

# Badanie dot. procesu tworzenia oferty wsparcia przez instytucje pomocowe w Gdyni – część ankietowa [styczeń 2022]

Opracowanie i realizacja badania: dr Piotr Prósnowski wraz z zespołem Działu Profilaktyki OPiTu

## WSTĘP

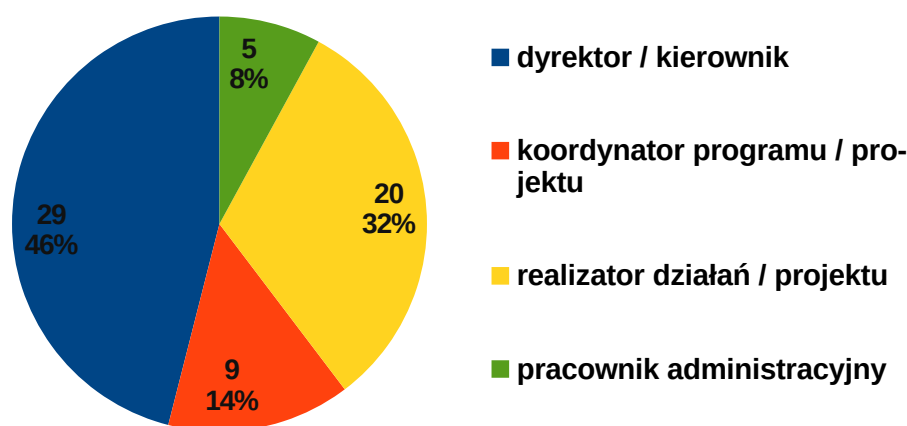
Niniejszy dokument jest raportem z badania dotyczącego procesu tworzenia oferty wsparcia przez instytucje pomocowe w Gdyni oraz współpracy na rzecz działania sieci pomocowej na terenie gminy ze szczególnym uwzględnieniem Gdyńskiej Koalicji na Rzecz Przeciwdziałania Uzależnieniom.

Wyniki ankiety mają na celu zobrazowanie i podsumowanie procesu budowania oferty przez instytucje tworzące wyżej nazwaną ofertę oraz wspierać dążenia instytucji do jeszcze większej współpracy.

## PRÓBA BADAWCZA

W badaniu ankietowym wzięło udział 63 pracowników gdyńskich instytucji pomocowych (ośrodków, wydziałów UM, placówek miejskich, stowarzyszeń, fundacji) oraz działających w ramach Gdyńskiej Koalicji na Rzecz Przeciwdziałania Uzależnieniom. Respondenci przesyłali swoje odpowiedzi pomiędzy 19 listopada 2021 a 14 grudnia 2021.

W skład struktury grupy respondentów wpisują się zarówno dyrektorzy / kierownicy, jak i realizatorzy, czy pracownicy administracyjni instytucji. Poniższy wykres obrazuje przekrój grupy.



n = 63

Jak można zauważyć, próba uwzględnia pracowników różnego typu, z dominantą osób decyzyjnych tj. dyrektorów / kierowników wraz z koordynatorami programów.

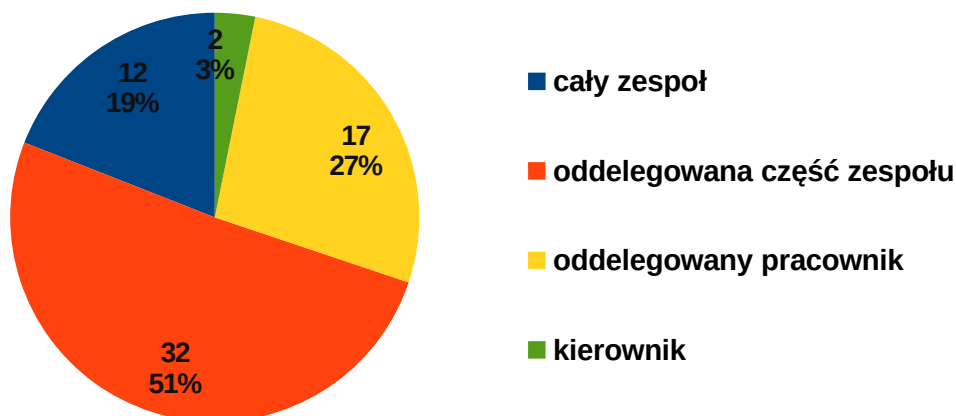
## PYTANIA DOTYCZĄCE TWORZENIA I KONTYNUOWANIA PROJEKTÓW

W ramach badania respondenci pytani byli o procesy konstruowania nowych działań (projektów, oferty, et cetera). Poznanie odpowiedzi na to pytanie pozwoli na lepsze zrozumienie powstawania poszczególnych inicjatyw wspierających mieszkańców oraz działań pozwalających na podroczenie jakości życia oraz oddziaływań na poziomie gminy.

### a) Kto odpowiada za przygotowanie i realizację oferty?

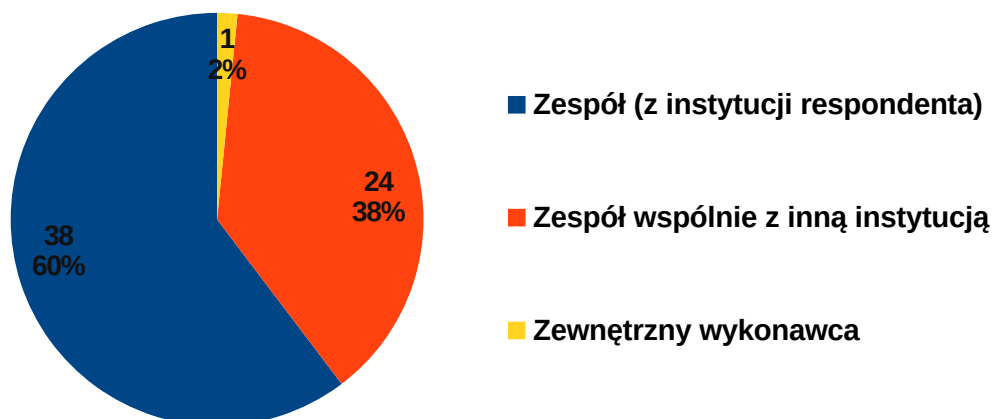
Według odpowiedzi respondentów przygotowanie oraz realizacja oferty jest zadaniem zespołowym. Poniższe wykresu prezentują rozłożenie strategii tworzenia i realizacji oferty / projektów.

**Kto zazwyczaj odpowiada za merytoryczne przygotowanie działania / projektu?**



n = 63

**Kto zazwyczaj realizuje przygotowane działanie / projekt?**



n = 63

Wyniki wskazują szczególnie na pracę własnym sumptem tj. z użyciem własnych specjalistów oraz lokalnego potencjału – osób z pozostałych instytucji (Koalicji, fundacji, osób przygotowanych do realizacji poszczególnych działań).

Niesie to za sobą różnego rodzaju wnioski oraz konsekwencje. Z jednej strony oznacza to, że na łamach gminy istnieją takowi specjaliści, osoby pracujące w strukturach instytucji, co można uznać za bardzo duży potencjał w realizacji. Z drugiej jednak strony jest to liczba skończona, a dostępność i możliwości realizacji, czy angażowania się w nowe działania podyktowane będzie dostępnością tychże osób, ich osobistymi zasobami, planami dotyczącymi zatrudnienia czy ewentualnego wchodzenia w ponadetatowe działania. Nie jest to jedyna kwestia, gdyż kontynuacja projektów, w tym wypadku pomocowych (toteż nierzadko długofalowych, zorientowane na rozwój kompetencji, radzenia sobie w sytuacjach problemowych, wpływających na zdrowie) podyktowane jest możliwością utrzymania pracownika w strukturze instytucji. Sytuacja więc tak dużego bazowania na zasobach wewnątrz organizacji z jednej strony oznacza gigantyczny potencjał, ale także ryzyko związane z możliwym wyłączeniu się pracownika w przypadku braku satysfakcji (z pracy, zarobków, atmosfery, przeciążenia, wypalenia).

