

Потреби та проблеми організацій громадянського суспільства в умовах війни

Результати незалежного
соціологічного опитування організацій
громадянського суспільства

Київ 2023





Потреби та проблеми організацій громадянського суспільства (ОГС)
України в умовах війни (результати кількісного та якісного дослідження)

Автори: Ганна Падалка, к.соц.н
 Олена Бікла, к.і.н
 Андрій Білоскурський

Дослідження ініційоване Фондом Східна Європа та виконане компанією
4Service™ у межах проєкту «Фенікс», що реалізується Фондом Східна
Європа за фінансової підтримки Європейського Союзу.

Зміст цього видання є виключною відповідальністю авторського
колективу – Ганни Падалки, Олени Бікли, Андрія Білоскурського

Поширюється безплатно. Продаж і комерційне використання цього
видання заборонені.

Зміст

04	Вступ
05	I. Методологія дослідження
07	II. Ключові висновки кількісного та якісного етапів дослідження
13	III. Результати дослідження
13	1. Особливості поточного стану організацій громадянського суспільства (ОГС) в умовах війни
22	2. Оцінка проєктної діяльності ОГС
37	3. Оцінка спроможностей організацій
42	4. Проблеми та потреби організацій
56	5. Оцінка взаємодії організацій з владою, ЗМІ та бізнесом
58	6. Роль ОГС у відбудові країни у повоєнний час
66	7. Соціально-демографічний портрет респондентів
66	8. Портрет респондентів якісного дослідження

Вступ

У сучасному світі, де, на жаль, і досі відбуваються війни та конфлікти, зростає значення досліджень, що вивчають потреби та проблеми організацій громадянського суспільства (далі – ОГС). Ці організації стають важливими суб'єктами у реагуванні на гуманітарні кризи, а також у відбудові країн після військових дій. Враховуючи важливу роль громадського сектору у сучасних соціальних процесах України, дослідження його потреб, можливостей та викликів є вкрай актуальним.

Український громадський сектор швидко відреагував на безліч проблем, які спричинила війна, і включився у їх вирішення. Проте громадським організаціям доводиться постійно адаптуватися до викликів, опанувати нові компетенції та сфери діяльності. Водночас місцеві ГО добре знають контекст загалом, а також проблеми, з якими зараз стикаються їхні цільові аудиторії.

Багато організацій, у тому числі Фонд Східна Європа, переорієнтували свою діяльність, щоб забезпечити невідкладне реагування на кризу в найбільш ефективний спосіб.

Результати дослідження сприятимуть кращому розумінню проблем, з якими стикаються ОГС, їхніх потреб та покращенню комплексної підтримки організацій громадянського суспільства в умовах війни в цілому. Спостереження за діяльністю організацій громадянського суспільства під час війни відкриває нові горизонти для аналізу. Відбудова після війни не є лише економічним або політичним процесом; це також глибоко соціальний і психологічний процес, що вимагає детального вивчення.

Мета цього звіту полягає в аналізі потреб та проблем організацій громадянського суспільства в умовах війни, а також у визначенні їхньої ролі у процесі відбудови країни. Дослідження базується на комбінованому підході, який спирається на кількісні та якісні методи і здійснюється з метою всебічного та глибокого аналізу предметної області. Цей звіт включає результати кількісного опитування ОГС та якісного опитування серед організацій громадянського суспільства, представників влади, бізнесу та донорів.

Сприяння розумінню проблематики ОГС є особливо важливим, адже отримані дані можуть слугувати основою для формулювання нових стратегій розвитку громадянського суспільства.

I. Методологія дослідження

Актуальність дослідження. В умовах війни, коли традиційні механізми державного управління і соціального обслуговування можуть бути порушеними або неефективними, організації громадянського суспільства часто стають ключовими у вирішенні актуальних проблем населення. Це може стосуватися допомоги потерпілим, підтримки переміщених осіб, надання медичної чи психологічної допомоги та багатьох інших аспектів.

Організації громадянського суспільства відіграють одну з основних ролей у відповіді на виклики війни та повоєнного відновлення. Їх гнучкість, здатність мобілізувати ресурси та глибоке знання місцевих умов роблять їх незамінними учасниками процесу відбудови країни.

Об'єкт дослідження: організації громадянського суспільства, які провадять свою діяльність в умовах воєнного стану в Україні.

Мета дослідження: оцінка потреб та проблем ОГС в умовах війни, а також ролі та місця організацій у процесі відбудови країни. Реалізація мети передбачає визначення ключових потреб та проблем ОГС у таких напрямках:

- використання інноваційних інструментів та виявлення рівня знань щодо операційної діяльності ОГС у представників громадського сектору;
- рівень доступу ГО до ухвалення рішень на місцевому рівні;
- потенціал створення партнерських відносин між місцевою владою та ГО;
- спроможність представників ГО ефективно працювати в умовах воєнного часу;
- навички аналізу політик, управління проектами, фандрейзингу, фінансового менеджменту, адвокації та комунікації, системи моніторингу та оцінювання ГО – що характеризують внутрішній потенціал, рівень та перспективи розвитку організацій;
- джерела фінансування ГО;
- навчальні потреби ГО.

Розмір вибіркової сукупності кількісного дослідження: 601 респондент.

При формуванні списку респондентів було використано принцип представленості за такими критеріями: регіональна представленість (5 макрорегіонів¹), форма організаційно-правової організації (громадські організації / благодійні організації), дата створення організації (діяльність не менше 3 років та новостворених організацій), активність (попередньо) за групами діяльності (гуманітарна, правозахисна, соціальні послуги, культура та дозвілля, охорона здоров'я (громадське здоров'я тощо)) та активність за проектною діяльністю (відбирались організації, які мали / мають актуальні та реалізовані проекти за останній рік).

Алгоритм відбору респондентів був таким: на основі телефонних номерів єдиного реєстру громадських формувань, реєстру надавачів соціальних послуг, теплих контактів організацій-партнерів та контактів, зібраних під час кабінетного дослідження через систему пошуку в Інтернеті (у тому числі через спеціалізовані платформи, сайти, соціальні мережі організацій) з подальшим скринінговим відбором відповідно до таких критерій:

- 1) офіційно зареєстровані ОГС (у тому числі не менше 10% зареєстрованих після 24.02.22 р.);
- 2) організація здійснює різні види діяльності (буде здійснено охоплення за принципом представленості);
- 3) організація має реалізовані проекти будь-якого рівня не менше 3 останні роки;
- 4) респондент рівня керівник / керівниця, член / членкиня правління організації, особа, що приймає рішення.

Розмір вибірки якісного дослідження: 37 інформантів.

Дизайн вибірки якісної частини дослідження: 20 представників ОГС, 5 представників місцевої влади (представники обласних військових цивільних адміністрацій, їх підрозділи, які відповідають за співпрацю з ОГС, спеціалісти з роботи з громадськістю), 5 представників бізнесу різного рівня (соціально відпові-

1 Центр – Вінницька, Кіровоградська, Полтавська, Хмельницька, Черкаська області;
Північ – Житомирська, Київська, Сумська, Чернігівська області та м. Київ;
Схід – Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Луганська, Харківська області;
Південь – Миколаївська, Одеська, Херсонська області;
Захід – Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області.

дальні підприємства, які залучені до діяльності з допомоги гумштабам, хабам, Збройним силам України, створюють програми з відновлення країни (локальний, національний рівень) і допомагають ОГС, 7 інтерв'ю з експертами (представники міжнародних або українських організацій, які надають фінансування на організаційний розвиток, розвиток спроможностей ОГС в Україні).

Питання для кожної цільової групи формулювалися відповідно до завдань дослідження. Проте питання інструментаріїв для якісної та кількісної частини дослідження перетинаються. Це дає можливість розкрити різне бачення стану та проблем ОГС, а також потреб, які виникають у процесі їх діяльності, зокрема при взаємодії з місцевою владою, бізнесом та міжнародними донорами.

Географія дослідження: уся Україна (територія, що є підконтрольною Уряду України на момент проведення дослідження).

Умовні позначення:

↓ ↑ статистично значущі відмінності вище / нижче 95% ($p=0,05$).

Дані представлені у %.

В окремих випадках сума складових може не дорівнювати підсумку у зв'язку з округленням даних.

Цитати представлені від першої особи.

II. Ключові висновки кількісного та якісного досліджень

1. Особливості поточного стану організацій громадянського суспільства (ОГС) в умовах війни

Загальний аналіз відповідей показує, що більшість опитаних (96%) належить до громадських організацій. Тільки 4% є благодійними організаціями. Інші форми організацій не були представлені, що відповідає меті дослідження.

Найбільше організацій (53%), які взяли участь у дослідженні, було засновано в період з 2012 по 2021 роки. 23% організацій було створено в останні два роки – під час повномасштабної війни. Загалом ми бачимо значне зростання активності громадянського суспільства за останній десятилітній період.

Більшість опитаних належать до вікових категорій 30-49 років (56% у сумі), а також 50 років і старші (35%). 18% опитаних працюють до року, тоді як 21% працюють в організації 10 років або більше. Це показує, що організації мають переважно досвідчених співробітників.

Більшість опитаних проживають у західному (38%) та північному (29%) регіонах. Найменше опитаних зі сходу країни (8%). Ці дані показують географічну розташованість активних громадських організацій та / або те, де ці організації найбільш видимі.

70% опитаних указали, що особисто не переїжджали через вторгнення. Однак 18% переміщувались за межі своєї області, і 8% виїхали за межі країни. Це свідчить про значний вплив війни на життя багатьох людей, зокрема представників громадських організацій.

Переважає більшість опитаних (91%) указує, що вони не зазнали пересувань через повномасштабне вторгнення. Це може вказувати на те, що більшість опитаних громадських організацій залишилися на своїх місцях проживання або на те, що їх діяльність не була під прямою загрозою через воєнні дії.

Війна вплинула на життя багатьох учасників опитування, примусивши деяких з них переїжджати, деякого змінити напрям діяльності, а деякого пережити втрати. Це може мати додаткові наслідки для їх психологічного стану, а також для діяльності їх організацій, проте більшість організацій залишилась стабільними, незважаючи на війну, що може свідчити про їх стійкість або адаптаційні здатності.

Переважає розташування організацій відповідає регіонам проживання опитаних. Знову бачимо, що найбільше організацій зосереджено у західному (38%) та північному (28%) макрорегіонах. Такий збіг може вказувати на локалізовану діяльність організацій та / або на концентрацію громадської активності у цих регіонах.

В умовах війни, найбільш розповсюдженими напрямками діяльності організацій є гуманітарна підтримка та волонтерська участь – 41%. Крім того, організації проводять навчальні заходи та консультують (39%), забезпечують соціальний супровід – 32%.

Більшість організацій (79%) не змінили свій напрям діяльності через вторгнення. Однак майже п'ятій частині (19%) довелося змінити свою діяльність через обставини. Це може свідчити про гнучкість громадського сектору та / або про те, що поточні напрями діяльності у переважній більшості залишаються актуальними.

Неоднорідність сфер діяльності, у яких працюють громадські організації, дає можливість бачити різноманітність і специфіку діяльності більшості організацій. Проте значна увага приділяється наразі волонтерству та гуманітарній допомозі, культурі та дозвіллю, освіті та дослідженням (по 12% для кожного напрямку).

Організації, засновані до 2000 року, зокрема, відзначаються активністю у тренінгах та консультаціях (27%), захисті прав (27%), та наданні послуг (32%). Організації, що з'явилися між 2001 та 2011 роками, більше фокусуються на волонтерстві та гуманітарній допомозі (33%).

Найновіші організації, створені між 2022 та 2023 роками, активно залучені до гуманітарної допомоги, волонтерства та тренінгів і консультацій (по 43% відповідно).

Серед організацій, які переміщувались через повномасштабне вторгнення, гуманітарна допомога та волонтерство мають вищий показник (53%) порівняно з тими, які не переміщувались (39%).

У східному регіоні вищий показник активності з гуманітарної допомоги (54%) порівняно з іншими регіонами. У західному регіоні помітний акцент на соціальних послугах (36%) та волонтерстві (37%).

Узагальнені дані якісного дослідження демонструють такі зміни в ОГС, які відбулись з початком повномасштабного вторгнення свідчать про те, що збільшилось фінансування ОГС та зріс рівень гонорарів фахівців у сфері громадського сектору.

Джерела фінансування ОГС під час війни:

- добровільні внески від членів організації, волонтерів, інших громадян України;
- добровільні внески від організації, волонтерів, земляцтв, церков із-за кордону;
- грантові кошти на реалізацію проєктів (усе ще спостерігається затребуваність у навчанні проєктного менеджменту);
- допомога від інших благодійних фондів та громадських організацій;
- міський бюджет;
- допомога від міської влади (приміщення, транспорт тощо);
- членські внески членів організації (практикуються зрідка);
- прибуток від реалізації послуг;
- краудфандинг / спільнокошт;
- прибуток від соціального підприємництва (виготовлення та продаж брендованої продукції / мерчу з символікою організації, знаменитостей тощо);
- спонсорство.

Проблеми з фінансовим забезпеченням діяльності ОГС:

- джерела фінансування ОГС нестабільні;
- організації не мають достатньо ресурсів на утримання штату працівників (в організаціях часто на постійній основі отримує зарплату лише бухгалтер, інші працівники – ситуативно, від проєкту до проєкту, звідси плінність кадрів);
- фінансування адміністративних витрат (офіс, транспорт, склади тощо) – це постійний пошук ресурсів, організаціям важко системно покривати адміністративні витрати (вони займають невелику частину бюджету проєкту, а в деяких проєктах передбачається оплата офісів на певний період);
- вирішення багатьох фінансових проблем могло б стати соціальне підприємництво в межах ОГС, але для старту соціального бізнесу потрібні значні кошти, які організація не може знайти через проєкти (це не передбачається, не є в сфері уваги донорів);
- брак спеціалістів / нестача знань з фандрейзингу.

Експерти якісного дослідження підтверджували, що в діяльності ОГС змінився фокус уваги на ті території, які перебували у великій біді на той чи інший час, на масштабуванні діяльності організації. ОГС активно почали працювати в нових громадах, у яких були інші традиції / культура активізму. Відтак постала проблема нетворкінгу, зокрема з місцевою владою, місцевими ОГС. А ще робота громадських активістів(-ок) змістилася за кордон.

2. Оцінка проєктної діяльності ОГС

З початку повномасштабного вторгнення 52% ОГС змогли реалізувати до 20 проєктів. На момент опитування 55% опитаних організацій мали до 2 діючих проєктів, 24% по 3–5 проєктів, ще 9% по 6–10 проєктів.

Незважаючи на кризову ситуацію в країні, після 24 лютого 2022 року, лише незначна частина організацій отримала міжнародну технічну допомогу (17% серед опитаних організацій). Це може свідчити про певні ускладнення у взаємодії з міжнародними донорами, неінформованість організацій або про наявність інших факторів.

Аналіз причин неотримання грантів показав, що ті, хто ще не подавав заявку на грант, не робили це з таких причин:

- відсутність проєктного менеджера (немає ресурсів): 20%;
- через завантаження (іншими проєктами): 18%;
- не було потреби: 14%;
- не вірили, що можна отримати грант прозоро: 9%;
- не на часі, війна в Україні: 7%.

Ті, хто подав заявку на грант, найчастіше надавали такі відповіді:

- відмовили, не пояснивши причин: 7%;
- зараз очікуємо рішення: 7%;
- відмовили через невідповідність технічним вимогам: 3%.

Загалом головною причиною неотримання грантів можна назвати проблеми з ресурсами: найбільше ОГС (38% у сумі) указують на проблеми, пов'язані з відсутністю необхідних ресурсів, таких як проєктний менеджер або завантаження іншими проєктами.

Також має місце скептицизм щодо грантової системи: деякі ОГС (9%) вважають, що неможливо отримати грант прозоро, що свідчить про деякий рівень недовіри до системи.

Причини відмов різноманітні, включно з недосконалістю проєктів, через технічні невідповідності тощо.

Узагальнені дані якісного дослідження демонструють такі зміни, які відбулися з початком повномасштабного вторгнення в проєктній діяльності ОГС:

- проєктна діяльність реалізується недостатньою мірою, стала замороженою в незначній кількості організації (в основному через зменшення людського потенціалу);
- збільшується кількість видів послуг, наприклад, створення шелтерів для потребуючих;
- здійснюється робота на замовлення, наприклад, виконання волонтерськими групами замовлень військових різних підрозділів, військових медиків, ДСНС тощо;
- збільшуються обсяги гуманітарної допомоги / напряму;
- активізуються ті напрями, за якими працювали раніше, як, наприклад, робота з військовослужбовцями і мало захищеними категоріями громадян;
- спостерігається затребуваність / активізація тих напрямів, які були до повномасштабної війни (наприклад, захист тварин).

ОГС активно використовують гібридні види роботи (дистанційна та в офісі). Активізувалася їх робота «в полях», зокрема і в міжнародних організаціях, за кордоном.

3. Оцінка спроможностей організацій

Більшість організацій не має фандрейзингового плану або положення про моніторинг і оцінювання.

Незважаючи на важливість комунікації, більше половини організацій не має комунікаційного плану.

Переважає більшість організацій указали, що серед сформульованих політик та процедур, мають статут (67%). Проте це є обов'язковою частиною їх діяльності, а такі важливі політики, як протидія сексуальній експлуатації та насильству, знаходяться в кінці списку за кількістю відповідей, що може свідчити про недостатню увагу до цих питань у багатьох організаціях або нерозуміння ними важливості мати такі політики в принципі.

Більшість організацій має дефіцит спеціалізованих професійних позицій, зокрема спеціалістів з розроблення стратегії, закупівель та інших.

Забезпечення спеціалістами на повну ставку відображає брак кадрів серед опитаних ОГС: спеціаліст(-ка) з розробки стратегії: 80% респондентів указали, що в їхній організації немає такого спеціаліста(-ки). Тільки 1% мають спеціаліста(-ку) на повну ставку.

Спеціаліст(ка) із закупівель: 81% не мають, а 2% мають на повну ставку.

Керівник(-ця) / координатор(ка) проєктів: 18% мають на повну ставку, що є найбільшим показником серед наведених варіантів.

Фінансовий(-а) менеджер(-ка) / бухгалтер(-ка): 9% мають на повну ставку і 32% на часткову.

Ці дані вказують на потенційне недофінансування або недостатній фокус на стратегічному розвитку. Однак багато цих спеціалістів працюють за сумісництвом, що може бути компромісом через обмежені ресурси або свідчити про певну «обмеженість потреб».

33% організацій взагалі не мають волонтерів, тоді як 19% мають від 1 до 5 волонтерів. Можливо, деякі організації не потребують волонтерської допомоги або не бачать необхідності в її залученні до своєї діяльності. Загалом ситуація показує, що стратегія залучення і використання волонтерів може значно відрізнятись в різних організаціях залежно від їх потреб, масштабу, цілей та ресурсів.

Відповідно до самооцінки аспектів роботи більшість організацій вважають себе середніми або достатньо компетентними в більшості областей, зокрема в управлінні, людських ресурсах та внутрішній комунікації.

Однак існують окремі аспекти, такі як залучення ресурсів та інноваційні технології, де організації відчувають більший дефіцит компетенцій.

Стратегічне бачення та внутрішні політики: найчастіше (33%) вказувався середній рівень.

Управління / організаційний менеджмент: найчастіше (36%) респонденти визначали свій рівень як «достатній».

Людські ресурси: більшість визначають свій рівень як «достатній» (28%) чи «високий» (31%).

Комунікація внутрішня: за цим показником респонденти демонструють найвищий рівень задоволення (49% вказали «високий» рівень).

Внутрішні та зовнішні джерела залучення ресурсів: найбільше респондентів (31%) указали «середній» рівень.

Узагальнені дані якісного дослідження самооцінки рівня спроможності ОГС в станах «було» та «стало» представниками ОГС та оцінка представниками донорів продемонструвала, що донори вище оцінюють спроможність громадянського сектору, ніж представники ОГС. Спостерігається більша різниця в оцінках у стані «було», ніж у стані «стало». Зокрема, у стані «стало» різниця помітна в оцінці спроможності пошуку фінансових ресурсів / фандрейзингу, комунікаційної спроможності, розбудови партнерських відносин між ОГС, які представники донорських структур оцінили вище, ніж представники громадських організацій. Розбіжності в оцінці в обох станах «було» та «стало» стосуються таких індикаторів спроможності, як фінансовий менеджмент / фінансові процедури, управління проектами та програмами, розбудова партнерських відносин з місцевою владою.

На основі зведених оцінок було зроблено рейтингування 11 критеріїв спроможності ОГС в станах «було» та «стало». Найкраще розвинутою є спроможність управління проектами та програмами. Потребують суттєвого розвитку адвокація, система моніторингу та оцінки організації, проектів та програм та розбудова партнерських відносин ОГС з державною владою, доступ до ухвалення рішень на місцевому рівні.

4. Проблеми та потреби організацій

Фінансування є ключовим питанням для багатьох організацій. Більшість відзначає брак коштів як основну внутрішню проблему, а також указує на відсутність зовнішнього фінансування як суттєву проблему.

Є відчуття ізоляції або недостатньої підтримки з боку інших інституцій та установ. Це можна побачити у відповідях про невисоку підтримку від місцевої влади, бізнесу та недостатню комунікацію з іншими ОГС.

Емоційне вигорання – ще одна значуща проблема, з якою стикаються організації. Це підкреслює важливість психологічної підтримки.

Аналіз відповідей респондентів щодо додаткової підтримки дозволяє виділити кілька важливих аспектів.

