

Wolontariat w Warszawie

Diagnoza

Raport z badania organizacji i instytucji wykonanego na zlecenie Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu w Warszawie

11 maja 2012



Zawartość raportu

Wprowadzenie, cele badawcze, metodologia, próba	strona 3
Podsumowanie	strona 11
WYNIKI SZCZEGÓŁOWE	strona 20
Doświadczenie z wolontariatem	strona 21
Rekrutacja wolontariuszy i współpraca z nimi	strona 25
Motywacje i motywowanie wolontariuszy	strona 29
Szkolenia wolontariuszy	strona 321
Narzędzia ułatwiające współpracę z wolontariuszami	strona 36
Koordynator wolontariatu	strona 38
Wsparcie zewnętrzne	strona 43
Promocja wolontariatu	strona 49
ZAŁĄCZNIKI [Szczegółowe opinie uczestników badania [cytaty]	strony 55-79

Wprowadzenie i cele projektu

- Raport przedstawia **wyniki pomiaru opinii organizacji i instytucji warszawskich na temat wolontariatu**.
- **Badanie** przeprowadzone zostało **w ramach projektu „Promocja wolontariatu i rozwój oferty prac wolontariackich dla mieszkańców Warszawy”** realizowanego przez Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie, współfinansowanego ze środków Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy.
- **Celem projektu jest rozwój, poszerzenie i promocja oferty prac wolontariackich organizacji pozarządowych i instytucji publicznych dla mieszkańców Warszawy oraz zwiększenie jej dostępności w Internecie.**
- Pomiar przeprowadzony został w **kwietniu 2012 roku**.

Informacje o podmiocie realizującym projekt

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie - pomagamy od zawsze!

- Działalność rozpoczęliśmy w roku 1993, początkowo jako program pilotażowy Fundacji BORIS w Warszawie.
- W roku 1994 otworzyliśmy pierwsze w Polsce **Biuro Pośrednictwa Wolontariatu**. Stało się ono swoistą skrzynką kontaktową łączącą wolontariuszy i organizacje zainteresowane ich pomocą.
- Wraz z zainicjowaniem działalności Biura, w ramach **Akademii Wolontariatu**, rozpoczęliśmy prowadzenie szkoleń dla wolontariuszy i placówek korzystających z ich pomocy.
- Wzrost zainteresowania wolontariatem, sprawił, że w roku 1995 zaczęliśmy tworzyć na terenie całego kraju - **Sieć Centrów Wolontariatu**.
- W roku 1997 w naszej działalności pojawiły się **pierwsze tematyczne programy** realizowane z udziałem wolontariuszy. Jednym z pierwszych był program „Wolontariat w ośrodku pomocy społecznej”, kolejne to „Wolontariat w szpitalu” (2000r), Wolontariat Pracowniczy” (2002) oraz „Wolontariat w szkole” (2012)
- Lata 2002 – 2003 to także okres aktywnej pracy przedstawicieli Centrum nad przygotowaniem **Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie**.
- Oferta Centrum Wolontariatu w roku 2005 została wzbogacona o pierwsze na polskim rynku **Internetowe pośrednictwo wolontariatu - „Skrzynkę Dobroci”**
- Lata 2004 - 2006 to czas realizacji **pierwszych profesjonalnych kampanii społecznych** promujących wolontariat w Polsce. Powstały wówczas kampanie: „Możesz być czyimiś rękami/ nogami/ oczami” oraz „Pomaganie wzmacnia” (w roli głównej wystąpił w niej Mariusz Pudzianowski)
- Poza bezpośrednią pomocą oferowaną ze strony wolontariuszy, nasza placówka stanowi też centrum wsparcia dla organizacji pozarządowych i instytucji publicznych w zakresie: organizowania wolontariatu, prowadzenia szkoleń, poradnictwa prawnego, układania i wdrażania strategii rozwoju wolontariatu w środowiskach lokalnych.
- Ostatnie lata to dla nas okres wzmożonych działań promocyjnych oraz prac nad kierunkami rozwoju wolontariatu w Polsce. Zespół Centrum Wolontariatu aktywnie uczestniczył w obchodach i promocji **Europejskiego Roku Wolontariatu 2011**, bierzemy stale udział w pracach zespołów przygotowujących i opiniujących nowe rozwiązania prawne oraz organizacyjne w zakresie wolontariatu.

Pragniemy dzielić się naszą wiedzą i doświadczeniami, które zdobyliśmy przez te wszystkie lata.

- Zapraszamy do współpracy – o wolontariacie wiemy wszystko!

Wolontariat - Diagnoza



Metodologia i zakres pomiaru

- Badanie przeprowadzono przy wykorzystaniu **pomiaru internetowego** w oparciu o kwestionariusz do samodzielnego wypełnienia przez respondentów.
- Do badania zaproszono imiennie 113 organizacji i instytucji, wytypowanych przez Centrum Wolontariatu oraz umieszczono zaproszenie „otwarte” na portalach CW i NGO.
- Kwestionariusz [**diagnozę**] **wypełniło 44** z nich i opinie tych właśnie organizacji stanowią źródło opinii przedstawionych w niniejszym raporcie.

Szczegółowy zakres pomiaru objął takie elementy jak:

- **Doświadczenia** organizacji / instytucji z wolontariatem [długość współpracy z wolontariuszami, charakter prac wolontariackich, liczba wolontariuszy itp.]
- **Rekrutacja** wolontariuszy i współpraca z nimi [sposób pozyskiwania, rotacja, forma umów, profil wolontariuszy, zakres godzinowy pracy, ubezpieczenia]
- **Motywowanie** wolontariuszy [elementy zachęcające i wpływające na jakość współpracy, sposób wspierania, trudne sytuacje we współpracy]
- **Szkolenia** wolontariuszy [sposób przygotowania wolontariuszy, stosowanie szkoleń, tematyka szkoleń, wsparcie zewnętrznych organizacji szkolących]
- **Koordynator** wolontariatu w organizacji [istnienie, doświadczenie, zakres przebytych szkoleń, źródło szkoleń, potrzeby szkoleniowe]
- **Wsparcie zewnętrzne** [poziom wykorzystania, zakres, organizacje wspomagające, oczekiwania]
- **Promocja** wolontariatu [używane narzędzia, opinia o potrzebie kampanii promującej, opinia o forach, internetowej bazie wolontariuszy, infolinii, internetowego forum wolontariatu].

Organizacje i instytucje, które wzięły udział w badaniu /1

Organizacje i instytucje wymienione w porządku alfabetycznym.

NAZWA ORGANIZACJI / INSTYTUCJI	PROFIL ORGANIZACJI*	GŁÓWNE CELE DZIAŁALNOŚCI*
Białołęcki Ośrodek Kultury	Samorządowa instytucja kultury	Promocja kultury w środowisku lokalnym 1. organizacja koncertów 2. promocja amatorskiego ruchu teatralnego 3. organizowanie wystaw 4. prowadzenie sekcji dla dzieci, młodzieży i dorosłych 5. organizowanie imprez masowych
Caritas Diecezji Warszawsko-Praskiej	Instytucja kościelna. Zajmujemy się wszechstronną pomocą dla najbardziej potrzebujących.	
Centrum Alzheimer	Centrum Alzheimer działa na rzecz osób cierpiących na zespoły otępienne (w tym Alzheimer), będącymi umieszkańcami m. st. Warszawy oraz ich opiekunów/rodzin.	
Dom Pomocy Społecznej	Opieka nad osobami starszymi przewlekle i somatycznie chorymi.	Pomoc w lepszym funkcjonowaniu, opieka i pielęgnacja, rehabilitacja, terapia zajęciowa.
Dom Pomocy Społecznej dla Kobiet im. Św. Józefa ZSMBM	DPS przeznaczony jest dla Kobiet starszych przewlekle i somatycznie chorych.	Opieka i pielęgnacja, opieka lekarska, rehabilitacja, terapia zajęciowa, zajęcie czasu wolnego.
Fundacja 3H - Healthy, Happy and Harmony	Zajmujemy się szeroko pojętą profilaktyką zdrowia w szczególności skupiając się na związku odżywiania i chorób, oraz wartościowym wychowaniu seksualnym.	
Fundacja Dzieciom "Zdążyć z Pomocą"		
Fundacja Ewy Błaszczak "Akogo"		
Fundacja na rzecz zbliżania kultur OPEN ART	Działamy w sferze kultury. Organizujemy festiwale, koncerty, spektakle, spotkania. Poruszamy się w obszarze wielokulturowym.	
Fundacja Nowoczesna Polska		

Organizacje i instytucje, które wzięły udział w badaniu /2

Organizacje i instytucje wymienione w porządku alfabetycznym.