Sytuacja epidemiczna COVID-19 także może wpływać na powyższe decyzje oraz poziom zaangażowania, gdyż sytuacja nie tylko należy do stresujących, ale wymaga dodatkowego zaangażowania i reagowania na zmiany dynamiki życia tak i u pracowników, jak i mieszkańców Gdynia, albowiem sytuacja epidemiczna może generować nowe potrzeby wsparcia (np. walki z depresją, zachowaniami suicydalnymi, poczuciem samotności, czy także potrzeba nauki odpowiedniego korzystania z urządzeń ekranowych, pozwalających zachować dystans społeczny).

Należy także wciąć pod uwagę, że zawody skupiające się na pomocy drugiemu człowiekowi są oceniane jako wysoko zagrożone problemem wypalenia zawodowego<sup>1</sup>.

Biorąc to wszystko pod uwagę, wyłania się potrzeba dodatkowe wspierania pracowników w nowych działaniach oraz przeciwdziałanie rotacji zawodowej, mogącej zaburzyć pracę programów wsparcia, a które bazują na potencjale pracowników.

### b) Konstruowanie działań

Efektywnie działania – w tym pomocowe – wymagają dokładnego przygotowania ze strony specjalistów. Odpowiednia diagnoza i skonstruowanie celów pozwala na opracowanie odpowiedniego oddziaływania na miarę (czy skalę) problemu i zapewnienie niezbędnej wiedzy o grupie / rzeczywistości, z którą będzie miała miejsce (współ)praca<sup>2</sup>.

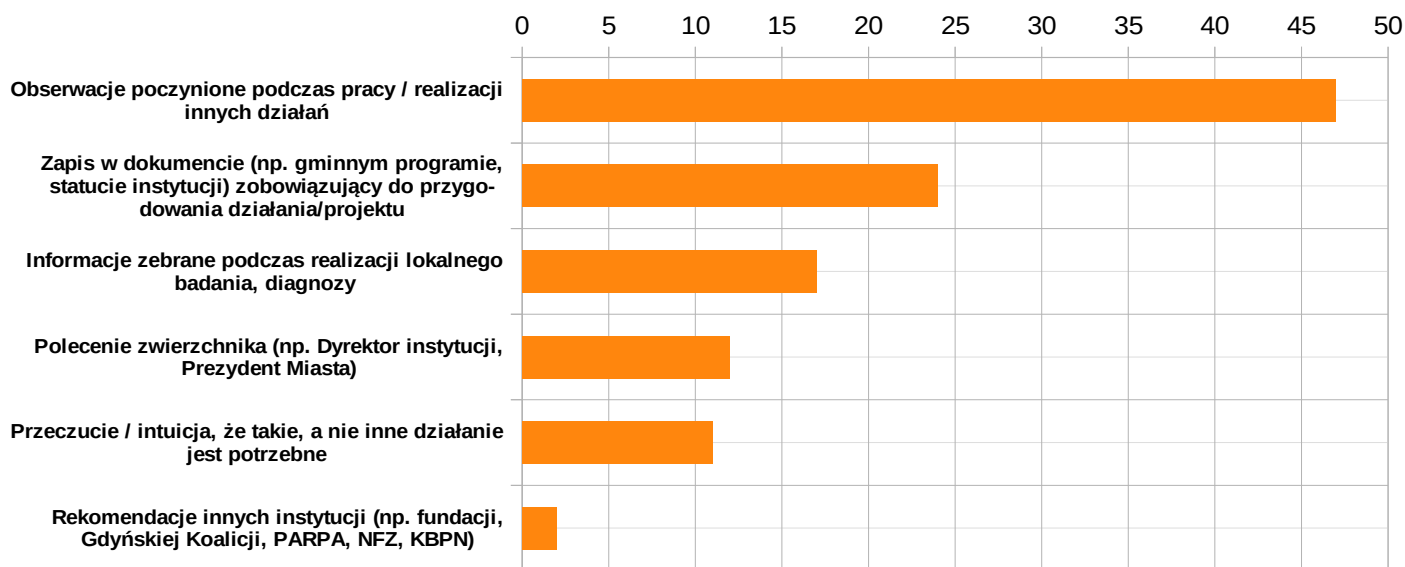
Jednym z ważnych pierwszych kroków tworzenia oferty jest postawienie pewnego celu, czyli stwierdzenia co właściwie chcemy zmienić w danej rzeczywistości. Oczywiście zależnie od natury działań / problemu, którego one dotyczą, cel ten będzie mniej bądź bardziej określony. Praktycznie nie ma sytuacji, w której nie zalecałoby się nakreślenie celu, bo to on definiuje sens zadań i jasność w dążeniu do (w tym wypadku) udzielania wsparcia / pomocy.

Zadając respondentom pytanie "Czy konstruując działanie/projekt określcie Państwo cel, który chcecie z użyciem tego projektu osiągnąć?" twierdząco odpowiedziało 96,8% ankietowanych (61 z 63), 3,2% (2 z 63) natomiast odpowiedziało, że czasem konstruują cele, czasem nie. Ta przeważająca liczba odpowiedzi pokazuje, że celowość i dostrzeżenie nakreślenia „punktu w stronę którego dążymy” jest postrzegana jako jedna z kluczowych.

1 T. Zbyrad, Ryzyko wypalenia zawodowego pracowników służb społecznych, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Paedagogia-Psychologia* / VOL. XXX, 4.

2 T. Schimanek, *Diagnozowanie problemów społecznych*, FISE Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2015.

W zrozumieniu co procesu tworzenia oferty / działań, ważne jest także źródło / powód tworzenia takiej, a nie innej oferty skierowanej do mieszkańców. Między innymi dlatego w ramach badania pojawiło się pytanie o treści „Co najczęściej jest powodem przygotowania nowego działania / projektu?” - oto w jaki sposób odpowiadali respondenci:



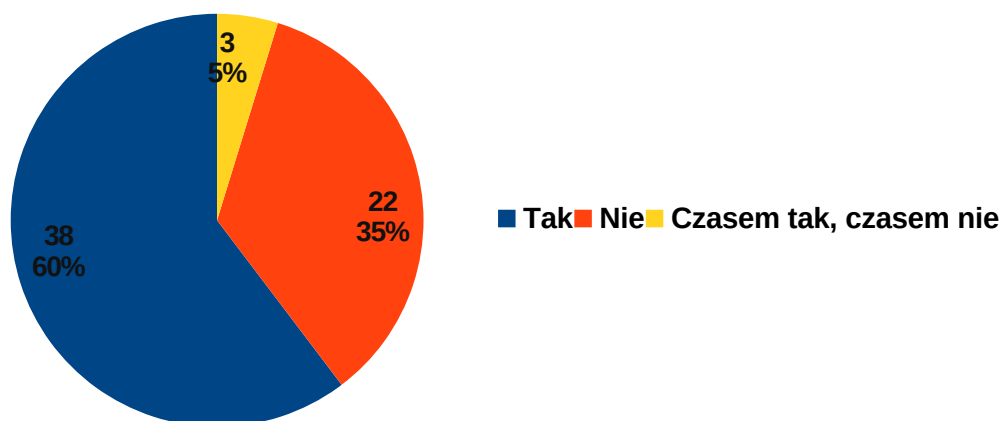
n = 63 | liczba odpowiedzi = 113

Respondenci odpowiadając na to pytanie mogli wybrać do 2 odpowiedzi, a biorąc pod uwagę ich liczbę można bezpiecznie stwierdzić, że większość respondentów zdecydowała się wskazać więcej niż jeden powód przygotowania nowego działania.

