

Ostatnia z istotnych barier dla rozwoju organizacji w obszarze kapitału ludzkiego dotyczy samych liderów tychże organizacji. Według badań Stowarzyszenia KLON/JAWOR w 2014 roku około 36% organizacji spotkało się z problemem tzw. „wypalenia się” liderów. W porównaniu z rokiem 2012 nastąpił tu wzrost o 6%. Równocześnie z tym zjawiskiem można mówić o osamotnieniu liderów i zarządów organizacji oraz niskim poziomie fluktuacji kadry przywódczej. W ponad połowie organizacji skład zarządu pozostaje niezmienny od lat, a brak następców członków zarządu jest problemem odczuwalnym dla 40% organizacji. Podczas wyborów do zarządów na rok 2015 w 76% organizacji liczba kandydatów na członków zarządu nie przekraczała liczby miejsc w zarządzie. Bez względu na przyczyny tego zjawiska nie jest ono obojętne dla rozwoju organizacji. Silne przywództwo liderów jest istotnym atrybutem wielu organizacji i nadaje im autorski rys, ale wypalenie się czy też odejście lidera często oznacza koniec działalności lub co najmniej kryzys organizacji. Podobnie może być z zarządem, który pozostaje w niezmienionym składzie tylko dlatego, że nie ma nowych kandydatów. Strategia wzmocnienia instytucjonalnego trzeciego sektora nie może pominąć wsparcia i rozwoju liderów oraz kadry zarządzającej, mających często kluczowy wpływ na realny potencjał poszczególnych organizacji.

#### 2.4. Brak współpracy, konflikty i rywalizacja wewnątrz sektora

Ważnym zjawiskiem, które determinuje funkcjonowanie organizacji obywatelskich w Polsce jest atomizacja sektora. Wśród liderów panuje przekonanie, że w Polsce trudno mówić o istnieniu sektora pozarządowego jako wspólnoty organizacji – istnieją wyłącznie poszczególne organizacje realizujące swoje cele. Takiego zdania, jak pokazuje zamieszczone poniżej zestawienie, jest 61% liderów, wobec zaledwie 16% przekonanych o jego jednolitości i konsolidacji w działaniu.