NAZWA ORGANIZACJI / INSTYTUCJI	PROFIL ORGANIZACJI*	GŁÓWNE CELE DZIAŁALNOŚCI*
Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo		
Fundacja Pożytku Publicznego POMOC POTRZEBUJĄCYM		
Fundacja SYNOPSIS		1. Diagnoza i terapia dzieci, młodzieży i osób dorosłych 2. Szkolenia 3. Rzecznictwo i poradnictwo 4. Aktywizacja społeczno - zawodowa 4. Budowanie świadomości (kampanie społeczne, wydawnictwa)
Fundacja Uniwersytet Dzieci	Projekt z zakresu edukacji pozaszkolnej. Zajmujemy się organizacją warsztatów i wykładów wzorowanych na zajęciach akademickich, z użyciem metod aktywnych dla dzieci w wieku 6-14 lat.	
Fundacja Vlepvnet		
Fundacja Warszawskie Hospicjum dla Dzieci	Organizacja non profit- zajmuje się opieką paliatywną nad nieuleczalnie chorymi dziećmi w ich domach w Warszawie i o okolicy 100 km od Warszawy.	
Fundacja WWF Polska		
Fundacja Zielony Horyzont	Edukacja ekologiczna, edukacja z zakresu zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego	Edukacja ekologiczna
Hospicjum Domowe	Hospicjum Domowe Onkologiczne. Zajmuje je się chorymi w terminalnym stanie, w ich domach. Pomaga i wspiera rodziny chorych.	
Instytut Psychologii Zdrowia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego		

Organizacje i instytucje, które wzięły udział w badaniu /3

Organizacje i instytucje wymienione w porządku alfabetycznym.

NAZWA ORGANIZACJI / INSTYTUCJI	PROFIL ORGANIZACJI*	GŁÓWNE CELE DZIAŁALNOŚCI*
Katolickie Stowarzyszenie Niepełnosprawnych Archidiecezji Warszawskiej	Pomoc i opieka nad osobami niepełnosprawnymi- zwł. z niepełnosprawnością intelektualną	
Ośrodek Nowolipie - Program Asystent Osoby Niepełnosprawnej		Cel: aktywizacja społeczna ON. Działania: zapewnienie pomocy asystentów, promocja aktywności, wsparcie rodzin.
Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Bemowo m.st. Warszawy	Pomoc społeczna	pomoc materialna i niematerialna dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej
Ośrodek Pomocy Społecznej dzielnicy Wola	Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Wola m. st. Warszawy jest jednostką organizacyjną Miasta Stołecznego Warszawy. Realizuje zadania z zakresu: pomocy społecznej i ochrony zdrowia psychicznego.	1. Pomoc w nauce dzieciom mającym trudności 2. Wsparcie osób starszych 3. Wsparcie osób niepełnosprawnych 4. Doraźna pomoc w opiece nad dziećmi (zajęcia grupowe) 5 Doraźna pomoc w opiece nad dziećmi (zajęcia indywidualne)
Ośrodek Pomocy Społecznej Dz. Bielany m.st. Warszawy	Jesteśmy jednostką samorządową, realizujemy zadania wynikające z Ustawy o Pomocy Społecznej	Celem działalności jest pomoc materialna i niematerialna osobom znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej na rzecz mieszkańców dzielnicy Prowadzenie Ośrodków Wsparcia dla Seniorów, środowiskowych Domów Samopomocy dla Osób z Zaburzeniami Psychicznymi.
Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Ochota m.st. Warszawy		
Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego, biuro Rady Głównej		
Stowarzyszenie Aslan	Stowarzyszenie działa na rzecz dzieci i młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych. Prowadzi zajęcia profilaktyczne i terapeutyczne, w tym terapię indywidualną i grupową, zajęcia samopomocowe (grupy wsparcia), grupy zainteresowań, zajęcia edukacyjne i rozwojowe	

* Opisy samych organizacji / instytucji

Organizacje i instytucje, które wzięły udział w badaniu /4

Organizacje i instytucje wymienione w porządku alfabetycznym.

NAZWA ORGANIZACJI / INSTYTUCJI	PROFIL ORGANIZACJI*	GŁÓWNE CELE DZIAŁALNOŚCI*
Stowarzyszenie Interwencji Prawnej	Celem Stowarzyszenia Interwencji Prawnej (SIP) są działania na rzecz osób dyskryminowanych i zagrożonych marginalizacją	
Stowarzyszenie na rzecz dzieci, młodzieży i dorosłych osób niepełnosprawnych "Ożarowska"		
Stowarzyszenie na rzecz kultury młodzieżowej Aktywacja	najogólniej działamy na rzecz dzieci i młodzieży oraz ich szeroko pojętego rozwoju.	
Stowarzyszenie Parafiada im. św. Józefa Kalasancjusza	Praca na rzecz dzieci i młodzieży (sport, kultura, świątynia)	Wszechstronny rozwój dzieci i młodzieży 1. Finały Międzynarodowej Parafiady dzieci i młodzieży 2. Program "Katyń... ocalić od zapomnienia" 3. Festyny okolicznościowe w całej Polsce 4. Parafiady Regionalne w Polsce i zagranicą 5. Obozy letnie
Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji	Aktywizacja Zawodowa Osób z Niepełnosprawnością Informacja dla Osób z Niepełnosprawnością i ich opiekunów Wsparcie osób niepełnosprawnych na rynku pracy Działania edukacyjne dla Osób z Niepełnosprawnością ich rodzin i opiekunów	
Stowarzyszenie Rodzin i Opiekunów Osób z Zespołem Downa "Bardziej Kochani"		
Stowarzyszenie SOS Wioski Dziecięce w Polsce	Pozarządowa organizacja rozwoju społecznego. Pomoc dzieciom osieroconym i zagrożonym utratą opieki rodzicielskiej	Tworzenie rodzin SOS (zastępczych rodzin) dla potrzebujących dzieci, pomoc specjalistyczna dla dzieci w opiece zastępczej, wzmacnianie rodzin zagrożonych rozpadem, promowanie praw dziecka, pozyskiwanie funduszy na działania stowarzyszenia
Stowarzyszenie SPOZA	Zajmujemy się pomocą osobom niepełnosprawnym	aktywizacja zawodowa, społeczna osób niepełnosprawnych, zwiększanie kwalifikacji zawodowych beneficjentów.

* Opisy samych organizacji / instytucji

Organizacje i instytucje, które wzięły udział w badaniu /5

Organizacje i instytucje wymienione w porządku alfabetycznym.

NAZWA ORGANIZACJI / INSTYTUCJI	PROFIL ORGANIZACJI*	GŁÓWNE CELE DZIAŁALNOŚCI*
Stowarzyszenie Teatralne Remus	Walczymy z wykorzenieniem kulturowym i marginalizacją osób mieszkających w dzielnicy Praga Północ, organizując wydarzenia kulturalne, animując mieszkańców środowiska lokalnego, a także prowadzimy działalność artystyczną.	
Stowarzyszenie WIOSNA		
Stowarzyszenie Właścicieli Lokali	Stowarzyszenie wspierające właścicieli budynków w sprawach związanych z zarządzaniem budynkami oraz ochroną zabytków i środowiska naturalnego.	
Stowarzyszenie Ozaroeska	Działamy na rzecz dzieci i młodzieży z Mózgowym porażeniem dziecięcym	Prowadzimy rehabilitacje na rzecz osób niepełnosprawnych z porażeniem mózgowym braliśmy udział w projekcie krok ku samodzielności organizujemy obozy
Szkoła Podstawowa nr 87	Szkolne Koło Wolontariatu	
Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych - WRZOS		
Zespół Ognisk Wychowawczych im. Kazimierza Lisieckiego "Dziadka"		
Zespół Ognisk Wychowawczych im. K.Lisieckiego "Dziadka" Ognisko "Marymont"		

Podsumowanie

Podsumowanie /1

DOŚWIADCZENIE Z WOŁONTARIATEM

- W badanych organizacjach i instytucjach przez wolontariuszy **najczęściej** wykonywane są **prace** związane z **okazjonalnymi** wydarzeniami oraz prace **biurowe**
- Organizacje od wolontariuszy **oczekują** głównie pomocy w zakresie **prac biurowych**, następnie przy **organizacji imprez** oraz **szkoleń**, a także pomocy **dzieciom w nauce**.
- **Zdecydowana większość** wolontariuszy ma **określony zakres obowiązków**, z czego **dwie trzecie** na piśmie.
- **Przeciętnie** z pojedynczą organizacją **współpracuje 18 wolontariuszy**.
- W 29% organizacji jest to od 1 do 5 wolontariuszy, a **w niemal połowie do 10**.
- **Sprawniejsze funkcjonowanie** organizacji zapewniłaby **średnio dwukrotnie większa niż dotychczas liczba** wolontariuszy.