Ciekawym wydaje się przypadek, kiedy to obserwacje są tak dominującym powodem realizacji działań, co może wskazywać na pragnienie praktyczności działań i odpowiedzenie na doświadczany obraz rzeczywistości (pracy, obszaru problemowego), który wyprzedza jakiegokolwiek inne motywacje w kreowaniu działań. Nietypowym jest natomiast tak niską popularność rekomendacji instytucji, co każe postrzegać bezpośredni dokument jako ważniejszy. To pokazuje jak istotne jest, aby lokalne programy, rozporządzenia i oficjalne komunikaty bazowały na wspomnianych specjalistycznych rekomendacjach, bo to właśnie te dokumenty widziane są jako dyktujące funkcjonowanie instytucji czy jako siła motywująca.

Biorąc pod uwagę różnorodność instytucji gminnych, przygotowując nową ofertę istnieje ryzyko tak zwanego „dublowania zadań” tj. opracowywania oferty, która już jest zaspokajana przez inny, działający / rozwijający się program. Należy uważać, by unikać sytuacji, w której kilka instytucji oferuje bardzo zbliżoną ofertę, nastawioną na konkretny problem, podczas gdy inny problem pozostaje bez jakiegokolwiek odpowiedzi. W celu profilaktyki takiej sytuacji istotne jest badanie lokalnych działań instytucji pomocowych. Niektóre z instytucji już prowadzi taką praktykę, co jednak nie zwalnia z odpowiedzialności za dalszym i jeszcze dokładniejszym sprawdzaniem ofert.

**Czy konstruując nowy projekt sprawdzacie Państwo jakie działania znajdują się w ofercie innych lokalnych instytucji?**



n = 63

Wiele projektów, nim zostanie całkowicie wprowadzone i otwarte na większą ilość odbiorców przechodzi tak zwany etap pilotażu. Tak jak w przypadku badania pilotażowego<sup>3</sup>, projekt takowy jest rodzajem działaniem wstępnego i ma na celu przetestowanie oraz ocenę narzędzia.

Między innymi z powodu tego, jak pomocy jest pilotaż, także o ten etap tworzenia programu pytani byli respondenci.

Oto wykres jak rozkładały się odpowiedzi respondentów o ten etap przygotowania oferty:

**Czy konstruując działanie/projekt, przewidujecie Państwo etap pilotażu zanim działaniem objęta zostanie większa ilość odbiorców?**



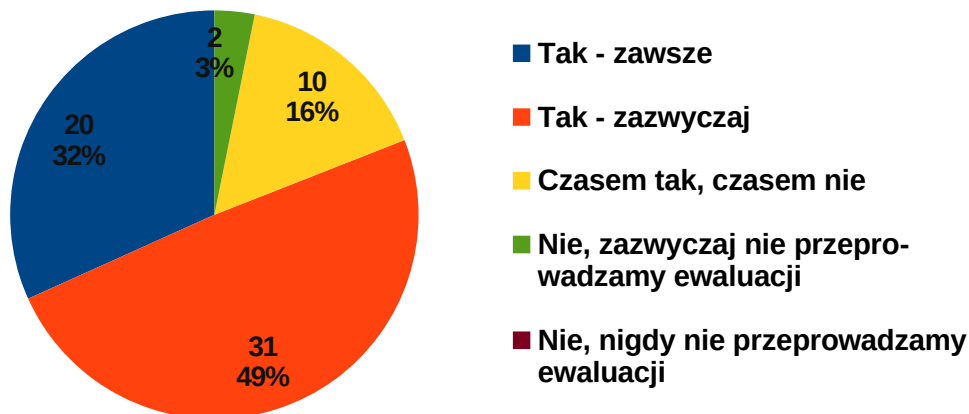
n = 63

Wyniki odpowiedzi na to pytanie sugerują, że etap pilotażu nie zawsze poprzedza uruchomienie nowej oferty, co oznacza, że realizatorzy będą musieli pracować z większą czujnością uruchamiając program i zaplanować co w przypadku, gdyby narzędzia / procedury wymagały usprawnień oraz jaki koszt (środków finansowych, czasu, et cetera) będzie wymagało ewentualne przeorganizowanie działań w trakcie działania oferty i czy będzie to czynnikiem ryzyka dla trwającego programu.

<sup>3</sup> K. Grzeszkiewicz-Radulska, Metody badań pilotażowych, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica 2012 / 42.

Podobne pytanie zostało zadane o ewaluację:

**Czy po zakończeniu projektu (bądź jego części) przeprowadzana jest jego ewaluacja?**



n = 63

Jak widać na powyższym wykresie, większość respondentów wskazała, że przeprowadzają ewaluację („Tak – zazwyczaj” oraz „Tak – zawsze” sumarycznie wskazało 81% respondentów) co wskazuje na dobrą tendencję. Za optymalne można by uznać jeszcze lepsze wspieranie przeprowadzania dokładnej ewaluacji, która zawsze miałaby miejsce przynajmniej po zamknięciu projektu. Dane zebrane w takowej pomogą usprawnić projekt i narzędzia wykorzystywane w jego ramach<sup>4</sup>.

Inną kwestią jest pytanie o to, czy etap ewaluacji jest planowany już na poziomie tworzenia projektu, czyli zanim projekt / oferta trafi do szerokiego grona odbiorców. Oto jak rozkładają się odpowiedzi na to pytanie:

**Czy już na poziomie przygotowania projektu planowana jest również jego ewaluacja.**

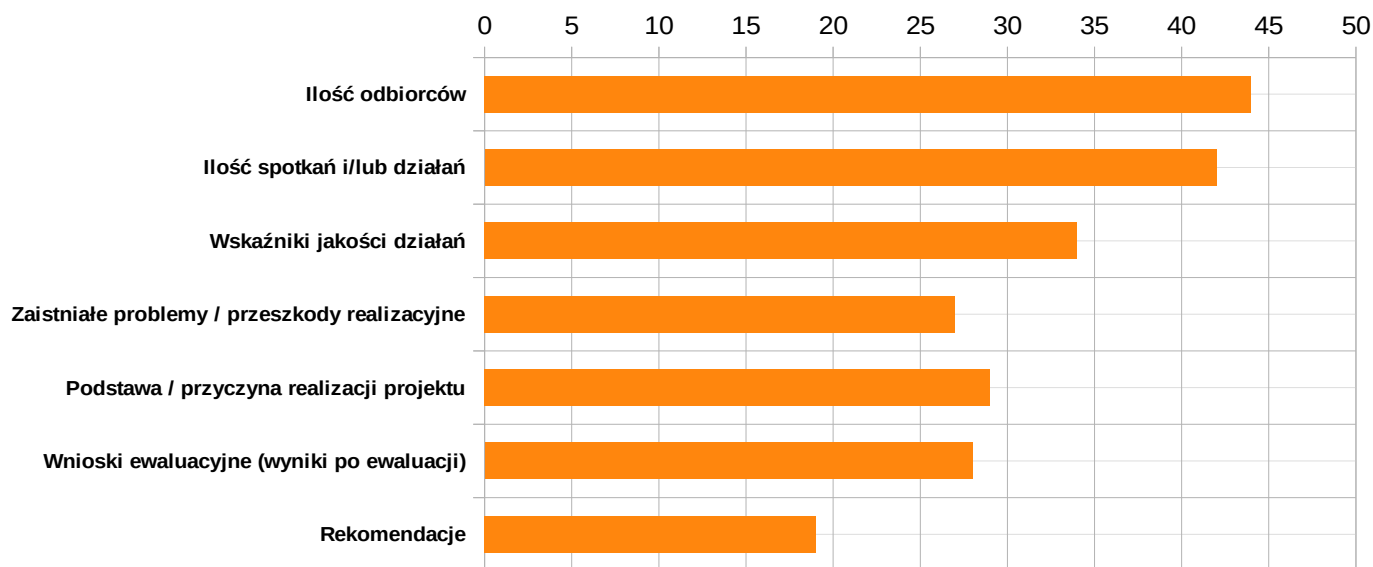


n = 63

W odpowiedziach na to pytanie widać podobną tendencję do tej z poprzedniego pytania, jednakowoż ze wzrostem popularności odpowiedzi „czasem tak, czasem nie”. Ważne jest jednak, by - ponownie - wspierać uwzględnianie ewaluacji (już nawet na poziomie przygotowania).

