główną **trudnością w realizacji pomysłów i we współpracy z innymi organizacjami** jest brak czasu (różnie określany) oraz brak funduszy. Na dalszym miejscu są problemy wewnątrzorganizacyjne oraz braki kadrowe.

IV. Wywiady pogłębione z przedstawicielami i przedstawicielkami III sektora

W ramach przeprowadzonych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami i przedstawicielkami III sektora zauważono, że większość liderów/liderek organizacji z terenu województwa podkarpackiego urodziła się w Polsce. Jedynie dwie osoby z terenu woj. podkarpackiego urodziły się poza tym krajem. Natomiast połowa liderów/liderek organizacji z województwa mazowieckiego i większość liderów/liderek organizacji z województwa dolnośląskiego, z którymi przeprowadzono wywiad, pochodzi spoza Polski. Można to tłumaczyć atrakcyjnością poszczególnych regionów dla migracji zarobkowej, głównie z Ukrainy.

Jako **przyczyny zaangażowania się w działalność organizacji pozarządowej** wymieniano wcześniejsze wydarzenia, wychowanie w określonym środowisku, tradycje rodzinne. Wskazywano również na cechy charakteru czy osobowości, np. ogólną chęć zmiany, pomagania, aktywizmu, partycypacji. Jako ważny element wskazywano zainteresowanie tematem, w tym aktualnym wydarzeniami, historią. Badani zwracali uwagę na proces stopniowego „zbliżania się do organizacji”, od obserwacji, poprzez uczestnictwo bierne (np. udział w wydarzeniach), po pełne zaangażowanie.

Całe życie i w domu i na Ukrainie i od dzieciństwa byłem społecznikiem. Nie wyobrażałam sobie życia tutaj bez angażowania się w organizację, która łączy Ukraińców [...] (RK01).

Na pytanie jak zostać liderem organizacji pozarządowej część osób wskazywała na rolę innych osób z organizacji, które wciągały poszczególnych badanych do kręgów decyzyjnych. Dla jednych była to nagroda za pracę, dla innych „naturalna kolej rzeczy”. Wspominano również o roli przypadku. Ważnym wątkiem było wskazanie na własny udział w tworzeniu organizacji.

Na pewno współuczestniczyłem w różnych działaniach i, żeby nie powiedzieć, że **zostałem wessany, wciągnięty siłą, to jakoś tak samo, naturalnie przyszło.** Wydawało mi się, że przejście do struktury organizacji jest czymś naturalnym, formalnością (RM06).

Dla wszystkich osób uczestniczących w badaniu organizacja jest ważnym elementem życia. Część określiła funkcjonowanie w organizacji jako hobby, inni jako pracę, jeszcze inni jako przystanek w drodze. Badani dostrzegali korzyści społeczne wynikające z zaangażowania w pracę organizacyjną. Praca w organizacji wiąże się dla wielu respondentów bezpośrednio z poczuciem silnego zaangażowania, które idzie w parze ze zmęczeniem, wskazywanym m.in. jako miara sukcesu.

To na pewno duża część mojego życia, stopień zaangażowania na pewno wysoki. Robię dużo rzeczy, dlatego czasem nie jest łatwo wszystko pogodzić itd., ale staram się żeby Fundacja zawsze była przeze mnie zaopiekowana (DK03).

W moim życiu pierwsze to praca, a potem te wszystkie działania społeczne – to jest moja pasja. Jak nie zorganizuję czegoś, to jest mi nieswojo (DK02).

100% czasu, 100% zaangażowania, 100% życia oddaję organizacji, takiej działalności, aby to wszystko zorganizować. To wielka praca i tego nikt nie widzi. Naprawdę tak nikt nie widzi ile czasu zajmuje, by na przykład znaleźć lokal, żeby w ogóle trafić na przykład do Urzędu Miasta, z tym, żeby ciebie tam przyjęli i chcieli posłuchać. Tak naprawdę to mi zajęło 3 lata życia, żeby dojść do tego. Najważniejsze, uważam, trzeba zaczynać coś robić i potem jak już widzą, że coś robisz, że jakoś tam działa, na samym entuzjazmie, to dopiero wtedy będą chcieli z tobą w ogóle rozmawiać. To jest taki mój wniosek (SK01).

Swoją pozycję i działalność w organizacji badani charakteryzowali w zróżnicowany sposób – od określenia siebie po prostu jako organizatora różnych przedsięwzięć, po lidera/liderkę ponoszącego/ponoszącą dużą odpowiedzialność i mającego/mającą wpływ na podejmowane działania. Podkreślano przy tym konieczność profesjonalnego podejścia do działań i skuteczności w pracy organizacyjnej.

Więc ja bym powiedział, że moją pozycję osiągnąłem tylko pracą. Tym, że robiłem, wymyślałem jakieś nowe projekty, nowe działania, nawiązywałem w imieniu organizacji współpracę międzynarodową czy z jakimiś organizacjami pozarządowymi. Tylko i wyłącznie praca (KM01).

Cele organizacji były przez liderów i liderki przywoływane przez odwołanie do celów statutowych, w tym m.in. zachowanie tradycji, kultury i języka oraz miejsc pamięci, tworzenie przestrzeni do integracji etc. Istotnym elementem ich rozumienia było własne doświadczenie, a także refleksja dotycząca powodów powstania organizacji. Również w tym zakresie osoby udzielające odpowiedzi sięgały do konkretnych przykładów, podając informacje o określonych przedsięwzięciach, zwracając uwagę na potrzebę poprawy komunikacji w nowych realiach, podniesienie sprawności organizacyjnej etc.

Chcemy walczyć ze stygmatyzacją i dyskryminacją, z jaką stykają się migrantki i migranci po przyjeździe do Polski, z ich alienacją w obcym kraju, z wykluczeniem ekonomicznym, na które są narażeni i narażone (WK01).

[...] budowanie mocnych relacji pomiędzy członkami społeczności ukraińskiej i próba czy refleksja nad sposobami istnienia i działania tej społeczności w Polsce. W zupełnie nowych realiach, kiedy mamy do czynienia już z czwartym pokoleniem ludzi, członków społeczności ukraińskiej, co są aktywni, mamy zupełnie inne relacje polsko-ukraińskie jeżeli chodzi o stosunki międzypaństwowe. Mamy dużą społeczność migrantów z Ukrainy, co są nową jakością w życiu całej Polski, a społeczności ukraińskiej szczególnie (WM04).

Odpowiedzi na pytanie o **mocne i słabe strony** organizacji w większości wywiadów zostały omówione bardzo szczegółowo, tak, jakby rozmówcy spodziewali się takiego pytania lub jakby sami często je sobie stawiali. Akcenty rozkładano w rozmaity sposób.

Do mocnych stron zaliczano m.in. fakt posiadania silnych liderów z rozbudowaną siecią kontaktów.

Najważniejszy jest lider, bo organizacja powie tak, jak działa lider. Jeżeli nie ma lokomotywy, tego koła zamachowego, to organizacja może być piękna, prężna, ale nie zrobi nic, jeżeli nie ma gościa, który będzie tego wszystkiego napędzał (RM05).

To co wyróżnia nasze organizacje to to, że one są jednoznacznie kojarzone z konkretnymi twarzami i konkretnymi ludźmi (SM01).

Dużą rolę wśród wymienianych przez badanych mocnych stronach organizacji odgrywały jej doświadczenie i zasób wiedzy.

Mamy profesjonalną wiedzę na te tematy, w których się wypowiadamy - dobrą, rzetelną wiedzę, bazującą na naszym doświadczeniu, badaniach. Jesteśmy ekspertami w dziedzinach związanych z migracją. To czym się zajmujemy, zajmujemy się na dobrym poziomie [...]. Jesteśmy migrantami i pracujemy w tym środowisku, mówimy o własnym głosie. Jeśli mówimy o migrantach, to mówimy o sobie (WK06).

Staramy się być organizacją ekspercką, która wskazuje pewne rozwiązania i praktyki (DM01).

W kategorii sukcesu wymieniano m.in. długie i stabilne funkcjonowanie organizacji, a także wykorzystywanie swojego doświadczenia w prowadzeniu działań rzeczniczych i konsultacyjnych.

Sądzę, że to, że organizacje mniejszościowe zaczynają funkcjonować rzeczniczo i strażniczo, jest to naszym sukcesem, gdzie w ramach tych działań wzajemnie się wspieramy i uzupełniamy. Sądzę, że.... jest to dla mnie bardzo ważny przykład (MM01).

To działa bardziej na zasadzie, że na tyle, na ile pozwala nam władza lokalna, na tyle możemy się zaangażować. Raczej korzystamy z każdej okazji nadarzającej się. Sami jesteśmy sobie rzecznikami. [...] Tam gdzie jest to możliwe, staramy się brać udział w konsultacjach dotyczących różnych projektów czy programów, tak by nasz głos był tam jakoś widoczny i słyszalny, natomiast nie jako głos strony roszczeniowej, ale bardziej jako głos ekspercki (RM04).

Wśród problemów zwracano uwagę na niewielkie zainteresowanie ofertą NGO w środowisku lokalnym oraz regionalizm działań. Zwracano uwagę na problemy komunikacyjne, niestabilność finansową i niestabilność otoczenia społeczno-politycznego.

Trudności w działalności organizacyjnej i sposoby radzenia sobie w ich rozwiązywaniu przenoszono w wypowiedziach bardzo często na konkretne przypadki – wskazywano np. na problemy w pozyskiwaniu funduszy na działalność (w tym niewystarczającą liczbę propozycji konkursów oraz grantów), rygorystyczne podejście do kwestii formalnych, a także rotację w zespołach i utrudnione pozyskiwanie nowych członków. Badani dostrzegali również trudności w wymiarze szerszym, np. w kontekście społeczno-kulturowym funkcjonowania mniejszości narodowych. Stąd dla wielu zarówno problemy, jak i klucz do ich rozwiązania, znajduje się na zewnątrz organizacji. Jednocześnie podkreślano rolę edukacji i własnej inicjatywności, nastawienie na motywujący do pracy sukces.

Mocną stroną będzie współpraca i partnerstwa z miejskim środowiskiem na poziomie lokalnym. Jest to wypracowane w przez ostatnie lata i jest to na pewno duży zasób. Trzecią mocną stroną jest współczesność i umiejętność patrzenia na współczesne trendy i tendencje ich wykorzystywania w kontekście pozyskiwania, finansowania i robienia nowych inicjatyw. A słabe strony to przede wszystkim, nie ma środków na kadry i na zatrudnienie personelu. Słabą stroną jest także sytuacja polityczna, w której się znajdujemy i która nie sprzyja (RK03).

Ważnym tematem poruszonym przez badanych jest rozpoznawalność organizacji – w swoich wypowiedziach wyrażali oni zarówno niedosyt w tym zakresie, jak i podkreślali nadzieję, że ich organizacja jest rozpoznawalna w społeczności. Dla części respondentów rozpoznawalność tożsama jest z pozytywną oceną działalności organizacji.

W tym roku takim bardzo ważnym, to był kwestia konsultacji Programu do spraw równego traktowania na lata 2021-2030. To było 11 organizacji mniejszościowych, które to podpisało i przesłało konsultacje. Poziom naszych uwag był poziomem organizacji Ordo Iuris. Biorąc pod uwagę, że organizacje ta ma około 35 prawników i ich budżet to jest kilka milionów złotych, nasze budżety troszkę inaczej wyglądają, ale samo to... Sądzę, że staliśmy się bardzo widocznymi (MMO1).

Jednocześnie wskazywano także na istniejące paradoksy np. wysoką i pozytywną rozpoznawalność, która nie przekłada się na poczucie odgrywania ważnej roli przez organizację w lokalnej społeczności.

Działania w środowisku migranckim podejmują zasadniczo organizacje, które do tego celu zostały stworzone, często przez samych migrantów. Organizacje mniejszości narodowych i etnicznych udzielają się w tej sferze w znacznie mniejszym zakresie. Jako konkretne przykłady działań wskazywano m.in. obszar pomocy prawnej lub pośrednictwa pracy.

Aktywność członków i członkiń organizacji oceniana jest była różny sposób. Część badanych wskazała na bardzo duże zaangażowanie mniejszych grup osób mocno związanych z organizacją bądź inicjatywą. Jednocześnie podniesione zostały problemy z zaangażowaniem nowych osób i odmładzaniem zespołu.

W zakresie finansowania działalności widać ogromną różnicę pomiędzy organizacjami – od podejścia w pełni profesjonalnego, po zdawkowe odpowiedzi wskazujące na brak wiedzy lub zainteresowania możliwościami pozyskiwania nowych źródeł finansowania. Kwestia podejścia nie zależy bezpośrednio od deklarowanej wysokości budżetu. Wiele mniejszych organizacji finansowanych jest od przypadku do przypadku, stąd starają się o prowadzenie działań małym kosztem.

Członkowie organizacji dostrzegają potrzebę podnoszenia kompetencji i uczestnictwa w szkoleniach, poszukują ofert i starają się mobilizować swoje zespoły do nauki. Podchodzą do kwestii w sposób racjonalny – oceniają przydatność szkoleń pod kątem potrzeb i doświadczenia organizacji, a uczestnictwo w nich traktują jako szansę na zdobycie lub odświeżenie wiedzy. Jako jedna z przeszkód w korzystaniu ze szkoleń wymieniany jest brak czasu.

Kwestia postrzegania organizacji przez władze centralne oraz lokalne/samorządowe pojawiała się przy odpowiedziach na wiele pytań, gdzie wyraźnie rozróżniano władze na szczeblu lokalnym i krajowym.

Część rozmówców niechętnie podejmowała wątek oceny działań władz centralnych – jeśli już, były to oceny bardzo krytyczne. Zwracano uwagę m.in. na pogarszającą się atmosferę wokół organizacji pozarządowych, polaryzację środowiska i pogłębiający się podział na organizacje „nasze” i „obce”, małą elastyczność w kwestiach programowania kierunków finansowania oraz trudności formalne.