Podsumowanie /2

REKRUTACJA WOLONTARIUSZY I WSPÓŁPRACA Z NIMI

- Najpowszechniej stosowanymi **sposobami pozyskiwania** wolontariuszy są: **strona internetowa** organizacji / instytucji, **portal ngo.pl** oraz **spotkania informacyjne**.
- W opinii respondentów **najbardziej przydatni** w pracy jako wolontariusze są **ludzie młodzi** [ale pełnoletni] z **lekkim wskazaniem na mężczyzn**.
- **W większości organizacji** [61%] wolontariusze pracują **mniej niż 16 godzin miesięcznie** – w jednej trzeciej jest to do 8 godzin miesięcznie.
- **Stopień rotacji** wolontariuszy jest w większości oceniany jako **średni lub nieduży**.
- **Zdecydowana większość** organizacji [95%] zawiera **porozumienia** z wolontariuszem.
- Prawie **2/3** [64%] **ubezpiecza wolontariuszy**.
- Tylko 1/5 organizacji [20%] wykupuje nieobowiązkowe polisy ubezpieczeniowe dla wolontariuszy

Podsumowanie /3

MOTYWACJE I MOTYWOWANIE WOŁONTARIUSZY

- **Głównymi motywami** podejmowania pracy przez wolontariuszy są: **chęć pomagania innym, chęć rozwijania się, zdobycie doświadczenia zawodowego.**
- **Najpopularniejszą formą wsparcia** wolontariuszy są **referencje** dla wolontariusza.
- **Największym problem** we współpracy z wolontariuszami jest ich **rezygnacja w trakcie** podjętych działań **lub tuż przed** ich rozpoczęciem

SZKOLENIE WOŁONTARIUSZY

- **Głównym sposobem przygotowania** wolontariuszy są **szkolenia**, następnie **rozmowa wstępna** oraz przedstawienie organizacji wraz z omówieniem zakresu prac wolontariusza.
- **Wyraźna większość** organizacji [73%] **szkoli wolontariuszy.**
- **Najważniejszymi elementami** szkoleń dla wolontariuszy są: **identyfikacja wolontariusza z misją i wizją organizacji, umiejętność pomagania** oraz **zakres praw i obowiązków** wolontariusza.

Podsumowanie /4

SZKOLENIE WOLONTARIUSZY c.d.

- Około 1/3 organizacji [30%] korzysta z instytucji zewnętrznych przy szkoleniu wolontariuszy.
- Najczęściej wymienianą instytucją zewnętrzną wspomagającą szkolenie wolontariuszy jest Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.

NARZĘDZIA UŁATWIAJĄCE WSPÓŁPRACĘ Z WOLONTARIUSZAMI

- Tylko 1/3 organizacji [32%] korzysta z narzędzi ułatwiających współpracę z wolontariuszami.
- Najczęściej są to zaświadczenia, certyfikaty, dyplomy i podziękowania, następnie formularze osobowe określające profil wolontariusza oraz narzędzia internetowe takie jak skrzynka dobroci i portale społecznościowe.

Podsumowanie /5

KOORDYNATOR WOLONTARIATU W ORGANIZACJI / INSTYTUCJI

- W większości organizacji [85%] jest wyznaczony koordynator zajmujący się wolontariuszami.
- Najczęściej jest to pracownik organizacji ze stażem od 1 do 2 lat na tym stanowisku.
- W większości organizacji [77%] koordynator został przeszkolony.
- Głównym tematem szkolenia były **prawne aspekty współpracy** z wolontariuszami, a następnie **komunikacja z wolontariuszami i rekrutacja** wolontariuszy.
- W większości organizacji [69%] koordynator został **przeszkolony przez Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu**, z czego 40% w ramach Programu Akademia Wolontariatu.
- Zdaniem organizacji **najbardziej potrzebna koordynatorowi jest umiejętność rozwoju osobistego** poprzez wolontariat, następnie **promocja wolontariatu, rozwiązywanie sytuacji trudnych w wolontariacie oraz motywowanie** wolontariuszy.

Podsumowanie /6

WSPARCIE ZEWNĘTRZNE

- **Nieco więcej niż połowa** organizacji [54%] **korzysta z pomocy organizacji zewnętrznych** w zakresie współpracy z wolontariuszami, **głównie** poprzez **konsultacje** oraz **szkolenia** i seminaria.
- Wszystkie badane **organizacje znają** Stowarzyszenie **Centrum Wolontariatu [SCW]**.
- **Wyrażna większość** z nich [73%] **korzysta z pomocy SCW**, głównie w zakresie **szkoleń**, a także **konsultacji** i wsparcia oraz **pośrednictwa** wolontariatu.
- Nie ma jednej konkretnej przyczyny, dla której pozostałe organizacje nie korzystają z pomocy SCW. Jedne z nich są „samowystarczalne”, część korzystała w przeszłości ale nie otrzymały pomocy lub pomoc była nieadekwatna do oczekiwań.
- **Organizacje oczekiwałyby** wsparcia od SCW głównie w zakresie **szkoleń, promocji** wolontariatu oraz **konsultacji**.

Podsumowanie /7

WSPARCIE ZEWNĘTRZNE c.d.

- **1/3 organizacji [34%] nie organizuje** żadnych **eventów** głównie z powodu braku pracowników, braku potrzeby ich organizacji lub eventy nie mieszczą się w zakresie działalności organizacji.
- **Zdecydowana większość** organizacji [79%], które organizują eventy **chciałoby je upubliczniać** oraz **pozyskiwać** do nich **wolontariuszy** za pomocą **Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu**.

PROMOCJA WOLONTARIATU

- **Zdecydowana większość** organizacji [90%] **promuje ideę wolontariatu**, głównie poprzez **stronę www** organizacji, następnie poprzez materiały promocyjne [**ulotki, plakaty**]. W dalszej kolejności poprzez **informację w mediach** oraz inne strony internetowe.
- **Wszystkie** organizacje biorące udział w badaniu **widzą potrzebę prowadzenia warszawskiej kampanii promującej wolontariat**.

Podsumowanie /8

PROMOCJA WOLONTARIATU c.d.

- **Większość** organizacji [64%] chciałaby korzystać z **ujednoliconej formy materiałów promocyjnych**, ale zdecydowana **większość** organizacji [97%] **jednocześnie nie chce rezygnować ze swoich własnych materiałów.**
- Zdecydowana **większość** organizacji [92%] **widzi potrzebę organizowania warszawskich forów / klubów wolontariatu.**
- Zdecydowana **większość** organizacji [92%] chciałaby **pozyskiwać wolontariuszy korzystając z Internetowej warszawskiej bazy wolontariuszy.**
- **Wyrażna większość** organizacji [74%] **widzi potrzebę utworzenia bezpłatnej infolinii telefonicznej dla warszawskich organizacji.**
- Zdecydowana **większość** organizacji [89%] **widzi potrzebę stworzenia Warszawskiego Internetowego Forum Wolontariatu.** Niewielka część organizacji podchodzi do podobnego pomysłu sceptycznie.