<sup>4</sup> M. Bartosiewicz-Niziołek, S. Nałęcz, Z. Penza-Gabler, E. Pintera, Youth Employment Evaluation Toolkit, YOUTH IMPACT project, Warszawa 2020.

Zakończenie projektu wiąże się także z jego raportowaniem (do instytucji nadzorujących i/lub współpracujących / patronujących). W raportach wskazywane są różnego rodzaju dane, więc respondenci zostali zapytani „Sprawozdając projekt, które informacje zawsze, bądź prawie zawsze uwzględniane są w przygotowywanym dokumencie?” - oto odpowiedzi:



n = 63 | liczba odpowiedzi = 223

Respondenci odpowiadając mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

Co ciekawe, najrzadziej raportowane są rekomendacje. Istotne jest, by uwzględniać rekomendacje, bo to one mogą pomóc „krystalizować” kolejne działania i/lub wzbogacać/modyfikować istniejące. Dzięki ogólnodostępnej rekomendacją inne instytucje mogą także zauważyć podobne problemy i wyzwania z którymi się mierzą, a w efekcie nie tylko przygotować wspólne działania, ale także wymienić się doświadczeniami.

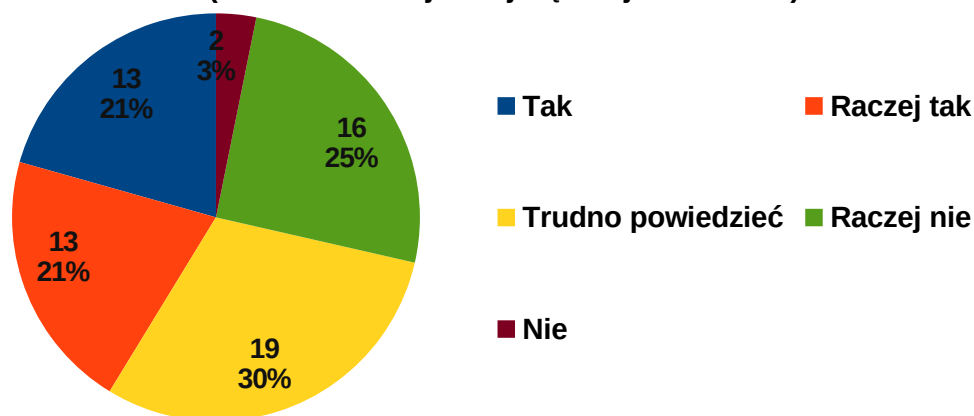
W kontekście opracowywania oferty, jej realizacji, ale także sprawozdawania istotna wydaje się także problematyka sprawozdawania danych ilościowych w celu wykazania swojej pracy (tak i na poziomie pracowników, jak i instytucji). W niektórych obszarach ekonomicznych kładzie się gigantyczny nacisk na sprawozdania liczbowe i to na ich podstawie ocenia się wiarygodność jednostki czy identyfikuje optymalność wchodzenia we współpracę z danym podmiotem<sup>5</sup>.

Biorąc pod uwagę takie, a nie inne postrzeganie istotności wyników liczbowych, w badaniu respondenci zostali zapytani o to, czy odczuwają presję dotyczącą sprawozdawania danych ilościowych (np. potrzebę do informowania o liczbie spotkań, klientów, podjętych działań, et cetera).

Rozłożenie wyników prezentuje wykres:

5 A. Dąbkowska, Sprawozdanie finansowe podstawą oceny wiarygodności biznesowej jednostki (kontrahenta, klienta banku itd.), [w:] Sprawozdawczość w procesie zarządzania i oceny działalności przedsiębiorstwa, red. H. Żukowska, A. Spoz, G. Zasuwa, Wydawnictwo KUL, Lublin 2016.

**Czy przygotowując projekt czujecie Państwo potrzebę, bądź presję, by działanie to było jak najbardziej uniwersalne (skierowane do jak największej ilości osób)?**



n = 63

Z jednej więc strony nie widać przeważającej przewagi informacji twierdzącej, aczkolwiek warto zauważyć dużą różnicę pomiędzy odpowiedziami skrajnymi: tak (21%), nie (3%). Może to sugerować, że istnieje większa szansa odczuwania potrzeby i/lub presji względem sprawozdania tego typu danych, niż odczuwania spokoju w przypadku nieprezentowania tego typu informacji.

Biorąc pod uwagę wszystkie powyższe odpowiedzi można zauważyć, że istnieje duży potencjał w obszarze tworzenia oferty pomocowej, jednakże nie jest on wolny od ryzyka – chociażby związanego z bazowaniem na specjalistach zatrudnionych w organizacjach, pracujących w obszarze zagrożonym wypaleniem (czy w ogóle odpowiedzialnością społeczną), co tworzy potrzebę odpowiedniego wynagrodzenia i budowania atmosfery docenienia i szacunku, gdyż w przypadku odejścia takowego specjalisty, odchodzi też gigantyczny potencjał w obszarze realizacji działań, a sieciowanie się instytucji / specjalistów staje się o wiele mniej efektywne.

### c) Zasoby

Wspomnianym już zasobem jest fakt posiadania przez instytucje zasobu w postaci specjalistów gotowych do dzielenia się wiedzą oraz doświadczeniem, będących w stanie nie tylko opracowywać działania, ale – w dużej mierze – także je realizować.

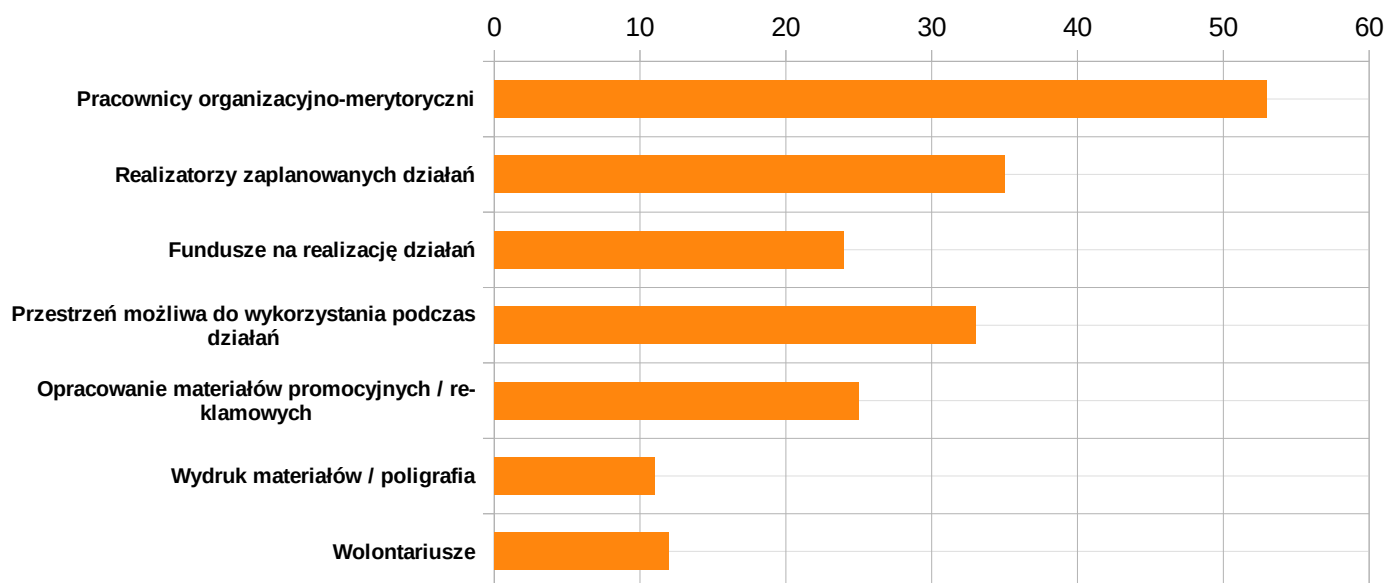
Respondenci w ramach badania odpowiadali także na pytanie wprost dotyczące obszaru zasobów. Mogli zaznaczyć jakiego rodzaju zasoby wymagane do realizacji zadań posiada ich instytucja. Posiadali także możliwość dopisywania swoich własnych odpowiedzi – z opcji tej skorzystała jedna osoba (odpowiedź – zatrudnieni specjaliści: odpowiedź ta została zakwalifikowana do obszaru pracowników organizacyjno-merytorycznych, gdyż uznać można, że specjalista to osoba z odpowiednim przygotowaniem merytorycznym oraz doświadczeniem, toteż mieszcząca się w tej kategorii).