Idzie w złym kierunku. Z kilku powodów. Znaczący budżet jest realizowany, jeżeli chodzi o mniejszości. Fajnie, gdyby on rósł razem z inflacją, a tak się nie dzieje. I super by było, jakby więcej było działań rzeczniczych, monitorujących, strażniczych, tego zupełnie nie ma. Budżet jest tylko nastawiony na kulturę (MMO1).

Utrudnia się funkcjonowanie tego sektora wszystkimi możliwymi sposobami, w różnych obszarach. Czy są to osoby zajmujące się migrantami czy uchodźcami, czy te, które pracują w tematyce LGBT, czy też te, które zajmują się mniejszościami, to dotacje są że tak powiem – głodowe, ni tu użyć, ni tu żyć (RK03).

Polityka jest nacechowana dużym brakiem zaufania do organizacji pozarządowych, szczególnie tych działających w sferze praw człowieka, przejrzystości życia publicznego czy podatowania finansów publicznych (RM04).

Pozytywnie oceniano jedynie współpracę w wymiarze samorządowym, zwracając jednak uwagę na różnice w regionach.

Jeśli chodzi o władze samorządowe, to mamy bardzo dobre relacje w regionach - Mazury, zachodniopomorskie województwo, Wrocław, to są takie miejsca, gdzie ta współpraca bardzo dobra. [...] Są regiony, gdzie jest troszkę gorzej, na przykład województwo podkarpackie [...] (WM04).

Wśród wypowiedzi pojawiły się głównie elementy związane z finansowaniem działań, udostępnianiem lokali na działalność. Jednocześnie podkreślano wagę kontaktów bezpośrednich z osobami odpowiedzialnymi za współpracę z organizacjami z poziomu urzędu – tam gdzie dystans pomiędzy władzą lokalną a organizacją jest mniejszy, tam relacje oceniano lepiej.

Bardzo dobrze. Urząd miejski zawsze nas wspierał, przychodzą na wydarzenia, jest naprawdę dobrze i czujemy to wsparcie. [...] Relacje są bardzo dobre, przede wszystkim na poziomie personalnym, co się przekłada na poziom organizacji (DM01).

Uwagę zwraca świadomość badanych, w tym dostrzeganie odmienności perspektywy działacza/działaczki i urzędnika/urzędniczki oraz różnic w priorytetach. Jednocześnie podkreślano wagę dialogu i prób wzajemnego zrozumienia. Badani wychodzili przy tym z założenia, iż organizacje mają wystarczająco dużo kompetencji, aby być równym partnerem do współpracy dla samorządów.

Musimy tak wypracować nasz system, żeby urzędnicy zechcieli nas słuchać, to też trzeba wziąć pod uwagę, że urzędnicy są dla ludzi, i organizacje nie mogą się bać poruszać trudnych tematów. [...] Musimy przede wszystkim być przygotowani, być profesjonalni, musimy pokazać, z czym się borykamy, z czym się zmierzamy, jakie mamy problemy, i przekonać tą drugą stronę, że nie pomagają oni tylko dla nas, tylko my jesteśmy częścią całej polityki, jesteśmy częścią wspólnego dialogu (WK03).

Badani chętnie dzielili się swoim know-how. Wśród rad dla innych organizacji znalazła się konieczność porozumiewania się na wielu płaszczyznach zarówno z innymi organizacjami, jak i samorządami oraz wzmacniania kompetencji komunikacyjnych, zwiększanie współpracy z instytucjami działającymi profesjonalnie, polepszanie komunikacji ze środowiskiem lokalnym. Podkreślano, że działalność organizacyjną należy traktować w kategoriach przyjętej na siebie odpowiedzialności.

Trzeba być otwartym, trzeba spotykać się, jeździć na różnego rodzaju konferencje, warsztaty, brać w nich udział, rozmawiać z przedstawicielami innych kultur i organizacji. Myślę, że czysto ludzkie kontakty przełamują wszystkie bariery (RM02).

Uważam, że takim organizacjom trzeba łączyć się, dzielić się doświadczeniem. Imigrantów jest coraz więcej i mówię tylko o ukraińskich czy rosyjskich, a w ogóle ludzi z innych krajów. I dużo takich organizacji dopiero powstaje, nie mają doświadczenia, nie mają gdzie pozyskać informacji, nie wiedzą gdzie (SK01).

Myślę, że dla wszystkich, którzy zaczynają coś robić, to jest przede wszystkim pamiętać o tym, że to jest ogromna odpowiedzialność. I bardzo duży kawałek z własnego życia i czasu. Dlatego jak zaczynacie działać, to przygotujcie się na to, że to pochłonie przez jakiś okres czasu, ogromny kawałek waszego życia (KK01).

I ta pieczętka prezesa to nie jest coś, co to jest po to, żeby no fajnie wyglądało i – nie wiem – podnosiło prestiż osoby, ale to jest ogromne zobowiązanie (SM01).

Wolontariat bardzo różnie został oceniony w wypowiedziach badanych. W niektórych przypadkach wolontariusze poszukiwani są jedynie do wsparcia konkretnych działań – głównie młodzież i studenci, przedstawiciele danej grupy narodowościowej lub etnicznej. W wielu przypadkach jednak praca całej organizacji opiera się na wolontariacie.

Wśród problemów związanych z pracą z wolontariuszami badani wskazywali na coraz mniejsze zainteresowanie pracą w organizacjach, niestabilność umów wolontariackich, a także obciążenie organizacyjne i emocjonalne związane z organizacją pracy wolontariuszy.

W odpowiedzi na pytania dotyczące przyszłości pojawiają się obawy dotyczące m.in. wymiany pokoleniowej, odmłodzenia kadr, niepewności sytuacji politycznej.

[...] włączenie również młodego pokolenia, które mogłoby, swoim entuzjazmem i kreatywnością, nadać organizacji nowy impuls we wszystkich kierunkach, między innymi w kierunku większej rozpoznawalności. [...] Pamięć historyczna będzie ważna pewnie jeszcze długo, długo, długo (pewnie zawsze), ale bez włączenia nowych członków, młodych, rozkręcenie organizacji, nadanie jej nowego pędu, będzie dosyć trudne, jak i każdej organizacji, która bez dopływu świeżej krwi degraduje się i po pewnym czasie zanika albo wegetuje. Dlatego – tak jak mówię – dopływ młodego pokolenia dodałby większych możliwości (RM01).

Chcemy mocniej wchodzić w działania, w których dotąd byliśmy w ograniczonym zakresie, rozszerzyć geograficznie obszar działań. Przeszkodzić nam może pandemia, wojna, brak rąk do pracy (DK01).

Jednocześnie badani zauważają potrzebę otwarcia się na nowe środowiska oraz budowanie niezależności finansowej i polepszenie finansowania działań. Duży nacisk kładziony jest na polepszenie rozpoznawalności organizacji, poprawę promocji oraz komunikacji na zewnątrz.

V. Analiza wywiadów z przedstawicielami władz

Organizacje pozarządowe, rozwijając swoją działalność, muszą dokonywać strategicznych wyborów pomiędzy konfrontacyjnymi, komplementarnymi lub opartymi na współpracy relacjami z władzą na poziomie lokalnym i/lub krajowym. Proces dokonywania tych niełatwych wyborów może rodzić wewnętrzne napięcia dotyczące określania i definiowania priorytetowych działań w zakresie aktywizmu i realizacji przedsięwzięć oraz planowania wydatków, zawierania sojuszy i współpracy z różnymi podmiotami.

W przeprowadzonych badaniach ankietowych istotnym obszarem analizy są relacje między organizacjami a przedstawicielami władz lokalnych/regionalnych i ogólnopolskich oraz zakresy współpracy rozwijanej między tymi podmiotami. Uzyskane wyniki pokazują, że współpraca ta ma charakter okazjonalny, a często nie jest nawiązywana w ogóle. Korzyści czerpane przez NGO-sy ze współpracy z przedstawicielami władz na różnych szczeblach jej funkcjonowania polegają głównie na uzyskaniu wsparcia w zakresie finansowania, know-how, promocji i komunikacji, PR, a także na poradnictwie merytorycznym, organizacyjnym i prawnym. Wśród trudności we współpracy z przedstawicielami władz działającymi na rzecz migrantów i mniejszości osoby reprezentujące organizacje mniejszościowe i migranckie najczęściej wskazywały: trudności związane z biurokracją, bariery w postaci stereotypów oraz ideologiczne, np. „niesprzyjający klimat wokół tematyki migracji”, „niesprzyjający klimat wokół tematu mniejszości białoruskiej, ukraińskiej”, nieufność. W przypadku współpracy z pozostałymi urzędnikami wskazywano na brak zrozumienia, nieufność oraz działania pozorowane, trudności formalne, biurokrację, lokalne układy polityczne oraz rozbieżność celów.

Realny wpływ na kształt realizowanej polityki władz deklaruje zaledwie 8 osób, a aż 43 wskazują na brak współpracy, co dziwi w sytuacji, gdy w ideę działalności organizacji pozarządowych wpisane jest nie tylko współdziałanie z instytucjami i urzędami państwowymi (I sektorem), ale zgodnie z Ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie uchwaloną w 2003 r. wraz z kolejnymi jej zmianami, współpraca międzysektorowa – współdziałanie organizacji pozarządowych z samorządem podlega regulacjom prawnym i stanowi istotny element funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego oraz demokratycznego państwa, które przekazuje NGO-som określone funkcje i zadania z zakresu administracji publicznej, co czyni III sektor, postulatywnie, sprawczym partnerem dla instytucji państwowych. Tymczasem przeprowadzone badania ankietowe i uzyskane w ich toku dane pokazują, że rzeczona współpraca ma często charakter

pozorowany, wzmacniany licznymi barierami dostrzeganymi przez organizacje mniejszościowe i migranckie w kontaktach z I sektorem.

Ważne uzupełnienie Diagnozy stanowią wywiady kwestionariuszowe przeprowadzane z urzędnikami miejskimi, przedstawicielami i przedstawicielkami samorządów, decydentami – osobami odpowiedzialnymi za kontakt i współpracę ze środowiskami mniejszościowymi oraz migranckimi. Badanie przeprowadzone w postaci wywiadów kwestionariuszowych dotyczyło świadomości lokalnych władz (urzędników, pełnomocników, rzeczników, itp.) na temat istnienia i zakresu działalności organizacji mniejszościowych i migranckich; relacji oraz obszarów współpracy między I i III sektorem oraz trudności i barier, z jakimi borykają się te organizacje w różnych kontekstach swojego funkcjonowania. W szerszej perspektywie dane uzyskane podczas wywiadów kwestionariuszowych zawierają wątki pozwalające na wypracowanie rekomendacji dla urzędników w zakresie:

- współpracy władz lokalnych z lokalnymi organizacjami mniejszościowymi/migranckimi;
- określenia najlepszych praktyk w procesie wspierania administracyjnego, prawnego, organizacyjnego i finansowego organizacji.

Wywiady przeprowadzone z przedstawicielami i przedstawicielkami urzędów miejskich oraz instytucji publicznych pokazują bardzo wyraźnie profesjonalizację i podział kompetencji, które stanowią klucz do zrozumienia relacji między III sektorem a urzędami na poziomie lokalnym, samorządowym.

Urząd Wojewódzki nie dysponuje środkami na rzecz NGO-sów, natomiast przedstawiciel Wojewody – pełnomocnik ds. rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i organizacji pozarządowych – bierze udział w pracach Dolnośląskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego przy Urzędzie Marszałkowskim (DUK4).

W każdym urzędzie miejskim zatrudniona jest zarówno osoba odpowiedzialna za rozwijanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, jak i osoba zajmująca się kontaktami z cudzoziemcami. Organizacje mniejszościowe i migranckie są traktowane tak jak pozostałe NGO-sy i zwykle nie eksponuje się faktu, iż są one współtworzone przez migrantów, przedstawicieli mniejszości etnicznych, narodowych lub religijnych. Ten aspekt, mimo że w wyraźny sposób profiluje charakter biorących udział w badaniu organizacji, wpływając na ich cele statutowe oraz obszary i zakresy działania, bywa, przynajmniej deklaratywnie, transparentny w kontaktach między I i III sektorem.

Analiza wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami-liderami i przedstawicielkami-liderkami organizacji mniejszościowych i migranckich uświadamia rozbieżność perspektyw przyjmowanych zarówno przez NGO-sy, przedstawicieli urzędów, jak i osoby będące podmiotami działań tych instytucji – cudzoziemców, migrantów, rodzin potrzebujących wsparcia w zakresie prawnym,

finansowym, mieszkaniowym, czy edukacyjnym. Oczekiwania i możliwości formalnie ustanowionych procedur oraz ścieżek działania bywają odmienne, co budzi u rozmówców poczucie bezradności, niemocy, a czasem złości wynikającej z biurokratycznych zasad, które niejednokrotnie stanowią największą przeszkodę w realnej pomocy oczekiwanej przez osoby zgłaszające się do NGO-sów z prośbą o wsparcie.

Pani z urzędu będzie patrzeć na daną rodzinę pod tym kątem, że ona tutaj ma odhaczyć wywiad, musi policzyć dochód, ona musi się upewnić, że dzieci chodzą do szkoły, a ja będę z kolei patrzeć na współpracę z OPS pod tym kątem, żeby pomoc tej rodzinie zintegrować się, zakorzenić, rozwijać. Ale też pani z OPS czasem podpowie, gdzie jest najbliższa świetlica dla dzieci, tego typu rzeczy też się zdarzają. Natomiast zwykle jest jednak zderzenia perspektyw, gdzie właśnie moje oczekiwania są zupełnie inne, niż pani z OPS-u, a jeszcze inne oczekiwania rodziny, o której rozmawiamy (PRK1).