WYNIKI SZCZEGÓŁOWE

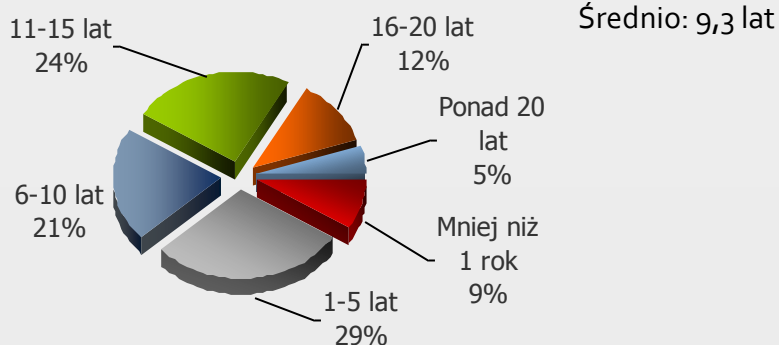


Doświadczenie z wolontariatem

Jak długo organizacja współpracuje z wolontariuszami?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]

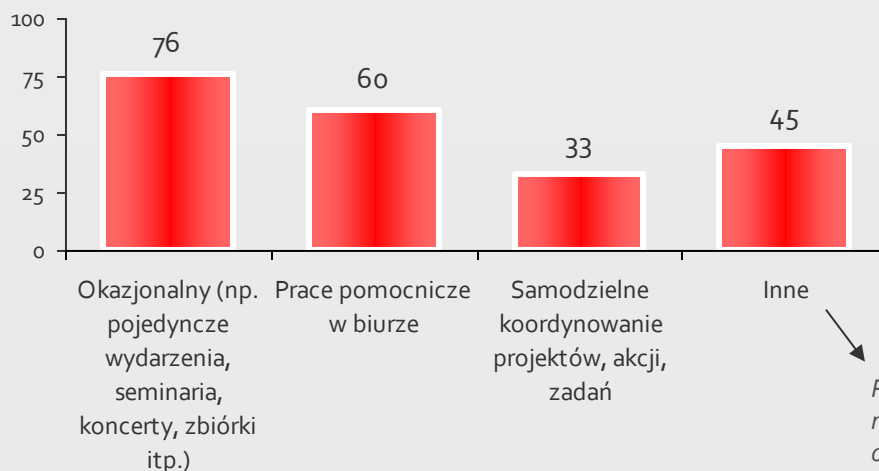


W większości [84 %] badanych organizacji jest wyznaczona osoba, która zajmuje się wolontariuszami (koordynator wolontariatu)

Charakter prac wykonywanych przez wolontariuszy organizacji

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Wnioski:

Najczęściej przez wolontariuszy wykonywane są prace związane z okazjonalnymi wydarzeniami oraz prace biurowe

Pośród innych wymienionych najczęściej pojawiały się: pomoc dzieciom w nauce; pomoc przy rehabilitacji osób niepełnosprawnych; czynności opiekuńcze przy osobach starszych oraz opieka na koloniach / zimowiskach

W jakich obszarach wolontariusze mogliby **usprawnić pracę organizacji**

Najczęściej wymieniane przez respondentów obszary:

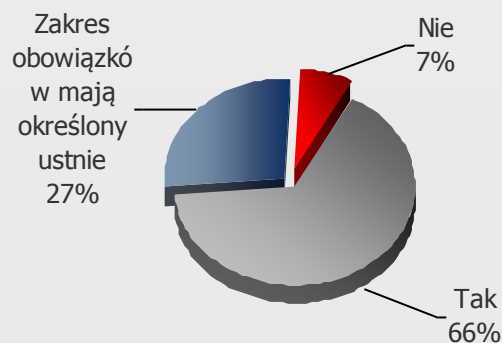
- pomoc przy pracach biurowych
- pomoc dzieciom w nauce
- pomoc w organizacji imprez [pikniki, festiwale, eventy]
- organizacja [pomoc w organizacji] szkoleń / warsztatów
- pomoc osobom niepełnosprawnym

Szczegółowy wykaz wszystkich obszarów wymienionych przez respondentów znajduje się w załączniku nr 1

Czy wolontariusze mają **jasno określony** na piśmie **zakres swoich obowiązków**?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Wnioski:

Organizacje oczekują od wolontariuszy głównie pomocy w zakresie prac biurowych, następnie przy organizacji imprez oraz szkoleń, a także pomocy dzieciom w nauce.

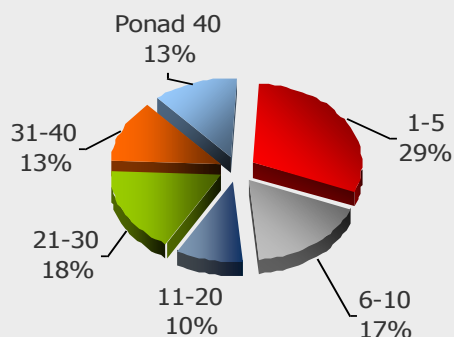
Zdecydowana większość wolontariuszy ma określony zakres obowiązków, z czego dwie trzecie na piśmie.

Liczba wolontariuszy, z którymi obecnie współpracuje organizacja

PROCENTY

Średnio: 17,7 wolontariuszy

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]

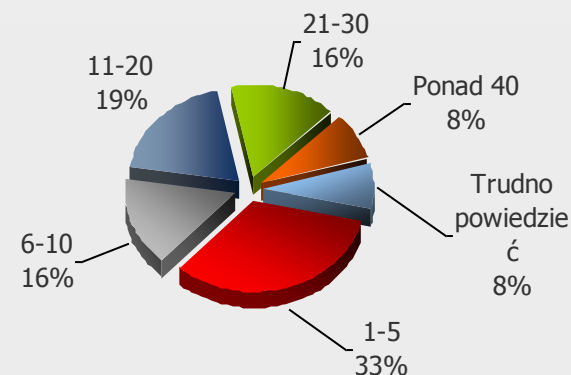


Jaka liczba **dodatkowych** wolontariuszy, zapewniłaby sprawniejsze funkcjonowanie organizacji?

PROCENTY

Średnio: 16,9 wolontariuszy

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]

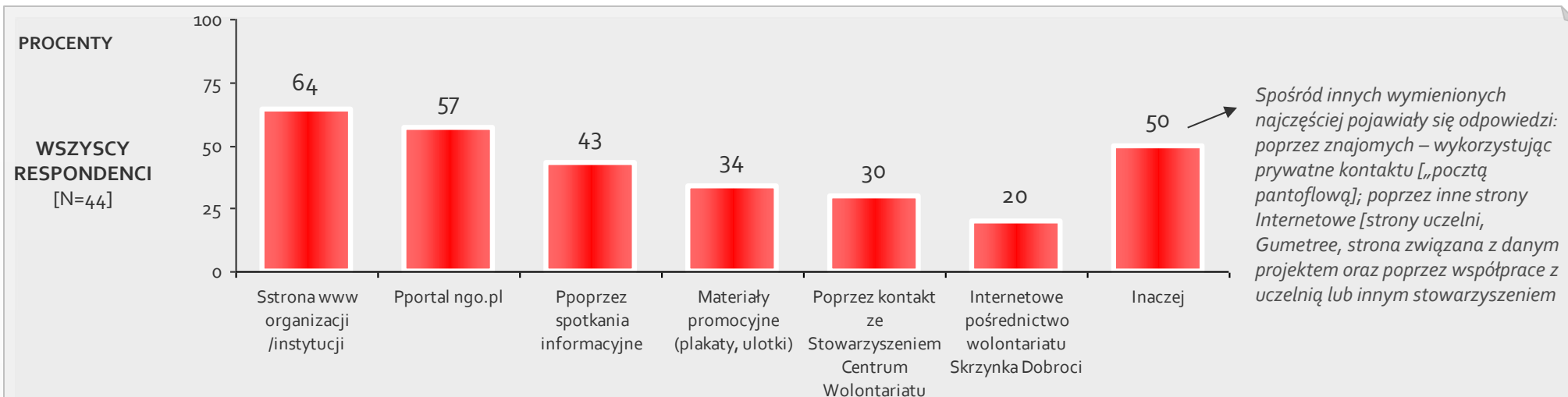


Wnioski:

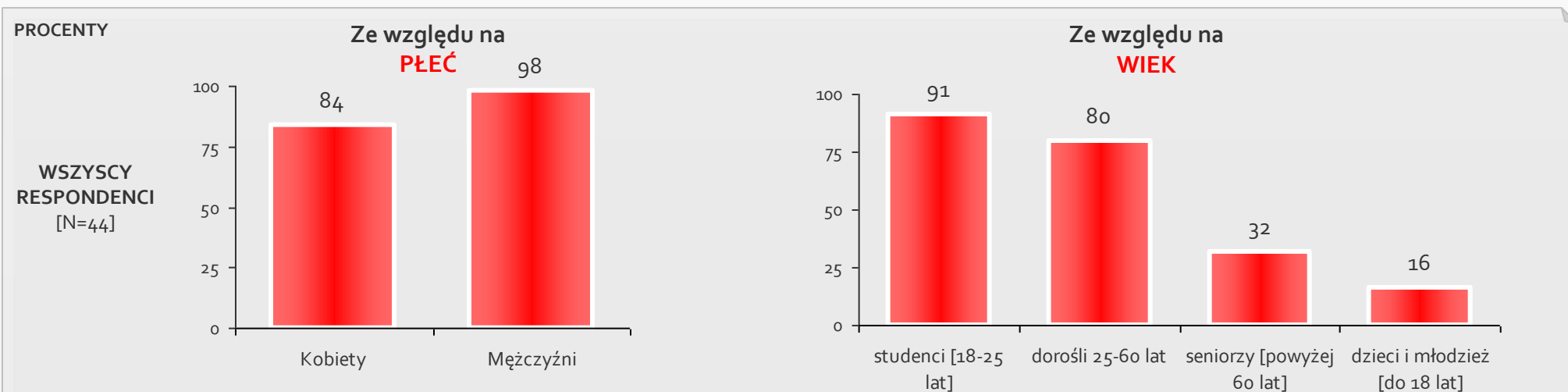
*Przeciętnie z pojedynczą organizacją współpracuje 18 wolontariuszy.
W 29% organizacji jest to od 1 do 5 wolontariuszy, a w niemal połowie do 10.
Sprawniejsze funkcjonowanie organizacji zapewniłaby średnio dwukrotnie
większa niż dotychczas liczba wolontariuszy.*