Odpowiedzi – potwierdzając tym samym informacje zawarte w poprzedniej części raportu – pokrywa się z opisywanym już potencjałem osobowym.

Podsumowanie odpowiedzi prezentuje wykres:



## Zaznacz zasoby, które posiada Państwa instytucja, a które wykorzystacie na etapie tworzenia projektu?

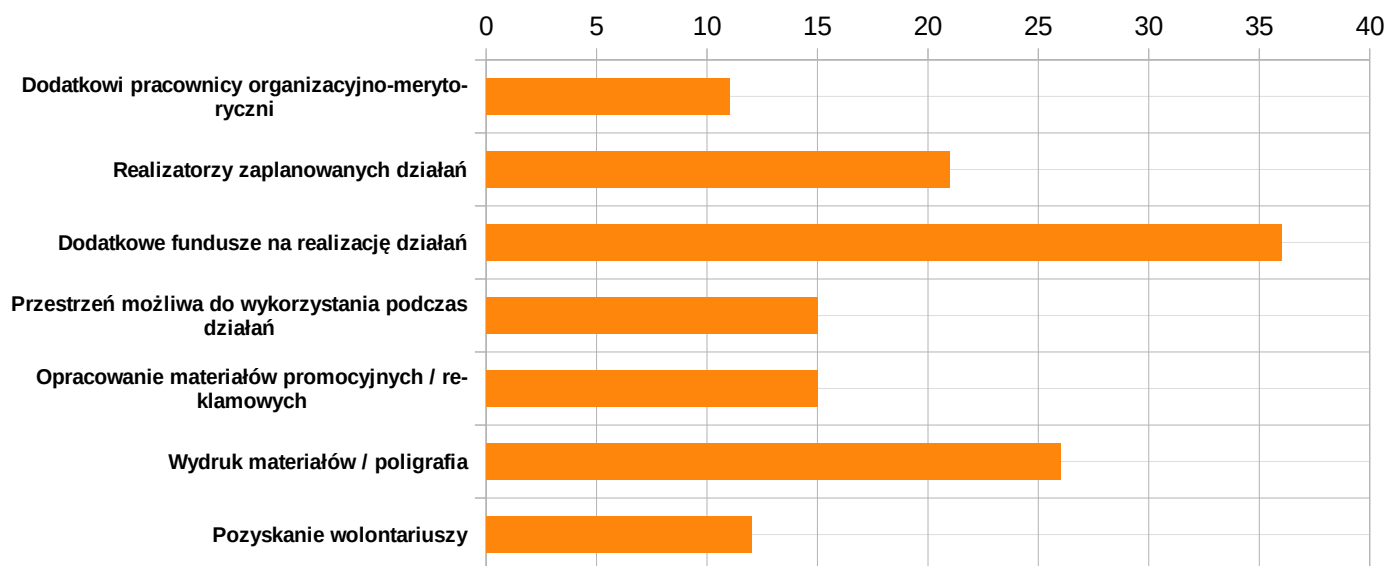


n = 63 | liczba odpowiedzi = 193

Zasób w postaci pracowników organizacyjno-merytorycznych utrzymuje pierwsze miejsce. Na kolejnych miejscach pojawiają się realizatorzy zaplanowanych działań (którzy także – przynajmniej po części – składać się mogą z pracowników organizacyjno-merytorycznych) oraz przestrzeń do realizacji działań. W gminie wsparciem przestrzenną są sale Pomorskie Parku Naukowo-Technologicznego (PPNT w Gdyni) oraz mniejsze instytucje, które także pojawiają się często jako wsparcie organizacyjne (np. Wydział Polityki Rodzinnej / Centrum Aktywności Rodziny).

Respondenci pytani byli także o zasoby, które muszą pozyskiwać w celu realizacji działań:

## Zaznacz zasoby, które muszą być pozyskane zewnątrz przez Państwa instytucję, aby zrealizować projekt?



n = 63 | liczba odpowiedzi = 136

Wyniki te wprost wskazują na potrzeby, które muszą być pozyskiwane dodatkowo, by zachować odpowiednią ilość i jakość ofert pomocowych, projektów czy działań. Na pierwszym miejscu pojawiły się dodatkowe fundusze, które są wymogiem utrzymywania działań, a co z powodu rosnącej inflacji staje się wyzwaniem realizacyjnym. Ceny produktów i usług rosną, więc jeśli instytucje chcą dalej działać na tym samym poziomie jakościowym, muszą posiadać środki umożliwiające optymalne funkcjonowanie. Jednocześnie należy pamiętać, że niektóre z instytucji, ze względu na swoje powiązania (np. z NFZ) lub statuty (np. fundacje) nie mogą pozyskiwać niektórych rodzajów środków i/lub prowadzić działalności zarobkowej co ogranicza możliwości pozyskiwania pieniędzy.

W celu rozwoju instytucji pomocowych, ich funkcjonowania, jakości, to właśnie środki jawią się jako jeden z ważniejszych punktów. Istotne może okazać się także wsparcie w obszarze usług poligraficznych (które jednakże dalej prawdopodobnie będą pozyskiwane zewnętrznie) oraz pozyskiwania realizatorów działań.

## **PYTANIA DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY MIĘDZYINSTYTUCJONALNEJ W PROCESIE REALIZACJI DZIAŁAŃ**

W tworzeniu oferty pomocowej istotną może się okazać synergia międzyinstytucjonalna, która otwiera możliwości na takie działania, które żadna z instytucji nie byłaby w stanie zrealizować bez pomocy<sup>6</sup>. Niekiedy chodzi o wsparcie merytoryczne, innym zaś razem o wymianę zasobów: udostępnienie sali, pomoc w rekrutacji / reklamie, przygotowanie rzetelnego materiału edukacyjnego.

Przykładem współpracy takiego rodzaju jest Gdyńska Koalicja na Rzecz Przeciwdziałania Uzależnieniom, w skład której wchodzi m.in. Gdyńskie Centrum Zdrowia, Ośrodek Profilaktyki i Terapii Uzależnień, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Centrum Zdrowia Psychicznego, Komenda Miejskiej Policji, Straż Miejska, Wydział Polityki Rodzinnej UM, Pomorskie Centrum Toksykologii, Zespół Placówek Specjalistycznych im. K. Lisieckiego „Dziadka”, Ośrodek Interwencji Kryzysowej, Państwowy Powiatowy Inspektorat Sanitarny, organizacje pozarządowe, rady dzielnic.

Te oraz inne organizacje wspólnie działają na rzecz szeroko rozumianej profilaktyki uzależnień, zachowań ryzykownych oraz podnoszenia jakości życia mieszkańców przez podnoszenie wiedzy, uważności i wrażliwości na zdrowie (fizyczne i psychiczne).