Підтримка у сфері грантів: більша частина опитаних організацій потребує допомоги в написанні конкурсних заявок та грантів. Це свідчить про те, що, хоча ОГС мають потенціал для отримання грантів, вони можуть не мати достатнього досвіду або ресурсів для ефективного отримання фінансування.

Матеріально-технічна підтримка: існує значна потреба в матеріально-технічній базі, зокрема, у приміщеннях для діяльності ОГС.

Фінансова підтримка: водночас із потребою у допомозі з грантами пряма фінансова підтримка також є високим пріоритетом.

Навчання та розвиток: багато ОГС зацікавлені в допомозі щодо розроблення стратегічних планів, тренінгів з фандрейзингу, а також обміну досвідом з іншими ОГС.

Потреба в консультаціях з управління ризиками: це може свідчити про те, що ОГС стикаються з невизначеністю у своєму середовищі, або що вони прагнуть покращити своє розуміння та управління можливими ризиками.

Потреба в освіті та навчанні: організації вказують на потребу навчання нових співробітників, а також на загальну потребу нових знань.

Тематики навчання, які є актуальними на сьогодні:

- написання проєктів (50%);
- побудова відносин з громадськістю, бізнесом, владою (40%);
- управління організацією (36%);
- вивчення мов (33%);
- фандрейзинг (33%).

Тематики навчання, які будуть актуальними на момент повоєнної відбудови:

- написання проєктів (46%);
- побудова відносин з громадськістю, бізнесом, владою (40%);
- особливості роботи із вразливими соціальними групами (37%);
- психологія в умовах війни / після війни (34%);
- вивчення мов (33%).

Із цих даних можна зробити висновок, що для респондентів важливими є розбудова комунікації, взаємодії і партнерства з різними групами, а також розвиток навичок управління, написання проєктів і роботи із вразливими групами населення.

Узагальнені дані якісного дослідження особливих потреб ОГС показав, що ОГС потребують особливих знань для здійснення своїх активностей сьогодні, зокрема:

- аналізу ресурсів організації;
- обміну досвідом з організаціями з інших регіонів України, зокрема щодо проєктної роботи;
- першої медичної допомоги;
- побудови діалогу з бізнесом;
- побудови діалогу з громадами;
- побудови діалогу з лікарнями;
- побудови діалогу з місцевою владою;
- організації роботи з будинками сімейного типу.

ОГС потребують особливих знань для здійснення своїх активностей у процесі відновлення громад, зокрема щодо:

- вирішення екологічних проблем в громаді;
- упровадження молодіжної політики в громаді;
- досвід відновлення та розвитку територій, які були звільнені;
- комунікація для психологічної підтримки та інтеграції осіб, які були на окупованих територіях;
- комунікація з особами, які були свідками бойових дій (діти, дорослі) для психологічної підтримки;
- комунікація з місцевою владою;
- робота з місцевими бюджетами;
- соціальна робота з інфікованими ВІЛ / СНІД та туберкульозом, профілактика захворювань.

5. Оцінка взаємодії з владою, ЗМІ та бізнесом

Оцінка рівня взаємодії з місцевою владою респондентами така: хоча 28% вважають, що потенціал співпраці з владою достатній, 26% сказали, що влада не підтримує громадські організації.

Рівень взаємодії з іншими інституціями: взаємодія із засобами масової інформації, громадою й іншими ОГС більшістю респондентів визначена як помірно розвинена чи високорозвинена.

Взаємодія з органами місцевого самоврядування й урядовими структурами більш різноманітна з невеликим переважанням у сторону низького або помірного рівня взаємодії.

Таким чином, у окремих організацій є певні проблеми у взаємодії з місцевою владою, хоча деякі організації вважають, що мають достатній потенціал для співпраці.

У взаємодії з іншими інституціями більшість респондентів указують на помірний або високий рівень співпраці, за винятком взаємодії з урядовими структурами, де більшість відзначає лише помірний рівень взаємодії.

6. Роль ОГС у відбудові країни у повоєнний час

Більшість респондентів (90%) планують долучитися до процесу відбудови країни / громади.

Для участі в процесі відбудови респондентам найбільше не вистачає:

- фінансування (33%);
- закінчення війни, перемоги, миру (17%);
- співпраці, підтримки з боку влади (10%);
- часу (7%);
- досвіду, знань (5%).

Роль організації у процесі відбудови країни респонденти бачать такою:

- гуманітарне реагування (39%);
- освітні послуги (35%);
- соціальний захист (31%);
- психологічна підтримка (27%);
- інформаційна сфера (19%).

Для більшості респондентів (81%) актуальна участь у програмах та проектах з розвитку інституційної спроможності, що фінансуються міжнародними організаціями.

З цих даних можна зрозуміти, що більшість респондентів зацікавлена в процесі відбудови країни та планує активно брати участь у цьому. Головними перешкодами для їх участі є відсутність необхідних ресурсів, таких як фінансування, а також відсутність миру та стабільності в країні. При цьому вони бачать свою роль переважно в гуманітарній та соціальній сферах, а також у наданні освітніх послуг та психологічної підтримки. Також багато респондентів вважають за актуальне долучення до міжнародних програм з розвитку інституційної спроможності.

У контексті війни в Україні ОГС відіграють критично важливу роль у відбудові та підтримці соціальної тканини країни. Їх діяльність, потреби та проблеми мають бути відповідно враховані при розробці стратегій відбудови після війни.

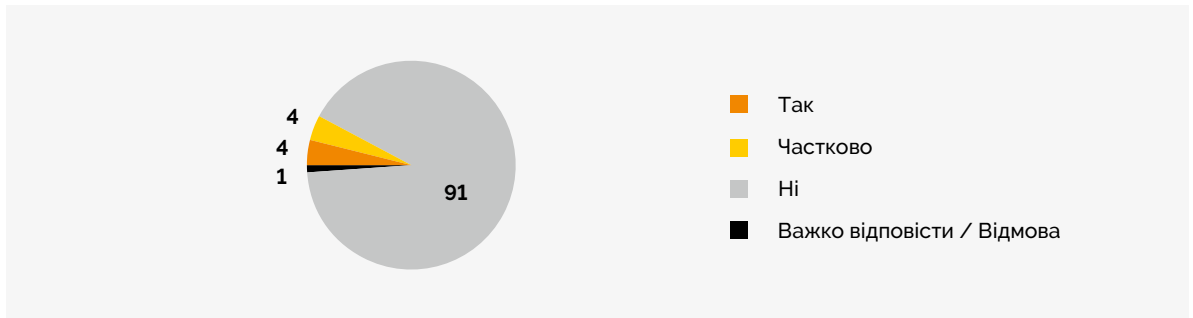
Узагальнені дані якісного дослідження щодо напрямів співпраці з владою, іншими ОГС та бізнесом «завтра»: ОГС як буфер між населенням деокупованих територій та владою.

Ця взаємодія передбачає забезпечення ОГС каналами для відкритого та конструктивного діалогу між населенням деокупованих територій та владою, організацію різноманітних програм підтримки, що можуть бути спрямовані на психологічну допомогу, соціальну адаптацію, економічну інтеграцію та інше.

III. Результати дослідження

1. Особливості поточного стану організацій громадянського суспільства (ОГС) в умовах війни

91% опитаних організацій не переміщувались через повномасштабне вторгнення. Лише 4% вказали, що частково перемістились та ще 4% – що не переміщувались зовсім (Графік 1)



Графік 1. Чи переміщувалась ваша організація через повномасштабне вторгнення? (%)

Найвищий рівень переселення спостерігається серед організацій, які були створені до 2000 року (7%). Серед організацій, що були створені до 2000 року та між 2002–2011 роками, однаковий показник переміщених – 7%. Більшість організацій (понад 89%), створених у різний час, не переселялися (Таблиця 1).

У східному регіоні очікувано більший відсоток організацій, які зазнали повного переселення своєї організації (15%) і часткового переселення (10%). Це може свідчити про найбільший вплив воєнних дій на цей регіон. Організації західного регіону мають найнижчий відсоток повного переселення (2%) та найвищий відсоток організацій, які не переселилися (96%) (Таблиця 2).

Серед організацій, які змінили напрям діяльності, набагато вищий відсоток повного (11%) та часткового (10%) переселення. Організації, які не змінювали напрям діяльності, рідше переселялися (2% повного переселення) (Таблиця 3).

Таблиця 1. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи переміщувалась ваша організація через повномасштабне вторгнення?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Так	4	7	1	5	3
Частково	4	2	7	4	4
Ні	91	91	92	89	92
Важко відповісти / Відмова	1	0	0	1	1

Таблиця 2. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи переміщувалась Ваша організація через повномасштабне вторгнення?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Так	4	5	4	15 ↑	5	2
Частково	4	4	7	10	2	2
Ні	91	92	88	75 ↓	91	96 ↑
Важко відповісти / Відмова	1	0	2	0	3	0

Таблиця 3. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи переміщувалась Ваша організація через повномасштабне вторгнення?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Так	4	11 ↑	2
Частково	4	10 ↑	3
Ні	91	79 ↓	94 ↑
Важко відповісти / Відмова	1	0	1

У результаті опитування ми виявили, що 70% опитаних представників організацій не переміщувались. 18% переміщувались у межах області (Графік 2).



Графік 2. Чи переміщувались ви особисто через повномасштабне вторгнення? (%)

Здебільшого представники східних регіонів відповідали, що вони переміщувались у межах області (17%) та за межі області – 38%. А також члени організацій, які працюють на півночі (29%) переміщувались за межі області (Таблиця 4).

У релокованих організаціях більше 60% становлять співробітники, які переміщувались (Таблиця 5).

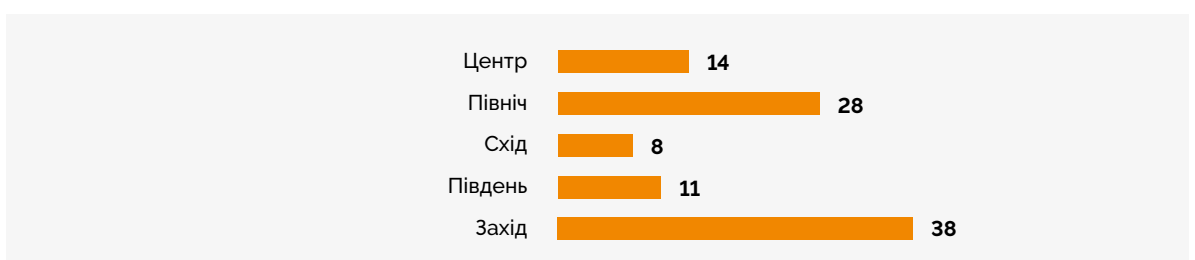
Таблиця 4. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи переміщувались ви особисто через повномасштабне вторгнення?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Так, переміщувались у межах області	4	0	6	17 ↑	3	1
Так, переміщувались за межі області	18	12	29 ↑	38 ↑	11	10 ↓
Так, переміщувались за межі країни	8	2	12	4	11	7
Ні, не переміщувались	70	86 ↑	52 ↓	42 ↓	76	83 ↑
Відмова	0	0	1	0	0	0

Таблиця 5. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи переміщувались ви особисто через повномасштабне вторгнення?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишилися
Так, переміщувались у межах області	4	12 ↑	3
Так, переміщувались за межі області	18	51 ↑	14
Так, переміщувались за межі країни	8	10	7
Ні, не переміщувались	70	27 ↓	75
Відмова	0	0	0

Загалом опитування демонструє більшу концентрацію організацій на заході та півночі України. Це переважно пов'язано з переміщенням організацій та їх діяльністю (Графік 3).



Графік 3. Макрорегіон, де на момент опитування працювала організація? (%)

Серед опитаних організацій, які переїхали, найбільша частка припадає на північні та східні регіони: 35% та 24% відповідно, і найменша – на організації на заході країни (20%) (Таблиця 6).

Показово, що переміщені організації зі сходу України частіше за інших опитаних змінили напрям своєї діяльності (15%) (Таблиця 7).

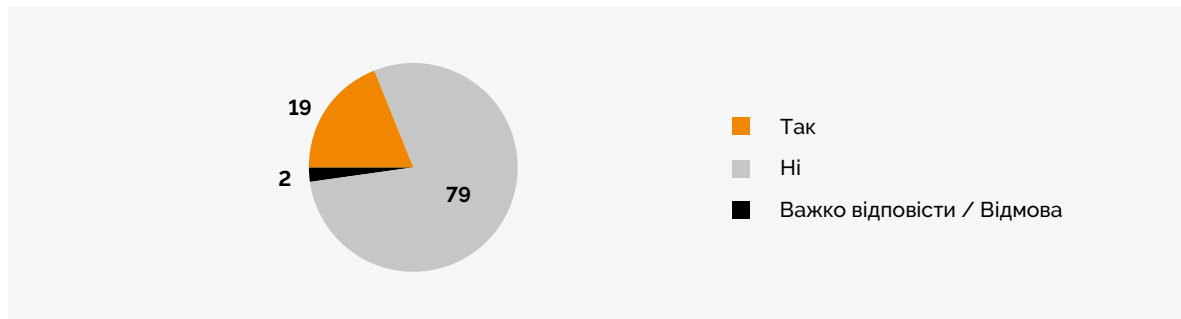
Таблиця 6. Розподіл відповідей респондентів на запитання щодо регіону, де на момент опитування працювала організація, за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Центр	14	14	14
Північ	28	35	28
Схід	8	24 ↑	7
Південь	11	8	11
Захід	38	20 ↓	40

Таблиця 7. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи переміщувались ви особисто через повномасштабне вторгнення?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Центр	14	15	14
Північ	28	23	30
Схід	8	15 ↑	6
Південь	11	13	11
Захід	38	34	39

19% опитаних організацій змінили напрям своєї діяльності, для 79% все залишилось без змін (Графік 4).



Графік 4. Чи довелось вам змінити напрям діяльності через повномасштабне вторгнення? (%)

Найменше змін у своїй діяльності зазнали нові організації, переважно через те, що причиною їх виникнення була відповідь на наявні виклики цих років (Таблиця 8).

Значно більше організацій, яким довелось змінити свій напрям діяльності, є серед організацій на сході країни, а також серед релокованих (Таблиця 9 та 10 відповідно).

Таблиця 8. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи довелось вам змінити напрям діяльності через повномасштабне вторгнення?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Так	19	20	20	24	6 ↓
Ні	79	77	79	74	90 ↑
Важко відповісти / Відмова	2	2	1	2	4

Таблиця 9. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи довелось вам змінити напрям діяльності через повномасштабне вторгнення?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Так	19	20	15	35 ↑	21	17
Ні	79	79	82	58 ↓	77	81
Важко відповісти / Відмова	2	1	3	6	2	2

Таблиця 10. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи довелось вам змінити напрям діяльності через повномасштабне вторгнення?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишилися
Так	19	45 ↑	16
Ні	79	47 ↓	82
Важко відповісти / Відмова	2	8 ↑	2

Найбільш активними секторами роботи організацій є волонтерство (16%), гуманітарна допомога (15%), освіта та дослідження (15%), культура та дозвілля (14%) та соціальні послуги (12%) (Графік 5).

У контексті війни в Україні найбільшу частку серед видів діяльності організацій на сьогодні займає гуманітарна допомога та волонтерство – 41%, також організації проводять тренінги та консультації (39%) і надають соціальні послуги – 32% (Графік 6).



Графік 5. В якому секторі ваша організація працює сьогодні? (%)



Графік 6. Яким видом діяльності ваша організація займається зараз? (% , множинний вибір, сума не дорівнює 100%)

Організації, які працюють на сході країни значно більше за інші займаються гуманітарною та волонтерською діяльністю – 54% (Таблиця 12). І серед організацій, які змінили свій напрям діяльності значно більше тих, хто провадить гуманітарну та волонтерську роботу (73%). Також серед них значно вищий відсоток організацій, які надають послуги (зокрема соціальні) – 38% (Таблиця 14).

Таблиця 11. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яким видом діяльності Ваша організація займається зараз?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Гуманітарна допомога та волонтерство	40	36	33	40	43
Тренінги та консультації	39	27	37	40	43
Надання послуг (зокрема соціальні послуги)	32	32	37	32	33
Захист прав та представлення інтересів	20	27	20	23	14
Аналітика та дослідження	14	7	12	14	18
Реабілітація	13	9	16	11	15
Спортивні змагання, пропаганда здорового способу життя	3	0	3	4	1
Організація культурних заходів	2	0	1	2	1
Навколишнє середовище	1	0	1	2	0
Відмова	1	2	3	1	1
Інше	1	0	1	1	1
Психологічна допомога	1	0	3	0	1
Захист тварин та їх рятування	1	0	0	1	0
Інженерно-інфраструктурні потреби	1	2	1	1	0

Таблиця 12. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яким видом діяльності ваша організація займається зараз?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Гуманітарна допомога та волонтерство	40	39	42	54 ↑	40	37
Тренінги та консультації	39	38	39	38	41	40
Надання послуг (зокрема соціальні послуги)	32	32	30	29	32	36
Захист прав та представлення інтересів	20	20	25	25	17	18
Аналітика та дослідження	14	11	16	10	9	16
Реабілітація	13	12	12	15	20	11

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Спортивні змагання, пропаганда здорового способу життя	3	4	2	0	3	3
Організація культурних заходів	2	0	2	0	2	3
Навколишнє середовище	1	1	1	0	0	2
Відмова	1	1	1	2	2	1
Інше	1	2	0	2	3	0
Психологічна допомога	1	0	0	4	2	0
Захист тварин та їх рятування	1	1	1	2	2	0
Інженерно-інфраструктурні потреби	1	0	1	0	0	1

Таблиця 13. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Яким видом діяльності ваша організація займається зараз?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Гуманітарна допомога та волонтерство	40	53	39
Тренінги та консультації	39	49	38
Надання послуг (зокрема соціальні послуги)	32	37	32
Захист прав та представлення інтересів	20	24	20
Аналітика та дослідження	14	22	13
Реабілітація	13	14	13
Спортивні змагання, пропаганда здорового способу життя	3	2	3
Організація культурних заходів	2	0	2
Навколишнє середовище	1	0	1
Відмова	1	2	1
Інше	1	0	1
Психологічна допомога	1	2	1
Захист тварин та їх рятування	1	2	1
Інженерно-інфраструктурні потреби	1	0	1

Таблиця 14. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яким видом діяльності ваша організація займається зараз?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Гуманітарна допомога та волонтерство	40	73 ↑	33
Тренінги та консультації	39	41	39
Надання послуг (зокрема соціальні послуги)	32	38 ↑	32
Захист прав та представлення інтересів	20	23	20
Аналітика та дослідження	14	13	14
Реабілітація	13	14	12
Діяльність зупинена	3	1	3
Спортивні змагання, пропаганда здорового способу життя	3	1	3
Організація культурних заходів	2	0	0
Навколишнє середовище	1	2	1
Відмова	1	1	1
Інше	1	0	0
Психологічна допомога	1	2	0
Захист тварин та їх рятування	1	0	0

Дані якісної частини дослідження дали можливість підтвердити гіпотези дослідження та глибше зазирнути у стан та зміни, які відбулись (відбуваються) з ОГС: на предмет змін у діяльності ОГС із початком повномасштабного вторгнення за трьома аспектами (за моделлю «трьох кіл» (INTRAC)) та сферами організаційного розвитку, а також за причинно-наслідковим зв'язком.