My są po innych stronach barykady – oni mają za zadanie jak najwięcej ludzi nie wpuszczać, jak najbardziej im nie pozwalać zostać w Polsce. A my działamy na odwrót. Co nie zmienia faktu, że zdarzają się przypadki, że gdzieś tam jednak cele mamy zbieżne. Ale to coraz rzadziej się zdarza, niestety. Na początku jeszcze można było się dogadać, jeszcze i Straży Granicznej, i Urzędowi jeszcze się chciało szukać złotego środka między rozkazami z góry a, nie chcę mówić, przyzwoitości (PRK1).

Aktywni – bierni?

W relacjach organizacji mniejszościowych i migranckich z lokalną władzą samorządową i krajowymi instytucjami państwowymi, poza wymiarem finansowym i organizacyjnym, istotny jest aspekt pozorowanej sprawczości i rzekomego partnerstwa I i III sektora, co znalazło wyraz w wywiadach przeprowadzonych w trakcie tworzenia diagnozy. W wypowiedziach liderek i liderów mniejszościowych i migranckich NGO-sów pojawiały się wypowiedzi wskazujące na ich pozorną decyzyjność w sytuacji, gdy władze miasta zlecają im wykonanie określonych działań zgodnie z logiką współdziałania instytucji państwowych z III sektorem. Angażując organizacje pozarządowe do realizacji konkretnych zadań publicznych, urzędy miejskie realizują przyjętą politykę współpracy, jednak z punktu widzenia przedstawicieli III sektora jest to działanie fasadowe, ponieważ decydenci nie pytają ich o realne potrzeby, pomysły na przedsięwzięcia warte finansowania, a zatem zwykle nie traktują NGO-sów jako rzeczywistego, sprawczego partnera, zlecając im wykonanie konkretnych zadań w przestrzeni publicznej.

Wiąże się z tym zjawisko **pozornego partnerstwa** oraz **fasadowej sprawczości** III sektora, będącego w rzeczywistości wykonawcą zaplanowanych odgórnie działań, które zostały przedsięwzięte bez doradczego głosu organizacji pozarządowych. Zwykle do zadań przekazywanych do realizacji organizacjom

mniejszościowym i migranckim należy organizacja wydarzeń, które sprzyjają wzmocnieniu dialogu społecznego, rozwijaniu tolerancji i akceptacji w warunkach zróżnicowania kulturowego, etnicznego lub/i religijnego oraz rozwijaniu edukacji i praktyk równościowych. Są to bardzo ważne zadania i bez wątpienia istotne dla funkcjonowania otwartego społeczeństwa obywatelskiego (Majbroda 2020), jednak w niewielkim stopniu liderzy i liderki organizacji biorących udział w badaniu deklarowali satysfakcjonujący ich model uczestnictwa w procesie powstawania idei projektów, określania ich celów, przebiegu oraz efektów. Tym samym w procesie pozornej partycypacji większość NGO-sów nie ma poczucia bycia ważnym aktorem-ekspertem w działalności samorządowej, choć w wypowiedziach liderów i liderki organizacji mniejszościowych i migranckich pojawiały się przykłady takich działań – przede wszystkim dotyczyły one uznanych NGO-sów, od lat sprawnie działających w dużych miastach. Instruktywna pod względem oczekiwań przedstawicieli III sektora w zakresie współtworzenia polityk i praktyk miejskich jest wypowiedź lidera jednej z małopolskich organizacji mniejszościowych:

Celem naszej organizacji jest budowanie społeczeństwa otwartego i robimy to przez zwiększenie udziału czy zwiększenie głosu w procesach decyzyjnych organizacji mniejszościowych? Czyli ogólnie mówiąc nic o nas bez nas. Kontekst, w którym się tutaj znajdujemy, jeżeli chodzi o kulturowy, demograficzny, ale i polityczny w Polsce, powoduje to, że związku z tym ważne jest, żeby organizacje mniejszościowe (i tutaj mniejszościowe ogólnie jako mniejszości narodowe, etniczne, niezależnie od tego, czy to są mniejszości ustawowe czy nie, czy to migranci) brały czynny udział w procesach zmian w pewnych politykach publicznych, ale nie na poziomie wykonania realizacji, ale już na poziomie decydowania o tym, jak mają te polityki publiczne wyglądać, a to powoduje, że przestają być przedmiotem, a stają się podmiotem. To jest kluczowe, aby organizacje mniejszościowe były podmiotem w kontaktach z administracją, a nie tylko z organizacjami większościowymi (MRM2).

Jednocześnie analiza wypowiedzi przedstawicieli i przedstawicielek urzędów i instytucji państwowych pokazuje, że w nielicznych przypadkach reprezentacje organizacji mniejszościowych i migranckich są włączane do procesu wskazywania, a następnie opartego na współpracy rozwiązywania problemów społecznych. Na pytanie: W jakim zakresie przedstawiciele/przedstawicielki tych organizacji biorą udział w formalnych działaniach Pani/Pana instytucji, np. w spotkaniach grup roboczych, komisjach, odpowiadano w następujący sposób:

Przedstawiciele ww. organizacji biorą udział w spotkaniach w sposób doraźny (DUM1).

Czyli zadania powoływane są przez miasto, ale zlecane do realizacji przez operatora i tym operatorem są zazwyczaj organizacje pozarządowe – albo jedna, albo partnerstwo organizacji. To, które zadania zostaną określone jako zadania na zewnątrz, a które do wewnątrz, jest w trakcie ustalania (MUK1).

Ciałem, które daje możliwość wykorzystania wiedzy eksperckiej przedstawicieli mniejszości narodowych i etnicznych oraz migrantów, jest Zespół Interdyscyplinarny. Ponadto należy wspomnieć, że co roku w Gminie przeprowadzanych jest między 20 a 30 procesów konsultacyjnych z mieszkańcami i mieszkankami oraz organizacjami pozarządowymi, w których czynnie biorą udział przedstawiciele NGO-sów, jak również przedstawiciele społeczności mniejszościowych i migranckich. Mają okazję wyrazić swoje opinie i rekomendacje w sprawach istotnych z punktu widzenia funkcjonowania miasta (MUM1).

Myślę, że w coraz większym (DUK2).

Uczestniczą w spotkaniach i szkoleniach zwoływanych z inicjatywy Pełnomocnika. Podczas ostatniej komisji rozpatrującej wnioski w ramach Programu Romskiego brały udział dwie przedstawicielki społeczności romskiej z głosem doradczym (DUK3).

Organizowane są spotkania oraz kontakt telefoniczno-mailowy, w zależności od potrzeb i zakresu działania (PUK1).

Praktyki polegające na włączaniu przedstawicielek/przedstawicieli organizacji mniejszościowych i migranckich jako podmiotów doradczych do procesów planowania i realizacji przedsięwzięć na rzecz mniejszości etnicznych, narodowych i religijnych należą do rzadkości. Przeprowadzone badanie pozwala na sformułowanie wniosku, iż organizacje te postrzegane są jako eksperckie i dysponujące ważnymi głosami doradczymi wówczas, gdy prężnie działają w lokalnym środowisku, są rozpoznawalne i cieszą się zaufaniem władz, decydentów, instytucji publicznych oraz mieszkank i mieszkańców. Takie organizacje współtworzą lokalne polityki równościowe przede wszystkim w dużych miastach, takich jak Kraków czy Wrocław, których wielokulturowość i koegzystencja różnych grup etnicznych, narodowych i religijnych wpisana jest w historię i codzienne funkcjonowanie tych miast.

Do konsultacji społecznych oraz różnego rodzaju organów doradczych zapraszane są zwykle osoby cieszące się autorytetem, znane ze swojego zaangażowania, działające w organizacjach, które funkcjonują w mieście od lat. W przypadku mniejszych, a przede wszystkim nowopowstałych organizacji, obowiązuje zasada ograniczonego zaufania, sprawiająca, że organizacje te pojawiają się w polu uwagi urzędów i instytucji publicznych jako beneficjenci wsparcia w różnych zakresach funkcjonowania zarówno w życiu prywatnym, jak i w organizacjach pozarządowych.

Współpraca w ramach III sektora

Jak pokazują wyniki badań ankietowych, mocne i słabe strony organizacji widziane w perspektywie liderów i liderki organizacji są wyraźnie powiązane z posiadanym przez NGO-sy kapitałem społecznym i ekonomicznym. Zwykle za

ważne i pozytywne aspekty działalności uznaje się wsparcie osób współtworzących organizację oraz praktyki samopomocowe. Jednocześnie w kategoriach słabszych aspektów postrzega się brak ludzi chętnych do współpracy, niewielką liczebność organizacji. Silni, cieszący się uznaniem liderzy i liderki wzmacniają pozycję organizacji w środowisku lokalnym i tym samym przyczyniają się do jej sprawniejszego funkcjonowania. Słabsze strony działalności to biurokracja administracji państwowej, brak środków finansowych, ograniczone zakresy działalności, niewielka rozpoznawalność organizacji oraz niekorzystny klimat polityczny dostrzegany w kraju, który zdaniem uczestników badań nie sprzyja rozwojowi działalności III sektora. Pozycji organizacji nie wzmacnia również niewielkie zainteresowanie ze strony społeczności lokalnej oraz lokalnych władz.

Złożony i wieloaspektowy jest obraz relacji panujących w III sektorze, jaki wyłania się z przeprowadzonych analiz. W badaniu ankietowym dotyczącym współpracy z liderami grup migranckich, organizacjami oraz inicjatywami migranckimi aż 36,1% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi, a 50% deklaruje aktywną współpracę, przede wszystkim w zakresie:

- współpracy w organizacji i promocji wydarzeń, przedsięwzięć;
- współpracy polegającej na użyczeniu, współdzieleniu siedziby, sprzętu;
- współpracy eksperckiej – merytorycznej (wsparcia w postaci wiedzy i zasobów ludzkich);
- współpracy w trybie rzecznictwa;
- wymiany informacji dot. przestępstw motywowanych nienawiścią, mowy nienawiści;
- współpracy na rzecz ochrony praw człowieka, popularyzacji działań antidyskryminacyjnych i polityk równościowych;
- współpracy naukowej i popularnonaukowej: organizacja wykładów, konferencji, debat.

Jednocześnie osoby biorące udział w badaniu ankietowym wskazywały na różne trudności i bariery w rozwijaniu współpracy z organizacjami migranckimi, które dotyczą zarówno mentalności i różnic kulturowych oraz odmiennych wizji współdziałania, jak i niewiedzy oraz braku umiejętności w zakresie realizacji projektów i przedsięwzięć w partnerstwie. Wskazywano również na problemy komunikacyjne, z także obawy związane ze skomplikowanymi administracyjnymi, formalnymi kontekstami takiej współpracy.

Nieco inaczej przebiega deklarowana współpraca z liderami i liderkami mniejszości narodowych i etnicznych oraz z organizacjami mniejszościowymi. Zdecydowana większość osób ankietowanych rozwija taką współpracę (74,6%) przede wszystkim w zakresie:

- wsparcia logistycznego, organizacyjnego i merytorycznego;
- współdziałania w bieżących zadaniach organizacyjnych;
- wspólnej organizacji przedsięwzięć, spotkań, wydarzeń;

- wspólnego udziału w realizacji projektów;
- wspierania się i samopomocy;
- wspierania się w zakresie komunikacji i promocji działalności oraz konkretnych wydarzeń;
- współdzielenia zasobów finansowych i materialnych (siedziba, sprzęt);
- wsparcia merytorycznego, wymiany doświadczeń, sieciowania kontaktów.

Do najczęściej wskazywanych trudności i barier w rozwijaniu tak sprofilowanej współpracy należą przyczyny materialne i finansowe – brak funduszy; zaangażowanie liderów i liderek w czasochłonne przedsięwzięcia; trudności komunikacyjne; brak wspólnych interesów; brak doświadczenia w aplikowaniu o środki w trybie projektowo-grantowym. Wśród osób reprezentujących w badaniu grupy migranckie wyrażne jest również przekonanie o tym, że bycie migrantem/migrantką wiąże się z dyskryminacją, która negatywnie wpływa na funkcjonowanie organizacji, utrudniając bieżącą działalność. Jak mówi liderka jednego z kolektywów działających na rzecz osób migrujących do Polski z Ukrainy, Rosji i Białorusi:

Ten aspekt migrancki jest centralną, integralną częścią naszego projektu, naszego kolektywu i jesteśmy dumni z tego, że jesteśmy migrantami, migrantkami. Z jednej strony to w jakiś sposób uwidacznia naszą działalność, inni migranci i migrantki po prostu widzą naszą działalność, reprezentacje i to jest pozytywne. Ale też my wszyscy doświadczyliśmy dyskryminacji w różnych stopniach za to, że jesteśmy migrantami, migrantkami (RK5Ś).

Analiza rozmów przeprowadzonych w ramach badań jakościowych pokazuje, że sprawniejsze funkcjonowanie inicjatyw i organizacji migranckich byłoby możliwe przy większej otwartości i wsparciu lokalnych urzędów. Tymczasem analiza wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami urzędów miejskich, których praca wiąże się ze współpracą z organizacjami mniejszościowymi, pokazuje, że nie rozwija się polityk i strategii pomocowych dla migrantów. Jednocześnie urzędnicy podkreślają, że instytucje państwowe nie posiadają kompetencji i narzędzi w tym zakresie. Wśród pytań zadawanych przedstawicielom i przedstawicielkom lokalnych władz, przede wszystkim pełnomocnikom ds. mniejszości w ramach wywiadów jakościowych istotne było pytanie: Czy NGO-sy mniejszościowe i migranckie borykają się z takimi samymi problemami? Jakie trudności dostrzega Pani/Pan w działalności tych konkretnych organizacji? Odpowiedzi, których udzielano, były niemal zawsze wymijające i można je sprowadzić do stwierdzenia: „Nie jestem w stanie powiedzieć, gdyż nie znam problemów wielu organizacji”. Jak widzi Pani/Pan przyszłość pozarządowych organizacji mniejszościowych i migranckich w Polsce? Co będzie stanowiło największe wyzwanie dla ich istnienia i sprawnego dalszego funkcjonowania? „Ciężko powiedzieć”. W jakim stopniu lokalne władze/urzędy współpracują z organizacjami mniejszościowymi i migranckimi? Na czym polega ta współpraca? „Nie mam takiej wiedzy”. Jednocześnie przedstawiciele urzędów przyznają, że instytucje, które reprezentują, nie prowadzą i nie zlecają badań diagnozujących problemy związane z funkcjonowaniem mniejszości etnicznych/narodowych oraz

migrantów w regionach. Trzeba zatem wyraźnie podkreślić, że trudna sytuacja organizacji migranckich wynika z braku konkretnych polityk miejskich i szerzej – samorządowych, które pozwalałyby na rozwijanie strategii wspierających te organizacje w zakresie finansów, siedziby oraz edukacji. Sprawnemu działaniu inicjatyw i organizacji migranckich nie sprzyja duża rotacyjność ich członków i członkiń oraz kryzys polityki państwowej w zakresie migracji i uchodźstwa.