Jako, że jest to zadanie w skład którego wchodzi wiele celów, działań i inicjatyw, współpraca międzyinstytucjonalna staje się niezwykle istotna, jeśli wsparcie ma być świadczone na wysokim poziomie i z zachowaniem rekomendacji. Nie można jednak ukryć, że każda z organizacji posiada swoje zasady, obowiązki, statuty i cele, dlatego planowanie i odpowiednie przygotowanie planów działania wiąże się z potrzebą brania pod uwagę wielu czynników oraz zmiennych. To natomiast może budować zarówno potencjał, jak i rodzić wiele wyzwań.

W celu poznania niuansów współpracy, respondenci omawianego badania proszeni byli o ocenę współpracy międzyinstytucjonalnej. Polecenia w dużej mierze wykorzystywały skalę, co pozwala

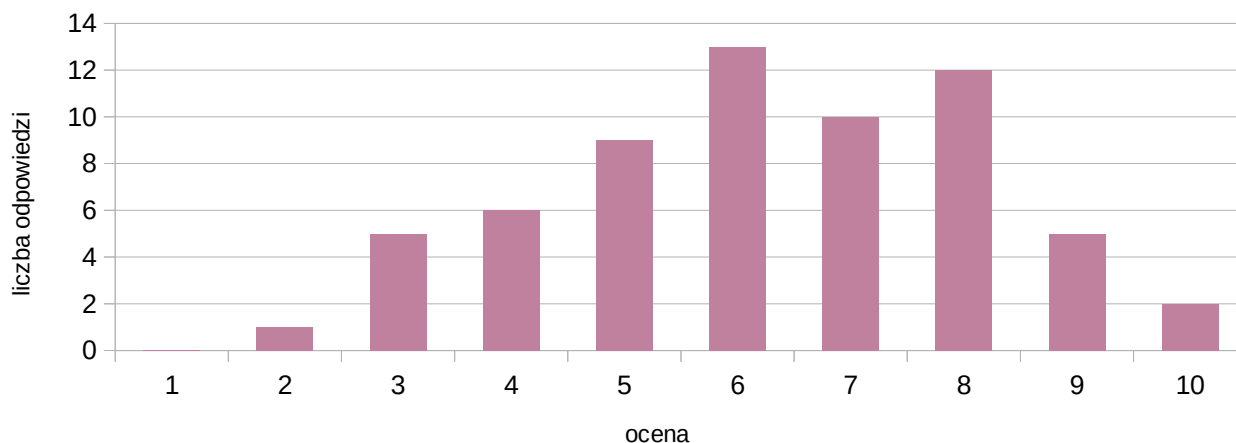
---

6 E. Flaszynska, Współpraca lokalnych publicznych podmiotów polityki społecznej szansą skutecznego działania na rzecz osób wykluczonych społecznie – raport z badań w Warszawie, Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje nr 32(1) / 2016.

na lepsze przyjrzenie się „miękkim” danym, takim jak odczuwane wsparcie, gotowość czy motywacja.

Tę część otwierała prośba o ocenę współpracy międzyinstytucjonalnej w Gdyni (wykorzystywana skala zawsze wynosiła 1 do 10, gdzie 1 jest wynikiem niskim, a 10 wskazuje wartość / gotowość pozytywną):

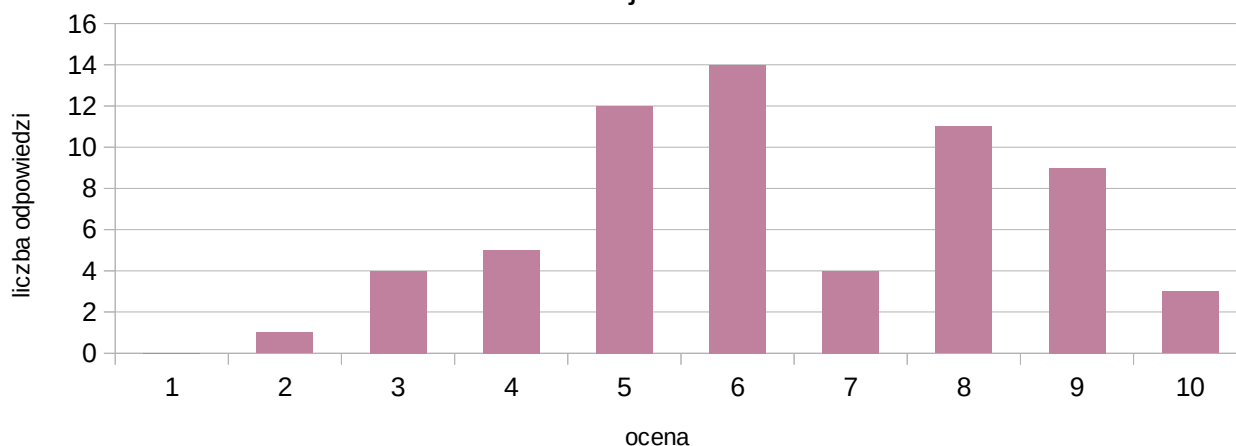
Proszę ocenić w skali 1 do 10 współpracę międzyinstytucjonalną w Gdyni.



n = 63 | średnia = 6,27 | mediana = 6

Wykazując średnią (6,27 / 10) można stwierdzić, że respondenci oceniają współpracę międzyinstytucjonalną jako średnią, z niewielkim odchyleniem w kierunku pozytywnym. Z jednej strony ukazuje się więc potencjał (w postaci pozytywnych głosów na temat współpracy), lecz z drugiej także obszar wymagający dalszych prac. Kolejne pytanie dotyczyło percepcji udziału współpracy międzyinstytucjonalnej na działanie instytucji:

Proszę ocenić w skali 1 do 10 jak współpraca międzyinstytucjonalna przyczynia się do wzrostu jakości działań w Państwa instytucji.

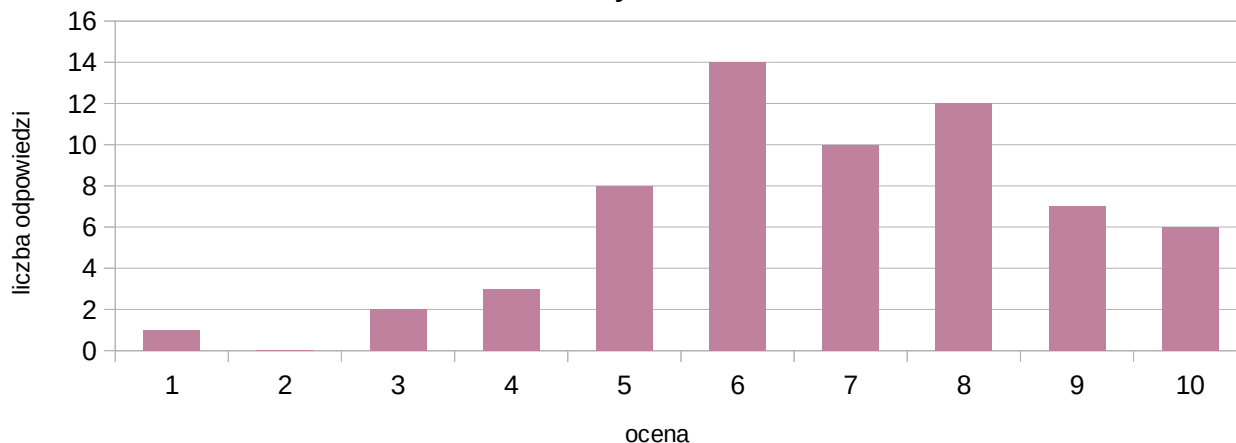


n = 63 | średnia = 6,43 | mediana = 6

Podobnie więc i w tej ocenie można powiedzieć, że działania międzyinstytucjonalne średnio przyczyniły się do subiektywnego łączenia wzrostu jakości działań poszczególnych instytucji.