Аспект 1: «бути» – внутрішні аспекти організацій

сфера	стратегування / адміністративні процедури
зміни	<ul style="list-style-type: none"> змінювалися стратегічні, оперативні плани горизонт стратегування звужився до пів року деякі організації вводять в Статут напрямом «гуманітарне реагування» як одну з цілей в більшості організацій «запрацювали» внутрішні політики
причина	<ul style="list-style-type: none"> важко планувати в умовах війни
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> перегляд стратегічних планів збільшення орієнтації на потреби середовища, цільової аудиторії (неформальний підхід) урахування в планах психологічного відновлення команд зростання уваги до безпекових питань, особливо для тих організацій, які виїжджають в прифронтові зони, на деокуповані території
сфера	людські ресурси / склад персоналу
зміни	<ul style="list-style-type: none"> постійна ротація всередині команд ОГС скорочення кількості персоналу ОГС водночас зі збільшенням персоналу завдяки залученню волонтерів і нових членів організації, також завдяки ВПО, які переїхали в іншу громаду і захотіли брати активну участь у волонтерській діяльності розширення персоналу за кількістю людей і за спеціальностями вузького спрямування збільшення активності молоді
причина	<ul style="list-style-type: none"> зміна напрямів громадської активності, наприклад, долучення до волонтерських ініціатив, створення своєї організації, служби в ЗСУ, органах влади виїзд за кордон перебування в окупації розосередження по Україні великий ентузіазм через бажання подолати загрозу емоційне вигорання і відхід від справ (незначна кількість, як правило ті, хто не перебуває в українському контексті через виїзд за кордон (ментально, фізично)
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> ОГС міняє обличчя / оновлення складу команди ОГС велике навантаження на тих, хто залишився здійснювати активності наявність в організації фахівців з організаційного менеджменту, зокрема «вузьких» спеціальностей, наприклад, психологів і рекрутерів не вистачає спеціалістів таких як юристи, спеціалісти з моніторингу, психологів (дитячих, дорослих) тощо
сфера	людські ресурси / навички
зміни	<ul style="list-style-type: none"> підвищилася спеціалізація громадських активістів та персоналу в певних питаннях, наприклад, гуманітарна допомога, адвокати для постраждалого населення та військових, ветеранів, тактична медицина тощо зросла обізнаність у роботі з такими категоріями населення, як військові, військові медики, волонтери, ВПО, люди, що виїхали за кордон через війну, населення окупованих територій, постраждале внаслідок бойових дій населення зросла обізнаність у військовій справі покращився облік видання гуманітарної допомоги та звітування опановані різні види фандрейзингу та комунікації для фандрейзингу набуття вміння фокусуватися на потребах / робота з потребами зростання досвіду персоналу з проектною діяльністю
причина	<ul style="list-style-type: none"> став більш затребуваний напрямом адвокати для ВПО / постраждалих від бойових дій / ветеранів / бійців ЗСУ тощо), якщо медицина, то спеціалізація «тактична медицина», якщо допомога дітям, то, наприклад, пошук та повернення депортованих дітей тощо набуте вміння працювати зі стресами набуте вміння робити експрес-аналіз ризиків
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> здобуті навички аналізу ризиків підвищився рівень стресостійкості членів організації
сфера	людські ресурси / згуртованість / самопочуття
зміни	<ul style="list-style-type: none"> зміна якості комунікації збільшення контактів
причина	<ul style="list-style-type: none"> великий ентузіазм через бажання подолати загрозу активізація особистих контактів громадських активістів, зокрема в міжнародній спільноті
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> здатність працювати в стресових ситуаціях, у небезпечних умовах, мати великі навантаження взаємозамінність у виконанні завдань
сфера	людські ресурси / навантаження
зміни	<ul style="list-style-type: none"> збільшилось навантаження за часом, за інтенсивністю праці, за відсотком роботи в небезпечних умовах

причина	<ul style="list-style-type: none"> • зміна темпів роботи / інтенсивності проєктної / програмної роботи
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • стреси у членів команди • психологічне вигорання • збільшення (на сьогодні) уваги до командоутворення • пріоритетність підтримання психологічного здоров'я членів команди
сфера	цільова аудиторія
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • цільова аудиторія змінилась • відбулась актуалізація роботи з певними групами – ВПО, військові, військові ветерани, військові медики, поранені, родини загиблих
причина	<ul style="list-style-type: none"> • вплив військових дій на широкі верстви населення • попередній досвід роботи з ЦА
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • збільшилась кількість унікальних бенефіціарів через мобільність цільової аудиторії
сфера	напрями діяльності
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • коригування поточної діяльності • орієнтація / зосередженість на інших, більш актуалізованих напрямках діяльності
причина	<ul style="list-style-type: none"> • неможливість роботи в звичайному режимі, з відповідними до напрямку діяльності організації бенефіціарами та стейкхолдерами (наприклад, була ускладнена / поставлена на паузу освітня діяльність тощо)
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • нестача професіоналізму та експертності в деяких галузях • отримання нового професійного досвіду та експертності • складність закриття кадрових питань (юристи, фахівці з даних, моніторингу та оцінки, соціальні робітники, психологи тощо)
сфера	фінансовий менеджмент / фінансові процедури / фандрейзинг²
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • збільшилось фінансування • зріс рівень гонорарів фахівців у сфері громадського сектору
причина	<ul style="list-style-type: none"> • диверсифікація джерел фінансування • нові можливості проєктної роботи, профінансовані міжнародними організаціями • активізувалися нові джерела фінансування для ОГС, які раніше не були в пріоритеті організації
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • виросли потреби в пошуку ресурсів на адміністративні витрати
сфера	географія діяльності
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • дислокація офісів ОГС (ОГС там, де керівник)
причина	<ul style="list-style-type: none"> • релокація • збільшилась географія партнерств та взаємодії, наприклад, партнерство з європейськими, американськими організаціями тощо
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • зміна фокусу уваги на ті території, які перебували у великій біді на той чи інший час • масштабування діяльності організації • робота в нових громадах • зміщення роботи громадських активістів за кордон • проблеми нетворкінгу, зокрема з місцевою владою, місцевими ОГС • інші традиції / культура активізму
сфера	матеріально-технічне забезпечення
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • втрата матеріально-технічної бази • збільшення потреби в утриманні складів, автомобілів
причина	<ul style="list-style-type: none"> • релокація офісів і команд ОГС через військові дії
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • важко знайти місце для зберігання документів, архівів • перехід до «безпаперової» роботи • офіси стають «мобільними» (не за столом) • виросли потреби в пошуку ресурсів на адміністративні витрати

Аспект 2: «діяльність» («робити» – програми та діяльність організації)

сфера	проектна / програмна діяльність
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • проектна діяльність реалізується недостатньою мірою, стала замороженою в незначній кількості організацій (в основному через зменшення людського потенціалу) • посилюється робота за напрямками • збільшується кількість видів послуг, наприклад, створення шелтерів для потребуючих • здійснюється робота на замовлення, наприклад, виконання волонтерськими групами за замовлень військових різних підрозділів, військових медиків, ДСНС тощо • збільшуються обсяги гуманітарної допомоги / напрямки • активізуються ті напрями, за якими працювали раніше, як, наприклад, робота з військовослужбовцями і малозахищеними категоріями громадян • спостерігається затребуваність / активізація тих напрямів, які були до повномасштабної війни (наприклад, захист тварин)
причина	<ul style="list-style-type: none"> • відсутність попередньої підготовки до роботи в умовах воєнного часу • затребуваність / активізація гуманітарного напрямку • зміна більшістю фондів, які працювали в Україні, їхніх благоотримувачів (дехто виїхав, припинив роботу тощо), відповідно, ніша благоотримувачів зайнята іншими організаціями • фінансова допомога та підтримка іншими ресурсами міжнародних фондів, волонтерів актуалізованих війною напрямів
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • організація бачить потребу / актуальність у певних активностях, у вирішенні певних проблем, але донори не можуть фінансувати проекти на територіях, які умовно знаходяться в зоні ризику, і, відповідно, цей напрям не фінансується, а проблема не вирішується; організація «підлаштовується» під ті активності, які пропонує вирішити донор у проектних оголошеннях

сфера	формат роботи
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • формат роботи (незначно) • лояльність та інтерес до офлайн-заходів • збільшення кількості заходів
причина	<ul style="list-style-type: none"> • розпорошеність членів команди світом, територією України • навички роботи під час COVID
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • активно використовуються гібридні види роботи (дистанційна та офісна) • активізувалася робота «в полях», зокрема в міжнародних організаціях, за кордоном

сфера	методи роботи
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • зміна стилю, підходу до виконання робіт (ресурсний) • нові методи роботи, клієнтоорієнтовані • активізація використання таких інструментів комунікації як соціальні месенджери • збільшення залученості зовнішніх консультантів
причина	<ul style="list-style-type: none"> • розпорошеність членів команди світом, територією України • навички роботи під час COVID • масштабування діяльності ОГС географічно та за видами надання послуг, що вимагає нових підходів та методів роботи
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • зросла увага до гендерно орієнтованих питань • мобільність / прями горизонтальні контакти, прозорість, підзвітність перед донорами та іншими надавачами допомоги, а також перед бенефіціарами • у громадських активістів збільшилися міжнародні зв'язки • активно використовуються гібридні види роботи (дистанційна та офісна) • активізувалася робота «в полях», зокрема в міжнародних організаціях • ОГС стали працювати більш гнучко, оперативно

Аспект 3: «відносини» («мати стосунки» відносини» – відносини із зовнішнім середовищем)

сфера	зовнішні відносини / розбудова партнерських відносин ³
зміни	<ul style="list-style-type: none"> • підсилення міжсекторального партнерства (з владою, бізнесом, іншими ОГС, донорами), у т.ч письмово закріплених через укладання меморандумів • активізація пошуку партнерства в громадах (місцева бібліотека, центри освіти тощо) • розвиток особистої комунікації громадських активістів із донорами, представниками місцевої влади, державної влади
причина	<ul style="list-style-type: none"> • потреба швидко / нагально реагувати на виклики
наслідок	<ul style="list-style-type: none"> • спеціалізація у наданні гуманітарної допомоги (як правило, влада інформує, готує списки, ОГС – знаходить і розподіляє тощо)

3 Така сфера як зміни у взаємодії ОГС із місцевою владою, доступ ОГС до ухвалення рішень на місцевому рівні буде розглянута окремо у розділі 1.2.

Цитати представників ОГС

- Q «...Змінили повністю всю матеріально-технічну базу, яка у нас була. Була втрачена повністю вся матеріально-технічна база. Тобто це великий кабінет повністю з набутою технікою, усім. Також деяка частина людей з певних причин своїх особистих не змогла виїхати з окупації. Вийшло так, що ми розкидані по всій країні або за межі країни...»
- Q «...Штат зберігся і збільшився. Штат наповнюється завдяки волонтерам і постійним [членам ОГС]. Фінансування збільшилося, так. ...»
- Q «...Але проте у нас збільшилася кількість донорів, які готові надати нам допомогу. Завдяки тим донорам ми змогли придбати вже власний притулок. За допомогою донорів ми вже змогли зробити капітальні ремонти і обладнати ветеринарні блоки, де проводяться тепер масові стерилізації як безпритульних, так і домашніх тварин. І завдяки тому, що нещодавно у нас були гості з Єврогрупи, до нас приїхали 2 бригади ветеринарів. І ми проводило безкоштовно стерилізацію не тільки безпритульних, але і домашніх тварин, всіх, хто побажає, з нашого району...»
- Q «...Ми попередній період більше фокусувалися на психологічній підтримці. А зараз вона трошки змістилася на медичну. Я би сказав, дуже суттєво не відрізняється. Просто розуміння потреб і задоволення цих потреб...»

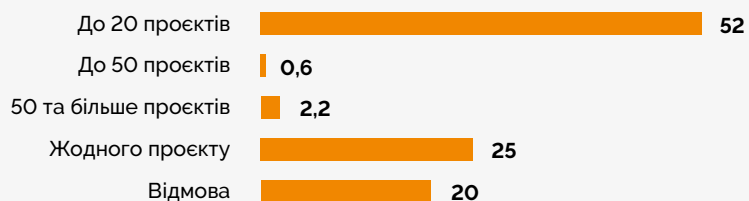
Напрями, які залишилися актуальними (з інтерв'ю ОГС):

- гендерна рівність і впровадження політики гендерної рівності в роботу місцевих громад
- допомога дітям
- допомога тваринам
- екологія
- інклюзія
- надання багаточислової грошової допомоги всім тим, хто її потребує і постраждав унаслідок війни
- наданням допомоги фізичним особам, які потребують допомоги, у складних життєвих обставинах (далі – СЖО)
- наданням допомоги сім'ям, які опинилися в кризовому становищі й потребують допомоги, у СЖО
- підтримка жінок-лідерок
- підтримка організацій громадянського суспільства
- психологічна допомога
- розвиток місцевого самоврядування та інше

Незначні зміни відбулися в таких напрямках спроможності, як адвокація, система моніторингу та оцінки організації, проектів та програм. Зауважимо, що в інтерв'ю робота з біженцями (тут і далі *вживаємо як узгайнену назву щодо людей, що вимушено переселилися за кордон через війну – ред.*) не була зазначена як така, що активно проводиться. Наразі згадка про роботу з біженцями відбувається через залучення їх до роботи в командах, якщо вони там працювали раніше.

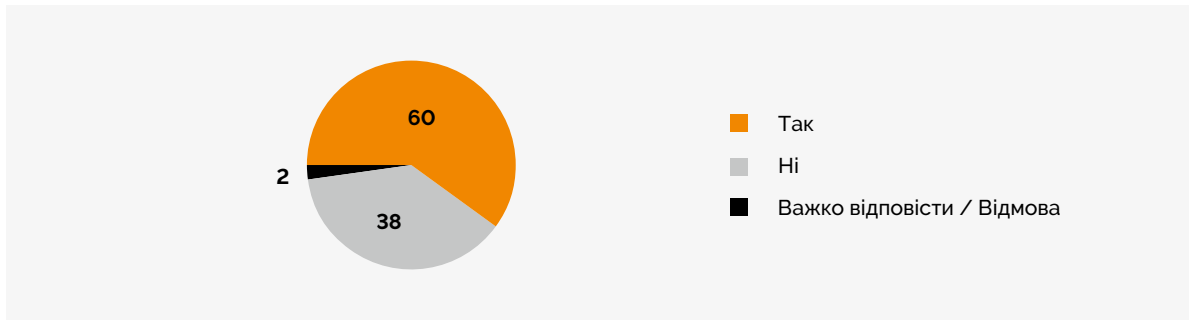
2. Оцінка проектної діяльності ОГС

Від початку повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року трохи більше половини опитаних вказали, що реалізували до 20 проектів, близько 1% ОГС здійснили до 50 проектів. На жаль, 20% не захотіли відповідати на це питання. (Графік 7).



Графік 7. Сільки було реалізовано проектів з початку повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року? %

На момент опитування 60% опитаних вказали, що мають актуальні проекти (Графік 8). Серед цих 60% трохи більше половини мають 1–2 діючих проекти, ще 24% по 3–5 проектів та ще 9% – 6–10 проектів (Графік 9).



Графік 8. Чи є у вас актуальні проекти на сьогоднішній день? (%)



Графік 9. Скільки діючих проектів має ваша організація на сьогодні? (%)

За часом заснування організацій бачимо, що переважно нові організації мають більшу поточну активність – 70% проти 60% серед усіх опитаних (Таблиця 15). Також більш активними виявились релоковані організації – серед них 80% мають актуальні проекти та ті, хто змінили напрям діяльності – 78% (Таблиці 17–18).

Таблиця 15. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи є у вас актуальні проекти на сьогоднішній день?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Так	60	48	57	60	70 ↑
Ні	38	48	43	38	26 ↓
Важко відповісти / Відмова	2	5	0	2	4

Таблиця 16. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи є у вас актуальні проекти на сьогоднішній день?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Так	60	51	68	65	65	56
Ні	38	48	30	33	33	41
Важко відповісти / Відмова	2	1	2	2	2	3

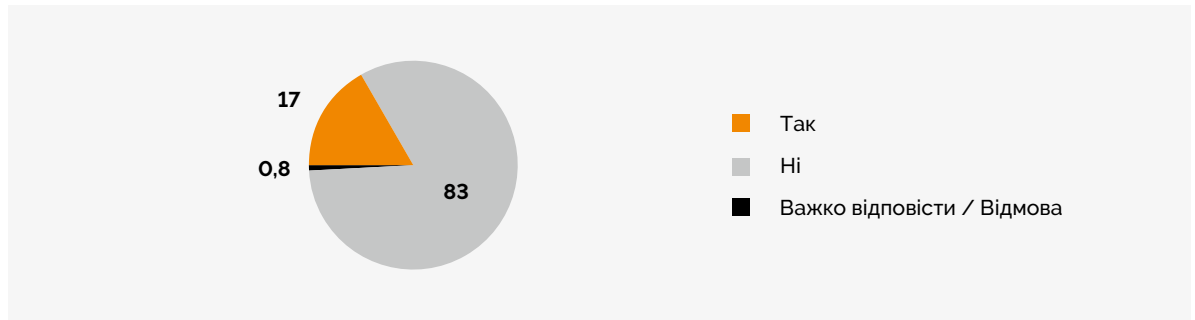
Таблиця 17. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи є у вас актуальні проекти на сьогоднішній день?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Так	60	80 ↑	58
Ні	38	20 ↓	39
Важко відповісти / Відмова	2	0	2

Таблиця 18. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи є у вас актуальні проєкти на сьогоднішній день?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Так	60	78 ↑	56
Ні	38	21 ↓	42
Важко відповісти / Відмова	2	1	2

За період повномасштабного вторгнення 17% опитаних організацій отримали гранти міжнародної технічної допомоги. 83% – ні (Графік 10).



Графік 10. Чи отримували ви гранти міжнародної технічної допомоги в Україні з початку повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року? (%)

Статистично значимі відмінності у відповідях на це запитання порівняно з усіма іншими опитаними були виявлені у тих респондентів, які переїхали: 29% організацій, які були релоковані, отримували гранти міжнародної технічної допомоги, а також частіше такі гранти отримували ті організації, які змінили напрям своєї діяльності – 36% проти 17% серед усіх опитаних. (Таблиця 21–22).

Таблиця 19. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи отримували ви гранти міжнародної технічної допомоги в Україні з початку повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Так	17	16	17	19	14
Ні	83	82	83	80	85
Важко відповісти / Відмова	0,8	2,3	0	0,9	0,7

Таблиця 20. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи отримували ви гранти міжнародної технічної допомоги в Україні з початку повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Так	17	15	17	25	15	16
Ні	83	85	82	73	83	84
Важко відповісти / Відмова	0,8	0	1,2	2,1	1,5	0,4

Таблиця 21. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи отримували ви гранти міжнародної технічної допомоги в Україні з початку повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Так	17	29 ↑	15
Ні	83	65 ↓	84
Важко відповісти / Відмова	0,8	5,9 ↑	0,4

Таблиця 22. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи отримували ви гранти міжнародної технічної допомоги в Україні з початку повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Так	17	36 ↑	12
Ні	83	63 ↓	87 ↑
Важко відповісти / Відмова	0,8	1,8	0,4

Причинами цього результату за словами опитаних є відсутність ресурсів: не подавались через відсутність проєктного менеджера (20%), не подавались через навантаження (18%), не подавались, бо не було потреби – 14% (Графік 11).



Графік 11. Причини неотримання грантів на момент опитування, % (N=496, серед тих, хто ще не отримував гранти технічної міжнародної допомоги), множинний вибір – сума не дорівнює 100%

Серед організацій, які зареєстровані до 2000 року, значно більше тих, хто не подавав заявки на грант, бо не вірив, що можна отримати його прозоро – 25% (проти 9% серед усіх опитаних). А серед новітніх організацій значно більше тих, хто наразі очікує на рішення – 14% (проти 7% серед усіх опитаних), і тих, хто не подавав заявку через відсутність грантової історії – 8% (проти 3% серед усіх опитаних) (Таблиця 23).

Таблиця 23. Розподіл відповідей респондентів на запитання щодо причин неотримання грантів на момент опитування, за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Не подавались через відсутність проектного менеджера (немає ресурсу)	20	22	16	22	18
Не подавались через завантаження (іншими проектами)	18	8	24	17	20
Не подавались, не було потреби	14	17	21	14	10
Не подавались, бо не віримо, що можна отримати грант прозоро	9	25 ↑	6	10	3
Подали, зараз очікуємо рішення	7	6	2	5	14 ↑
Подавали, але нам відмовили, не пояснивши причин	7	6	5	7	8
Не подавались, не на часі, війна в Україні	7	6	5	9	2 ↓
Не подавались, бо не відповідаємо технічним вимогам	7	6	3	7	8
Не подавались, не поінформовані	6	8	5	7	4
Не подавались, не було відповідних програм	4	6	3	4	3
Не подавались через короткі терміни для підготовки	4	0	2	3	8
Подавали, але нам відмовили через невідповідність технічним вимогам	3	6	2	3	3
Не подавались, бо ще не маємо грантової історії	3	0	0	2	8 ↑
Не подавались, немає часу	2	0	5	2	2
У процесі розроблення документації	2	0	0	2	4
Подавали, але відмовили через недосконалі проекти	1	3	0	1	3
Подавали, не пройшли, не вистачило коштів	1	3	3	1	0
Подавали, але нам відмовили через несвоєчасне подання	0	0	0	0	2
Важко відповісти / Відмова	3	3	6	3	0

Серед організацій центральних регіонів більше тих, хто не подавав заявки через брак часу – 7% (2% серед усіх опитаних), та найменше тих, хто не має такої потреби – 6% (14% серед усіх опитаних) (Таблиця 24).

Таблиця 24. Розподіл відповідей респондентів щодо причин неотримання грантів на момент опитування, за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Не подавались через відсутність проектного менеджера (немає ресурсу)	20	20	18	26	22	20
Не подавались через завантаження (іншими проектами)	18	21	18	14	11	20
Не подавались, не було потреби	14	6 ↓	13	14	22	17
Не подавались, бо не віримо, що можна отримати грант прозоро	9	8	11	11	9	6
Подали, зараз очікуємо рішення	7	3	9	11	13	5
Подавали, але нам відмовили, не пояснивши причин	7	7	7	6	5	7
Не подавались, не на часі, війна в Україні	7	3	7	9	7	7
Не подавались, бо не відповідаємо технічним вимогам	7	8	7	14	5	4
Не подавались, не поінформовані	6	10	6	3	4	6
Не подавались, не було відповідних програм	4	3	4	3	4	5
Не подавались через короткі терміни для підготовки	4	3	3	6	4	4
Подавали, але нам відмовили через невідповідність технічним вимогам	3	3	1	6	5	3
Не подавались, бо ще не маємо грантової історії	3	4	4	3	0	2
Не подавались, немає часу	2	7 ↑	2	3	0	1
У процесі розроблення документації	2	0	4	0	2	2
Подавали, але відмовили через недосконалі проекти	1	1	1	0	4	2
Подавали, не пройшли, не вистачило коштів	1	3	1	0	0	2
Подавали, але нам відмовили через несвоєчасне подання	0	0	1	0	0	1
Важко відповісти / Відмова	3	4	2	6	4	2

Таблиця 25. Розподіл відповідей респондентів на запитання щодо причин неотримання грантів на момент опитування, за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Не подавались через відсутність проектного менеджера (немає ресурсу)	20	18	20
Не подавались через завантаження (іншими проектами)	18	21	18
Не подавались, не було потреби	14	12	14
Не подавались, бо не віримо, що можна отримати грант прозоро	9	9	8
Подали, зараз очікуємо рішення	7	0	7
Подавали, але нам відмовили, не пояснивши причин	7	3	7
Не подавались, не на часі, війна в Україні	7	9	6
Не подавались, бо не відповідаємо технічним вимогам	7	9	6
Не подавались, не поінформовані	6	9	6
Не подавались, не було відповідних програм	4	6	4
Не подавались через короткі терміни для підготовки	4	3	3
Подавали, але нам відмовили через невідповідність технічним вимогам	3	6	3
Не подавались, бо ще не маємо грантової історії	3	3	3
Не подавались, немає часу	2	3	2
У процесі розроблення документації	2	6	2
Подавали, але відмовили через недосконалі проекти	1	0	2
Подавали, не пройшли, не вистачило коштів	1	3	1
Подавали, але нам відмовили через несвоєчасне подання	0	3	0
Важко відповісти / Відмова	3	3	3

А серед тих організацій, які змінили напрям діяльності, значно більше таких, які не подавались через завантаження іншими проектами – 36% (для порівняння 18% – серед усіх) та через відсутність проектного менеджера (для порівняння 20% – серед усіх) (Таблиця 26).