Relacje, strategie i obszary współpracy I i III sektora

Urzędy miejskie i instytucje państwowe nie zawsze posiadają umiejętność sprawnego diagnozowania problemów i trudności, z jakimi borykają się organizacje mniejszościowe i migranckie. Wiążą się z tym bariery w rozwijaniu rzeczywistej, sprawnej komunikacji. Kwestią dyskusyjną pozostaje tzw. społeczny słuch instytucji państwowych, władarzy i decydentów, którego posiadanie wydaje się konieczne nie tylko w kontakcie z NGO-sami migranckimi i mniejszościowymi, lecz w codziennym funkcjonowaniu instytucji państwa.

Z wypowiedzi osób biorących udział w badaniu wynika, że oczekują:

- mniej formalnej, nie obwarowanej procedurami płaszczyzny współpracy,
- większej otwartości oraz wyrozumiałości przedstawicieli urzędów, którzy zawodowo zajmują się kontaktem z cudzoziemcami oraz przedstawicielami mniejszości etnicznych i narodowych.

Większa wyrozumiałość i mniejszy formalizm oczekiwane są również od urzędników bezpośrednio współpracujących z III sektorem. Z wypowiedzi partnerów i partnerek projektu wynika, że to właśnie kompetencje społeczne i cechy osobowościowe urzędników i urzędniczek mają znaczny wpływ na losy dalszej współpracy. Niejednokrotnie brak zrozumienia instytucji państwowych w zakresie barier instytucjonalnych, organizacyjnych, finansowych i prawnych napotykanym przez organizacje mniejszościowe i migranckie znacznie utrudnia ich funkcjonowanie, a nierzadko zniechęca liderów i liderki do dalszego działania, ponownego ubiegania się o dotację lub aplikowania w konkursie na projekty finansowane w ramach grantów.

Trzeba przy tym wyraźnie podkreślić, że wprawdzie wnioski zawarte w diagnozie korespondują w znacznej mierze z podobnymi konkluzjami formułowanymi w odniesieniu do działalności różnych stowarzyszeń i fundacji, to jednak w przypadku organizacji mniejszościowych i migranckich niektóre z nich nabierają szczególnego znaczenia. Osoby współtworzące diagnozowane organizacje to nierzadko cudzoziemcy, osoby mieszkające w Polsce od kilku lat, spośród których część nie zna języka polskiego lub posługuje się nim w stopniu podstawowym, co znacznie utrudnia im komunikację z urzędami i instytucjami pań-

stwowymi. Bariera komunikacyjna – językowa to nie tylko utrudnienie w nawiązaniu kontaktu i fortunym porozumiewaniu się z otoczeniem, to także bariera mentalna, której przekroczenie bywa dużym wysiłkiem. Kwestia ta wydaje się kluczowa, zwłaszcza dla organizacji pomagającym migrantom i uchodźcom, dla których dojmujące jest poczucie dyslokacji, dezorientacji oraz niepewności.

Liderzy i liderki grup nieformalnych oraz migranckich podkreślają, że największą trudnością w rozwijaniu ich działalności rzeczniczej, pomocowej, edukacyjnej i integracyjnej jest brak środków finansowych oraz formalnych, stałych źródeł dotowania takiej działalności.

Do rzadkości należą np. granty i mikrogranty, których beneficjentami mogą być grupy funkcjonujące poza III sektorem. Jak mówi liderka nieformalnej grupy migranckiej działającej w jednym z miast województwa śląskiego:

Finanse to jest największa blokada. Każdy ma bardzo dużo fajnych, kreatywnych pomysłów, ale jednak blokada finansowa dużo niszczy, chociaż dużo robimy charytatywnie. Na prawdę. Od lat robimy wydarzenia na poziomie miasta, na głównej scenie. Ludzie wydają na to tysiące złotych, a my to robimy za free. Nawet dokładamy do tego, dlatego czasami ludzie się zniechęcają (RK1Ś).

Kolejną trudnością, o której wspominały osoby współtworzące nieformalne grupy migranckie, jest brak miejsca i przestrzeni do działania oraz nieposiadanie stałej siedziby. Z problemem tym borykają się również grupy mniejszościowe, nawet te sformalizowane, działające w ramach III sektora. Adresy siedzib wielu organizacji, które widnieją w Krajowym Rejestrze Sądowym, to bardzo często adresy mieszkań ich liderów lub liderów, bądź innych miejsc, które nie nadają się do użytkowania w formie, na jaką wskazują cele statutowe tych organizacji.

Tym, co zdecydowanie odróżnia organizacje migranckie od mniejszościowych, jest znaczna rotacyjność współtworzących je osób. Liderka jednej z takich organizacji skupiających głównie społeczność ukraińską w województwie mazowieckim mówi o tym wprost, gdy zastanawia się nad słabymi stronami działalności tej organizacji:

Myślę, że słabą stroną w ogóle całego sektora jest to, że mamy niestabilność finansową, to powoduje rotację pracowników, niestabilność w zatrudnieniu, naszą działalność bazujemy na środkach dotacji, darowiznach, co nie jest stałe. Następna rzecz to jest niestabilność związana z finansowaniem i ciągłą walką o przetrwanie, brakuje stabilnego finansowania dla organizacji pozarządowych. Rotacyjność pracowników, cechą migracji jest to, że ludzie wyjeżdżają, czasem jesteśmy w sytuacji, kiedy ludzie dalej jadą albo wracają do swojego kraju i nie mogą u nas pracować na stałe. To jest trudne, bo formujemy zespół, a później on się zmienia (RK4Ś).

Organizacje migranckie borykają się również z barierą językową. Liderzy i liderki tych grup z czasem opanowują język polski w stopniu umożliwiającym sprawną

komunikację, natomiast osoby migrujące do Polski, szukające wsparcia i pomocy w zakresie legalizacji pobytu, a następnie w znalezieniu mieszkania i pracy, doświadczają znacznych trudności w sprawnym funkcjonowaniu w tych obszarach życia. Działaczka nieformalnej organizacji z województwa mazowieckiego, powstałej w wyrazie sprzeciwu wobec mowy nienawiści i aktów przemocy fizycznej wobec cudzoziemców w związku z kryzysem uchodźczym w 2015 r., podkreśla:

Jedną linią tego, co robimy to jest takie wsparcie w życiu codziennym, ogólna integracja, długoterminowa praca z rodziną. Drugą linią to jest pomoc taka doraźna na zasadzie zapisać do lekarza, znaleźć buty, zadzwonić do szkoły, kiedy rodzic nie może się dogadać z nauczycielką, bo bariera językowa, tego typu rzeczy. Skala takich potrzeb jest znacznie większa, niż my jesteśmy w stanie pomóc. Pisma polskie urzędowe, na przykład, nie są zrozumiałe nawet dla większości Polaków, więc co dopiero dla cudzoziemców. Ile byśmy tego nie robili, to zawsze będzie za mało (RK6Ś).

Nieznajomość języka polskiego stanowi dla członków tych organizacji niezwykle trwałą przeszkodę, nawet jeśli są to osoby o dużych kwalifikacjach zawodowych. Osoby biorące udział w badaniu podkreślają, że brakuje edukacji w zakresie języka polskiego koordynowanej na poziomie lokalnym przez władze i instytucje publiczne (miejskie).

Badacze działający w nurcie badań migracyjnych podkreślają, że niejednokrotnie nieufność krzyżuje się z problemami językowymi, zwłaszcza w sytuacji, gdy „nawet prośenie o pomoc i wsparcie jest obarczone komplikacjami związanymi z tym, jak ocenić względną wartość otrzymanych porad i informacji” (Cambridge, Williams 2004: 99).

Potwierdzają to liczne wypowiedzi liderów i liderki organizacji, którzy na różne sposoby, w kilku kontekstach swoich wypowiedzi podkreślają, jak ważna dla funkcjonowania ich organizacji jest kwestia komunikacji oraz znajomość języka polskiego. Bariery komunikacyjną i potrzebę jej usuwania dostrzegają także przedstawiciele władz miejskich. Pełnomocnik ds. Cudzoziemców przy prezydencie w jednym z niewielkich miast dolnośląskich w taki sposób mówi o potrzebie nauki języka polskiego:

Liczymy mocno na ten projekt Unii Europejskiej, który ma przyjść, a który ma wspierać zaangażowanie ludzi, np. rozwijać Klub Języka Polskiego, poszerzyć grono ludzi zaangażowanych, zwiększyć środki na tego typu działalność. Dobrze by było, gdyby udawało się coraz bardziej dawać pieniądze na działania czy to miejskie dla migrantów, czy wspieranie tego, co migranci sami robią, przez Stowarzyszenie czy też przy parafii – tak żeby trochę zmienić to, że ludzie muszą poświęcać swój czas za darmo, żeby coś zrobić. Rozmawialiśmy też o wsparciu miasta dla lekcji języka polskiego, dofinansowanie, dlatego że teraz na 1 września nie zaplanowano kursu ze względu na środki i trudności organizacyjne. Trudno zdobyć środki na kurs on-line, a to też przecież kosztuje (DUK3).

Umiejętność poprawnego posługiwania się językiem polskim w mowie i w piśmie jest szczególnie ważna w sytuacjach formalnych, kiedy organizacje wypełniają dokumentację, wnioski projektowe, formularze, itp. Z wypowiedzi osób wywodzących się z grup migranckich lub mniejszościowych wynika, że we wnioskach grantowych obowiązuje puryzm językowy i bywa, że nawet użycie niepoprawnego słowa dyskwalifikuje wniosek, który zostaje odrzucony ze względów formalnych.

Dobre praktyki w zakresie tworzenia urzędów przyjaznych dla cudzoziemców/mniejszości

Bo w Polsce migrant jest zostawiony sam sobie. Przyjechałeś, to dawaj sobie radę.

Dobre praktyki w zakresie tworzenia udogodnień dla cudzoziemców ułatwiających rozmaite sprawy w urzędach miejskich na podstawie informacji uzyskanych w toku przeprowadzonych wywiadów:

Kraków (małopolskie)

- Tłumaczenie procedur urzędowych, które są dostępne na stronie www.otwarty.krakow.pl, a które w opinii organizacji pozarządowych są najczęściej wykorzystywane przez obcokrajowców i są im potrzebne „na stracie”, na język angielski, ukraiński i rosyjski.
- Przygotowanie katalogu procedur w porozumieniu urzędnikami i mieszkańcami, z którego korzystają zarówno mieszkańcy, jak i urzędnicy obsługujący osoby, które słabo lub w ogóle nie mówią po polsku.
- Tłumaczenie informatorów wydawanych przez urząd, np. dedykowany obywatelom Ukrainy informator świadczeń rodzinnych.
- Udział cudzoziemców w takich inicjatywach jak budżet obywatelski, którego zasady są tłumaczone na języki obce.
- Przygotowanie pakietu powitalnego dla cudzoziemców mieszkających w Krakowie.
- W Wydziale Przedsiębiorczości i Innowacji został zatrudniony konsultant, który udziela informacji w języku ukraińskim i angielskim. Stanowisko powstało w ramach międzynarodowego projektu Taskforcome, który jest realizowany między innymi przez Uniwersytet Ekonomiczny i Gminę Miejską Kraków. Planowane jest utrzymanie Punktu po zakończeniu projektu.
- Funkcję asystentów, osób wspierających cudzoziemców w kontaktach z urzędami realizują również pracownicy Punktu Informacyjnego dla Obcokrajowców.
- Krakowska Rada Działalności Pożytku Publicznego, która jako ciało opiniotwórczo-doradcze Prezydenta Miasta Krakowa nie tylko konsultuje wszystkie istotne z punktu widzenia sektora sprawy, ale jest też forum wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie współpracy międzysektorowej.

Potrzeba permanentnego partnerstwa

Innym ważnym aspektem, który w skuteczny sposób może utrudniać współpracę urzędów z organizacjami, jest przekonanie urzędników o roszczeniowości przedstawicieli organizacji oraz ich dbałości o własne, tzn. organizacji interesy, a nie grupy lub społeczności, na rzecz której działają. Wątek ten pojawił się w wypowiedziach liderów organizacji posądzanych o roszczeniowość i kierowanie się własnym interesem.

Warto mieć przy tym na uwadze, że współpraca lokalnych władz samorządowych z III sektorem może mieć charakter fasadowy, wynikający z wprowadzenia ustawy o działalności pożytku publicznego, co sprawia, że współpraca została niejako narzucona samorządom przez państwo, co wyklucza możliwość rozwijania permanentnego partnerstwa.

Relacje I i III sektora w perspektywie urzędników:

Nie jesteśmy specjalistami od wszystkiego. To właśnie rolą organizacji pozarządowych jest to, żeby zasugerować nam ważne dla nich tematy. Liczymy na to, że taka wymiana nastąpi, żeby zasugerować rozwiązania i rekomendować różnego rodzaju polityki i narzędzia (...) Organizacje pozarządowe też wiedzą, jakie są potrzeby społeczności, które reprezentują, wielokrotnie występują w imieniu tych społeczności, właśnie wnioskując o kwestie, które są kluczowe. I wnioskuje na różnych poziomach. Myślę, że akurat organizacje bardzo dobrze wiedzą do kogo co napisać, czego mogą oczekiwać od samorządu lokalnego, czego od rządu, czego od województwa. Myślę, że organizacje same z siebie robią imponującą robotę. Te raporty i analizy, które się pojawiają, to dla nas też jest mocny kierunkowskaz w różnych momentach (MUK1).