Nawet jeśli miało to miejsce, nie jest to mocno odczuwalne przez znaczącą część respondentów, którzy reprezentują te instytucje. Wydaje się to ciekawe w odniesieniu do celu współpracy (synergii działań).

Proszę ocenić w skali 1 do 10 jak współpraca międzyinstytucjonalna przyczynia się do wzrostu jakości działań na poziomie gminy.

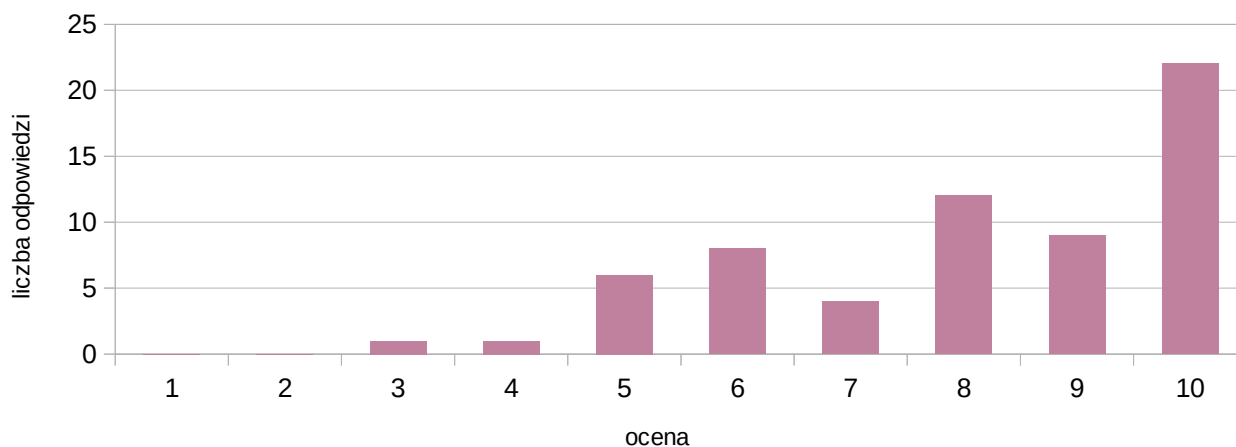


n = 63 | średnia = 6,86 | mediana = 6

Nieco lepiej wygląda ocena korzyści współpracy międzyinstytucjonalnej dla gminy, jednakowoż należy zauważyć, że wciąż medianą pozostaje 6, co oznacza, że w ocenie respondentów i gmina mogłaby zyskać więcej korzyści (doświadczyć wzrostu jakości działań) i chociaż średnia wskazuje wartość bliższą 7 (niż 6, jak było to w przypadku dwóch poprzednich ocen) to i ten obszar pozostawia miejsce na wzrost.

Jednocześnie warto zauważyć, że biorąc pod uwagę poprzednie pytanie o wzrost jakości w obszarze instytucji, jest szansa, że podnosząc jedną wartość i ta odczułaby wzrost, gdyż funkcjonowanie instytucji jest wprost powiązane z całą siecią wsparcia na poziomie gminy.

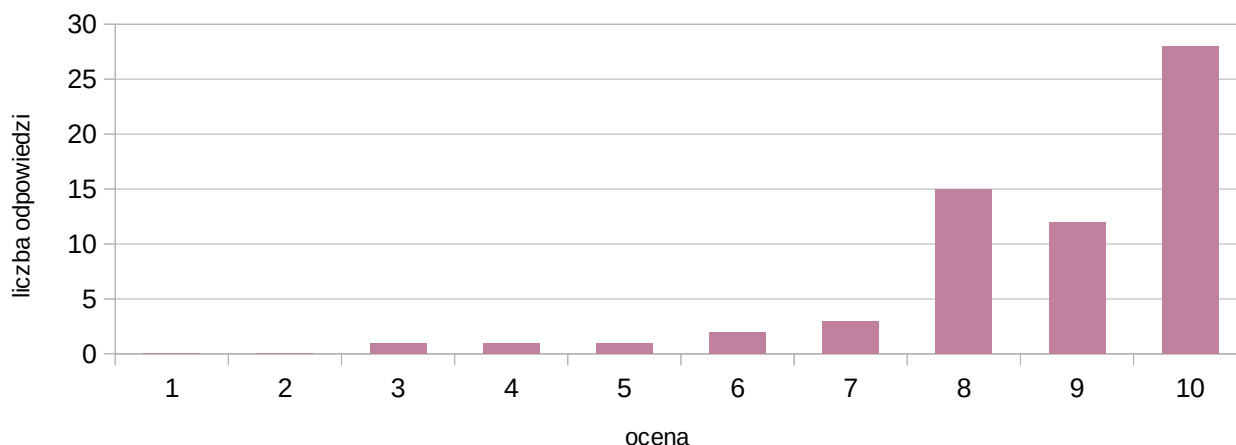
Proszę ocenić w skali 1 do 10 jaki jest poziom Pana / Pani gotowości do współpracy międzyinstytucjonalnej?



n = 63 | średnia = 8,10 | mediana = 10

Jednakowoż bardzo duży wzrost widać w przypadku pytania o gotowość do współpracy. Średnia wszystkich respondentów wynosi 8,10 a mediana na poziomie 10 wskazują bardzo dużą gotowość, czy nawet chęć współpracy, rozwijania i podnoszenia jakości, trudno bowiem mówić o satysfakcji ze średnich wyników przy tak dużej gotowości. Wskazuje to, że mimo chłodniejszej ocenie wzrostu jakości, większość wyraża chęć do dalszego budowania wspólnych strategii i sieci wsparcia co można uznać za jeden z większych potencjałów – trudno bowiem budować dobrze funkcjonujące programy na niechęci współpracy, ta nie wybija się mocno na tle powyższej oceny.

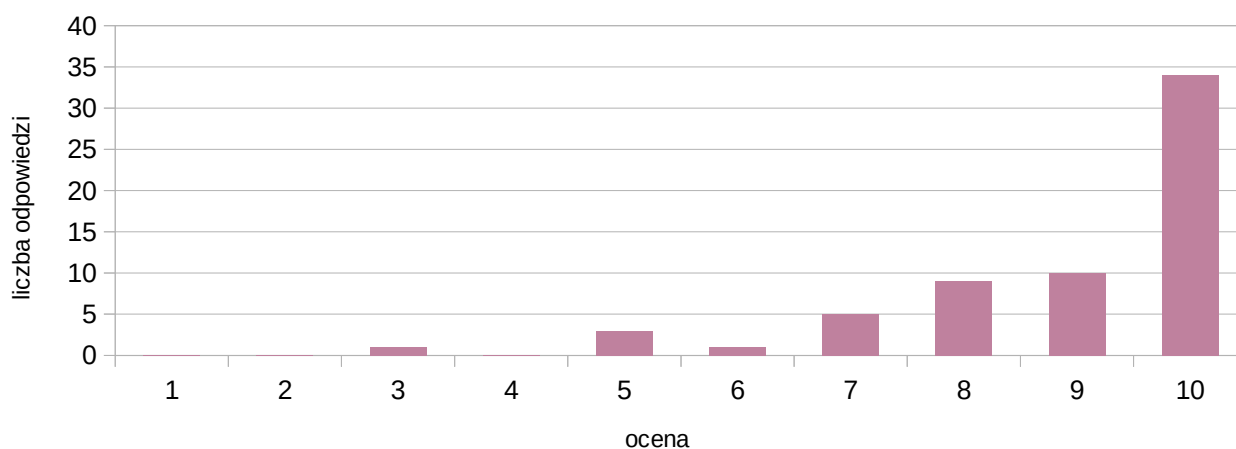
Proszę ocenić w skali 1 do 10 jak istotne dla Pani / Pana jest współtworzenie dobrej współpracy międzyinstytucjonalnej?



n = 63 | średnia = 8,78 | mediana = 10

Tak samo optymistycznie zarysowuje się deklarowana istotność współtworzenia dobrej współpracy przez osoby reprezentujące instytucje. To także można uznać za bardzo duży potencjał, gdyż odczuwanie istotności (tuż obok gotowości) można uznać za silny motywator współpracy – a czynnik ten jest kluczowy dla współczesnego zarządzania<sup>7</sup>.