Rekrutacja wolontariuszy i współpraca z nimi

Sposoby pozyskiwania wolontariuszy



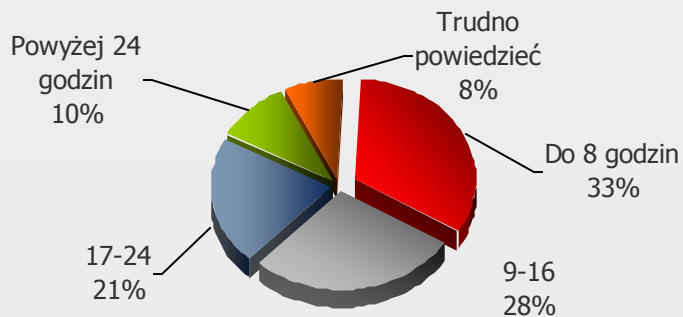
Profil wolontariusza przydatny w działalności organizacji



Ile godzin miesięcznie poświęca wolontariusz na pracę w organizacji?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]

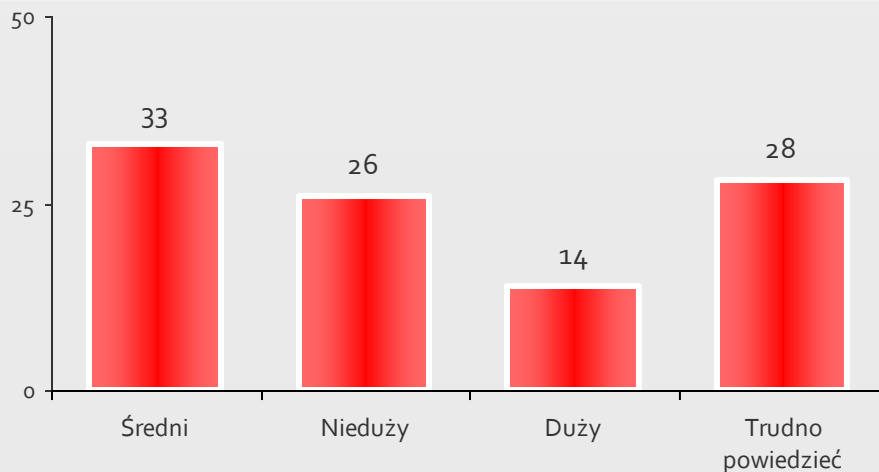


Średnio: 15,8 godzin

Jak organizacje oceniają stopień rotacji wolontariuszy?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



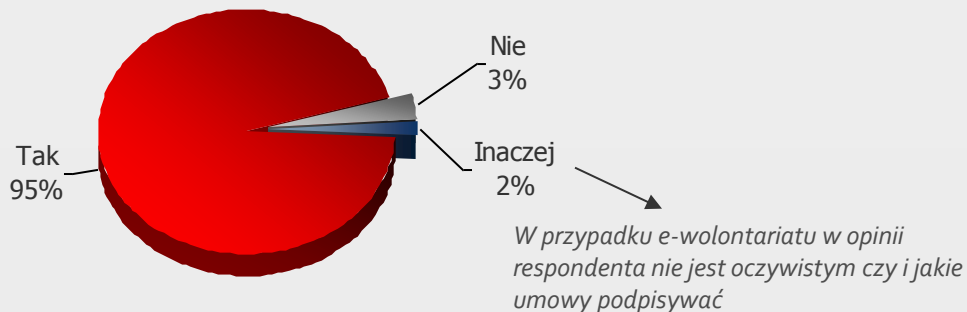
Wnioski:

***W większości organizacji [61%]
wolontariusze pracują mniej niż 16
godzin miesięcznie. Stopień rotacji
wolontariuszy jest w większości
oceniany jako średni lub nieduży.***

Czy organizacje zawierają porozumienie z wolontariuszem?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



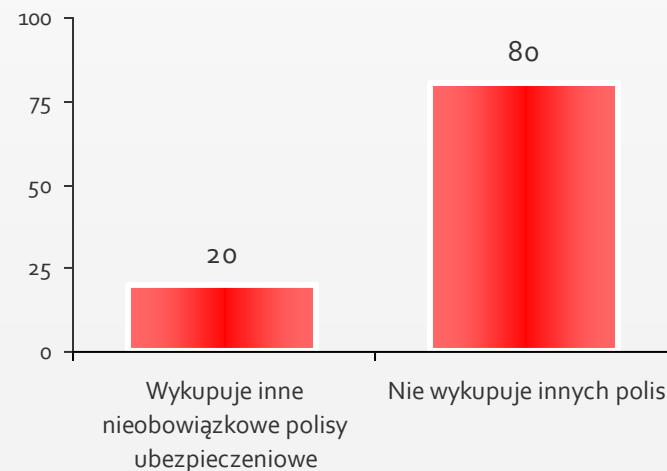
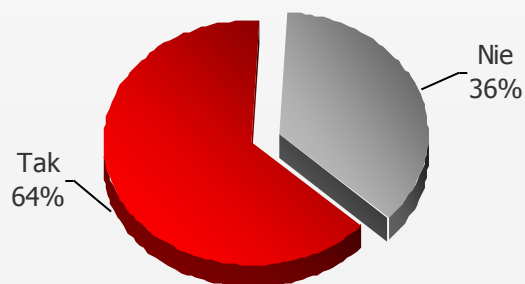
Wnioski:

Zdecydowana większość organizacji [95%] zawiera porozumienie z wolontariuszem. Prawie 2/3 z nich [64%] także ubezpiecza wolontariuszy. Tylko 1/5 organizacji [20%] wykupuje nieobowiązkowe polisy ubezpieczeniowe dla wolontariuszy

Czy organizacje zapewniają ubezpieczenie dla wolontariuszy?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Motywacje i motywowanie wolontariuszy

Czym kierują się wolontariusze nawiązując współpracę z organizacją?

Najczęściej wymieniane przez respondentów motywy:

- Chęć pomagania innym
- Chęć rozwijania się i zdobywania nowych umiejętności
- Zdobyćcie doświadczenia zawodowego
- Zagospodarowanie wolnego czasu
- Możliwość odbycia praktyk studenckich
- Możliwość poznania ciekawych ludzi

Wszystkie motywy wymienione przez respondentów znajdują się w załączniku nr 2

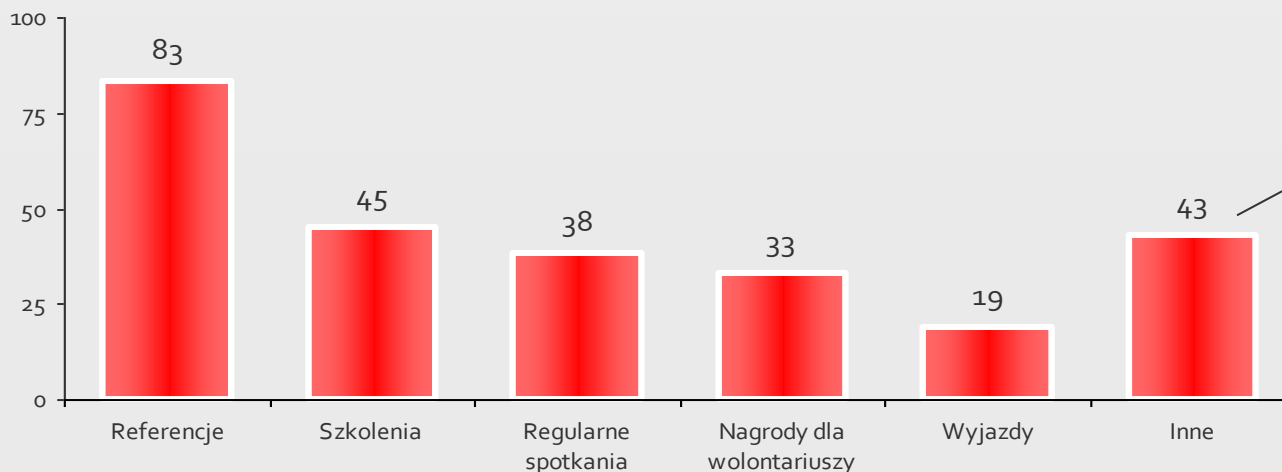
Wnioski:

Głównymi motywami podejmowania pracy przez wolontariuszy są: chęć pomagania innym, chęć rozwijania się, zdobyćcie doświadczenia zawodowego. Najpopularniejszą formą wsparcia wolontariuszy są referencje dla wolontariusza

W jaki sposób organizacje wspierają wolontariuszy?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Spośród innych wymienionych odpowiedzi najczęściej pojawiały się: pochwały, publiczne podziękowania [na blogu, w stopce redakcyjnej], dyplomy, wejściówki na imprezy / do kina oraz drobne upominki

Jakie elementy wpływają na **lepszą lub gorszą współpracę** z wolontariuszami?

Najczęściej wymieniane elementy:

- dobra komunikacja z wolontariuszem
- jasne określenie celów i obowiązków wolontariusza
- dobra atmosfera panująca wśród wolontariuszy
- stały i bezpośredni kontakt z wolontariuszem
- zainteresowanie pracą wolontariusza, informacja zwrotna i wymiana informacji

Wszystkie motywy wymienione przez respondentów znajdują się w załączniku nr 3

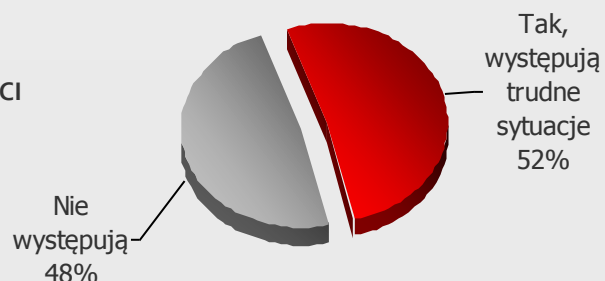
Wnioski:

Największym problem we współpracy z wolontariuszami jest ich rezygnacja w trakcie podjętych działań lub tuż przed ich rozpoczęciem.

Występowanie **trudnych sytuacji** przy współpracy z wolontariuszami

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Najczęściej wymienianą „trudną sytuacją” przy współpracy z wolontariuszami jest rezygnacja wolontariusza w trakcie działalności lub tuż przed jej rozpoczęciem [czasem także bez informacji ze strony wolontariusza]. Ponadto respondenci wymieniali także niewywiązywanie się z podjętych obowiązków przez wolontariusza oraz brak odpowiedniego wyobrażenia o podejmowanej pracy przez wolontariuszy, przez co nie mogą czasem sprostać swoim obowiązkom

Wszystkie „trudne sytuacje” wymienione przez respondentów znajdują się w załączniku nr 4

Szkolenia wolontariuszy

W jaki sposób organizacje **przygotowują** wolontariuszy do pracy?

Najczęściej wymieniane sposoby:

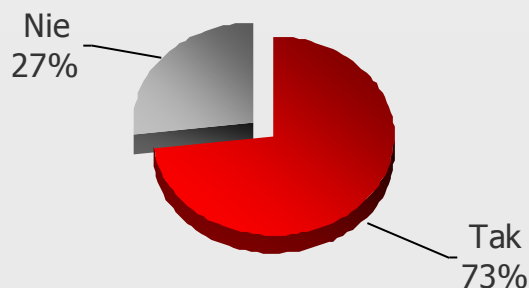
- szkolenie wolontariuszy [także e-learning]
- indywidualna rozmowa wstępna
- przedstawienie organizacji i zakresu jej działań
- omówienie zakresu prac wolontariusza
- spotkania informacyjne & instrukcje

Szczegółowy wykaz wszystkich sposobów wymienionych przez respondentów znajduje się w załączniku nr 5

Czy organizacje **szkolą** wolontariuszy?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



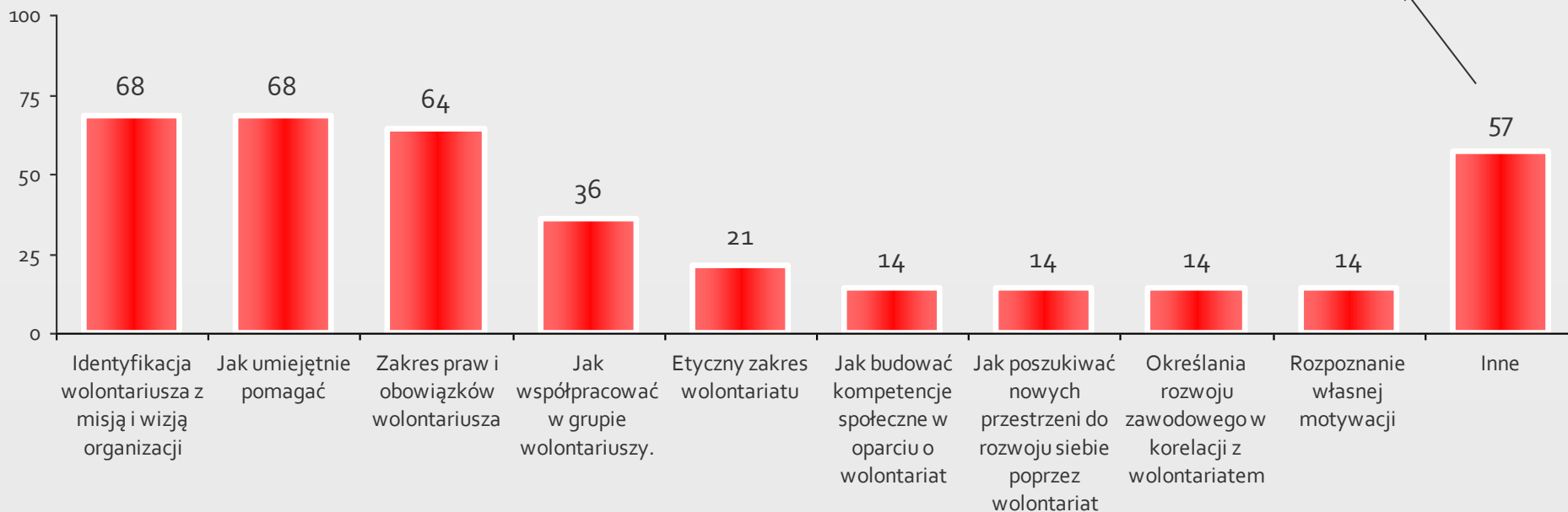
Wnioski:

Głównym sposobem przygotowania wolontariuszy są szkolenia, następnie rozmowa wstępna oraz przedstawienie organizacji wraz z omówieniem zakresu prac wolontariusza. Większość organizacji [73%] szkoli wolontariuszy.