W ramach opracowywania kolejnego Rocznego Programu Współpracy staramy się uwzględniać potrzeby różnych środowisk, w tym organizacji działających w obszarze wielokulturowości i reprezentujących mniejszości. Nasza współpraca poza wzajemnym informowaniem się, w części współpracy niefinansowej, dotyczy całego katalogu działań o charakterze informacyjno-promocyjnym. W części Programu dotyczącej współpracy finansowej mamy co roku cały katalog zadań publicznych zleczanych organizacjom III sektora w trybie wparcia, powierzenia lub tzw. małych grantów (art. 19a). Ponadto, ważnym podkreślenia jest fakt, że do dyspozycji NGO-sów są dwa Centra Obywatelskie (ul. Reymonta 20 oraz Os. Centrum C10), które oferują szerokie wsparcie aktywnym mieszkańcom, jak również poradnictwo już funkcjonującym organizacjom pozarządowym. Nad wszystkimi sprawami istotnymi z punktu widzenia III sektora czuwa w Krakowskiej Radzie Działalności Pożytku Publicznego, która jako ciało opiniotwórczo-doradcze Prezydenta Miasta Krakowa nie tylko konsultuje wszystkie istotne z punktu widzenia sektora sprawy, ale jest też forum wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie współpracy międzysektorowej (MUM1).

Mamy w mieście cały ogromny sektor wspieranie organizacji pozarządowych, którego zadaniem jest wspieranie organizacji w tych trudnościach III sektora, z tego względu są też małe granty dla organizacji, które niekoniecznie są w stanie udźwignąć bardzo duży wieloletni projekt z różnych względów, ale chcą zrobić coś małego i właśnie temu służą małe granty, które uruchamiamy w przeróżnych tematach, w tematach mniejszościowych

i migranckich także. Jest jeszcze budżet obywatelski, jest jeszcze inicjatywa obywatelska, po którą można sięgnąć. Staramy się uruchamiać jak najwięcej takich narzędzi, które pozwalają właśnie tym osobom zaangażowanym w III sektor poczuć, że są wzmacniane i że mają partnera w mieście (MUK1).

Przede wszystkim doceniam rolę pomocową tego rodzaju organizacji. „Oswajają” one często migrantów i grupy mniejszościowe z kulturą instytucjonalną urzędów, do których muszą udać się w mieście, regionie i powiecie i służą jako przewodnicy. Podejście nieformalne NGO-sów sprawia, że migranci i grupy mniejszościowe mają do nich zaufanie (DUM1).

No w zasadzie tu jest tak, że np. ja jestem i tu i tu, wiele osób, które współpracuje ze Stowarzyszeniem, też jest we władzach miejskich czy samorządowych. Dlatego czasem trudno rozgraniczyć, kto się włącza – czy organizacje w działania miejskie, czy miasto dołącza do działań oddolnych. Ale ta współpraca jest, stale (DUK3).

Działalność organizacji (skupię się na organizacjach mniejszościowych) w znacznym stopniu przyczynia się do integracji danych społeczności, zarówno we własnym gronie, jak również z organizacjami innych mniejszości. Pozwala to na koordynację różnych działań i inicjatyw, mających na celu przede wszystkim ochronę, zachowanie i rozwój tożsamości kulturowej (DUK4).

Wydaje mi się, że ta współpraca jest ciągle za mała i przydałoby się, żeby była większa. Cieszę się, że we Wrocławiu Prezydent objął swoim patronatem takie fundacje, ale myślę, że przydałaby się szersza kampania informująca, uświadamiająca, że niezależnie od miejsca urodzenia wszyscy jesteśmy ludźmi (DUK1).

Uważam, że jest to rola nieoceniona, bo dzięki działaniom i kampaniom NGO-sów eliminujemy uprzedzenia, które wszyscy mają (DUK1).

Bardzo ważne jest wsparcie organizacji we wzmacnianiu i konsolidacji grup, przekazywaniu wartości kulturowych, tradycji, języka, historii narodowej (PUK1).

Z powyższych wypowiedzi wynika, że przedstawiciele lokalnych urzędów oraz instytucji państwowych postrzegają organizacje mniejszościowe i migranckie przede wszystkim przez pryzmat podejmowanych przez nie przedsięwzięć na rzecz integracji i konsolidacji środowiska, a także rozwijania i utrwalania tradycji oraz dziedzictwa kulturowego. Z punktu widzenia urzędów i instytucji powołanych do współpracy z mniejszościami etnicznymi i narodowymi NGO-sy w dużym stopniu wzmacniają poczucie tożsamości kulturowej swoich członków i członków, przyczyniając się do popularyzacji wiedzy o kulturach mniejszościowych zarówno w najbliższym – lokalnym – środowisku, jak i w regionie. Analiza tych wypowiedzi pokazuje, że w znacznie mniejszym organizacje są postrzegane przez pryzmat posiadanego kapitału politycznego i ekonomicznego, co przekłada się na niedostrzeżenie ich sprawczości poza domeną kulturowo-społeczną.

Obszary wsparcia organizacji mniejszościowych i migranckich przez lokalne władze, urzędy i instytucje

Obszary wsparcia organizacji mniejszościowych i migranckich przez lokalne władze – urzędy oraz instytucje publiczne – są zróżnicowane i dotyczą wielu aspektów życia: zarówno potrzeb lokalowych, finansowych, regulacji administracyjnych i prawnych, jak i edukacyjnych, tożsamościowych, komunikacyjnych. Zarówno wyniki badań ilościowych, jak i analiza danych jakościowych wskazuje na następujące działania lokalnych urzędów i instytucji w zakresie wspierania organizacji:

- Dedykowane konkursy mieszane skierowane do NGO-sów mniejszościowych i migranckich i niejako „wymuszające” wspólny start.
- Dolnośląski Urząd Wojewódzki oraz Kuratorium Oświaty wspólnie z Fundacją Ukraina prowadzą Program asystentów kulturowych dla dzieci ukraińskich w szkołach.
- Działania promocyjne, informacyjne oraz projekty na rzecz edukacji i integracji dzieci i młodzieży.
- Instytucja Asystenta Edukacji Romskiej, będącego łącznikiem pomiędzy szkołą a rodziną ucznia pochodzenia romskiego.
- Konsultacje strategicznych programów.
- Moderowanie współpracy publiczno-pozarządowej.
- Opiniowanie wniosków o dofinansowanie działań.
- Organizacja konkursów oraz dystrybucja środków na tzw. małe granty, które są przeznaczone na działania organizacji realizujących zadania z zakresu działalności na rzecz integracji cudzoziemców i mniejszości narodowych i etnicznych.
- Popularyzowanie działań osób i organizacji na rzecz mniejszości, wielokulturowości.
- Program integracji obywatelskiej i społecznej Romów w Polsce na lata 2021–2030. Wspieranie edukacji, projektów innowacyjnych i mieszkalnictwa – remontowane są nie tylko mieszkania romskie, ale także części wspólne – pozwala to na lepszą integrację społeczności romskiej z sąsiadami.
- Prowadzenie i finansowanie badań z zakresu migracji (Kraków: Obserwatorium Wielokulturowości i Migracji – projekt z Uniwersytetem Ekonomicznym i naukowczyniami/naukowcami z zakresu migracji i mniejszości narodowych i etnicznych).
- Prowadzenie negocjacji między NGO-sami, które nie chcą współpracować.
- Publikowanie informacji o działaniach organizacji w miejskich portalach on-line.
- Szkolenia z zakresu korzystania z funduszy miejskich (postępowania konkursowe i realizacja działań w trybie 19a).
- Tworzenie platformy wymiany informacji i wspólnego wypracowywania działań na rzecz mniejszości i migrantów we współpracy z przedstawiciela-

mi organizacji sformalizowanych, grup nieformalnych, naukowców, urzędników oraz przedstawicieli biznesu, których firmy zatrudniają obcokrajowców.

- Udział organizacji w ciałach doradczych tj. Zespół Interdyscyplinarny ds. współpracy przy realizacji Programu „Otwarty Kraków”.
- Udział w szkoleniach, wizytach studyjnych organizowanych przez NGO-sy. Wymiana wiedzy i doświadczeń.
- Wprowadzenie do postępowań konkursowych obszarów tj.: działalność na rzecz integracji cudzoziemców oraz rozwoju mniejszości narodowych i etnicznych oraz języka regionalnego.
- Wspólna organizacja festynów, festiwali, konferencji, spotkań, wykładów.
- Wspólna realizacja projektów, wspieranie organizacji w realizacji projektów europejskich, oferowanie wsparcia merytorycznego, organizacyjnego oraz w zakresie promocji.
- Współpraca i wsparcie gminy przy realizacji projektów realizowanych z funduszy europejskich.
- Zachęcanie do aktywności liderów mniejszościowych.

Przyszłość organizacji mniejszościowych i migranckich prognozowana przez urzędników oraz wyzwania w zakresie współpracy I i III sektora

Przedstawiciele i przedstawicielki urzędów oraz instytucji publicznych dostrzegają trudną sytuację organizacji mniejszościowych i migranckich, choć większość z nich nie potrafiła wskazać na konkretne bariery, z którymi borykają się tak sprofilowane NGO-sy. W większości wypowiedzi podkreśla się odpowiedzialność tych organizacji za rozwój i profesjonalizację, przy jednoczesnym umniejszaniu sprawczości w tym procesie władz, decydentów na poziomie lokalnym, samorządowym i ogólnokrajowym. Trzeba przy tym zaznaczyć, że przedstawiciele urzędów mówią wprost o potrzebie dostosowywania ich działań do dynamicznych zmian w zakresie możliwości i ograniczeń formalnych w zakresie współpracy z III sektorem, które reguluje ustawodawca. Zwracają przy tym uwagę na rosnące znaczenie organizacji mniejszościowych i migranckiej (oraz szerzej – organizacji pozarządowych) w życiu publicznym, co postrzegają jako wyraz coraz większej samoświadomości i sprawczości społeczeństwa. Perspektywy te ilustrują poniższe przykłady:

Sądzę, że ich rozwój w dużej mierze zależy od nich samych. Rolą samorządu jest wspieranie III sektora w formach, na jakie pozwala ustawa o pożytku. Potencjał III sektora, tam gdzie organizacje nie dysponują wielkimi zasobami, będzie wymagał z całą pewnością większej integracji sektora, sieciowania i wzmacniania jego profesjonalizacji. Nie bez znaczenia będzie zapewne odpowiednia perspektywa finansowania i możliwość absorpcji środków unijnych. W tym zakresie również współpraca finansowa z samorządami będzie istotna.

Tu jedna ważne jest szczególnie wspólne identyfikowanie potrzeb lokalnych społeczności, ich priorytetyzowanie oraz efektywne ich zaspokajanie (MUM1).

Myślę, że największym wyzwaniem jest przede wszystkim szybkość i dynamika wdrażania zmian na poziomie urzędu. Musimy przestrzegać mnóstwa procedur, zasad ustawowo nałożonych na nas, a niektóre działania wymagają bardzo szybkiej reakcji. Na pewno są kwestie takie, które, chcielibyśmy podjąć, ale brakuje nam możliwości prawnych – taką sprawą jest na przykład zagwarantowanie mieszkań dla uchodźczyń i uchodźców. Nie ma tego w zadaniach gminy, nie możemy tego realizować za pieniądze publiczne w oczekiwanej formule (MUK1).

Myślę, że działania tych organizacji będą coraz bardziej widoczne, bo też świadomość społeczeństwa jest coraz większa. I możliwość dotarcia do osób, które nam pomogą jest coraz większa i uważam, że te organizacje muszą się rozwijać i będą się rozwijać (DUK1).

I NGO-sy w miarę współpracy, myślę, z czasem stworzą taką listę fachowców, którzy będą w stanie pro bono świadczyć pomoc prawną, medyczną, psychologiczną, ale też w kwestii języka, używania komputerów, pouczenia dotyczące prawa bankowego, rejestracji auta itd. I myślę, że powinniśmy działać wszyscy na rzecz społeczeństwa, w którym wszyscy jesteśmy równi i szanujemy się nawzajem (DUK2).

Mamy teraz dojeżdżającego prawnika, chcemy zorganizować pomoc psychologiczną, najlepiej już stacjonarnie. Chcemy też nawiązać współpracę z nowym konsulem, żeby był tu większy kontakt. Chcemy zrobić klasy integracyjne, na co potrzebujemy właśnie jakiegoś badania (DUK3).

Wiem, że na pewno organizacje pozarządowe borykają się z kwestią profesjonalizacji działań. Organizacja pozarządowa w Polsce, która w ogóle kogokolwiek zatrudnia, to już jest bardzo rozwinięta organizacja. I to jest zupełnie inna perspektywa niż za granicą, gdzie to, że organizacja pozarządowa zatrudnia kilka, kilkanaście osób jest czymś zupełnie naturalnym, mają stałe biuro (MUK1).

Trudności i bariery w funkcjonowaniu organizacji widziane w perspektywie przedstawicieli urzędów i instytucji publicznych

- Brak liderów wśród mniejszości, którzy zorganizują daną mniejszość (przykładem mogłaby być mniejszość białoruska, która do czasu ostatnich wyborów, pomimo że była obecna w Krakowie – nie organizowała się i nie była widoczna w życiu społecznym miasta. Dzisiaj przykładem może być np. mniejszość z krajów Afryki, która jest coraz liczniejsza, a jednak poza grupami towarzyskimi, nie jest widoczna w Krakowie).
- Brak środków finansowych i czasu na działalność non-profit.
- Brak wiedzy wśród mniejszości na temat możliwości współpracy z gminą lub też brak inicjowania takiej współpracy z miastem.
- Brak współpracy między organizacjami mniejszościowymi i migranckimi; brak wiedzy na temat inicjatyw podejmowanych przez inne NGO-sy.