Proszę ocenić w skali 1 do 10 jak istotna jest rola lidera w koordynowaniu pracy międzyinstytucjonalnej (na poziomie gminy).



n = 63 | średnia = 8,90 | mediana = 10

<sup>7</sup> A. Chabowska-Litka, J. Werner, Motywacja jako forma zarządzania kapitałem ludzkim w nowoczesnej organizacji, Zarządzanie innowacyjne w gospodarce i biznesie nr 2(31)/2020.

Najwyższą średnią oceną wykazuje ostatnie z pytań dotyczące współpracy międzyinstytucjonalnej – dotyczące istotności lidera w koordynowaniu pracy międzyinstytucjonalnej. Średnia 8,90 i mediana 10 pokazują, iż respondenci widzą „dobrego lidera” jako niezbędnego w budowaniu owocnej współpracy, nacechowanej nie tylko dobrą pozytywnie odczuwaną atmosferą tejże, ale także efektywnością, czy skutecznością.

Lider ukazuje się tutaj jako niezbędny, a jego brak lub niedostępność mogą negatywnie przyczynić się do zapaści współpracy międzyinstytucjonalnej oraz demotywacji. Widząc taką sytuację jako wielkie ryzyko dla sieciowania się specjalistów na poziomie gminy oraz dla wymiany doświadczenia między instytucjami, lider powinien być zaopatrzony w odpowiednie zasoby („miękkie”, ale także np. finansowe), które pozwolą mu na dobre zarządzanie zasobami i potencjałami na poziomie gminy.

## REKOMENDACJE

Powyższe dane, zebrane w ankietowej części badania, wskazują, że **głównym potencjałem instytucji gminnych są pracownicy** – specjaliści już zatrudnieni w instytucjach. To na nich opiera się większość planów działania, materiałów oraz projektów. Tak jak zostało to opisane w części dotyczącej prezentacji wyników, oznacza to także, że **są oni niezbędnym warunkiem ciągłości działań**. Dlatego nacisk powinien być położony na **utrzymanie pracowników i zapewnienie im odpowiednich środków do pracy i zapewniających im pozostanie w instytucjach w ramach których realizują działania / projekty**. Nie tylko posiadają oni doświadczenie, ale także obeznanie w funkcjonowaniu gminnych instytucji pomocowych i w razie potrzeby udzielenia dodatkowego wsparcia, czy porady, są w stanie potrzebną wiedzę dostarczyć mieszkańcom Gdyni. Ponadto, w przypadku potrzeby zastąpienia pracownika innym, potrzebne są zasoby (czas, fundusze, szkolenia) w celu wprowadzenia tejże osoby we wspomniane działania, to także może odbyć się z niekorzystnością dla oferty oraz jej ciągłości.

Przydatne w planowaniu budżetu działań może okazać się także (ponowne) **sprawdzenie, czy zapewnione środki pozwalają na realizację działań z jednoczesnym zachowaniem odpowiedniej jakości oddziaływania** oraz wzięcie pod uwagę inflacji oraz zmian w cennikach usług spowodowanych sytuacją epidemiczną.

Dalej, odnosząc się do wspomnianej jakości, dobrą praktyką jest **wspieranie uwzględniania danych jakościowych i uwzględniania rekomendacji w raportach z działania**. Informacje takie mogą okazać się przydatne przy planowaniu działań na kolejne lata oraz ewentualnego dostrzeżenia potrzebnych zasobów, wymaganych do zaplanowania nowych działań, lub utrzymania już istniejących. Jednocześnie uwzględnianie takich informacji w dokumentach pozwoli na przekazanie osobom decyzyjnym (kierownik, dyrektor, wiceprezydent miasta) na dodatkowe poznanie sytuacji realizacji działań. Pozwoli to im także na poznanie aktualnych potrzeb, istotnych na poziomie zarządzania środkami (m.in. finansowymi czy przestrzennymi).

Następnie, biorąc pod uwagę część badania dotyczącą współpracy międzyinstytucjonalnej, wyłania się potrzeba **wspierania systematycznych okazji do wymiany doświadczeń i informacji**. O ile dzieje się to już częściowo w ramach spotkań Koalicji na Rzecz Przeciwdziałania Uzależnieniom, dodatkowa wspólna przestrzeń dyskusji i wymiany informacji może wesprzeć funkcjonowanie i poczucie wspólnotowości w działaniu pomocowym i opracowywaniu oferty dostosowanej do potrzeb mieszkańców gminy.

Niezwykle ważna – jak wskazują na to odpowiedzi – jest **osoba lidera**. **Niezbędne może okazać się wzmocnienie jego pozycji i aktywności w organizacji wspomnianej przestrzeni wymiany doświadczeń i informacji**. Istotna może okazać się także widoczność tegoż lidera i poczucie dostępności w razie pojawienia się potrzeby otwarcia dyskusji o bieżących sytuacjach i realizacji działań (merytoryczne, organizacyjne).

Jako, że potencjałem ze strony organizacji jest deklaracja gotowości do współpracy ze strony reprezentantów instytucji pomocowych (respondentów badania), **niezbędne jest utrzymanie wysokiej motywacji w obszarze wspólnego budowania oferty, tym samym utrzymując tę gotowość**, co może mieć znaczenie dla **przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu** (jednocześnie dbając jednak o środki na prowadzenie działań i utrzymanie pracowników).

Zalecić warto także kontynuację części ankietowej i **uzupełnienie zebranych informacji o dane jakościowe** – narracje pracowników, jako specjalistów w realizacji działań oraz projektów na poziomie gminy.

Spełnienie tychże działań i rekomendacji może przyczynić się do dążeń nastawionych na tworzenie odpowiedniej, dostosowanej do potrzeb mieszkańców, oferty pomocowej, która jednocześnie uwzględniac będzie możliwości pracowników odpowiedzialnych za planowane działań.

## **BIBLIOGRAFIA**

M. Bartosiewicz-Niziołek, S. Nałęcz, Z. Penza-Gabler, E. Pintera, Youth Employment Evaluation Toolkit, YOUTH IMPACT project, Warszawa 2020.

A. Chabowska-Litka, J. Werner, Motywacja jako forma zarządzania kapitałem ludzkim w nowoczesnej organizacji, Zarządzanie innowacyjne w gospodarce I biznesie nr 2(31)/2020.

A. Dąbkowska, Sprawozdanie finansowe podstawą oceny wiarygodności biznesowej jednostki (kontrahenta, klienta banku itd.), [w:] Sprawozdawczość w procesie zarządzania i oceny działalności przedsiębiorstwa, red. H. Żukowska, A. Spoz, G. Zasuwa, Wydawnictwo KUL, Lublin 2016.

E. Flaszynska, Współpraca lokalnych publicznych podmiotów polityki społecznej szansą skutecznego działania na rzecz osób wykluczonych społecznie – raport z badań w Warszawie, Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje nr 32(1) / 2016.

K. Grzeszkiewicz-Radulska, Metody badań pilotażowych, Acta Universitatis Lodzianis. Folia Sociologica 2012 / 42.

T. Schimanek, Diagnozowanie problemów społecznych, FISE Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2015.

T. Zbyrad, Ryzyko wypalenia zawodowego pracowników służb społecznych, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Paedagogia-Psychologia / VOL. XXX, 4.