Таблиця 26. Розподіл відповідей респондентів на запитання щодо причин не отримання грантів на момент опитування, за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Не подавались через відсутність проектного менеджера (немає ресурсу)	20	31 ↑	19
Не подавались через завантаження (іншими проектами)	18	36 ↑	15
Не подавались, не було потреби	14	9	15
Не подавались, бо не віримо, що можна отримати грант прозоро	9	14	8
Подали, зараз очікуємо рішення	7	7	7
Подавали, але нам відмовили, не пояснивши причин	7	9	6
Не подавались, не на часі, війна в Україні	7	7	7
Не подавались, бо не відповідаємо технічним вимогам	7	4	7
Не подавались, не поінформовані	6	4	6
Не подавались, не було відповідних програм	4	3	4
Не подавались через короткі терміни для підготовки	4	4	4
Подавали, але нам відмовили через невідповідність технічним вимогам	3	3	3
Не подавались, бо ще не маємо грантової історії	3	0	3
Не подавались, немає часу	2	0	3
У процесі розроблення документації	2	1	2
Подавали, але відмовили через недосконалі проекти	1	1	1
Подавали, не пройшли, не вистачило коштів	1	1	1
Подавали, але нам відмовили через несвоєчасне подання	0	0	0

Ті організації, які мали гранти міжнародної технічної допомоги на момент опитування, зазначили, що таких грантів було 1–2 (58%) 3–5 (22%), 6–10 (11%) та 11–15 (3%) (Графік 12).



Графік 12. Укажіть, будь ласка, кількість таких грантових проєктів, % (N=100, серед тих, хто отримав гранти технічної міжнародної допомоги)

Переважно грантові кошти були спрямовані на підтримку вразливих груп населення (59%), інтеграцію ВПО – 45%, підвищення соціальної згуртованості – 44%, організацію навчальних програм – 43%, підвищення обізнаності різних груп населення – 36%. Найменше уваги було приділено в цих проєктах створенню соціальних підприємств – 11% та посиленню правового захисту – 15% (Графік 13).



Графік 13. На вирішення яких проблем були спрямовані проєкти? (%) (N=100, серед тих, хто отримав гранти технічної міжнародної допомоги, множинний вибір – сума не дорівнює 100%)

Таблиця 27. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «На вирішення яких проблем були спрямовані проєкти?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Підтримка вразливих груп населення	59	71	62	60	50
Інтеграція ВПО	45	43	31	50	40
Підвищення соціальної згуртованості	44	43	54	40	50
Організація навчальних програм	43	71	38	43	35
Підвищення обізнаності різних груп населення	36	29	38	37	35
Покращення власної матеріально-технічної бази	28	43	15	28	30
Налагодження комунікацій з місцевою владою	28	29	38	27	25
Налагодження взаємодії між різними професійними та соціальними групами	26	14	15	35	10
Зміцнення громадської безпеки	22	43	8	22	25

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Впровадження інноваційних технологій у діяльність організації	15	57	8	7	30
Посилення правового захисту	15	29	31	10	15
Інше	15	14	23	15	10
Створення соціальних підприємств	11	29	8	8	15
Відмова	1	0	0	0	5

Таблиця 28. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «На вирішення яких проблем були спрямовані проєкти?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Підтримка вразливих груп населення	59	62	52	67	70	58
Інтеграція ВПО	45	38	28	67	30	58
Підвищення соціальної згуртованості	44	46	41	50	10	53
Організація навчальних програм	43	46	31	42	10	61
Підвищення обізнаності різних груп населення	36	38	31	33	10	47
Покращення власної матеріально-технічної бази	28	15	28	50	30	25
Налагодження комунікацій з місцевою владою	28	38	14	25	20	39
Налагодження взаємодії між різними професійними та соціальними групами	26	23	17	33	30	31
Зміцнення громадської безпеки	22	23	21	42	20	17
Впровадження інноваційних технологій у діяльність організації	15	8	21	17	10	14
Посилення правового захисту	15	15	10	8	20	19
Інше	15	23	17	0	30	11
Створення соціальних підприємств	11	8	10	8	20	11
Відмова	1	0	3	0	0	0

Таблиця 29. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «На вирішення яких проблем були спрямовані проєкти?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Підтримка вразливих груп населення	59	60	60
Інтеграція ВПО	45	53	45
Підвищення соціальної згуртованості	44	53	42
Організація навчальних програм	43	53	42
Підвищення обізнаності різних груп населення	36	33	36
Покращення власної матеріально-технічної бази	28	33	28
Налагодження комунікацій з місцевою владою	28	33	28
Налагодження взаємодії між різними професійними та соціальними групами	26	27	27
Зміцнення громадської безпеки	22	33	20
Впровадження інноваційних технологій у діяльність організації	15	20	14
Посилення правового захисту	15	7	17
Інше	15	7	16
Створення соціальних підприємств	11	13	11
Відмова	1	0	1

Таблиця 30. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «На вирішення яких проблем були спрямовані проєкти?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Підтримка вразливих груп населення	59	65	54
Інтеграція ВПО	45	55	37
Підвищення соціальної згуртованості	44	45	42
Організація навчальних програм	43	45	41
Підвищення обізнаності різних груп населення	36	43	31

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Покращення власної матеріально-технічної бази	28	30	27
Налагодження комунікацій з місцевою владою	28	35	24
Налагодження взаємодії між різними професійними та соціальними групами*	26	40	15
Зміцнення громадської безпеки	22	23	20
Впровадження інноваційних технологій в діяльність організації	15	18	14
Посилення правового захисту	15	15	15
Інше	15	10	19
Створення соціальних підприємств	11	18	7
Відмова	1	0	2

Цільовими аудиторіями, для яких були реалізовані ці гранти переважно виступили внутрішньо переміщені особи (58%), молодь (27%), люди з інвалідністю (24%) та діти (23%). Найменше уваги було приділено представникам ЛГБТ-спільноти (2%), сиротам (3%) та ветеранам війни чи їх сім'ям (6%) (Графік 14).



Графік 14. Для яких цільових аудиторій були реалізовані ці проекти? (%) (N=100, серед тих, хто отримав гранти технічної міжнародної допомоги, множинний вибір – сума не дорівнює 100%)

Таблиця 31. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Для яких цільових аудиторій були реалізовані ці проекти?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Внутрішньо переміщені особи	58	43	46	65	50
Молодь	27	43	15	30	20
Люди з інвалідністю	24	14	38	22	25
Діти	23	43	23	25	10
Військові / родини військових (зокрема загиблих)	18	29	15	13	30
Органи місцевого самоврядування	16	14	23	17	10
Жінки	16	14	15	15	20
Професійні групи (наприклад, спільнота психологів)	13	0	23	15	5
Інше	10	29	0	10	10
Пенсіонери	9	0	0	12	10
Органи державної влади	7	14	0	7	10
Ветерани війни / сім'ї ветеранів	6	14	0	5	10
Сироти	3	0	0	3	5
ЛГБТ-спільнота	2	14	0	0	5
Важко відповісти / Відмова	1	0	0	0	5

Таблиця 32. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Для яких цільових аудиторій були реалізовані ці проекти?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Внутрішньо переміщені особи	58	46	41	83	50	69
Молодь	27	8	31	25	10	36
Люди з інвалідністю	24	15	38	17	30	17
Діти	23	46	14	17	40	19
Військові / родини військових (зокрема загиблих)	18	15	24	25	20	11
Органи місцевого самоврядування	16	15	10	17	10	22
Жінки	16	31	10	25	20	11
Професійні групи (наприклад, спільнота психологів)	13	8	14	8	10	17
Інше	10	8	10	0	50	3
Пенсіонери	9	23	7	0	20	6
Органи державної влади	7	8	10	0	0	8
Ветерани війни / сім'ї ветеранів	6	8	10	0	10	3
Сироти	3	0	7	0	0	3
ЛГБТ-спільнота	2	0	3	0	10	0
Важко відповісти / Відмова	1	0	3,4	0	0	0

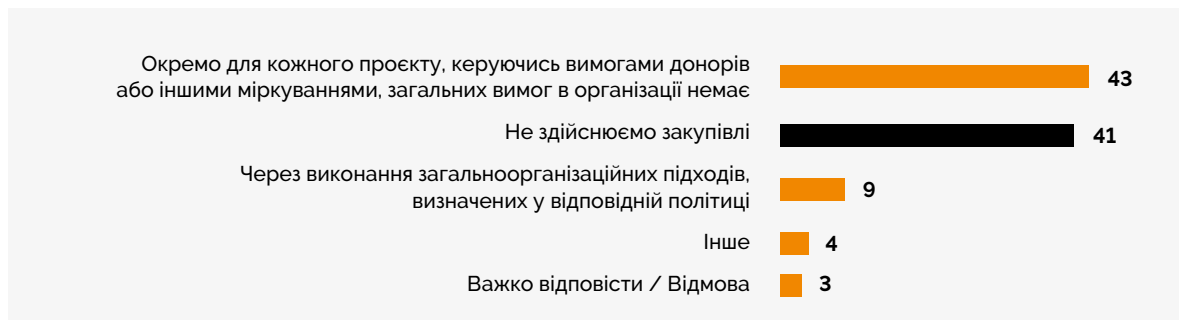
Таблиця 33. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Для яких цільових аудиторій були реалізовані ці проекти?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Внутрішньо переміщені особи	58	73	57
Молодь	27	20	29
Люди з інвалідністю	24	20	25
Діти	23	40	20
Військові / родини військових (зокрема загиблих)	18	20	18
Органи місцевого самоврядування	16	20	16
Жінки	16	27	14
Професійні групи (наприклад, спільнота психологів)	13	13	13
Інше	10	0	11
Пенсіонери	9	13	8
Органи державної влади	7	0	7
Ветерани війни / сім'ї ветеранів	6	7	6
Сироти	3	0	4
ЛГБТ-спільнота	2	7	1
Важко відповісти / Відмова	1	0	1,2

Таблиця 34. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Для яких цільових аудиторій були реалізовані ці проекти?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Внутрішньо переміщені особи	58	73	47
Молодь	27	25	29
Люди з інвалідністю	24	30	20
Діти	23	33	15
Військові / родини військових (зокрема загиблих)	18	23	15
Органи місцевого самоврядування	16	18	15
Жінки	16	15	15
Професійні групи (наприклад, спільнота психологів)	13	10	15
Інше	10	8	12
Пенсіонери	9	10	8
Органи державної влади	7	3	10
Ветерани війни / сім'ї ветеранів	6	8	5
Сироти	3	3	3
ЛГБТ-спільнота	2	3	2
Важко відповісти / Відмова	1	0	1,7

41% опитаних організацій не здійснюють закупівлі. 43% роблять це, керуючись вимогами донорів або іншими міркуваннями для кожного проєкту окремо. Ще 9% вказали, що в їх організації закупівлі здійснюються через виконання загальноорганізаційних підходів, визначених у відповідній політиці (Графік 15).



Графік 15. Яким чином здійснюються закупівлі у вашій організації? (%)

Таблиця 35. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яким чином здійснюються закупівлі у вашій організації?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Окремо для кожного проєкту, керуючись вимогами донорів або іншими міркуваннями, загальних вимог в організації немає	43	34	38	45	43
Не здійснюємо закупівлі	41	52	42	38	43
Через виконання загальноорганізаційних підходів, визначених у відповідній політиці	9	14	11	8	9
Інше	4	0	5	6	1
Важко відповісти / Відмова	3	0	4	3	4

Організації півдня більше за інших здійснюють закупівлі через виконання загальноорганізаційних підходів, визначених у відповідній політиці (18% у порівнянні з усіма опитаними 9%) (Таблиця 36).

Таблиця 36. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яким чином здійснюються закупівлі у вашій організації?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Окремо для кожного проєкту, керуючись вимогами донорів або іншими міркуваннями, загальних вимог в організації немає	43	42	43	48	41	43
Не здійснюємо закупівлі	41	40	43	33	36	42
Через виконання загальноорганізаційних підходів, визначених у відповідній політиці	9	10	8	8	18 ↑	7
Інше	4	5	5	6	2	3
Важко відповісти / Відмова	3	4	1	4	3	4

Таблиця 37. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яким чином здійснюються закупівлі у вашій організації?» за фактом релокації організації, %

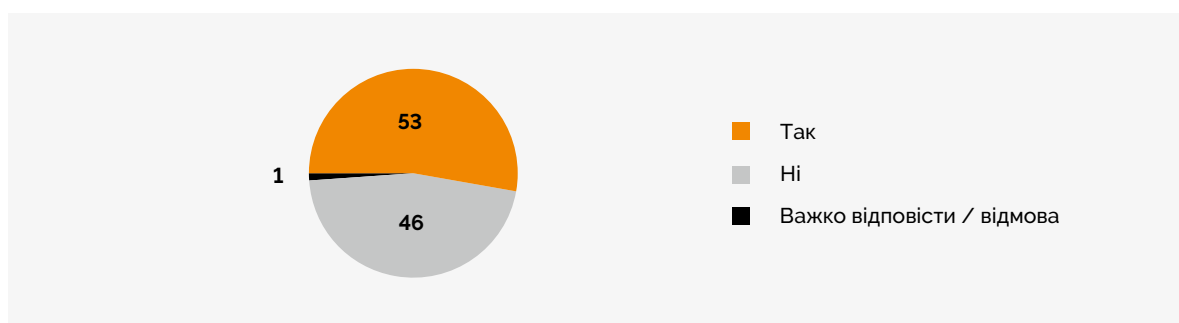
	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Окремо для кожного проєкту, керуючись вимогами донорів або іншими міркуваннями, загальних вимог в організації немає	43	51	42
Не здійснюємо закупівлі	41	27	42
Через виконання загальноорганізаційних підходів, визначених у відповідній політиці	9	14	9
Інше	4	6	4
Важко відповісти / Відмова	3	2	3

Таблиця 38. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яким чином здійснюються закупівлі у вашій організації?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Окремо для кожного проекту, керуючись вимогами донорів або іншими міркуваннями, загальних вимог в організації немає	43	55 ↑	40
Не здійснюємо закупівлі	41	24 ↓	45
Через виконання загальноорганізаційних підходів, визначених у відповідній політиці	9	14	8
Інше	4	3	4
Важко відповісти / Відмова	3	4	3

Трохи більше половини опитаних організацій використовують спеціальні ІТ-продукти для віддаленої роботи (Графік 16).

Здебільшого найпрогресивніші в цьому питанні організації, які працюють на півночі України (66%), та ті, які змінили свій напрям діяльності (69%) (Таблиця 40, 42).



Графік 16. Чи використовує Ваша організація спеціальні ІТ-інструменти для віддаленої роботи? (%)

Таблиця 39. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи використовує ваша організація спеціальні ІТ-інструменти для віддаленої роботи?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Так	53	39	47	53	62
Ні	46	61	51	46	38
Важко відповісти / Відмова	1	0	1	1	1

Таблиця 40. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи використовує ваша організація спеціальні ІТ-інструменти для віддаленої роботи?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Так	53	46	66 ↑	52	48	47
Ні	46	54	33 ↓	48	52	51
Важко відповісти / Відмова	1	0	1	0	0	2

Таблиця 41. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи використовує ваша організація спеціальні ІТ-інструменти для віддаленої роботи?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Так	53	61	52
Ні	46	37	47
Важко відповісти / Відмова	1	2	1

Таблиця 42. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи використовує ваша організація спеціальні ІТ-інструменти для віддаленої роботи?» за фактом зміни напряму діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Так	53	69 ↑	49
Ні	46	29 ↓	50
Важко відповісти / Відмова	1	3	0

До таких інструментів частіше належать такі: функціонал групової роботи (електронна пошта + спільні календарі + спільні контакти + доступ до файлів) – 87%, відеоконференції: Zoom, Microsoft Teams, Google Meet – 83%, управління завданнями та комунікація в команді (Slack, Microsoft Teams, Basecamp) – 35% (Графік 17).



Графік 17. Що з цього використовує ваша організація? (% множинний вибір – сума не дорівнює 100%)

Результати якісного етапу дослідження засвідчують, що з початком повномасштабного вторгнення **у внутрішньому житті ОГС («бути» – внутрішні аспекти організації)** за сферами організаційного розвитку проявились такі сильні та слабкі сторони.

Аспект 1: «бути» – внутрішні аспекти організацій

сфера	сильні сторони	слабкі сторони
стратегування / адміністративні процедури	<ul style="list-style-type: none"> * віра в Бога, Україну, людей, ЗСУ, перемогу * цілеспрямованість * прозорість * підзвітність і перевірюваність * стратегічний план – реалістичність і реальне втілення / оновлення * бачення і цінності – відданість і реальне втілення * внутрішні політики за всіма напрямками діяльності організації – наявність і реальне втілення * спектр політик розширюється за потреби організації / оновлення політик 	<ul style="list-style-type: none"> * внутрішні політики потребують доопрацювання, недостатньо адаптовані під діяльність організації * більшість статутів не вимагають членських внесків, тому нестача на адміністративні витрати

людські ресурси / склад персоналу	<ul style="list-style-type: none"> * сила – в людях * збереження команди * командний дух і синергія * дружба як цінність * людяність як цінність * команда як цінність * професіоналізм * колегіальність рішень * увага до якості знань та навичок персоналу / підвищення кваліфікації персоналу * чіткий розподіл ролей у команді / взаємозамінність * сильний лідер у команді * сильне правління * цілеспрямована робота з волонтерами * навички мотивації і роботи з волонтерами * низький рівень плинності кадрів * самомотивованість на громадську діяльність членів організації * активна молодь в організації 	<ul style="list-style-type: none"> * нестача фахівців за напрямками, особливо новими напрямками діяльності організації (не вистачає юристів, бухгалтерів, фандрейзерів, проєктних менеджерів) * нестача експертності членів команди / персоналу в нових напрямках діяльності * вигорання персоналу * не вистачає фінансів та часу на відновлення людей * немає постійної кадрової системної / роботи / немає кадрового потенціалу / плинність кадрів / кадрового запасу / нестача кадрів («кадровий голод») в ОГС, бо збільшилась кількість проєктів (тому організації не можуть утримати персонал до наступного проєкту, термін підтримки якого невідомий) * не вистачає юристів та бухгалтерів, бо їхня оплата дуже висока * не вистачає психологічної підтримки членів команди
цільова аудиторія	<ul style="list-style-type: none"> * зворотній зв'язок з клієнтами * увага на якості спілкування з людьми / відкритість / прозорість / практикують зворотній зв'язок від бенефіціарів * позитивні відгуки від бенефіціарів та стейкхолдерів * запит цільових аудиторій / постійно моніторити цю потребу і адаптувати допомогу 	
напрями та види діяльності	<ul style="list-style-type: none"> * самодостатність * розширення спектру послуг, які надає організація * верифікація послуг 	<ul style="list-style-type: none"> * великі обсяги роботи в гуманітарному секторі (складський облік, логістика, робота з вантажами, пакування, розподіл допомоги, звітування тощо – велике навантаження на такі організації) при обмежених ресурсах * нестача засобів безпеки (шоломи, бронжилети для тих організацій, які працюють у сірій зоні, на деокупованих територіях) * недостатньо досвіду в успішних проєктах (заявки не підтримуються грантодавцями) * «застопорилося» соціальне підприємництво * недостатньо певних послуг, які б могла надавати організація, наприклад, адвокати (не вистачає юристів, юристи – високооплачувана посада порівняно з іншими посадами, тож не всі погоджуються на роботу з ОГС)
фінансовий менеджмент / фінансові процедури / фандрейзинг	<ul style="list-style-type: none"> * постійний пошук фінансів * наявність резервного фонду в організації * наявність фандрейзера в команді * застосування експертизи у фандрейзингу * пошук додаткових джерел фінансування 	<ul style="list-style-type: none"> * не вистачає фінансування на адміністративні витрати * відсутні фінанси для проведення командоутворення, бо багато нових членів організації * не вистачає коштів на зарплату персоналу * не вистачає коштів на утримання офісу / складу * немає стабільного фінансування, яке б дозволило організації брати курс не на проєктну роботу, а на програмну
географія діяльності	<ul style="list-style-type: none"> * відносно безпечне місцезнаходження організації 	
матеріально-технічне забезпечення	<ul style="list-style-type: none"> * наявність ресурсів для програмної діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> * не вистачає офісу (треба зберігати там документи, зустрічатися) * якщо місто надає приміщення, то воно в поганому стані, необхідно було робити ремонт та для цього необхідне фінансування, чого немає * нестача транспорту

З початком повномасштабного вторгнення **у внутрішньому житті ОГС («діяльність», «робити» – програми та діяльність організації)** за сферами організаційного розвитку проявились наступні сильні та слабкі сторони.