- Braki kompetencyjne w zarządzaniu projektami.
- Chwiejność instytucjonalna i finansowa, brak zasobów kadrowych.
- Duże koszty utrzymania organizacji, lokalu, koszty mediów – powodują, że organizacja musi być bardzo aktywna, żeby utrzymać infrastrukturę.
- Nieumiejętność programowania strategicznego.
- Niewielka rotacja osób w strukturach organizacji.
- Niewielka skala projektów i finansów unijnych przewidzianych dla III sektora.
- Rywalizacja o środki i tzw. „grantoza”.
- Zbyt mała grupa migrantów, co nie pozwala im się zorganizować i podjąć działania.
- Złe warunki lokalowe lub brak siedziby oraz podstawowych sprzętów.

Wywiady przeprowadzone zarówno z liderami i liderkami NGO-sów, jak i z urzędnikami oraz urzędniczkami ujawniły złożoność relacji nawiązywanych w toku współpracy i współdziałania tych podmiotów:

- Unaocznily istniejące bariery instytucjonalno-prawne utrudniające współpracę i wzajemne zrozumienie potrzeb oraz możliwości działania.
- Pokazały napięcia w relacjach organizacji migranckich i mniejszościowych oraz urzędów wynikające zarówno z ograniczeń prawno-instytucjonalnych, jak i z odmienności perspektyw tych podmiotów.
- Uświadomiły potrzebę wzmacniania najlepszych praktyk w zakresie współpracy i współdziałania przedstawicieli i przedstawicielek I i III sektora.
- Wskazały na konieczność rozwijania nowych strategii komunikacji i obszarów współpracy wynikających z konkretnych przesłanek wypracowanych w toku diagnozy.

VI. Wnioski i rekomendacje

Celem przeprowadzonych badań jakościowych oraz ilościowych było zidentyfikowanie oraz zmapowanie, a następnie lepsze zrozumienie kontekstów oraz obszarów funkcjonowania organizacji mniejszościowych i migranckich w Polsce. Definityjne opisanie kategorii mniejszości etnicznej i narodowej oraz związane z tym formalne rozróżnienie obu grup zostało wprowadzone do polskiego ustawodawstwa wraz z Ustawą o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym z dnia 6 stycznia 2005 r. W rozumieniu ustawy mniejszością narodową jest grupa obywateli polskich, która spełnia łącznie następujące warunki: „jest mniej liczebna od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej; w sposób istotny odróżnia się od pozostałych obywateli językiem, kulturą lub tradycją; dąży do zachowania swojego języka, kultury lub tradycji; ma świadomość własnej historycznej wspólnoty narodowej i jest ukierunkowana na jej wyrażanie i ochronę; jej przodkowie zamieszkiwali terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od co najmniej 100 lat; utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie”. W świetle niniejszej ustawy za mniejszości narodowe uznaje się mniejszość: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską i żydowską. Natomiast wedle zapisu ustawy mniejszością etniczną jest grupa obywateli polskich, która spełnia łącznie następujące kryteria: „jest mniej liczebna od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej; w sposób istotny odróżnia się od pozostałych obywateli językiem, kulturą lub tradycją; dąży do zachowania swojego języka, kultury lub tradycji; ma świadomość własnej historycznej wspólnoty etnicznej i jest ukierunkowana na jej wyrażanie i ochronę; jej przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od co najmniej 100 lat; nie utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie”. Na podstawie wspomnianego zapisu za mniejszości etniczne uznaje się mniejszość: karaimską, łemkowską, romską i tatarską (Ustawa 2005).

Rezultatem badań empirycznych w postaci pogłębionych wywiadów z elementami wywiadu biograficznego i konceptualnego przeprowadzanych zarówno z liderami i liderkami migranckich i mniejszościowych NGO-sów, jak i z urzędnikami współpracującymi z III sektorem jest Diagnoza zawierająca najważniejsze rozpoznania oraz wnioski dotyczące aktualnej sytuacji tych relatywnie młodych organizacji, zakresów i możliwości działania, źródeł finansowania, pozyskiwania zasobów oraz osób do współpracy. Celem analiz nie było stworzenie wspólnego portretu zbiorowego organizacji mniejszościowych i migranckich funkcjonujących w Polsce, lecz przede wszystkim zidentyfikowanie najważniejszych potrzeb i wyzwań w ich działalności. Przeprowadzone badania koncentrowały się zarówno na mocnych stronach działalności organizacji mniejszościowych i migranckich, jak i na słabszych aspektach ich funkcjonowania: problemach, trudnościach oraz barierach, z którymi zmagają się te organizacje w swojej

działalności. Projekt badawczy skoncentrowany na tych aspektach miał na celu uzyskanie danych – informacji pozwalających na zidentyfikowanie i lepsze zrozumienie zarówno czynników sprzyjających, jak i blokujących działalność tych organizacji i realizację ich statutowych celów. Uzyskane w toku badań dane pozwoliły również na lepsze zrozumienie relacji zachodzących między organizacjami a urzędnikami, określenie zarówno wartych wzmocnienia, jak i wymagających rzetelnej analizy aspektów współpracy między tymi podmiotami. Ostatecznym rezultatem projektu jest wypracowana Diagnoza oraz powiązane z nią rekomendacje dotyczące kierunków postulowanych zmian oraz wzmocnienia dobrych praktyk w zakresie współpracy organizacji mniejszościowych i migranckich z I sektorem.

Przesłanki i obszary działania

Trudno jednoznacznie określić powody, dla których konkretne osoby stają się liderami i liderkami organizacji mniejszościowych i migranckich, choć oczywiste jest, że decyzje te są zwykle motywowane wewnątrznie – kwestiami psychologicznymi, osobowością, doświadczeniami, postawami oraz celami życiowymi. Osoby biorące udział w badaniu wskazywały najczęściej na swoje społecznikostwo, chęć współpracy i poczucie odpowiedzialności wyniesione z rodzinnego domu. Istotną rolę odgrywają w tym procesie również kwestie społeczne i okoliczności sytuacyjne – zewnętrzne oraz powiązane z nimi powody pragmatyczne, tj. potrzeba załatwienia konkretnej sprawy urzędowej, udania się do konkretnej instytucji, chęć właściwego wypełnienia formularza. Niejednokrotnie życiowa sytuacja osób migrujących do Polski stała się impulsem do podjęcia szeregu działań, które ostatecznie doprowadziły do sieciowania kontaktów, zgłębiania procedur administracyjnych i prawnych oraz nabywania wiedzy niezbędnej do założenia organizacji z myślą, by pomagać innym osobom znajdującym się w podobnej sytuacji.

Diagnoza analizowanej aktywności organizacji pokazuje, że motywacją dla zakładania organizacji III sektora jest nie tyle ogólna perspektywa ideologiczna przejawiająca się w dążeniu do budowania lepszego świata, poprawy relacji międzyludzkich, walce z niesprawiedliwością społeczną, ile głównie perspektywa pragmatyczna. Do jej wyraźnych przejawów należą dążenia i cele, o których wspominają uczestnicy i uczestniczki przeprowadzonych badań, takie jak: „chęć polepszenia sytuacji bytowej”, „potrzeba znalezienia mieszkania i pracy”, „poszukiwanie szkoły językowej”, „chęć stworzenia dzieciom miejsca do zabawy i nauki”; „potrzeba rozwijania tradycji, spotykania się”. Wyniki uzyskane w toku analizy zarówno danych ilościowych, jak i jakościowych niejednokrotnie znajdują odzwierciedlenie w celach statutowych tych organizacji i najczęściej odpowiadają realnym potrzebom konkretnych grup etnicznych, narodowych i religijnych.

Organizacje biorące udział w badaniu cechuje subsydiarność i rzecznicstwo. Mają na celu:

- Konsolidację środowiska i sieciowanie kontaktów.
- Rozwijanie praktyk wspierających, rzeczniczych.
- Tworzenie i wzmacnianie działań edukacyjnych.
- Pielęgnowanie, rozwijanie i popularyzację kultury i dziedzictwa kulturowego.

Naczelne miejsce w działalności tych organizacji zajmują zatem praktyki pomocowe i konsolidujące środowisko, co wydaje się uzasadnione zwłaszcza w przypadku nierzadkiej konieczności udzielania pomocy osobom migrującym, które poszukują w tych organizacjach wsparcia w procesie odnajdywania się w nowych dla siebie kontekstach społeczno-kulturowych, geopolitycznych, a w pierwszej kolejności instytucjonalno-prawnych. Wyniki badań jakościowych pokazują, że wyzwaniem to podejmują przede wszystkim organizacje migranckie, spośród których wiele ma charakter nieformalny, np. grup inicjatywnych.

Dane uzyskane w toku badań jakościowych potwierdzają wyniki uzyskane w badaniach ankietowych, które pokazują, że cztery główne obszary działalności organizacji mniejszościowych to:

- Współpraca ze społecznością lokalną.
- Działalność kulturalna – organizowanie przedsięwzięć służących prezentowaniu i popularyzacji określonej kultury, obyczajowości, tradycji oraz religii; prowadzenie wydawnictw związanych z daną kulturą.
- Działalność edukacyjna (edukacja formalna i pozaformalna, np. warsztaty międzykulturowe i równościowe w szkołach).
- Podtrzymywanie tożsamości narodowej i etnicznej (wzmacnianie poczucia tożsamości, pielęgnowanie i przekaz tradycji).

W przypadku organizacji migranckich to:

- Działalność na rzecz normalizacji sytuacji prawnej i bytowej społeczności migrantów i migrantek (poradnictwo prawne, zawodowe, konsultacje dotyczące legalizacji pobytu i psychologiczne, kursy języka polskiego).
- Działania integracyjne skierowane do mniejszości/migrantów oraz społeczeństwa przyjmującego, wielokulturowe sąsiedztwo.
- Wzmacnianie dobrostanu grupy migranckiej.
- Pozyskiwanie funduszy.

Wyniki pokazują również, że w obszarze działalności organizacji krzyżują się praktyki podejmowane w interesie członkiń i członków tych organizacji, jak i te świadczone dla grup i społeczności niezrzeszonych w ich strukturach. Działalność tych organizacji można by określić jako hybrydowość wielozadaniową, łączącą aspekty społeczeństwa obywatelskiego, ruchów społecznych i sektora non-profit (Evers 2020). Nowe formy uczestnictwa, niejednokrotnie wspierane przez inicjatywy oddolne, służą zarówno pogłębianiu poczucia przynależności,

jak i wzmocnieniu widoczności grupy mniejszościowej lub migranckiej w społeczności lokalnej, a także na arenie ogólnopolskiej. Dzięki podejmowanym inicjatywom członkinie i członkowie uczą się współdziałania na rzecz poprawy jakości swojego bytu w różnych obszarach życia społecznego: w sąsiedztwie, na rynku pracy, w samorządzie, w przestrzeni edukacji.

Usługi doradcze i informacyjne realizowane przez organizacje mają charakter formalny i nieformalny. Szereg działań podejmowanych w ramach tych organizacji wykorzystuje istniejące już zasoby w postaci sieci kontaktów i ma charakter wzajemnościowy – osoby zaangażowane w działalność dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, a w ramach odwzajemniania otrzymują wsparcie organizacyjne, gotowość zaprojektowania strony www, plakatu, broszury, pomoc w organizacji konkretnego przedsięwzięcia lub znalezieniu siedziby. Tym samym popularną formą współdziałania rozwijaną w ramach tych organizacji są praktyki samopomocowe oraz działania mające na celu upodmiotowienie i wsparcie konkretnych grup i społeczności. Jedną z przedstawicielek dolnośląskiego stowarzyszenia zrzeszającego Ukraińców podkreśla: „Nie jesteśmy tacy, żeby szukać tylko pomocy i czekać aż ktoś coś da. Zawsze szukamy możliwości, żeby sobie pomóc, z dwóch stron” (DUK3). Zdecydowanie rzadziej formą odwzajemniania przysług jest wsparcie finansowe, choć większość organizacji otrzymuje darowizny, a niektóre z nich funkcjonują jako organizacje pożytku publicznego.

NGO-sy, które wzięły udział w badaniu, nie rozwijają działalności, która miałaby na celu całościowe podejście do rozwoju określonej grupy/społeczności definiowanej w kategoriach głównego beneficjenta ich działalności. Większość z nich podejmuje inicjatywy o podłożu kulturowym i edukacyjnym oraz, rzadziej, ekonomiczno-politycznym. Odwołując się do propozycji Steve’a Skinnera, można powiedzieć, że działalność organizacji, wśród których przeprowadzono badania, koncentruje się przede wszystkim na aktywnym włączaniu się w życie danej grupy etnicznej, narodowej lub religijnej – na rozwijaniu sieci kontaktów, budowaniu zaufania i wypracowywaniu strategii współpracy. Jest to, mówiąc za Skinnerem, zaangażowanie poziome, będące istotnym elementem w tworzeniu kapitału społecznego. W ramach zaangażowania poziomego wykorzystuje się zatem zasoby w postaci działań wspierających, drobnych przysług, pomocy sąsiedzkiej, działań wolontariackich, poradnictwa i rzecznictwa, które współtworzą istotny kapitał społeczny – wkład organizacji w rozwijanie infrastruktury wsparcia dla osób potrzebujących porady, pomocy materialnej, prawnej i innych jej form. Kapitał społeczny według Pierre’a Bourdieu, to sieć relacji zachodzących między różnymi podmiotami (jednostkami, grupami, organizacjami oraz instytucjami), a także połączenie wszystkich ich zasobów wykorzystywanych w konkretnych sytuacjach (Bourdieu, Wacquant 2001: 105).