Zakres szkoleń oferowanych wolontariuszom przez organizacje

PROCENTY

ORGANIZACJE, W
KTÓRYCH SZKOLI
SIĘ
WOLONTARIUSZY
[N=32]



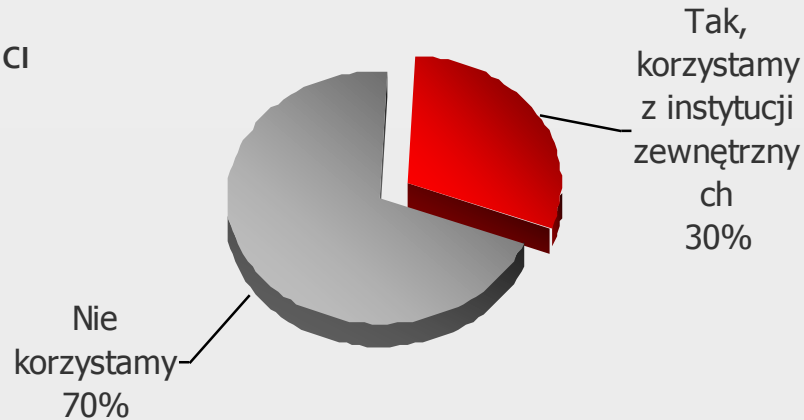
Spośród innych wymienionych zakresów szkoleń najczęściej pojawiały się szkolenia związane bezpośrednio z tematem wykonywanej pracy [postępowanie z osobami niewidomymi, z osobami poruszającymi się na wózkach inwalidzkich, praca z dziećmi oraz młodzieżą]

Wnioski: Najważniejszymi elementami szkoleń dla wolontariuszy są: Identyfikacja wolontariusza z misją i wizją organizacji, umiejętność pomagania oraz zakres praw i obowiązków wolontariusza

Korzystanie z instytucji zewnętrznych przy szkoleniu wolontariuszy

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Wnioski:

Okolo 1/3 organizacji [30%] korzysta z instytucji zewnętrznych przy szkoleniu wolontariuszy. Najczęściej wymienianą instytucją zewnętrzną wspomagającą szkolenie wolontariuszy jest Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu

Najczęściej wymieniane instytucje zewnętrzne:

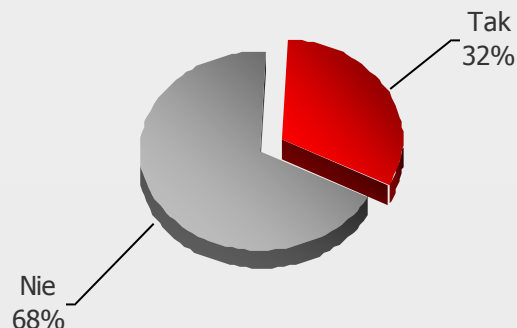
- Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu
- Międzynarodowa Inicjatywa Humanitarna – [psycholog Maria Książak prowadzi superwizje, Urząd Miasta finansuje szkolenia]
- Regionalne Centrum Wolontariatu w Gdańsku eksperci zewnętrzni: naukowcy, ornitolodzy, inni
- W zależności od programów unijnych
- Specjaliści w danej dziedzinie

Narzędzia ułatwiające współpracę z wolontariuszami

Czy organizacje korzystają w pracy z wolontariuszami z narzędzi ułatwiających współpracę?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



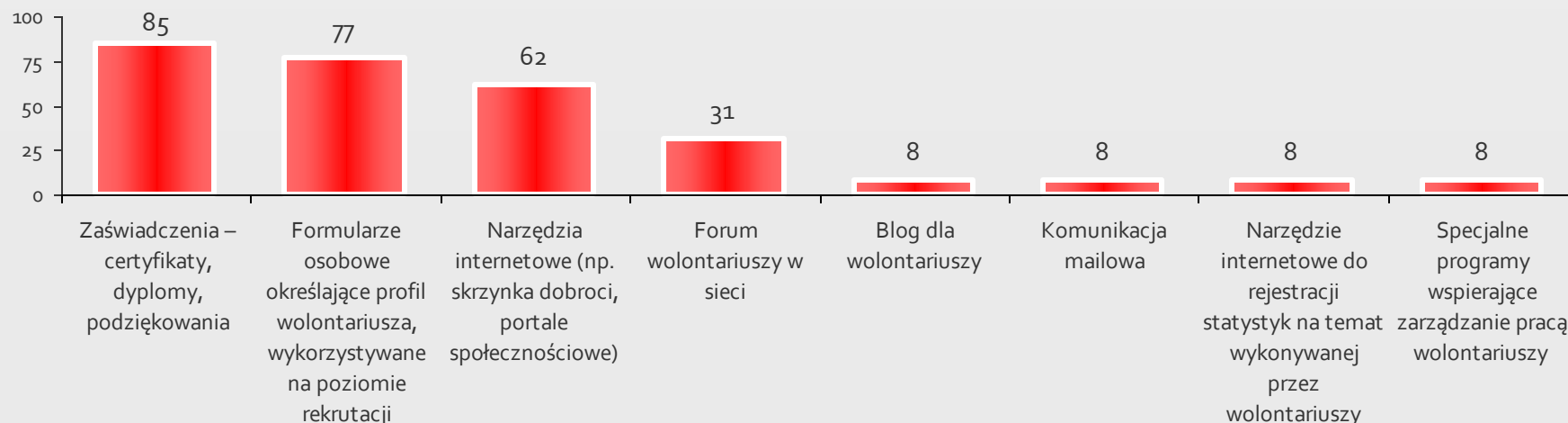
Wnioski:

Tylko 1/3 organizacji [32%] korzysta z narzędzi ułatwiających współpracę z wolontariuszami. Najczęściej są to zaświadczenia, certyfikaty, dyplomy, podziękowania; formularze osobowe określające profil wolontariusza oraz narzędzia Internetowe takie jak skrzynka dobroci i portale społecznościowe

Narzędzia z jakich korzystają organizacje

PROCENTY

ORGANIZACJE,
W KTÓRYCH
KORZYSTA SIĘ
Z NARZĘDZI
[N=14]

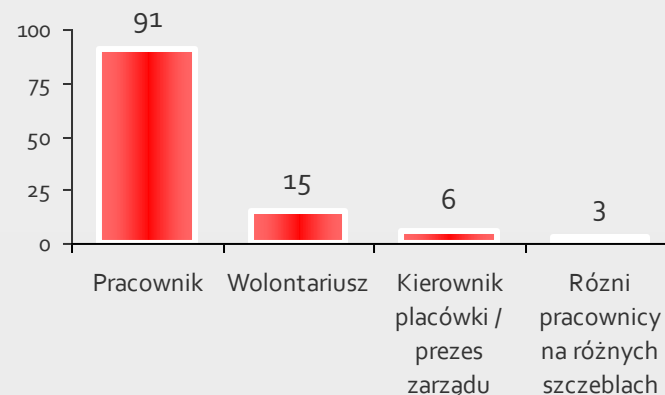
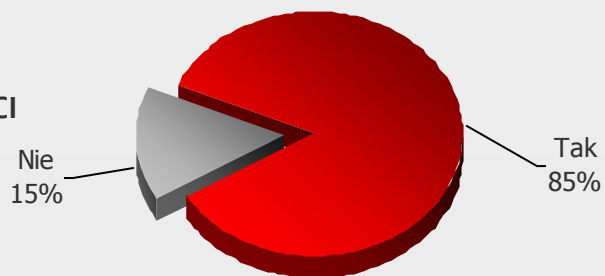


Koordynator

Czy w organizacji jest **wyznaczony koordynator** zajmujący się wolontariuszami? Jakie zajmuje stanowisko?

PROCENTY

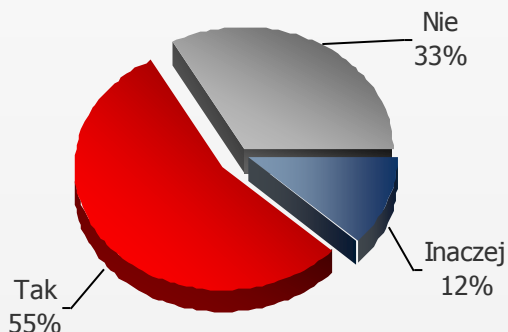
WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Czy osoba koordynująca ma to **wpisane w zakres obowiązków?**

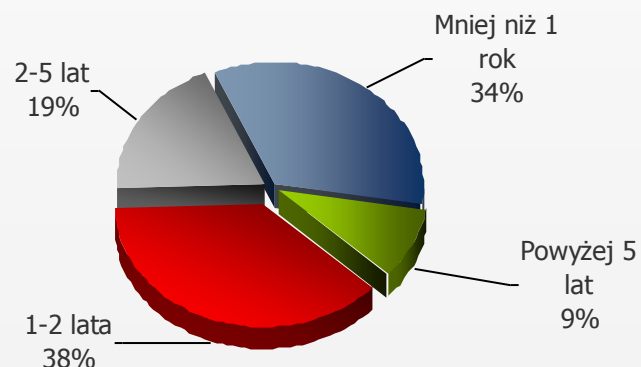
PROCENTY

ORGANIZACJE, W
KTÓRYCH JEST
KOORDYNATOR
[N=37]



Koordynator nie jest pracownikiem; jest zatrudniony na umowę o dzieło lub umowa ustna z koordynatorem

Jak **długo** obecny koordynator jest na tym stanowisku?