Аспект 2: «діяльність» («робити» – програми та діяльність організації)

сфера	сильні сторони	слабкі сторони
проектна / програмна діяльність	<ul style="list-style-type: none"> акцент на якості проведення заходів постійний моніторинг і оцінювання (не лише на вимогу донорів) реалістичність проектної роботи, заснована на наявних ресурсах досвід проектної роботи / досвід роботи з великими бюджетами застосування експертизи в PR запит цільових аудиторій / постійно моніторити цю потребу й адаптувати допомогу 	<ul style="list-style-type: none"> залишається ризик повторного нападу або обстрілу, це стримує діяльність і піддає ризику членів команди
форми роботи / методи роботи	<ul style="list-style-type: none"> відхід від бюрократії відхід від паперової роботи оптимізація організаційного менеджменту досвід 	<ul style="list-style-type: none"> не вистачає знань у сфері управління ризиками недостатньо ефективна / якісна / швидка комунікація недостатньо вміння роботи у сфері маркетинг у соціальних мережах / SMM для просування організації та вирішення її завдань немає чіткого бачення комунікаційних стратегій не вистачає часу та персоналу на роботу в соціальних мережах складнощі роботи з різними каналами комунікації не вистачає знань у певних напрямках, але немає грошей, щоб навчитися

З початком повномасштабного вторгнення **у зовнішньому житті ОГС («мати стосунки» – відносини із зовнішнім середовищем)** за сферами організаційного розвитку проявились такі сильні та слабкі сторони.

Аспект 3: «мати стосунки» відносини» – відносини з зовнішнім середовищем

сфера	сильні сторони	слабкі сторони
зовнішні відносини / розбудова партнерських відносин	<ul style="list-style-type: none"> партнерство з іншими ОГС мережування звітування перед партнерами прозорі відносини з донорами, підрядниками, клієнтами залучення зовнішніх експертів / фахівців із досвідом із різних сфер, зокрема з бізнес-сфери робота з базами донорів, спонсорів, партнерів тощо тісна співпраця з громадами партнерство – меморандуми досвід, гарна репутація розвинуті соціальні мережі як інструмент комунікації налагоджені зв'язки, комунікація з органами влади реакція влади на запити / громадський контроль / аудит великою мережею партнерів як локально у місті, в Україні, так і за кордоном / комунікація з ними всіма імідж / репутація організації в громаді / серед донорів / інших ОГС застосування експертизи в PR 	<ul style="list-style-type: none"> деякі організації гостро зіткнулися з тим, що органи місцевої влади, місцевого самоврядування не бажають діяти в інтересах громадськості, що посадові особи використовують владні повноваження для власних цілей

3. Оцінка спроможностей організацій

Стратегічний план, документ, який визначає загальний курс розвитку організації, має 44% опитаних організацій.

41% мають комунікаційний план, який визначає, як організація планує спілкуватися зі своїми ключовими аудиторіями.

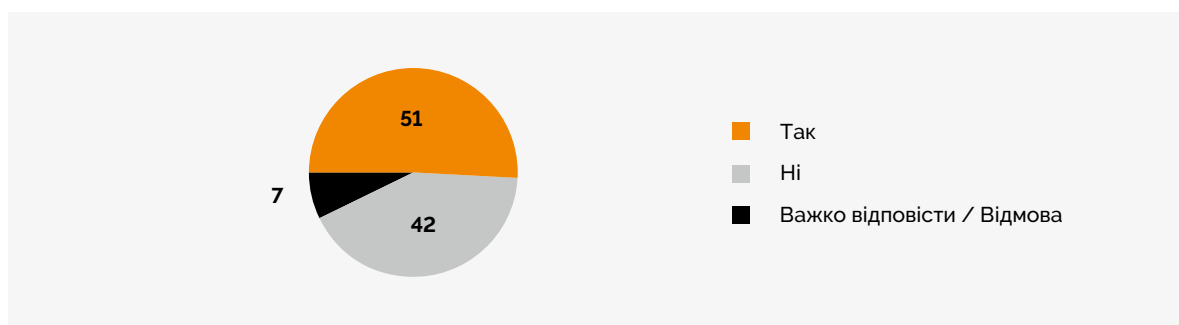
Найменше в організаціях розроблені такі документи: положення про моніторинг і оцінювання (21%) та фанд-рейзинговий план / політика (20%). Ці документи стосуються контролю за виконанням завдань та збором коштів відповідно. П'ята частина організацій має ці документи, що може вказувати на певні прогалини в управлінні проектами або фінансуванні.

Таблиця 43. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи має ваша організація прописані...?» (%)

	Так	Ні	Не знаю, що це	Важко відповісти
Комунікаційний план	41	53	3	3
Операційний план	38	54	4	4
Положення про адміністративні процедури та системи (менеджмент організації)	24	70	3	3
Положення про моніторинг і оцінювання	21	72	4	3
Стратегічний план	44	50	2	4
Фандрейзинговий план / політика (залучення фінансових коштів)	20	73	4	3

Більшість організацій (51%) мають сформульовані політики та процедури, 42% не мають, а 7% важко відповісти або вони відмовились відповідати (Графік 18).

Більше організацій, які мають сформульовані політики та процедури, серед тих, які діють в північних регіонах країни – 60% (проти 53% серед усіх), та тих, які змінили напрям своєї діяльності – 62% (проти 53% серед усіх) (Таблиця 45, 47).



Графік 18. Чи має ваша організація сформульовані політики та процедури? (%)

Таблиця 44. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи має ваша організація сформульовані політики та процедури?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Так	51	50	51	52	54
Ні	42	48	42	41	40
Важко відповісти / Відмова	7	2	7	7	6

Таблиця 45. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи має ваша організація сформульовані політики та процедури?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Так	53	54	60 ↑	58	50	43
Ні	46	39	32 ↓	38	44	51
Важко відповісти / Відмова	1	7	8	4	6	6

Таблиця 46. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи має ваша організація сформульовані політики та процедури?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Так	53	63	50
Ні	46	31	43
Важко відповісти / Відмова	1	6	6

Таблиця 47. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи має ваша організація сформульовані політики та процедури?» за фактом зміни напряму діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Так	53	62 ↑	49
Ні	46	31 ↓	44
Важко відповісти / Відмова	1	7	6

Найпоширеніші політики та процедури: на першому місці стоїть «статут» (67%). Це вказує на те, що більшість організацій має чітко визначену юридичну структуру та дотримується вимог законодавства щодо регулювання діяльності громадських організацій. На другій позиції «процедура прийняття нових членів» (43%) та «процедура прийняття та звільнення співробітників» (35%). Ці показники свідчать про важливість регулювання взаємин між членами організації.

Менш поширені політики та процедури: на останньому місці за розробленістю є «політика протидії сексуальній експлуатації та насильству» (15%) та «процедура управління ризиками» (18%). Ці показники можуть свідчити про недостатнє усвідомлення важливості цих аспектів або про невелику кількість випадків, коли ці політики та процедури стають актуальними для організацій (Графік 19).

Більшість опитаних організацій мають чітко визначені політики та процедури, особливо щодо їхньої юридичної структури та управління персоналом. Проте, є деякі відмінності в підходах до більш специфічних аспектів управління ризиками та захисту прав людини.



Графік 19. Перерахуйте, будь ласка, які саме прописані політики та процедури має ваша організація? (%) (N=309), множинний вибір – сума не дорівнює 100%

Більшість організацій не має окремих спеціалістів(-ок), у багатьох випадках вони працюють за сумісництвом.

Це може вказувати на нестачу кваліфікованих кадрів або фінансові обмеження. Організації найчастіше мають фінансових менеджерів(-ок) / бухгалтерів(-ок) та керівників(-ць) проектів (Таблиця 48).

Фахівець(-чиня) з моніторингу та оцінювання: 83% організацій не мають такого / такої спеціаліста(-ки), 11% мають спеціаліста(-ку) за сумісництвом.

Спеціаліст(-ка) з розроблення стратегії: більшість організацій (80%) не мають такого / такої спеціаліста(-ки), 14% мають спеціаліста(-ку) за сумісництвом.

Спеціаліст(-ка) із закупівель: 81% організацій не мають цього / цієї спеціаліста(-ки), 13% мають спеціаліста(-ку) за сумісництвом.

Фахівець(-чиня) з роботи з кадрами: 80% організацій не мають такого / такої спеціаліста(-ки), 14% мають спеціаліста(-ку) за сумісництвом.

Спеціаліст(-ка) з комунікацій: 70% організацій не мають такого / такої спеціаліста(-ки), 20% мають спеціаліста(-ку) за сумісництвом.

ІТ-спеціаліст(-ка): 75% організацій не мають такого / такої спеціаліста(-ки), 18% мають спеціаліста(-ку) за сумісництвом.

Фінансовий менеджер(-ка) / бухгалтер(-ка): 52% організацій мають такого / таку спеціаліста(-ку), 31,9% мають спеціаліста(-ку) за сумісництвом.

Керівник(-ця) / координатор(-ка) проектів: 39% організацій не мають такого / такої спеціаліста(-ки), 31% мають спеціаліста(-ку) за сумісництвом.

Таблиця 48. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи є в вашій організації такі спеціалісти?» (%)

	Так, на повну ставку	Так, за сумісництвом	Ні	Важко відповісти / Відмова
PR-менеджер(-ка)	1	14	80	5
ІТ-спеціаліст(-ка)	1	17	75	6
Керівник(-ця) / координатор(-ка) проектів	18	31	39	12
Координатор(-ка) волонтерів	3	19	71	7
Спеціаліст(-ка) з розробки стратегії	1	14	80	5
Спеціаліст(-ка) з комунікацій	4	20	70	6
Спеціаліст(-ка) із закупівель	2	13	81	4
Фандрайзер(-ка)	1	9	85	5
Фахівець / фахівчиня з моніторингу та оцінювання	2	11	83	4
Фахівець / фахівчиня з роботи з кадрами	3	14	80	4
Фінансовий(-а) менеджер(-ка) / бухгалтер(-ка)	9	32	52	7
Юрист(-ка)	3	24	66	7

Трохи більше 40% опитаних організацій мають у сумі до 20 волонтерів, яких залучають до реалізації різних видів діяльності. 19% мають 1–5 волонтерів, 14% – 6–10 волонтерів, 12% – 11–20 волонтерів (Графік 20).



Графік 20. Кількість волонтерів в організації, %

Таблиця 49 демонструє, що великий відсоток організацій, заснованих до 2000 року, не мають волонтерів (39%).

Серед організацій 2001–2011 рр. не має волонтерів 45%, і цей відсоток є найбільшим у порівнянні з організаціями, заснованими в інші періоди.

У найновіших організаціях (2022–2023 рр.) відсоток залученості волонтерів розподіляється досить рівномірно, із невеликим зростанням показника у категорії 1–5 волонтерів (22%).

Таблиця 47 показує, що серед організацій півдня найбільший відсоток таких, які не мають волонтерів (36%). Але водночас вони також мають найвищий відсоток у категорії 21–30 волонтерів (6%). Організації сходу мають більше за інші регіони показник у категорії 11–20 волонтерів (25%). Організації півночі мають піковий показник у категорії 6–10 волонтерів (21%).

Таблиця 49. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Кількість волонтерів в організації» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
1–5 волонтерів	19	11	14	20	22
6–10 волонтерів	14	11	13	15	16
11–20 волонтерів	12	16	11	9	17
21–30 волонтерів	5	7	3	6	3
31–40 волонтерів	2	2	4	2	2
41–50 волонтерів	2	2	0	3	2
50 та більше	8	9	7	8	8
Не маємо волонтерів в організації	33	39	45 ↑	31	27
Важко відповісти / Відмова	5	2	4	6	4

Таблиця 50. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Укажіть, будь ласка, кількість волонтерів організації?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
1–5 волонтерів	19	21	19	17	14	20
6–10 волонтерів	14	10	21 ↑	13	12	12
11–20 волонтерів	12	15	9	25 ↑	9	10
21–30 волонтерів	5	7	5	6	6 ↑	4
31–40 волонтерів	2	5	0,6	0	6	1
41–50 волонтерів	2	0	3	0	3	3
50 та більше	8	8	9	6	8	7
Не маємо волонтерів в організації	33	29	30	25	36	37
Важко відповісти / Відмова	5	5	4	8	6	5

Таблиця 51. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Укажіть, будь ласка, кількість волонтерів організації» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
1–5 волонтерів	19	18	19
6–10 волонтерів	14	19	14
11–20 волонтерів	12	17	10
21–30 волонтерів	5	11 ↑	4
31–40 волонтерів	2	4	1
41–50 волонтерів	2	2	3
50 та більше	8	14 ↑	7
Не маємо волонтерів в організації	33	11 ↓	38
Важко відповісти / Відмова	5	4	5

У межах дослідження учасникам було запропоновано оцінити їх рівень спроможності щодо різних сфер. Аналіз відповідей показано у Таблиці 52.

Найвищу оцінку респонденти визначили для таких сфер:

- комунікація внутрішня: 49% респондентів вважають, що їхня організація має високий рівень внутрішньої комунікації;
- документообіг / захист персональних даних: 31% респондентів вважають, що вони мають високий рівень у цій сфері;
- людські ресурси: 31% респондентів вважають, що їхня організація має високий рівень у цій сфері.

Найнижчу самооцінку отримали такі сфери: внутрішні (локальні) та зовнішні джерела – 16% вважають його дуже низьким. Рівень своєї матеріально-технічної бази оцінюють як дуже низький 19% респондентів, 17% респондентів вважають, що їх рівень у фінансовому менеджменті є теж дуже низьким.

Таблиця 52. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Як ви оцінюєте рівень спроможності вашої організації за сферами. Для оцінки використовуйте 5-ти бальну шкалу, де 1 означає дуже низький рівень, а 5 – високий рівень», %

	Дуже низький	Низький	Середній	Достатній	Високий	Важко відповісти
Внутрішні (локальні) та зовнішні джерела залучення матеріальних та нематеріальних ресурсів / закупівлі	16	15	31	19	8	9
Документообіг / захист персональних даних	7	8	21	29	31	4
Інноваційні технології в діяльності організації	14	12	29	25	12	7
Комунікація внутрішня	2	2	14	29	49	3
Комунікація зовнішня / робота з ЦА / партнерство / мережування та інша взаємодія	4	6	27	36	22	4
Людські ресурси: члени організації, персонал та волонтери	5	7	25	28	31	4
Моніторинг і оцінювання проєктів і напрямів діяльності організації	13	11	29	25	13	9
Питання безпеки	11	8	24	26	23	7
Проектний менеджмент / надання послуг	9	9	23	28	24	8
Стратегічне бачення та внутрішні політики	12	7	33	26	14	8
Технічна / матеріально-технічна база / офіс та зберігання документів	19	11	25	23	17	5
Управління / організаційний менеджмент	7	7	27	36	18	6
Фінансовий менеджмент / облік / аудит	17	12	23	22	15	11

Самооцінка організації щодо рівня їх компетенцій та навичок демонструє таку картину (Таблиця 50): Найвищі оцінки компетенцій організації поставили собі у таких сферах:

- управління проєктами – 22% респондентів вважають, що їх організація має високий рівень компетенцій у цій сфері;
- розбудова партнерських відносин між місцевою владою та організацією – 23% респондентів поставили своїм організаціям високу оцінку;
- адвокація та комунікація – 19% респондентів вважають, що їхній рівень компетенцій у цій сфері високий.

Найнижчий рівень оцінок мають такі компетенції організації:

- фандрейзинг – 16% респондентів поставили дуже низьку оцінку своїм навичкам у цій сфері;
- фінансовий менеджмент – 15% респондентів вважають, що їх рівень компетенцій у цій сфері дуже низький.

Таблиця 53. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Наскільки ви оцінюєте рівень компетенцій та навичок Вашої організації за напрямками діяльності? Для оцінки використовуйте 5-ти бальну шкалу, де 1 означає дуже низький рівень компетенцій, а 5 – високий рівень», %

	Дуже низький рівень компетенцій	Низький	Середній	Достатній	Високий рівень компетенцій	Важко відповісти
Аналіз політик	13	9	26	29	15	8
Адвокація та комунікація	12	9	22	32	19	6
Використання інноваційних інструментів	13	9	28	29	15	5

	Дуже низький рівень компетенцій	Низький	Середній	Достатній	Високий рівень компетенцій	Важко відповісти
Розбудова партнерських відносин між місцевою владою та організацією	12	9	21	34	23	2
Система моніторингу та оцінювання організації	11	10	30	30	13	7
Управління проектами	8	7	21	36	22	5
Фандрейзинг	16	12	29	18	6	18
Фінансовий менеджмент	15	11	25	28	13	8

4. Проблеми та потреби організацій

За результатами опитування організації зазначили такі актуальні для них внутрішні проблеми, як брак коштів – 63%, слабка матеріально-технічна база – 33%, емоційне вигорання, брак кадрових ресурсів – 25%, недостатня співпраця з місцевою владою – 24% (Графік 21).



Графік 21. Оцінюючи поточний стан організації, які внутрішні проблеми ви спостерігаєте зараз найчастіше? (%)

Цікаво, що брак коштів найбільше відчувають організації, які були створені у 2022–2023 роках (74% у порівнянні з 63% серед усіх опитаних), а найменше ті, хто працює з 2001 року. Натомість вищий показник емоційного вигорання зазначили представники організацій, які були створені з 2012 по 2021 роки (Таблиця 54).

Брак коштів є більш відчутним для організацій, які працюють на півночі країни, а емоційне вигорання більше притаманне тим організаціям, які наразі є релокованими (Таблиця 55, 56).

Таблиця 54. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцінюючи поточний стан організації, які внутрішні проблеми ви спостерігаєте зараз найчастіше?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Брак коштів	63	64	49 ↓	60	74 ↑
Слабка матеріально-технічна база	33	27	26	35	36
Емоційне вигорання	26	16	22	34 ↑	13 ↓
Брак кадрових ресурсів	25	20	20	26	26
Недостатня співпраця з місцевою владою	24	32	25	23	23
Потреба навчання нових співробітників	14	9	20	15	13
Недостатня співпраця з бізнесом	14	16	14	13	16
Недостатність волонтерських ресурсів	12	14	7	11	16
Брак знань з різних видів діяльності	9	2	9	8	12
Безпекові проблеми (зокрема відсутність укриття)	8	7	11	9	6
Інше	3	7	5	3	3
Відмова	2	2	4	1	1

Таблиця 55. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцінюючи поточний стан організації, які внутрішні проблеми ви спостерігаєте зараз найчастіше?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Брак коштів	63	49 ↓	67	60	64	65
Слабка матеріально-технічна база	33	31	32	35	35	33
Емоційне вигорання	26	30	25	38	14 ↓	28
Брак кадрових ресурсів	25	20	29	23	17	27
Недостатня співпраця з місцевою владою	24	31	20	29	27	22
Потреба навчання нових співробітників	14	15	11	19	17	14
Недостатня співпраця з бізнесом	14	14	16	4	12	15
Недостатність волонтерських ресурсів	12	12	11	15	12	12
Брак знань з різних видів діяльності	9	6	11	2	8	10
Безпекові проблеми (зокрема відсутність укриття)	8	12	8	17	11	5
Інше	3	5	5	0	5	2
Відмова	2	2	2	2	5	0,9

Таблиця 56. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцінюючи поточний стан організації, які внутрішні проблеми ви спостерігаєте зараз найчастіше?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Брак коштів	63	64	62
Слабка матеріально-технічна база	33	32	33
Емоційне вигорання	26	39 ↑	23
Брак кадрових ресурсів	25	26	25
Недостатня співпраця з місцевою владою	24	27	23
Потреба навчання нових співробітників	14	15	14
Недостатня співпраця з бізнесом	14	15	14
Недостатність волонтерських ресурсів	12	13	12
Брак знань з різних видів діяльності	9	10	9
Безпекові проблеми (зокрема відсутність укриття)	8	13	7
Інше	3	1	4
Відмова	2	0,0	2

До зовнішніх проблем своїх організацій респонденти віднесли низький рівень підтримки з боку місцевої влади – 42%, недостатню підтримку донорів / міжнародних організацій (39%) та бізнесу (30%) (Графік 22).



Графік 22. Оцінюючи поточний стан організації, які зовнішні проблеми ви спостерігаєте зараз найчастіше? (%)

Таблиця 57. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцінюючи поточний стан організації, які зовнішні проблеми ви спостерігаєте зараз найчастіше?» за часом заснування, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Низька підтримка з боку місцевої влади	42	45	36	46	36
Низька підтримка бізнесу	30	30	28	27	38
Слабка комунікація з іншими ОГС	12	9	12	13	11
Недостатня законодавча підтримка	25	34	24	23	23
Недостатня підтримка донорів / міжнародних організацій	39	34	36	39	44
Недостатня підтримка громадськості	17	11	8 ↓	19	18
Висока конкуренція серед ОГС	14	2 ↓	11	14	18
Інше	4	16 ↑	4	3	4
Важко відповісти	9	9	18 ↑	8	4

Таблиця 58. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцінюючи поточний стан організації, які зовнішні проблеми ви спостерігаєте зараз найчастіше?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Низька підтримка з боку місцевої влади	42	43	40	50	33	44
Низька підтримка бізнесу	30	31	29	19	23	34
Слабка комунікація з іншими ОГС	12	24 ↑	8	4	3	15
Недостатня законодавча підтримка	25	27	23	19	35	25
Недостатня підтримка донорів / міжнародних організацій	39	30	43	38	38	41
Недостатня підтримка громадськості	17	12	16	13	14	21
Висока конкуренція серед ОГС	14	19	16	15	9	11
Інше	4	4	5	6	9	3 ↓
Важко відповісти	9	8	9	10	15	6

Основними джерелами фінансування організацій на сьогодні є членські внески – 34% та пожертви громадян – 27%. Ще 27% опитаних зазначили, що не мають фінансування взагалі. Найрідше джерелом фінансування організацій виступають державний бюджет – 1%, обласний бюджет – 2% та місцевий бюджет – 6% (Графік 23).