W ramach zaangażowania pionowego, polegającego na udziale w sprawowaniu władzy, przedstawiciele organizacji włączają się w pracę przy projektach inicjowanych przez urzędy i instytucje miejskie, zasiadają, choć rzadko, w radach jako osoby z głosem doradczym, pełnią rolę ekspertów w społecznych diagnozach, różnego typu konkursach z zakresu kultury i dziedzictwa kulturowego, opiniują wnioski grantowe, itp. W zakresie tej działalności przedstawiciele organizacji mniejszościowych i imigranckich nabywają sprawczości, angażując się w życie publiczne na poziomie lokalnym i/lub gminnym, choć nie jest to proces powszechny i permanentny. Organizacje mniejszościowe i migranckie stanowią jednak przestrzeń rzecznictwa (Skrzypczak, Krenz 2014: 4), choć wyniki badań ilościowych pokazują, że aż 60,2 % osób wypełniających ankietę wskazywało na fakt zupełnego nierozwijania rzecznictwa lub podejmowania działań rzeczniczych w niewielkim stopniu.

W większym stopniu natomiast rozwijane są praktyki wsparcia dla osób, grup i społeczności, które są na różne sposoby marginalizowane przez ustawowe regulacje. Stawką w grze – w działalności organizacji mniejszościowych i migranckich – jest przede wszystkim rozwijanie praktyk i przedsięwzięć, które mają na celu budowanie i wzrost zaufania społecznego, ponieważ tylko organizacje cieszące się zaufaniem społecznym mają szansę na przetrwanie i realizację swoich celów statutowych.

Zasoby i źródła finansowania

Jedną z cech konstytutywnych III sektora jest obywatelskość, oddolność działań oraz cele mające w horyzoncie widzenia wspólne idee i chęć działania, a nie chęć generowania zysku. Jednak nawet najbardziej ideowe i społecznikowskie priorytety organizacji są zaledwie odległymi planami w sytuacji braku finansowania. Przekazywanie organizacjom mniejszościowym i migranckim środków i wytycznych do realizacji konkretnych przedsięwzięć wiąże się z ich finansowaniem, które następnie podlega kontroli i weryfikacji. Tym samym instytucje państwowe funkcjonują w tej relacji jako zlecniodawcy i jednocześnie kontrolerzy. W ten sposób kontrolowane są w Polsce wszystkie organizacje pozarządowe korzystające z dofinansowania przez instytucje państwowe, a jak pokazują wyniki badań ankietowych większość organizacji biorących udział w badaniu rozwija swoją działalność korzystając z finansowania grantowo-projektowego. Wiąże się to z ich profesjonalizacją, ale i z biurokratyzacją. Są to, rzecz jasna, procedury pozwalające na sprawdzanie przejrzystości działań NGO-sów, które nierzadko absorbują jednak znaczne zasoby czasu i energii działających organizacji, co odczuwają przede wszystkim te spośród nich, w których funkcjonuje aktywnie kilka osób.

Pozyskiwanie funduszy w trybie projektów i grantów po pierwsze uzależnia sprawne funkcjonowanie organizacji od umiejętności prawidłowego wypełnienia wniosku i atrakcyjnego pomysłu na wartość dofinansowania projektu. W tym kontekście warto przytoczyć jedną z wypowiedzi osoby działającej w instytucji państwowej wspierającej III sektor w województwie dolnośląskim:

Myślę, że bardzo by się przydała czytelna i transparentna polityka przyznawania grantów, dotacji, bo poza naszymi umiejętnościami, chęciami osób pracujących w NGO-sach są warunki finansowe. I gdy zdarza się, że środki pozyskują organizacje, które według KRS-u powstały tuż przed składaniem wniosków, to budzi pewne wątpliwości. I nie mówię, że tak nigdy nie powinno być, bo może rzeczywiście warto premiiować nowe jednostki za nowatorstwo, ale chyba brakuje tu transparentności i promowania doświadczenia (DUK2).

Po drugie, tryb projektowo-grantowy sprawia, że NGO-sy utrzymywane są w ryzach nieustannej kontroli związanej ze sprawozdawczością, skrupulatnym rozliczaniem się, okazywaniem faktur, zawieraniem umów, itp., co nierzadko stanowi główną aktywność tych organizacji, tracąc ich cele statutowe, na których realizację nie posiadają już środków, zasobów i czasu. Po trzecie, korzystając z finansów publicznych, a zatem ze środków państwowych organizacje III sektora ulegają mówiąc za Michelelem Foucaultem, procesowi governmentalizacji (governmentality) (1982, 1991), co powoduje zmniejszenie stopnia ich autonomii i zwiększenie zależności od władzy państwowej (zob. Aldashev, Marini, Verdier 2015: 1-5). Ostatecznie to państwo jest dyspozytorem licznych praktyk, strategii oraz dyskursów, które regulują funkcjonowanie organizacji pozarządowych. W sytuacji, gdy NGO-sy decydują się na bycie beneficjentami środków publicznych otrzymywanych na realizację konkretnych zadań publicznych, poddawane są konkretnym formom kontroli i dyscyplinowania, które w znacznym stopniu problematyzują i czynią dyskusyjnym znaczenie kategorii 'pozarządowość'.

Kolejny istotny problem, który wiąże się z grantowym i projektowym trybem finansowania, dotyczy sytuacji osób funkcjonujących w NGO-sach, które nie mogą zostać w nich zatrudnione na pełen etat lub na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dla wielu osób działających w organizacjach mniejszościowych i migranckich jest to realny problem. Ze wspomnianą sytuacją mierzą się liderzy i liderki organizacji, którzy z jednej strony, potrzebują osób chętnych do pracy i gotowych do poświęcania swojego czasu na realizację rozmaitych przedsięwzięć; z drugiej natomiast, nawet jeśli wiedzą o trudnej sytuacji tych osób i ich żmudnych poszukiwaniach na rynku pracy, nie są w stanie zaproponować im zatrudnienia i satysfakcjonującego je wynagrodzenia. W konsekwencji diagnozowanej sytuacji finansowej coraz mniej osób wyraża gotowość i chęć działania w organizacjach mniejszościowych i migranckich pro publico bono, a sytuacja ta dotyczy szerzej całego III sektora.

Z analizy przeprowadzonych wywiadów wynika, że o ile starsze i średnie pokolenie wyraża gotowość zaangażowania się w nieodpłatną pracę na rzecz

organizacji, co można by tłumaczyć np. doświadczeniami z lat 80. i 90. XX w., kiedy w Polsce prężnie rozwijała się idea solidarności, współpracy i społecznikostwa, o tyle w młodszym pokoleniu postawa ta jest coraz rzadsza, co wynika zapewne z późnokapitalistycznej, neoliberalnej logiki determinującej myślenie o (nie)opłacalności aktywności w różnych obszarach życia. Jednocześnie, na co wskazują pojedyncze historie opowiedziane w toku badań przez liderów i liderki organizacji, społeczeństwo funkcjonujące poza III sektorem nie zawsze zdaje sobie sprawę z prawno-finansowych uwarunkowań pracy w tej przestrzeni, uznając, że działania w nim podejmowane są gratyfikowane. Być może wyobrażenie o skomercjalizowanej działalności NGO-sów przekłada się na słabo rozwiniętą praktykę społecznego dotowania III sektora w postaci 1% podatku przekazywanego organizacjom pożytku publicznego. Jednocześnie biorące udział w badaniu ankietowym organizacje wskazują jako istotne źródło finansowania środki otrzymywane od darczyńców.

Znaczna część organizacji biorących udział w badaniu otrzymuje dofinansowanie ze źródeł lokalnych, samorządowych, nieliczne (20%) korzystają z możliwości pozyskiwania funduszy europejskich. Organizacje korzystają nie tylko ze środków finansowych samorządów, lecz także z własnych środków (pozyskiwanych w formie składek członkowskich) i innych form wsparcia, przede wszystkim z zasobów lokalowych. Posiadanie własnej siedziby stanowi nie tylko ważny czynnik wzmacniający tożsamość organizacji, lecz także przestrzeń umożliwiającą sprawne i komfortowe jej funkcjonowanie. Organizacje funkcjonujące co najmniej 3 lata korzystają z rozpoznanych już ścieżek finansowania i nabywają wprawdy w systematycznym pozyskiwaniu środków.

Ważną rolę odgrywają w tym procesie szkolenia organizowane w ramach III sektora oraz indywidualne kursy, w których biorą udział osoby zainteresowane – najczęściej liderzy i liderki organizacji, finansując je z własnych środków, poza budżetem organizacji. Wyniki badań ankietowych pokazują, że 47% przedstawicieli NGO-sów biorących udział w diagnozie deklaruje potrzebę uczestniczenia w szkoleniach z zakresu pozyskiwania funduszy z różnych źródeł zewnętrznych. Jednocześnie 29% osób ankietowanych wskazało na chęć uczestniczenia w szkoleniach z zakresu wypełniania wniosków w programach dotacyjnych i grantowych. Inwestowanie w zdobywanie nowych kompetencji oraz praktycznych umiejętności przydatnych w codziennym funkcjonowaniu III sektora jest postrzegane jako sposób wzmacnienia kapitału społecznego na przyszłość. Z tych samych powodów uczestnicy i uczestniczki badań z wyraźną ostrożnością odnoszą się do finansowania szkoleń i kursów, w których biorą udział nowi członkowie organizacji – osoby niesprawdzone, które być może nie wiążą przyszłości z rozwijaniem i wspieraniem działalności organizacji. Zainwestowane środki powinny się zwrócić – taka logika wynika z bardzo pragmatycznego postrzegania zasad funkcjonowania tych organizacji w kontekście trudnych

czasów, braku środków i niepewnej przyszłości. Według rozpoznania Krzysztofa Herbsta w zakresie możliwości finansowania NGO-sów, w Polsce w niewielkim stopniu obserwujemy współpracę organizacji pozarządowych ze sferą biznesową, m.in. ze względu na nikłą świadomość społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (corporate social responsibility) (2014: 17). W przeprowadzonych wywiadach, a także w odpowiedziach zawartych w ankietach, nie pojawia się wątek współpracy organizacji mniejszościowych i migranckich z lokalnymi przedsiębiorcami lub krajowymi mecenasami działającymi w sektorach biznesu, technologii i gospodarki.

Wolontariat

Mając na uwadze, iż zdecydowana większość organizacji mniejszościowych i migranckich to organizacje non-profit, można by powiedzieć, że idea ich działalności opiera się na wolontariacie, co znalazło wyraz w wielu wypowiedziach liderów i liderek tak sprofilowanych NGO-sów. Z formalnego punktu widzenia wolontariat jest jednak praktyką tymczasową o charakterze wspierającym instytucje i organizacje, które nie gratyfikują wolontariuszy i wolontariuszek, lecz w zamian oferują im możliwość zdobycia doświadczenia, umiejętności i kompetencji w konkretnym obszarze działalności. W perspektywie organizacji biorących udział w badaniu idea tak rozumianego wolontariatu wygasa, choć w niektórych z nich działa wolontariat okazjonalny, polegający na realizacji konkretnych działań organizacyjnych, edukacyjnych, translacyjnych.

Osoby wspomagające organizacje mniejszościowe i migranckie w trybie wolontariatu wywodzą się przede wszystkim z tych środowisk, a przez sieci kontaktów i aktywizm rodzinny oraz sąsiedzki włączają się do działalności NGO-sów. W wolontariacie uczestniczy głównie młodzież – uczniowie i uczennice szkół średnich oraz studentki i studenci. Do najpopularniejszych kanałów docierania do wolontariuszy należą prywatne sieci kontaktów oraz media społecznościowe. W niektórych wypowiedziach liderów i liderek organizacji pojawia się refleksja dotycząca wyraźnej zmiany pokoleniowej i zanikania dobrych tradycji związanych z ideą wolontariatu oraz obserwacja, w myśl której coraz częściej wolontariat ma charakter pragmatyczny, a osoby w nim uczestniczące nie są zainteresowane zacieśnianiem współpracy w przyszłości ani też włączaniem się w struktury organizacji. Sprawia to, że również NGO-sy z większą ostrożnością inwestują czas i wiedzę w edukowanie wolontariuszy, przewidując, że ich współpraca ma charakter okazjonalny i krótkoterminowy, co nie przyczynia się do wzmacniania kapitału społecznego organizacji, absorbując czas i uwagę, którą można poświęcić na realizację innego przedsięwzięcia. Rozwijaniu wolontariatu nie sprzyja również nieregularny tryb pracy niektórych organizacji, brak siedziby oraz długofalowych planów dotyczących działalności.

Czy organizacje mniejszościowe i migranckie podlegają procesowi profesjonalizacji?

Miarą profesjonalizacji organizacji pozarządowych jest model ich wewnętrznej organizacji, struktura oraz strategię działania, a także zakres współpracy z innymi organizacjami funkcjonującymi w ramach sektora, podnoszenie wiedzy i kompetencji liderów, zarządów oraz poszczególnych członkiń i członków, a także podział pracy. Organizacje mniejszościowe i migranckie, podobnie jak inne stowarzyszenia i fundacje, mają formalny byt organizacyjny, co odróżnia je od spontanicznie działających, niesformalizowanych ruchów społecznych (zob. Bogacz-Wojtanowska, Wrona 2016: 15-17). Jednocześnie posiadają zwykle niehierarchiczne, tzw. płaskie struktury organizacyjne, które w elastyczny sposób dostosowują do aktualnych zasobów: ludzi, kapitału społecznego i ekonomicznego. Analiza wywiadów przeprowadzonych w ramach projektu z liderami i liderkami organizacji pokazuje, że kluczowe aspekty wpływające na ich efektywność w realizowaniu celów statutowych sprowadzają się do kombinacji wewnętrznych uwarunkowań organizacyjnych i uwarunkowań zewnętrznych.

W znacznym stopniu to właśnie otoczenie społeczne tych organizacji wpływa na ich strukturę oraz liczebność, a ich działalność jest uwarunkowana usytuowaniem w lokalnych relacjach władzy i sieciach kontaktów.