Графік 23. Які джерела фінансування має ваша організація на сьогодні? (%)

Членські внески є більш поширеним джерелом фінансів для найстаріших організацій (до 2000 року заснування) – 50% (Таблиця 59).

Серед організацій, які переїхали, найбільша частка тих, які мають фінансування за рахунок власної проектної діяльності із залученням грантів – 37% (проти 23% серед усіх опитаних) (Таблиця 61).

Таблиця 59. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які джерела фінансування має ваша організація на сьогодні?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Членські внески	34	50 ↑	29	36	26
Пожертви від громадян	27	25	25	28	28
Не маємо фінансування	27	25	22	27	32
Власна проектна діяльність із залученням грантів	23	25	18	25	22
Пожертви від бізнесу	15	11	9	18	15
Власна господарська діяльність	7	5	12	7	6
Місцевий бюджет	6	16	7	5	4
Інше	4	2	4	4	4
Обласний бюджет	2	5	7	1	1
Державний бюджет	1	0	4	0	1
Відмова	1	0	3	0	1

Таблиця 60. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які джерела фінансування має ваша організація на сьогодні?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Членські внески	34	31	31	21	41	38
Пожертви від громадян	27	26	31	29	29	23
Не маємо фінансування	27	19	28	31	29	28
Власна проектна діяльність із залученням грантів	23	23	21	29	14	26
Пожертви від бізнесу	15	21	12	15	12	17
Власна господарська діяльність	7	10	6	8	6	7
Місцевий бюджет	6	10	1 ↓	2	6	9
Інше	4	1	7	4	3	3
Обласний бюджет	2	0	2	2	0	3
Державний бюджет	1	0	1	0	2	2
Відмова	1	1	2	0	0	0,4

Таблиця 61. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які джерела фінансування має ваша організація на сьогодні?» за фактом релокації організації, %

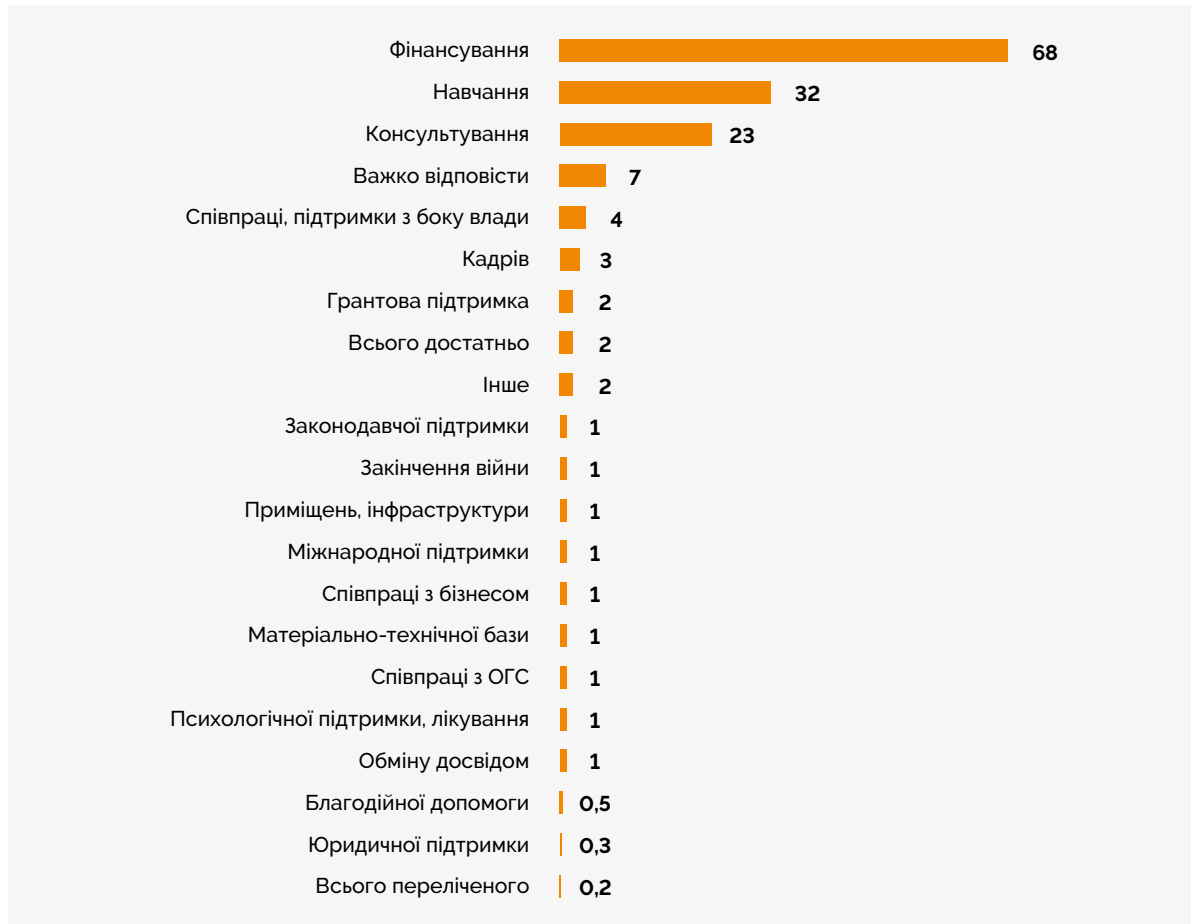
	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Членські внески	34	35	34
Пожертви від громадян	27	16	28
Не маємо фінансування	27	35	26
Власна проектна діяльність із залученням грантів	23	37 ↑	21
Пожертви від бізнесу	15	12	16
Власна господарська діяльність	7	8	7
Місцевий бюджет	6	2	6
Інше (Укажіть)	4	4	4
Обласний бюджет	2	0	2
Державний бюджет	1	0	1
Відмова	1	0	1

Таблиця 62. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які джерела фінансування має ваша організація на сьогодні?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Членські внески	34	37	34
Пожертви від громадян	27	17 ↓	30
Не маємо фінансування	27	33	25
Власна проектна діяльність із залученням грантів	23	36 ↑	19
Пожертви від бізнесу	15	21	14

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Власна господарська діяльність	7	8	7
Місцевий бюджет	6	4	7
Інше (Укажіть)	4	4	4
Обласний бюджет	2	0	2
Державний бюджет	1	0	1
Відмова	1	0	1

На думку респондентів, їх спроможність може значно посилитись за рахунок фінансування – так вважає 68% опитаних, навчання – думка 32% респондентів, консультування – так відповіли 23% організацій (Графік 24).



Графік 24. Укажіть, будь ласка, якої зовнішньої підтримки вам не вистачає для посилення спроможності? (%)

Значно більше тих, хто потребує консультування спостерігається серед організацій, які перемістились – 35% проти 23% серед усіх опитаних (Таблиця 65).

Таблиця 63. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Укажіть, будь ласка, якої зовнішньої підтримки вам не вистачає для посилення спроможності?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Фінансування	68	68	61	68	73
Навчання	32	18	30	37	24
Консультування	23	23	13	26	21
Кадрів	3	2	1	3	3
Грантової підтримки	2	5	0	2	2
Співпраці, підтримки з боку влади	4	2	7	4	2
Законодавчої підтримки	1	2	1	1	0
Закінчення війни	1	5	0	2	0

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Приміщень, інфраструктури	1	2	0	2	0
Міжнародної підтримки	1	0	1	1	2
Співпраці з бізнесом	1	0	0	1	1
Матеріально-технічної бази	1	0	1	1	1
Співпраці з ОГС	1	2	1	1	1
Психологічної підтримки, лікування	1	0	0	1	1
Обміну досвідом	1	0	1	1	1
Усього переліченого	0,2	0	0	0	1
Усього достатньо	2	0	7 ↑	2	1
Благодійної допомоги	0,5	0	1	,3	0
Юридичної підтримки	0,3	0	0	0	1
Інше	2	0	8 ↑	2	0
Важко відповісти	7	11	16 ↑	6	6

Таблиця 64. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Укажіть, будь ласка, якої зовнішньої підтримки вам не вистачає для посилення спроможності?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Фінансування	68	58	72	69	67	69
Навчання	32	40	27	31	24	34
Консультавання	23	23	20	19	23	26
Кадрів	3	2	3	4	0	3
Грантової підтримки	2	0	1	4	3	2
Співпраці, підтримки з боку влади	4	5	2	2	5	4
Законодавчої підтримки	1	0	0	0	2	1
Закінчення війни	1	1	1	0	3	1
Приміщень, інфраструктури	1	1	0	2	3	1
Міжнародної підтримки	1	0	1	2	2	1
Співпраці з бізнесом	1	1	1	2	0	1
Матеріально-технічної бази	1	2	1	2	2	,4
Співпраці з ОГС	1	1	1	0	0	2
Психологічної підтримки, лікування	1	2	1	0	0	,4
Обміну досвідом	1	2	1	0	0	,4
Усього переліченого	0,2	0	1	0	0	0
Усього достатньо	2	5	1	0	9 ↑	0
Благодійної допомоги	0,5	0	1	0	2	,4
Юридичної підтримки	0,3	0	1	0	0	,4
Інше	2	2	2	8 ↑	2	1
Важко відповісти	7	11	8	4	6	7

Таблиця 65. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Укажіть, будь ласка, якої зовнішньої підтримки вам не вистачає для посилення спроможності?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Фінансування	68	69	68
Навчання	32	41	31
Консультавання	23	35 ↑	22
Кадрів	3	4	3
Грантової підтримки	2	2	2
Співпраці, підтримки з боку влади	4	2	4
Законодавчої підтримки	1	0	1
Закінчення війни	1	0	1
Приміщень, інфраструктури	1	0	1
Міжнародної підтримки	1	0	1
Співпраці з бізнесом	1	0	1
Матеріально-технічної бази	1	2	1
Співпраці з ОГС	1	2	1
Психологічної підтримки, лікування	1	2	1
Обміну досвідом	1	0	1

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Усього переліченого	0,2	2	0
Усього достатньо	2	0	2
Благодійної допомоги	0,5	0	1
Юридичної підтримки	0,3	0	0
Інше	2	4	2
Важко відповісти	7	4	7

Загалом організації додатково потребують допомоги в написанні конкурсних заявок та грантів – 54%, фінансової підтримки – 53%, забезпечення матеріально-технічною базою – 42% (Графік 25).



Графік 25. Яка ще додаткова підтримка вашій організації була б у пригоді? (%) множинний вибір, сума не дорівнює 100%

Особливу підтримку в питаннях матеріально-технічного оснащення потребують організації на сході країни – 63% (Таблиця 67), а допомоги у розробці стратегічних планів – ті організації, які перемістились – 27% (проти 16% серед усіх опитаних) (Таблиця 68).

Таблиця 66. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яка ще додаткова підтримка вам була б у пригоді?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Допомога в написанні конкурсних заявок, грантів	54	50	43	56	60
Фінансова допомога	53	59	49	50	60
Матеріально-технічна база (забезпечення приміщеннями, обладнанням)	42	64 ↑	38	41	43
Обмін досвідом з іншими ОГС	23	14	25	24	21
Допомога у розробці стратегічних планів	16	11	13	17	17
Тренінги з фандрейзingu	16	5 ↓	13	17	19
Консультації з управління ризиками	10	7	5	12	10
Психологічна підтримка членів ОГС	8	2	11	7	9
Доступ до Інтернету	2	7	1	2	2
Інше	2	2	1	2	1
Відмова / Важко відповісти	4	5	8	4	1

Таблиця 67. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яка ще додаткова підтримка вам була б у пригоді?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Допомога в написанні конкурсних заявок, грантів	54	50	57	58	61	51
Фінансова допомога	53	54	61	42	53	50
Матеріально-технічна база (забезпечення приміщеннями, обладнанням)	42	32	44	63 ↑	35	42

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Обмін досвідом з іншими ОГС	23	31	19	25	20	22
Допомога у розробці стратегічних планів	16	17	17	17	11	17
Тренінги з фандрейзingu	16	19	17	10	11	16
Консультації з управління ризиками	10	11	7	4	8	14
Психологічна підтримка членів ОГС	8	6	8	6	9	7
Доступ до Інтернету	2	5	2	2	2	2
Інше	2	1	2	2	2	2
Відмова / Важко відповісти	4	7	3	0	9	2

Таблиця 68. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яка ще додаткова підтримка вам була б у пригоді?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Допомога в написанні конкурсних заявок, грантів	54	53	54
Фінансова допомога	53	55	53
Матеріально-технічна база (забезпечення приміщеннями, обладнанням)	42	53	41
Обмін досвідом з іншими ОГС	23	29	22
Допомога у розробці стратегічних планів	16	27 ↑	15
Тренінги з фандрейзingu	16	10	16
Консультації з управління ризиками	10	6	10
Психологічна підтримка членів ОГС	8	12	7
Доступ до Інтернету	2	2	2
Інше	2	0	2
Відмова / Важко відповісти	4	2	4

Таблиця 69. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яка ще додаткова підтримка вам була б у пригоді?» за фактом зміни напряму діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Допомога в написанні конкурсних заявок, грантів	54	55	54
Фінансова допомога	53	54	53
Матеріально-технічна база (забезпечення приміщеннями, обладнанням)	42	48	41
Обмін досвідом з іншими ОГС	23	24	22
Допомога у розробці стратегічних планів	16	23	14
Тренінги з фандрейзingu	16	15	16
Консультації з управління ризиками	10	13	9
Психологічна підтримка членів ОГС	8	9	7
Доступ до Інтернету	2	1	3
Інше	2	0	2
Відмова / Важко відповісти	4	0	5

Визначені організаціями нагальні потреби цілком корелюють із їх запитом на навчання. Так, опитані сказали, що на сьогодні для них актуальними є такі освітні напрями: написання проєктів – 50%, побудова відносин з громадськістю, бізнесом, владою – 40%, управління організацією (фінансовий менеджмент, стратегічне планування тощо) – 36%, вивчення мов – 33%, фандрейзінг – 33% (Графік 26).



Графік 26. Які теми для навчання є для вас найбільш актуальними сьогодні? (% мнотинний вибір, сума не дорівнює 100%)

Найбільший брак знань щодо комунікаційної та проєктної діяльності зафіксовано серед новостворених організацій (2022–2023 рр.). Для них здебільшого актуальне навчання з написання проєктів – 61%, побудови відносин з громадськістю, бізнесом, владою – 46%, написання звітів – 34%, роботи зі ЗМІ – 34% (Таблиця 70).

Серед організацій сходу переважає потреба у вивченні мов – 48% проти 33% серед усіх опитаних (Таблиця 71), а серед організацій, які змінили напрям діяльності, більш актуальне навчання з написання звітів – 35% проти 25% серед усіх опитаних (Таблиця 72).

Таблиця 70. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які теми для навчання є для вас найбільш актуальними сьогодні?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Написання проєктів	50	41	37 ↓	50	61 ↑
Побудова відносин з громадськістю, бізнесом, владою	40	27	28 ↓	42	46 ↑
Управління організацією (фінансовий менеджмент, стратегічне планування, робота з персоналом тощо)	36	23	30	36	41
Вивчення мов	33	23	24	36	37
Фандрейзинг	33	16 ↓	25	32	46
Психологія в умовах війни / після війни (для дітей, дорослих, команд)	31	27	29	31	34
Особливості роботи з уразливими соціальними групами (військові, ВПО, люди з травматичним досвідом тощо)	30	20	24	31	35
Цифрова грамотність	27	20	25	26	32
Написання звітів	25	9 ↓	21	25	34 ↑
Робота зі ЗМІ	24	14	18	23	34 ↑
Безпека (мінна безпека, перша медична допомога тощо)	22	7 ↓	22	22	27
Власний бізнес (як розвивати свою справу, законодавство, інструменти тощо)	22	18	18	25	22

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Моніторинг і оцінювання	22	7 ↓	21	22	28
Командобудування	22	9	18	23	25
Не маємо потреб у додатковому навчанні	8	16	17 ↑	7	5
Інше	3	2	3	4	1
Відмова / Важко відповісти	2	7	4	1	0

Таблиця 71. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які тематики для навчання є для вас найбільш актуальними сьогодні?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Написання проєктів	50	45	47	60	38	56
Побудова відносин з громадськістю, бізнесом, владою	40	39	38	42	32	43
Управління організацією (фінансовий менеджмент, стратегічне планування, робота з персоналом тощо)	36	26	40	33	24	40
Вивчення мов	33	30	32	48 ↑	36	31
Фандрейзинг	33	21	39	29	26	35
Психологія в умовах війни / після війни (для дітей, дорослих, команд)	31	27	33	42	23	30
Особливості роботи з уразливими соціальними групами (військові, ВПО, люди з травматичним досвідом тощо)	30	29	26	33	24	35
Цифрова грамотність	27	18	29	29	29	27
Написання звітів	25	29	23	35	15	27
Робота зі ЗМІ	24	19	23	31	18	27
Безпека (мінна безпека, перша медична допомога тощо)	22	19	23	25	14	24
Власний бізнес (як розвивати свою справу, законодавство, інструменти тощо)	22	24	18	19	15	27
Моніторинг і оцінювання	22	19	21	23	17	25
Командобудування	22	18	18	23	15	27
Не маємо потреб у додатковому навчанні	8	11	6	8	14	7
Інше	3	2	3	4	2	3
Відмова / Важко відповісти	2	4	1	2	5	0

Таблиця 72. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які тематики для навчання є для вас найбільш актуальними сьогодні?» за фактом зміни напрямку діяльності організації, %

	Серед усіх опитаних	Змінили напрям діяльності	Залишили напрям діяльності незмінним
Написання проєктів	50	56	49
Побудова відносин з громадськістю, бізнесом, владою	40	46	38
Управління організацією (фінансовий менеджмент, стратегічне планування, робота з персоналом тощо)	36	43	34
Вивчення мов	33	36	33
Фандрейзинг	33	41	31
Психологія в умовах війни / після війни (для дітей, дорослих, команд)	31	38	29
Особливості роботи з уразливими соціальними групами (військові, ВПО, люди з травматичним досвідом тощо)	30	36	29
Цифрова грамотність	27	25	27
Написання звітів	25	35 ↑	23
Робота зі ЗМІ	24	29	23
Безпека (мінна безпека, перша медична допомога тощо)	22	26	22
Власний бізнес (як розвивати свою справу, законодавство, інструменти тощо)	22	29	20
Моніторинг і оцінювання	22	28	20
Командобудування	22	23	22
Не маємо потреб у додатковому навчанні	8	7	9
Інше	3	2	3
Відмова / Важко відповісти	2	0	2

На основі матеріалів якісної частини дослідження можна розширити проблеми та проблеми ОГС на момент дослідження:

Аспект 1: «бути» – внутрішні аспекти організацій

сфера	потреби ОГС сьогодні та в повоєнний час
стратегування / адміністративні процедури	<ul style="list-style-type: none"> розроблення / оновлення ключових політик і процедур (зокрема комунікаційної, фінансової)
людські ресурси / склад персоналу	<ul style="list-style-type: none"> залучення індивідуальних експертів(-ок) у напрямках діяльності організації потреба в розширенні персоналу потреба в спеціалістах і підвищенні кваліфікації цих спеціалістів бухгалтер(-ка) (із знанням громадського сектора і грантового фінансування) фінансовий(-а) менеджер(-ка) комунікаційник(-ця) грантовий(-а) менеджер(-ка) фахівець / фахівчиня із розвитку організації фандрейзер(-ка) юрист(-ка) психолог(-иня) соціальний(-а) працівник(-ця) кейс-менеджер(-ка) постійна посада бухгалтера(ки) (винаймається періодами, що дуже ускладнює роботу організації) потреба у фінансуванні кейс-менеджменту для ветеранів (персонал, діагностика тощо)
напрями та види діяльності	<ul style="list-style-type: none"> потреба в розширенні / масштабуванні діяльності організації (і за географією надання послуг, і за видами самих послуг, а також отримувачів цих послуг)
моніторинг і оцінювання	<ul style="list-style-type: none"> у вмінні працювати з якісними показниками в моніторингу (головний критерій – користь)
фінансовий менеджмент / фінансові процедури / фандрейзинг	<ul style="list-style-type: none"> потреба в поліпшенні облікової політики в організації фінансування на адміністрування та операційну діяльність наявність вільних коштів від проектної діяльності, закладений відсоток на розвиток організації на початку реалізації проекту – це бонус для організації на розвиток, а в якому напрямку розвиватися, обирає сама організація потреба у фінансах для підтримки сталості проектів, які реалізовані (адміністратори, реклама тощо) потреба використати залишок від економії з проектної роботи на інші проекти
географія діяльності	<ul style="list-style-type: none"> потреба в розширенні / масштабуванні діяльності організації (і за географією надання послуг, і за видами самих послуг, а також клієнтів цих послуг)
матеріально-технічне забезпечення	<ul style="list-style-type: none"> у приміщенні для операційної діяльності, для проведення заходів потреба в матеріально-технічному забезпеченні діяльності організації потреба в транспорті для оперативної роботи організації оргтехніка для забезпечення діяльності організації

Аспект 2: «діяльність» («робити» – програми та діяльність організації)

сфера	потреби ОГС сьогодні та в повоєнний час
проектна / програмна діяльність	<ul style="list-style-type: none"> потреба в довгострокових проектах спрощені проектні заявки (щоб не витратити багато часу)
форми роботи / методи / інструменти роботи	<ul style="list-style-type: none"> потреба в оновленні сайту організації

Аспект 3: «мати стосунки» відносини» – відносини із зовнішнім середовищем

сфера	потреби ОГС сьогодні та в повоєнний час
зовнішні відносини / розбудова партнерських відносин	<ul style="list-style-type: none"> залучення індивідуальних експертів у напрямках діяльності організації

Потреби сьогодні і в найближче майбутнє ОГС бачать в такому (в основному не розділяють період на сьогодні і завтра):

- розроблення / оновлення ключових політик і процедур (зокрема комунікаційна, фінансова)
- потреба в розширенні штату персоналу
- потреба в спеціалістах(ок) і підвищенні їх кваліфікації

- потреба в постійній посаді бухгалтера (винаймається періодами, що дуже ускладнює роботу організації)
- потреба у фінансуванні послуги кейс-менеджменту для ветеранів (персонал, діагностика тощо)

Цитата представника(-ці) ОГС

Q «...Якщо це допомога ветеранам, зараз ми плавно переходимо в кейс-менеджмент для ветеранів. Тобто тут просто гроші для оплати персоналу. А друге – це гроші для тих же, як кейсу ветерану...»