Istotnymi elementami budującymi profesjonalizm organizacji jest również skuteczność w pozyskiwaniu środków oraz umiejętność kreowania rozpoznawalnej marki powiązanej z wyrazistą identyfikacją wizualną, a przede wszystkim z kojarzoną w społeczności lokalnej i szerzej – w mieście, gminie, regionie, kraju – działalnością w postaci organizacji cyklicznych festiwali, warsztatów, paneli dyskusyjnych, etc. Wyniki uzyskane w badaniu ankietowym pokazują, że spośród 83 osób biorących w nim udział w badaniu ankietowym zdecydowana większość wskazuje na konieczność rozwijania działań i przedsięwzięć kierowanych nie tylko do osób zrzeszonych w badanych organizacjach, lecz także z myślą o szerokim gronie odbiorców zewnętrznych, co wiąże się z wzmocnieniem widoczności i wyrazistości organizacji oraz jej liderów w społeczności lokalnej i szerzej – na poziomie gminy, województwa, a nawet całego kraju.

Jedną z istotnych cech wskazujących na profesjonalizm organizacji jest także jej zdolność adaptacyjna i świadome funkcjonowanie w konkretnym otoczeniu społecznym, co wiąże się z możliwością identyfikowania potrzeb konkretnych grup i społeczności niezbędnych do formułowania diagnozy społecznej i rzeczniczej działalności. Monitoring potrzeb społeczności migranckich i mniejszościowych, który określa kierunki działań organizacji biorących udział w badaniu, nie ma charakteru profesjonalnego, nie powstaje w toku ekspertyz i prowadzonych badań. Rozpoznania czynione przez organizacje biorące udział w badaniu mają

przede wszystkim charakter nieformalny; powstają na podstawie nabytych doświadczeń, prowadzonych obserwacji i reagowania na bieżące wyzwania w postaci potrzeb konkretnych osób, grup i społeczności. Większość liderów i liderki organizacji uczestniczących w badaniu jest świadoma konieczności sprawnego komunikowania się z zewnątrz organizacji – lokalną społecznością, osobami potencjalnie zainteresowanymi współpracą i członkostwem, władzami i decydentami oraz administracją samorządową.

Tym samym wyraźna jest świadomość, że kondycja organizacji mniejszościowych i migranckich zależy w znacznym stopniu od ich rozpoznawalności na poziomie lokalnym i krajowym oraz sieci powiązań z różnymi obszarami życia społecznego – przede wszystkim kulturą, edukacją, a następnie polityką i dyskursem medialnym, w niewielkim zaś stopniu z gospodarką.

Zdarza się natomiast, że przedstawiciele różnych organizacji stają się ekspertami w diagnozach prowadzonych przez instytucje publiczne jako członkowie grup mniejszościowych lub migranckich o określonych doświadczeniach oraz wiedzy wykorzystywanej podczas tworzenia diagnoz lub rekomendacji. Przejawem profesjonalizacji jest również branie udziału w szkoleniach i warsztatach wspierających samodzielność i sprawne funkcjonowanie organizacji. Liderzy i liderki organizacji biorących udział w badaniu nie zaznaczają w swoich wypowiedziach silnego wsparcia otrzymywanego od środowisk akademickich, które z jednej strony, mogłoby stanowić znaczące wsparcie dla ich działalności np. przez aktywizację studentek i studentów w ramach staży i wolontariatu, możliwość uzyskania pomocy merytorycznej. Z drugiej zaś, pozwoliłoby członkiniom i członkom tych organizacji wykorzystać posiadaną wiedzę ekspercką w rozmaitych przedsięwzięciach i projektach realizowanych we współpracy, np. w formie partnerstwa czy konsorcjum. Ścisłejsze powiązanie i zacieśnienie relacji współdziałania między III sektorem a akademią mogłoby również wzmocnić edukację międzykulturową i równościową rozwijaną w programach nauczania uniwersyteckiego oraz przyczynić się do podniesienia rangi działalności organizacji mniejszościowych i migranckich w przestrzeni publicznej.

Propozycje:

- 1.** Rozwijanie infrastruktury porozumienia i współpracy w ramach przedsięwzięć edukacyjnych oraz wskazujących na istniejące luki prawne i administracyjno-prawne bariery w sprawnym funkcjonowaniu migrantów i mniejszości w różnych obszarach życia społecznego.
- 2.** Organizowanie warsztatów i szkoleń z udziałem przedstawicieli NGO-sów oraz przedstawicieli lokalnych/samorządowych urzędów.

3. Stworzenie platformy organizacji mniejszościowych i migranckich będącej płaszczyzną wymiany doświadczeń i dobrych praktyk, która mogłaby pełnić funkcję think-tanku w zakresie polityk lokalnych oraz jako głos doradczy w polityce ogólnokrajowej.
4. Podjęcie działań na rzecz alternatywnych sposobów finansowania organizacji mniejszościowych i migranckich poza systemem grantowo-projektowym.
5. Redefiniowanie dotychczasowych relacji między I i III sektorem oraz reinterpretacja dotychczasowego obiegu wiedzy i informacji.
6. Wzmacnianie kapitału społecznego i relacji zaufania w kontaktach I i III sektora.
7. Tworzenie partnerstw publiczno-społecznych oraz konsorcjów partnerskich do grantów, ze szczególnym uwzględnieniem partnerstw mieszanych mniejszościowo-migranckich.
8. Permanentne partnerstwo – wzmacnianie decyzyjności, samodzielności i sprawczości organizacji mniejszościowych i migranckich w stałym kontakcie z wykwalifikowanymi przedstawicielami i przedstawicielkami urzędów oraz instytucji publicznych.

Przeprowadzone badania oraz sformułowana na ich podstawie diagnoza pokazuje wyraźnie, że zalecane byłoby wzmocnienie obiegu wiedzy i przepływu informacji w ramach konkretnych urzędów, a także sieciowanie działań w sposób możliwie holistyczny, tak by usprawnić kontakt organizacji mniejszościowej/migranckiej z instytucją państwową/urzędem i usprawnić tryb realizacji rozmaitych spraw.

W kontekście diagnozowanych barier komunikacyjnych oraz stresu, jaki nierzadko towarzyszy nie tylko członkiniom i członkom organizacji mniejszościowych i migranckich, lecz także innym przedstawicielom i przedstawicielkom mniejszości etnicznych oraz imigrantom, a wynikającego ze słabej znajomości języka polskiego, pojawia się ważne pytanie – w jaki sposób można usprawnić procedury wypełniania wszelkiej dokumentacji, tak by błędy językowe lub niewłaściwie dobrane słowa nie stanowiły przeszkody w otrzymaniu dotacji lub grantu, by nie skutkowały odrzuceniem sprawozdania lub wstrzymaniem wypłacania przyznanych wcześniej środków. Jedną z dobrych praktyk postulowanych w ramach diagnozy jest asysta osób funkcjonujących w urzędach, które mogłyby dopracować wnioski wraz z wnioskodawcami, weryfikując ich poprawność językową oraz finansową i merytoryczną. Innym rozwiązaniem mogłoby być uproszczenie formularzy i wzorów dokumentacji w taki sposób, by kwestie komunikacyjne nie przesłaniały istoty – celu aplikowania.

Procedura konsultacji powinna być przy tym otwarta, by jej zbędny formalizm nie wzmacniał stresu, jaki wynika z niemożności sprawnego komunikowania się w obcym dla siebie języku. Do przemyślenia jest współpraca w tym zakresie urzędników zajmujących się kontaktem z cudzoziemcami z urzędnikami odpowiedzialnymi za współpracę lokalnych władz z III sektorem. Jest to szczególnie ważne w kontekście wypowiedzi przedstawicieli i przedstawicielek urzędów, którzy wzięli udział w badaniu, podkreślających wyraźne podziały w zakresie obszarów funkcjonowania poszczególnych instytucji i niejednokrotnie brak współpracy między nimi. Pracownicy urzędów miejskich, urzędów marszałkowskich, instytucji państwowych podkreślają, że ich współdziałanie z organizacjami pozarządowymi przebiega w ściśle określonych, powiązanych z ich kompetencjami, trajektoriach. Tym samym osoba zajmująca się oceną formalną składanych przez NGO-sy wniosków, nie angażuje się w rozwiązywanie problemów prawnych i bytowych cudzoziemców, a niejednokrotnie nie orientuje się w ogóle w zakresie problemów i trudności, z jakimi borykają się organizacje mniejszościowe i migranckie, podkreślając, że współpracą z cudzoziemcami w określonym urzędzie zajmuje się ktoś inny. Podział kompetencji i obowiązków jest oczywistym aspektem organizacji pracy, natomiast w kontekście przeprowadzonych analiz wydaje się istotną barierą utrudniającą urzędom zrozumienie sytuacji osób współtworzących organizacje mniejszościowe i migranckie.

Proponowany w diagnozie model partnerskich relacji zakłada ich rzeczywiste i permanentne, tzn. nie ograniczone wyłącznie do czasu trwania określonych przedsięwzięć, rozwijanie zarówno w codziennej współpracy i realizacji bieżących, np. administracyjnych spraw, jak i podczas organizacji konkretnych przedsięwzięć. Permanentne partnerstwo oznacza przeprofilowanie i rozwijanie relacji wzajemności i współodpowiedzialności oraz przedsięwzięć polegających na rzeczywistej współpracy i partycypacji instytucji państwowych i III sektora. Permanentność oznacza również możliwość lepszego zrozumienia potrzeb, ograniczeń i możliwości obu stron tej partnerskiej relacji.

Warto w tym kontekście postawić pytanie warte dalszych badań: czy i w jakim stopniu organizacje mniejszościowe i migranckie w realny sposób wpływają na życie społeczne i współkształtują polityki życia publicznego na poziomie lokalnym i krajowym?

Otwarte pozostaje także pytanie o to, w jakim stopniu organizacje III sektora o profilu mniejszościowym i migranckim mogą odgrywać istotną rolę w negocjowaniu zmieniających się relacji z władzami, decydentami i szerzej instytucją państwa oraz społecznościami lokalnymi w odniesieniu do migrantów oraz mniejszości etnicznych, narodowych i religijnych. W jakim stopniu są w stanie tworzyć dyskursy, które będą kształtowały ważne wątki debaty publicznej na temat sytuacji migrantów i migrantek oraz mniejszości etnicznych, narodowych i religijnych w Polsce, kształtując wyobraźnię społeczną w tym zakresie.

Literatura

Aldashev G., Marini M., Verdier T., *Governance of non-profit and non-governmental organizations – within and between organization analyses. An introduction*, “Annals of Public and Cooperative Economics” 86 (12), s. 1–5.

Bogacz-Wojtanowska E., Wrona S. (red.) (2016). *Zarządzanie organizacjami pozarządowymi*. Kraków: Monografie i Studia Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Boguszewski R. (red.) (2018). *Spółeczeństwo obywatelskie w teorii i praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.

Bourdieu P., Wacquant L. (2001). *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Warszawa: Wydawnictwo Oficyna Naukowa.

Cambridge, P., Williams, L. (2004). *Approaches to advocacy for refugees and asylum seekers: A development case study for a local support and advice service*. “Journal of Refugee Studies”, 17(1), s. 97–113.

Denzin N.K, Lincoln Y.S. (red.) (2010). *Metody badań jakościowych*, T. 1, T. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Etzioni E. (1973). *The third sector and domestic missions*, „Public Administration Review” 33 (4), s. 314–323.

Evers, A. (2020). *Third sector hybrid organisations: Two different approaches*. W: D. Billis, C. Rochester (eds.). *Handbook on hybrid organisations*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Foucault, M. (1982). *The subject and power*. W: H. L. Dreyfus, P. Rabinow (eds.) *Michel Foucault: Beyond structuralism and hermeneutics*. Brighton: Harvester, s. 208–226.

Foucault, M. (1991). *Governmentality*. W: G. Burchell, C. Gordon, P. Miller (eds.), *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*. London: Harvester, s. 87–104.

Gudkova S. (2012). *Wywiad w badaniach jakościowych*. W: D. Jemielniak (red.) *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Herbst K. (2014). *Czym jest trzeci sektor?* „Zeszyty Centrum Badań Społeczności i Polityk Lokalnych” Nieodkryty wymiar III sektora, 1 (18), s. 16–19.

Majbroda K. (2020). *Edukacja otwierająca jako strategia demokratyzacji wiedzy i współtworzenia wyobraźni społecznej*, „Łódzkie Studia Etnograficzne”, t. LIX, s. 9–31.

Mazur S., Pacut A. (red.) (2015). *System finansowania organizacji pozarządowych w Polsce*, Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

Mergler L., Pobłocki K., Wudarski M. (2013). *Anty-bezradnik przestrzenny: prawo do miasta w działaniu*. Warszawa: Fundacja Res Publica.

Rogaczewska K. (2015). *Organizacje pozarządowe w polityce międzynarodowej*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Sadowska B., Szaja M., Włodarek J. (2019). *Partycypacja społeczna wehikułem rozwoju lokalnego*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.

Skinner S. (2014). *Silniejsze społeczności: jak budować potencjał społeczności i sektora publicznego*, tłum. Alicja Unterschütz, Warszawa: Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL.

Skrzypczak B., Krenz R. (2014). *Nieodkryty wymiar III sektora – źródła i kierunki poszukiwań*. „Zeszyty Centrum Badań Społeczności i Polityk Lokalnych” Nieodkryty wymiar III sektora, 1 (18), s. 4–8.

Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (Dz.U. 2005 Nr 17, poz. 141). http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223_u.htm. (dostęp 20.02.2022).



Koalicja Organizacji
Mniejszościowych i Migranckich



Raport powstał w ramach projektu Koalicja Organizacji Mniejszościowych i Migranckich (KOMM), finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG.

Partnerzy projektu:



KALEJDOSKOP
KULTUR



Związek
Ukraińców
w Polsce
Oddział w Przemysłu



FUNDACJA
Nasz
wybór



Autorzy raportu:

Katarzyna Majbroda
Jarosław Syrnyk

Skład:

Iwona Jarosz

Redakcja:

Katarzyna Zaremba

Wydawca:

Kalejdoskop Kultur
ul. Ruska 46a
50-079 Wrocław
www.kalejdoskopkultur.pl