- потреба в приміщенні для операційної діяльності, для проведення заходів

Цитата представника(-ці) ОГС

Q «...Єдине приміщення, у якому ми знаходимося, невелике, воно розраховане на тих 10–12 осіб, які у нас працювали, а зараз працює набагато більше, тому є потреба в приміщеннях. Але наскільки це така болюча тема, бо ми свій договір оренди переоформлювали майже рік і потрапили зі зміною законодавства у дуже незручне становище. Законодавство України на сьогодні не підтримує громадські організації в плані виділення таких приміщень. У військовий час місцеві громади вже це зробили, але така проблема є. Потім інституційний розвиток, ну, інституційний розвиток, безумовно, всі ці напрями, про які ви сказали, ми, в принципі, готові брати участь у семінарах, тренінгах, бо приходять люди, які менше знайомі з цією тематикою нові, бо у нас збільшилося набагато коло працівників і фахівців, які працюють у фонді...»

- потреба в матеріально-технічному забезпеченні діяльності організації

Цитата представника(-ці) ОГС

Q «...Це обладнання, матеріальне забезпечення. Ми зараз використовуємо своє власне майно, на балансі немає іншого майна взагалі. Також після війни плануємо повернутися до питання грантів...»

- потреба в розширенні / масштабуванні діяльності організації (і за географією надання послуг, і за видами самих послуг, а також отримувачів цих послуг)

Цитата представника ОГС

Q «...Якщо говорити про організаційний розвиток, то ми просто вирости зараз з того приміщення, що ми маємо. І в нас є ідеї створення центру під різні формати. Зараз в нашому приміщенні все – і штаб, і школа, і перший домедичний, і ветеранський простір. Ми розуміємо, що це не те, що наша забаганка, а просто воно вже все не влізати. Люди є, і техніка є, вона вже частково розставлена, частково ми передавали, бо немає куди ставити. Як казав раніше, була потреба у наших захисників. Тому ми розуміємо, що є в цьому потреба. Є потреба у фінансовому й консультативному складі з приводу сайту... Найбільша наша робота – це ветеранських простір, об'єднуючий формат єдиного ветеранського простору в Новомосковську. Це й інфраструктурний простір, у якому буде і мініхостел, і реабілітаційна складова, і коворкінг-центр. І це безпосередньо робота з ветеранами, сім'ями, з родинами загиблих, з родинами зниклих. В одному місці всі сервіси, всі послуги. І це на багато років, і цим потрібно займатися. Ми займаємося вже зараз, але є потреби, є розуміння, що це можна розширити...»

- потреба в оновленні сайту організації

Цитата представника(–ці) ОГС

Q *«...Ми робили аналіз наших ресурсів, які є, робили аналіз за тим, де у нас більше охоплення. Цей аналіз і ця робота довела до розуміння, що можна підсилити організацію, навіть не критичними такими можливостями, але той, навіть, сайт – візитівка, довіра, прозорість...»*

- у вмінні працювати з якісними показниками в моніторингу (головний критерій – корисність)
- потреба в поліпшенні облікової політики організації
- потреба в транспорті для оперативної роботи організації
- оргтехніка для забезпечення діяльності організації

Цитата представника(–ці) ОГС

Q *«...Так, потреби зараз відносно техніки. У кожного вона своя, якщо журналісти, то це фото-, відеокамери. У мене, як у фахівця, який все моніторить, свій комп'ютер, свій інтернет ...»*

- спрощені проєктні заявки (щоб не витратити багато часу)
- фінансування на адміністрування та операційну діяльність

Цитата представника(–ці) ОГС

Q *«...У нас таке типу – пишуть гранти. Далеко не всі проєкти будуть підтримуватись грантодавцями. І це зрозуміло. У них якась своя мета, вони щось хочуть пронести своє. І вони дають конкурси під свою мету. Але ж треба розуміти, що є проєкти, які потрібні нам, але не потрібні грантодавцю. Тобто це якісь інші речі. Усе одно нам писати свою Україну, нам її створювати. І відповідно на операційну діяльність, на адміністрування. Я це повторюю скільки вже разів, що потрібно фінансування на адміністрування. Тобто умовно, коли я можу найняти бухгалтера і бути спокійна за цю частину організації, коли я можу найняти людину, яка буде сидіти, займатись соцмережами, коли я можу найняти діловода за гроші, а не вона це буде робити по вечорах 2 години на день, і відповідно якість такої роботи, і терміни, за які я можу таку роботу зробити, і так далі. Тобто, коли ми можемо найняти. Не знаю, умовно на зараз мені треба 50 тисяч в місяць просто, щоб я найняла людей, оплатила офіс, оплатила якусь канцелярку. І займалась проєктною діяльністю. Тобто навіть я готова це робити безоплатно. Але я постійно займаюсь тим, що я підхоплюю ці місця. О, ми щось не опублікували. Треба значить...»*

Q *«Я багато знаю людей, які намагались заробляти в громадському секторі. Тобто, щоб це була і робота. Але це можливо, коли є проєкт. Як немає проєкту, немає зарплати, і все. Ти маєш шукати якусь роботу. І, відповідно, ти не можеш займатись тим, чим маєш займатись. Тому й стратегічні плани зменшуються в обсязі. Тому що ти розумієш, що в тебе 2 години на день на громадську діяльність. І ефективність падає. А поки ти 2 години на день, міська влада за 8 годин на день вже щось наробила, що ти не розгребеш і за 10. І це проблема. Тобто адміністрування не тільки, як я кажу, що офіс чи ще щось. А от заплатити за сайт. Часто просять типу, що зробіть сайт. Але сайт треба постійно підтримувати, його треба наповнювати і такі всі речі. Тобто вести соцмережі, вести сайти, вести бухгалтерію. Оця вся рутинна, яка є, на неї треба гроші. А люди на це гроші не дають. Коли робиш краудфандингову кампанію, ти робиш на проєкт. Дуже важко на краудфандингу зібрати на цю адмінку. То ми це пробували. Ми виживали за кілька років, що ми на краудфандингу на оплату офісу і бухгалтера, але ж це далеко не все. Тобто інше лягає на членів організації. Їх небагато, і в них є робота. І виходить що КГД дуже низький. Тому найголовніший виклик – це гроші на адміністрування...»*

- потреба розглянути можливість спрямовувати «вільні» кошти від проектної діяльності або закладений відсоток на розвиток організації на початку реалізації проекту, тобто бонус для організації на розвиток, а в якому напрямі розвиватися, обирає сама організація

Цитата представника(–ці) ОГС

- «...Я б тут назвала – це наявність коштів на те, щоб організація в проміжок між-проектний мала можливість все-таки розвиватися і навчати своїх фахівців, мала на це кошти. Бо, на жаль, так званий оверхед – це кошти, які надаються на розвиток організацій. Ми про це почули тільки у 19-му році, коли вперше почали працювати з ООН-жінки. До цього всі наші партнерські організації і міжнародні, і наші українські навіть не згадували про цей так званий оверхед або бонус для організації на розвиток. І в міжпроектні періоди ми залишалися майже без коштів і фінансували й оренду приміщень, і комунальні послуги за рахунок своїх заробітних плат. Просто відкладали, знаючи, що проект закінчується, ми відкладали на декілька місяців, розуміючи, що у нас може бути наступний проект через місяць, два, нам треба було платити оренду тощо. Це якраз от ті виклики, з якими ми стикалися. Зараз завдяки роботі з Гуманітарним фондом України – ОСНА у нас була можливість отримувати кошти на розвиток організації. І зараз ми це робимо. У міжпроектний період (зараз у нас якраз міжпроектний період) ми всіх фахівців наших задіяли на навчання: семінари, тренінги і так далі, – для того, щоб вони мали змогу підвищити свій рівень кваліфікації, рівень знань і потім більш ефективно працювати в проекті...»

- потреба використати залишок від економії з проектної роботи на інші проекти

Цитата представника(–ці) ОГС

- «...У нас немає формату, коли з проектів залишаються кошти і їх можна використати на інші проекти. Це є певна проблема...»

- потреба у фінансах для підтримки сталості проектів, які реалізовані (адміністратори, реклама тощо)

Цитата представника(–ці) ОГС

- «...Щоб, з однієї сторони, або нам, щоб допомогли, або, як мінімум допомогли підтримати, я не знаю. Тобто знайти на це ресурс або, в принципі, експертів, які можуть здійснювати. Перше – треба зібрати людей, постійний персонал, штаф. І, відповідно, коли вже є постійний штаф, ти можеш його якимось далі розвивати і покращувати ефективність твоєї роботи, збільшувати, масштабувати проекти чи діяльність, яка має найбільший вплив. Наприклад, якщо ми розробили застосунок для психологів, то, щоб ним почала користуватися більша кількість психологів, нам потрібно його, з одного боку, обслуговувати, постійно моніторити, наскільки добре працює аплікація, постійно покращувати її. З іншого боку, робити рекламу, залучати соціальні служби з медичних закладів, тих же психологів, щоб вони могли це застосовувати. Це є певний суттєвий ресурс, який на це міг би бути необхідний. Тобто просто на підтримку якихось таких речей, воно вже може виносити на рік, там, до 10000 доларів. Просто на якусь звичайну аплікацію, яка є корисна, є розуміння, є наукове навіть доведення, що вона може бути корисна ширшому загалу. Це як один з прикладів, на що можуть бути потрібні кошти. Тобто потрібні гроші й експерти, підтримка певної експертизи. Юристи можуть допомогти, краще оформити таку діяльність...»

- потреба в довгострокових проектах

Цитата представника(–ці) ОГС

«...У першу чергу, хочеться мати партнерства, які дозволяють робити проекти довгостроково. Через рік, 1,5, далі... Хочеться, щоб не був проєкт на два-три місяці. Але це якраз складно довгостроково планувати. Також перетворення наших спільнот. Називається розбудова регіональних осередків та організацій. Учителі були не просто учасниками, не просто так підключилися, а самі розробляли і робили те, що в регіоні є актуальним. Створити спільноту в мережі, де вчителі самі між собою спілкуються. Об'єднуються в одну мережу...»

5. Оцінка взаємодії з владою, ЗМІ та бізнесом

Таблиця 73 демонструє відповіді респондентів на запитання про їх рівень задоволення взаємодією з місцевою владою за різними критеріями.

Найменше організації виявились задоволені доступом до ухвалення рішень: 27% респондентів відповіли, що вони зовсім не задоволені цим критерієм, а 26% респондентів виявили невдоволення залученням громадськості до розроблення політики, 25% респондентів не задоволені саме комунікаційним аспектом спілкування з місцевою владою.

Найбільше організації задоволені форматом комунікації (16%) та оперативністю комунікації й повнотою інформації – обидва критерії отримали 12%.

Таблиця 73. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцініть, будь ласка, за критеріями, наскільки Ви задоволені взаємодією з місцевою владою сьогодні. Для оцінки використовуйте 5-ти бальну шкалу, де 1 означає – зовсім не задоволений, а 5 – повністю задоволений», %

	Зовсім незадоволені	2	3	4	Повністю задоволені	Важко відповісти
Доступ до ухвалення рішень	27	13	23	17	11	9
Ефективність взаємодії	22	15	25	19	12	7
Залучення громадськості до розроблення політики	26	16	22	16	7	12
Консультування	25	11	24	20	12	8
Оперативність комунікації	20	12	27	21	12	7
Повнота інформації	22	14	25	20	12	7
Формат комунікації	21	10	24	22	16	7

Сума оцінок 5 та 4 бали щодо потенціалу створення партнерських відносин з владою серед опитаних організацій становить 45%. Ще 27% оцінили цей рівень як середній і лише 11% – як низький (Графік 27).



Графік 27. Оцініть, будь ласка, потенціал створення партнерських відносин між місцевою владою та вашою організацією, %

Таблиця 74. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцініть, будь ласка, потенціал створення партнерських відносин між місцевою владою та вашою організацією» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
1 – Дуже низький	17	25	17	17	16
2 – Низький	11	9	4	11	16
3 – Середній	24	25	32	22	22
4 – Достатній	28	25	24	32	23
5 – Високий	17	16	21	17	16
Важко відповісти	3	0	3	2	7 ↑

Таблиця 75. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцініть, будь ласка, потенціал створення партнерських відносин між місцевою владою та вашою організацією» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
1 – Дуже низький	17	14	13	29	24	16
2 – Низький	11	11	14	17	9	8
3 – Середній	24	24	27	17	18	25
4 – Достатній	28	33	22	19	29 ↑	32
5 – Високий	17	17	17	19	20	17
Важко відповісти	3	1	7 ↑	0	0	2



Графік 28. Чому ви обрали таку оцінку? (%) (відкрите запитання)

У межах опитування респондентам надали можливість оцінити рівень розвитку взаємовідносин їх організації з різними суб'єктами. Результати опитування показали, що найвищий рівень взаємовідносин (зразковий рівень): вони мають із засобами масової інформації та іншими ОГС: обидві ці категорії отримали однакову оцінку за показником зразкових відносин – 15%.

Високий рівень взаємовідносин з громадою респонденти відзначили у 33% відповідей.

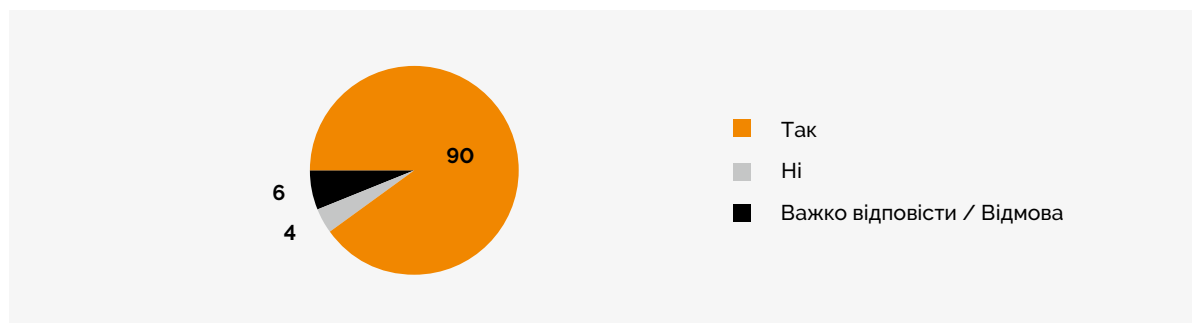
Найнижчий рівень взаємовідносин (первинний рівень) організації мають з урядовими структурами / державні органи влади (26%) та донорами (25%).

Таблиця 76. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцініть рівень розвитку взаємовідносин вашої організації з ...? Для оцінки використовуйте 5-ти бальну шкалу, де 1 означає первинний рівень, а 5 – зразковий», %

	Первинний рівень	Початковий рівень	Помірний розвиток	Високий розвиток	Зразковий рівень	Важко відповісти
Відносини з донорами	25	11	19	19	15	11
Засобами масової інформації	16	9	28	27	15	5
Іншими ОГС	11	9	27	32	15	5
Органами місцевого самоврядування	21	13	26	23	12	5
Урядовими структурами / державними органами влади	26	14	25	19	7	9
Широкою громадськістю / громадою	7	9	33	33	13	5

6. Роль ОГС у відбудові країни у повоєнний час

Переважна більшість опитаних (90%) ствердно відповіли на запитання щодо їх готовності долучитись до розбудови країни після перемоги (Графік 29). Серед організацій, які були створені за два роки війни, таких 96% (Таблиця 77).

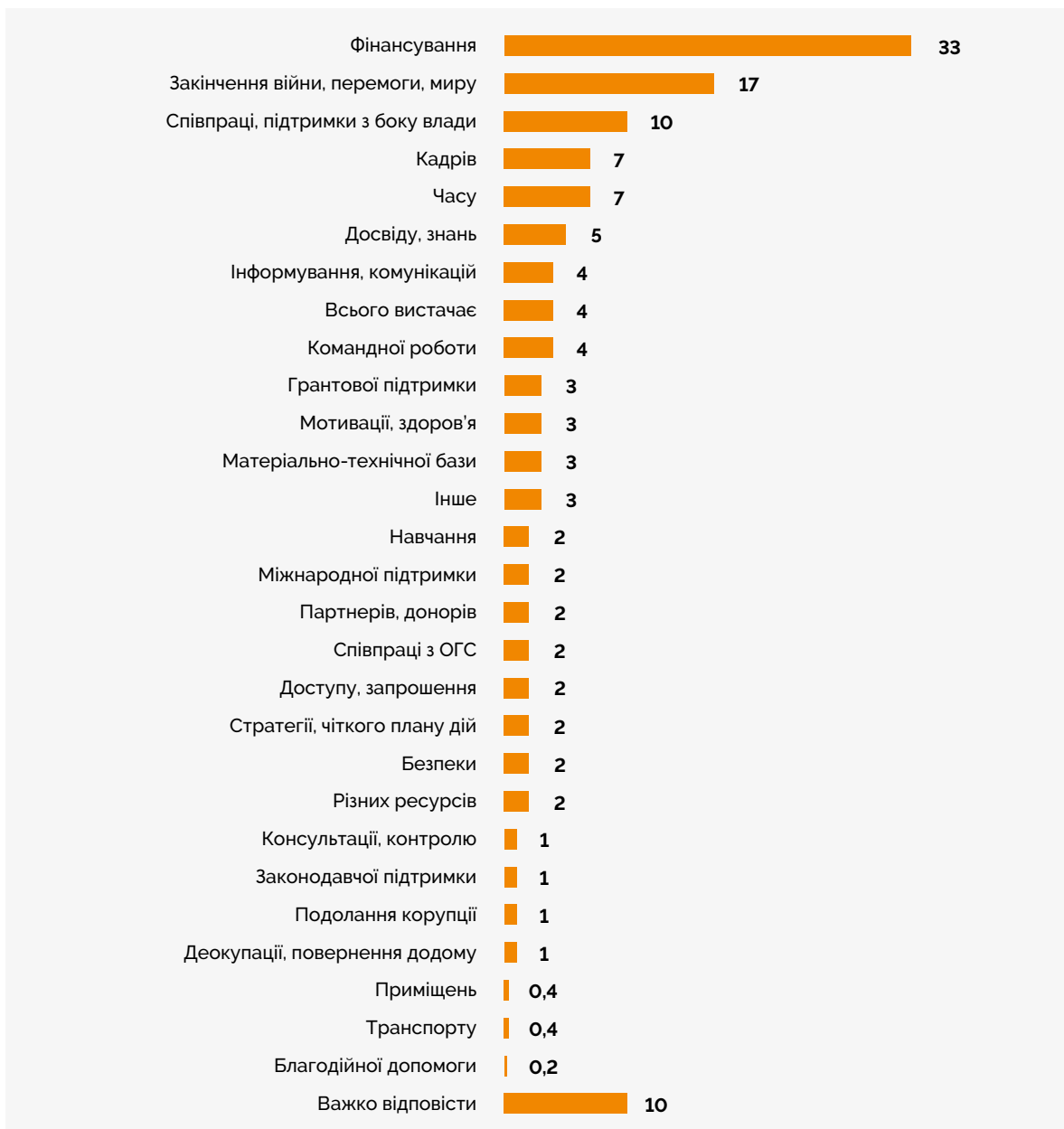


Графік 29. Чи плануєте ви долучитися до процесу відбудови країни / громади? (%)

Таблиця 77. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи плануєте ви долучитися до процесу відбудови країни / громади?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Так	90	84	88	89	96 ↑
Ні	4	11 ↑	4	3	1
Важко відповісти / Відмова	6	5	8	8	3

На запитання, чого не вистачає організаціям для долучення до процесу відбудови країни, найчастіше відповідали таким чином: фінансування (33%), закінчення війни, перемоги – 17%, співпраці, підтримки з боку влади – 10%, кадрів і часу (по 7% відповідно) (Графік 30).



Графік 30. Чого вам не вистачає для цього? (%)

При цьому свою роль у відбудові організації переважно бачать у конкретних діях: гуманітарне реагування (39%), освітні послуги (35%), соціальний захист (31%), психологічна підтримка (27%) (Графік 31).



Графік 31. Як ви бачите роль вашої організації в процесі відбудови країни? (%)

Аналіз відповідей показує, що візія ролі організацій у процесі відбудови країни за часом заснування організації дещо різна (Таблиця 78).

Організації, засновані до 2000 року і після 2022 року, віддали перевагу відновленню інфраструктури, з відсотками 41% і 46% відповідно. Цікаво, що організації, які були створені в період з 2001 по 2011 роки, виявили менший інтерес до цього напрямку (25%).

Психологічна підтримка: цей напрям частіше називали новіші організації, зокрема ті, які були створені в період з 2012 по 2023 роки.

Організації, засновані до 2000 року, обрали освітні послуги як один з основних напрямів (22%), у той час як організації, засновані в період з 2001 по 2011 роки, показали менший інтерес до цього напрямку (12%).

Таблиця 79 показує, що організації на сході країни обрали відновлення інфраструктури як найбільш пріоритетний напрям своєї потенційної роботи (53%).

Організації в північному та східному макрорегіонах показали більший інтерес до відновлення економіки, ніж організації в інших регіонах.

Найбільший інтерес до психологічної підтримки було виявлено організаціями західного регіону (41%).

Загалом відновлення інфраструктури та психологічна підтримка є ключовими напрямками для більшості організацій незалежно від часу їх заснування чи місця розташування.

Є відмінності в пріоритетах залежно від часу заснування організації та географічного розташування. Наприклад, старіші організації можуть більше зосереджуватися на освіті, у той час як новіші організації можуть надавати більше уваги психологічній підтримці.

Таблиця 78. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Як ви бачите роль вашої організації у процесі відбудови країни?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Безпека (розмінування, патрулювання, охорона об'єктів тощо)	11	11	9	14	8
Гуманітарне реагування (організація гумцентрів, робота з вразливими групами населення, координація волонтерів тощо)	13	14	16	12	12
Відновлення інфраструктури	39	41	25 ↓	40	46
Медичне реагування (відновлення аптечної мережі, розгортання пунктів надання меддопомоги, забезпечення ліками тощо)	17	8	10	19	20
Економіка (відновлення вантажних та пасажирських перевезень, торгівлі, діяльності підприємств реального сектору економіки (агропромисловий комплекс, промисловість, сфера послуг тощо)	8	3	6	9	10
Інформаційна сфера	14	14	13	14	12
Освітні послуги	19	22	12	20	20
Психологічна підтримка	35	24	24	36	40
Соціальний захист	27	22	27	26	30
Планування комплексного відновлення територій	31	43	33	31	29
Інше	5	3	4	7	2
Важко відповісти / Відмова	1	5	4	4	1

Таблиця 79. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Як ви бачите роль вашої організації у процесі відбудови країни?» за макрорегіоном, де працює організація, %

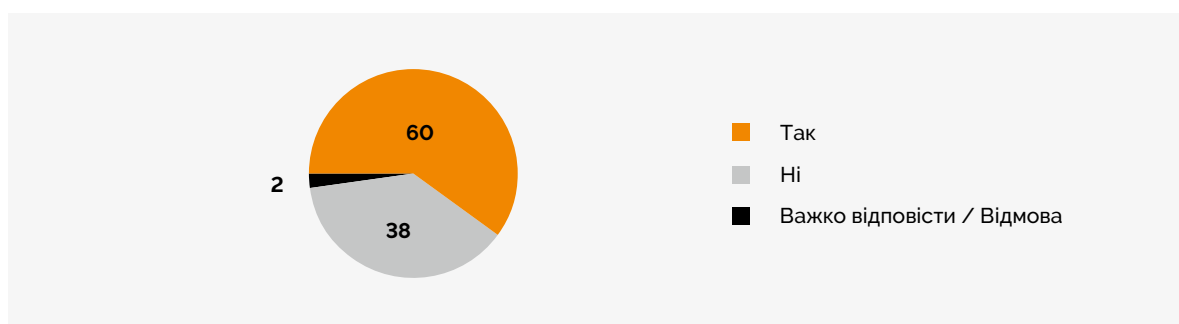
	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Безпека (розмінування, патрулювання, охорона об'єктів тощо)	11	5	13	12	16	11
Гуманітарне реагування (організація гумцентрів, робота з вразливими групами населення, координація волонтерів тощо)	13	9	14	9	10	14
Відновлення інфраструктури	39	36	38	53	39	39
Медичне реагування (відновлення аптечної мережі, розгортання пунктів надання меддопомоги, забезпечення ліками тощо)	17	9	18	19	15	19
Економіка (відновлення вантажних та пасажирських перевезень, торгівлі, діяльності підприємств реального сектору економіки (агропромисловий комплекс, промисловість, сфера послуг тощо)	8	4	11	12	10	6
Інформаційна сфера	14	12	14	12	10	15
Освітні послуги	19	17	19	12	18	22
Психологічна підтримка	35	30	34	30	23	41
Соціальний захист	27	28	26	35	31	24
Планування комплексного відновлення територій	31	42	22 ↓	40	36	31
Інше	5	4	6	5	8	4
Важко відповісти / Відмова	1	5 ↑	1	2	0	1

60% опитаних організацій відповіли, що для них участь у програмах та проектах з розвитку інституційної спроможності, що фінансується міжнародними донорами, є актуальною (Графік 32).

Новіші організації (2022–2023 рр.) мають більшу зацікавленість у програмах розвитку, що фінансуються міжнародними донорами: 85% проти 81% серед усіх опитаних (Таблиця 80).

Організації на півночі мають найбільшу зацікавленість у такому фінансуванні (87%), тоді як організації в центрі виявляють менший інтерес – 70% (Таблиця 81).

Організації, які переїхали, більше зацікавлені в участі у таких програмах порівняно з тими, які залишилися на своєму місці (Таблиця 82).



Графік 32. Чи актуальна для вашої організації участь у програмах та проектах з розвитку інституційної спроможності, що фінансуються міжнародними донорами? (%)

Таблиця 80. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи актуальна для вашої організації участь у програмах та проектах з розвитку інституційної спроможності, що фінансуються міжнародними донорами?» за часом заснування організації, %

	Серед усіх опитаних	до 2000 року	2001–2011 рр.	2012–2021 рр.	2022–2023 рр.
Так	81	77	72	82	85
Ні	14	18	14	13	13
Важко відповісти / Відмова	5	5	13 ↑	6	2

Таблиця 81. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи актуальна для вашої організації участь у програмах та проєктах з розвитку інституційної спроможності, що фінансуються міжнародними донорами?» за макрорегіоном, де працює організація, %

	Серед усіх опитаних	Центр	Північ	Схід	Південь	Захід
Так	81	70 ↓	87 ↑	85	82	78
Ні	14	18	10	10	12	17
Важко відповісти / Відмова	5	12 ↑	3	4	6	5

Таблиця 82. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи актуальна для вашої організації участь у програмах та проєктах з розвитку інституційної спроможності, що фінансуються міжнародними донорами?» за фактом релокації організації, %

	Серед усіх опитаних	Переїхали	Залишились
Так	81	88 ↑	79
Ні	14	4 ↓	16
Важко відповісти / Відмова	5	8	5

За матеріалами якісної частини дослідження були сформовані негативні та позитивні кейси взаємодії ОГС та влади.

Позитивні практики взаємодії ОГС з владою, які були зазначені під час інтерв'ю з представниками ОГС такі:

- у громаді працює Рада волонтерів;
- у громаді працює Рада ВПО як консультативно-дорадчий орган;

Цитата представника(-ці) ОГС

Q «...Якщо говорити до Війни, то члени нашої організації входили в робочу групу з бюджету участі. Зараз бюджет участі трохи призупинився. Також у нас члени організації входять і до ради ВПО – внутрішньо переміщених осіб, яка зараз формується, але вже має в найближчий час бути затверджена. І також до координаційної ради з гендерних питань. Ми зараз плануємо створення коаліції з виконання регіонального плану дій 1325 «Жінки, мир, безпека...»

- у громаді працює Рада з гуманітарних питань;
- відбувається пряма комунікація з обласними військовими адміністраціями / збільшилися теплі контакти / швидше йде реагування на запити;

Цитата представника(-ці) ОГС

Q «...У нас до повномасштабного вторгнення була нормальна взаємодія. Зараз у нас, я думаю, що на тому ж рівні і залишилася, можливо, навіть і покращилася, тому що є теплі контакти. Більше реагувань. Вони допомагають, якщо потрібно визначити, наприклад, потреби якісь, вони включаються. Якщо треба надати якісь контакти, вони включаються, треба організувати якусь зустріч, то вони завжди на ці зустрічі доєднуються...»

- влада залучає громадськість до проєктної роботи (проєкти від зовнішніх донорів);
- взаємодія ОГС із владою відбувається ефективніше на низовому рівні – у районних центрах і на рівні громад;
- влада відповідає на запити від громадськості;
- відбуваються конкурси для громадськості;
- у громаді є Положення про конкурс громадських організацій;
- відбувається підтримка місцевих депутатів(ок) / робота з депутатськими групами;
- створюються Координаційні ради з відновлення, у які за квотами в різні комітети запрошуються представники (-ці) ОГС;
- влада надає списки людей, які потребують нагальної допомоги.

Цитата представника(-ці) ОГС

- Q «...У принципі, громадське таке життя, пов'язане з міською владою, у (місті) дуже на низькому рівні. Там єдине, що декілька проєктів, які міська влада отримала від якогось фонду. І в межах цих проєктів вони співпрацюють з організаціями, які також є провайдерами цих фондів. Типу в них немає варіантів, і їм доводиться працювати. Натомість з обласною владою в нас завжди були добрі стосунки. У нас чудові реалізувались проєкти в громадах. Тобто я часто наводила за приклад, що ...у районному центрі в нас набагато ефективніша і комунікація, і робота проводиться, ніж в обласному центрі. Ось так по громадах. І після початку повномасштабного вторгнення у нас просто прямий контакт з головою військової адміністрації...» [11]
- Q «...На міській раді дуже ускладнений. Тобто також треба розуміти, що обласна рада взагалі співпрацює з тими громадськими організаціями, які засновані чи депутатами, чи ще кимось. Тобто обласна рада не бере участі взагалі, міська рада імітує, і це дуже ускладнено. Тобто внести якісь зміни або реалізувати якісь проєкти. А що ми можемо вичавити з ОДА, те ми і вичавлюємо, умовно кажучи. Там у них конкурси проходять, також інформаційний відділ дуже рухливий – вони на всі наші запити реагують. Але у них немає інструментів в руках таких, як у ОДА чи у міської ради. А з громадами ми просто напругу співпрацюємо. Там все прекрасно.....»

Негативні практики взаємодії ОГС з владою, які були зазначені під час інтерв'ю з представниками ОГС:

- взаємодія ОГС з місцевою владою різко зменшилася;

Цитата представника(-ці) ОГС

- Q «...різко зменшилися, заглохли, невідомо, з яких причин. До цього була дуже тісна співпраця з міською радою. Раніше були суботники, різні зустрічі з громадськими діячами, а під час війни все це заглохло, місто почало менше приділяти увагу цьому...»
- Q «...Зв'язки з громадським сектором. Вони в різних рейтингах дуже красиві. Тому що вони там собі різні положення поприймали. А ці положення по факту не діють. І з громадськістю вони проводять робочі групи, але всі ці робочі групи не мають ні юридичного статусу, ні кінцевого результату... Після повномасштабного вторгнення у нас взагалі на поточний момент, можна вважати, що міської влади не існує...»

- влада імітує / саботує громадську участь у місцевій політиці через низку причин, зокрема невиконання повноважень, ігнорування проблем з власної вигоди тощо;

Цитата представника(-ці) ОГС

- Q «...Я була, наприклад, членом робочої групи з Бюджету участі. І проєкти, які йшли врозріз з їхніми інтересами, вони просто саботували. Тобто це також, наприклад, ми долучались до проєктів різних громадських слухань реконструкції міста і таке інше. І влада імітує. Як сказати?...»
- Q «...Майже повна відсутність взаємодії з місцевою владою. По-друге, не розглядають справи по суті і, по-третє, – використання посадовими особами своїх повноважень для вирішення власних питань. По-четверте, повне ігнорування потреб територіальної громади. І замість того, щоб виконувати свою функцію, вони фактично отримують заробітні плати і преміальні виплати без урахування й контролю фактично виконаної роботи. Узяти те, що в кожному органі місцевої влади присутні «мертві душі». Немає, дійсно, контролю над тим, хто дійсно працює, і над тим, хто просто числиться. Заробітну плату отримує, скоріше всього, керівник установи. Людина отримує стаж, але фактично вона не працює...»

- недостатнє розуміння представниками ОГС специфіки діяльності влади;
- бюрократичні перепони з боку влади, нові форми контролю за отриманням та розподілом гуманітарної допомоги гальмують надання гуманітарної допомоги;

Цитата представника(-ці) ОГС

Q *«...У нас, менеджерів та волонтерів, стало паперової роботи набагато більше. Треба робити поточну звітність, мені робили і раніше, і писали, наприклад, прийшов вантаж з Кишинєва, Ізмаїла. Зараз везем усе через Румунію, це довше. МЗС фоткає банки, коробки. Скільки пройшло митниці, навіть сфоткали на фронт. Зараз бухгалтер каже, що цього мало. Треба вдвічі більше робити фоток і паперів. Я це все роблю безкоштовно, раніше я приходив допомагав з вантажем. А зараз я це роблю і ще заповнюю 12–15 паперів. Ще дві години після цього ми заповнюємо папери.»*

- недовіра до ОГС як експертів у тому чи іншому питанні;
- влада не стимулює волонтерську діяльність / ініціативи;
- міська влада працює зі «своїми» ОГС;
- через «загрозу хакерських атак» не працюють сайти місцевої влади / закритий депутатський портал;

Цитата представника(-ці) ОГС

Q *«...З початку війни цей портал був закритий. Звернення депутатів були, чому портал не функціонує. Відповідь: закрили з метою захисту від хакерських атак. Міська рада витрачає великі кошти на утримання суб'єктів, які забезпечують функціонування сайту і захист сайту від подібних атак...»*

- представників ОГС не запрошують до дорадчих органів та в робочі групи;
- не використовуються всі доступні інструменти впливу на ОМС, наприклад, депутатські запити;
- відсутні системні рішення із участю громадських рад;
- слабка комунікація між представниками ОГС та владою / в обласній раді, у міській раді немає інструментів прямої комунікації з громадами / ОГС;

Цитата представника(-ці) ОГС

Q *«...Хотілось би мати тісну співпрацю із іншими головами ОТГ. З іншими міськими радами. На жаль, не всі міські ради хочуть цим займатися. У нас з нашою місцевою владою співпраця є. Є від них підтримка...»*

- послаблений громадський контроль;

Цитата представника(-ці) ОГС

Q *«...Створена разом з обласною адміністрацією Рада волонтерів. У принципі, працює. Це ми створювали для розподілу гуманітарки. І вона, у принципі, працює, консулюється з радою. А так кажу, що розкрадання – це найбільше, що можна сказати. Немає громадського контролю...»*

- не всі ОГС знають про координаційні ради з відновлення / не запрошуються до участі / не бачили інформацію про запрошення;

Цитата представника(-ці) ОГС

Q *«...У Координаційну раду з відновлення входять громадські організації, запрошували? ...Ні, я не в курсі. Можливо, вони туди входять, але публічного якогось конкурсу не було...»*

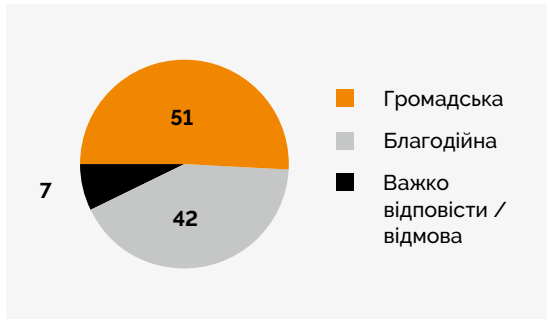
- релоковані ОГС не співпрацюють з місцевою владою.

Цитата представника(-ці) ОГС

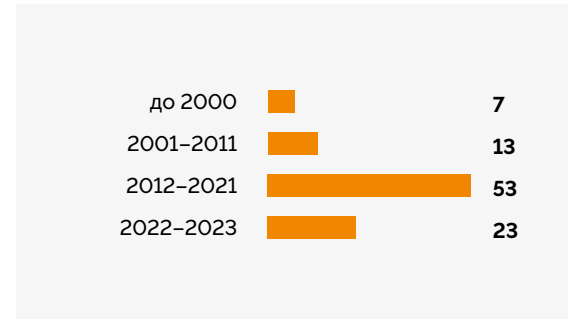
- Q** *«...Переїхали... До повномасштабного вторгнення у нас це було, так. І це була досить гарна комунікація з владою. У нас була прекрасно адміністрація в місті, яка завжди йшла назустріч... Зараз ні. Ми не знайомі з місцевою владою, ми з нею не співпрацюємо...»*

7. Соціально-демографічний портрет респондентів кількісного опитування (601 ОГС)

1. Форма організації



2. Рік заснування



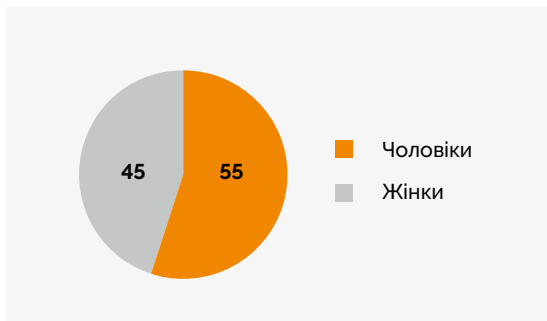
3. Посада респондента



4. Кількість років на посаді



5. Стать



6. Вік



8. Портрет респондентів якісної частини дослідження (ОГС, експерти)

Загальний обсяг вибірки якісного дослідження – 37 інтерв'ю з ключовими інформантами.

20 представників ОГС (по 4 інтерв'ю у кожному макрореєоні)⁴.

⁴ Центр – Вінницька, Кіровоградська, Полтавська, Хмельницька, Черкаська області;
 Північ – Житомирська, Київська, Сумська, Чернігівська області;
 Схід – Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Луганська, Харківська області;
 Південь – Миколаївська, Одеська, Херсонська області;
 Захід – Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області.
 м. Київ

5 представників місцевої влади (представники обласних військових адміністрацій, їхні підрозділи, які відповідають за співпрацю з ОГС, спеціалісти з роботи з громадськістю).

5 представників бізнесу різного рівня (соціально відповідальні підприємства, які залучені до діяльності з допомоги гумштабам, хабам, ЗСУ, створюють програми з відновлення країни (локальний, національний рівень)) і допомагають ОГС.

7 інтерв'ю з експертами (представники міжнародних або українських організацій, які надають фінансування на організаційний розвиток, розвиток спроможностей ОГС в Україні).

Було проведено 20 інтерв'ю для 20 представників громадських організацій на рівні керівників(-ць), заступників(-ць) керівників(-ць), голів правління, а також менеджерів(ок) проєктів. Серед ОГС – 2 благодійні фонди, 1 благодійна організація, 1 громадське формування, 16 інші – громадські організації. Усі вони мають відповідну реєстрацію в таких регіонах:

- Одеська область – 5;
- Київ, Київська область – 2;
- Дніпропетровська – 3;
- Чернігівська – 3;
- Луганська – 1;
- Хмельницька – 1;
- Львівська – 2;
- Полтавська – 1;
- Запорізька – 1;
- Івано-Франківська – 1.

Вік організацій: створені після обмежень COVID – 5, до – 15

- 2020–3;
- 2019–2;
- 2017–2;
- 2018–4;
- 2016–4;
- 2015–2;
- 2010–2;
- 2004–1.

Організаційно-правова форма обраних для інтерв'ювання організацій – громадські організації та благодійні організації.

Обрані для інтерв'ю організації представляли практично всі види діяльності, які зазвичай здійснюють ОГС в Україні:

- адміністрування грантових програм;
- благодійна допомога;
- допомога ВПО;
- допомога ЗСУ;
- громадський контроль;
- громадський моніторинг та експертиза;
- гуманітарна допомога;
- дослідження та аналітика;
- захист прав та представлення інтересів різних верств населення;
- надання допомоги професійним групам (психологам);
- надання соціальних послуг;
- популяризація християнських цінностей та віри;
- популяризація громадської активності та волонтерства;
- популяризація демократичних цінностей;
- поширення інформації, протидія дезінформації;
- правова допомога / поліпшення доступу до правосуддя;
- просвітницька діяльність;
- реабілітація;
- розроблення рекомендацій для державної та місцевої політик;
- сприяння правоохоронним органам;
- тренінги та консультування.

Обрані ОГС здійснюють свою діяльність у таких секторах:

- * розвиток територіальної громади;
- * розвиток соціальної згуртованості;
- * благодійність;
- * молодіжна робота;
- * робота з дітьми;
- * робота з жінками, жіночий рух;
- * робота з людьми похилого віку;
- * робота з особами, що перебувають в складних життєвих обставинах;
- * допомога та підтримка ВПО;
- * сприяння обороні та безпеці;
- * громадянська освіта;
- * розвиток організацій громадянського суспільства;
- * гуманітарна допомога;
- * допомога та реабілітація учасникам АТО (ООС) / ЗСУ та їх сімей;
- * екологія, захист навколишнього середовища;
- * захист прав людини та правова допомога;
- * робота з людьми з інвалідністю;
- * дозвілля та клуби за інтересами;
- * інформаційні технології;
- * культура та мистецтво;
- * освіта;
- * охорона здоров'я;
- * громадський моніторинг та експертиза;
- * антикорупційна діяльність;
- * релігійна діяльність.