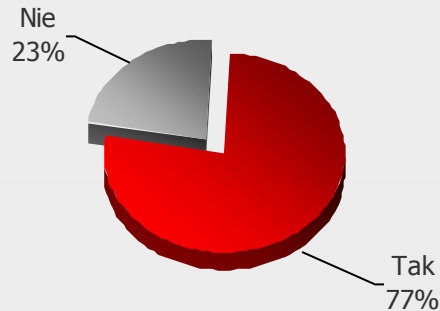


Wnioski: W większości organizacji [85%] jest wyznaczony koordynator zajmujący się wolontariuszami, najczęściej jest to pracownik organizacji ze stażem od 1 do 2 lat na tym stanowisku

Czy koordynator **został przeszkolony** w zakresie współpracy z wolontariuszami?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=37]



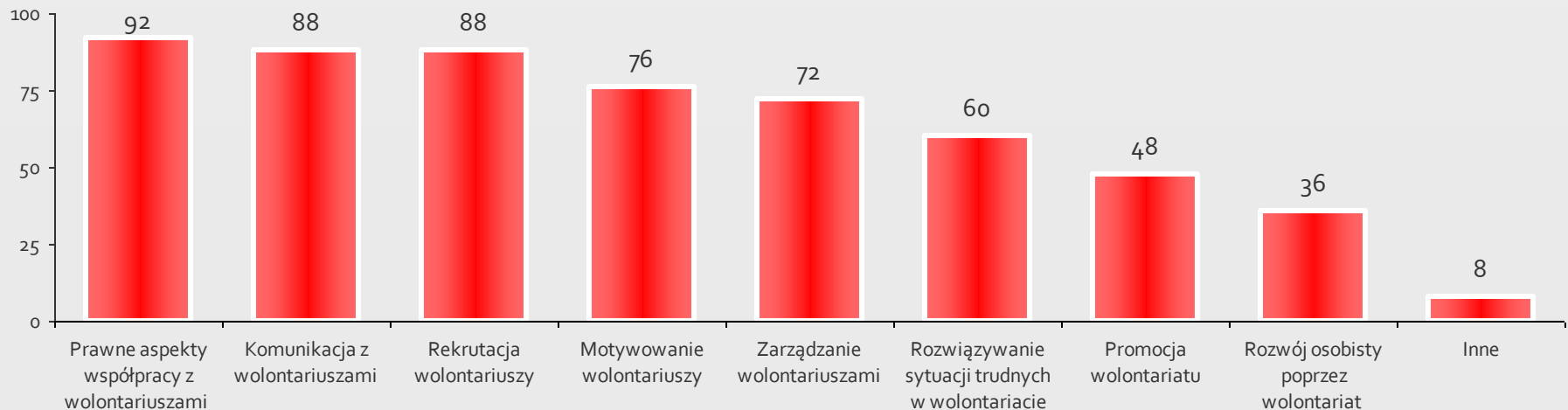
Wnioski:

W większości organizacji [77%] koordynator został przeszkolony. Głównym tematem szkolenia były prawne aspekty współpracy z wolontariuszami, a następnie komunikacja z wolontariuszami i rekrutacja wolontariuszy.

Zakres w jakim został przeszkolony koordynator

PROCENTY

ORGANIZACJE, W
KTÓRYCH
KOORDYNATOR
ZOSTAŁ
PRZESZKOLONY
[N=28]



Kto przeszkolił koordynatora w organizacji?

Najczęściej wymieniane organizacje:

- **Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu** [wymienione przez 69% organizacji]
- Mazowieckie Centrum Pomocy Społecznej [2 wskazania]
- Centrum Szpitalna, Pozaformalna Akademia Jakości Projektu, Pracownicy Caritas DWP [po 1 wskazaniu]

Pojawiły się także następujące odpowiedzi [po 1 wskazaniu]:

- inne organizacje pozarządowe; koordynator został wstępnie wdrożony w pracę [sam posiada dyplom uczelni wyższej z psychologii społecznej; poprzedni koordynator oraz szkolenie wewnętrzne]

Program, w ramach którego odbyło się szkolenie koordynatora

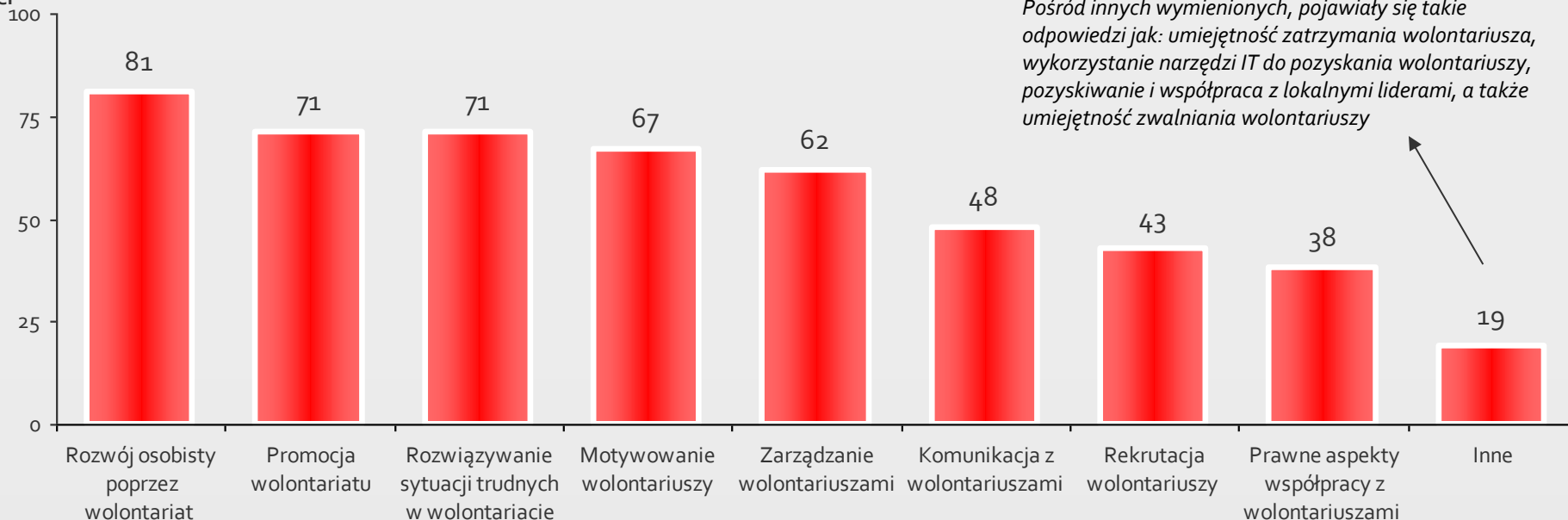
Najczęściej wymieniane programy:

- **Program Akademia Wolontariatu** [wskazany przez prawie 40% organizacji]
- Centrum Wolontariatu - szkolenie z prawnych aspektów współpracy z wolontariuszami (koordynator zgłosił się samodzielnie)
- Działania podejmowane w ramach stołecznego centrum współpracy obywatelskiej
- Na prawo patrz! - prawne aspekty wolontariatu
- Projekt systemowy - "Razem dla Mazowsza - Edukacja w działaniu" współfinansowany przez UE ze środków EFS w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
- W ramach szkolenia "Inkubator,,
- Wolontariat w OPS w latach 2006-2008
- Zorganizowane szkolenie "jak współpracować z wolontariuszami",

Jaka wiedza i umiejętności są zdaniem organizacji potrzebne koordynatorowi?

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Wnioski:

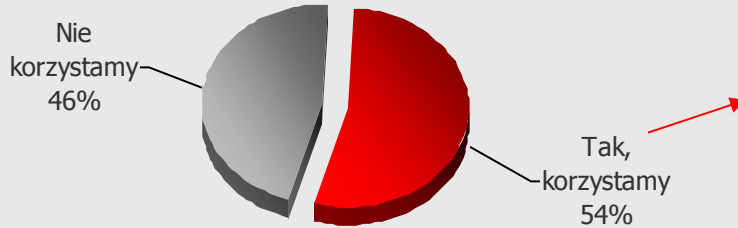
Zdaniem organizacji najbardziej potrzebna koordynatorowi jest umiejętność rozwoju osobistego poprzez wolontariat, następnie promocja wolontariatu, rozwiązywanie sytuacji trudnych w wolontariacie oraz motywowanie wolontariuszy.

Wsparcie zewnętrzne

Korzystanie z pomocy **organizacji zewnętrznych** w zakresie współpracy z wolontariuszami

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Wymieniane organizacje zewnętrzne:

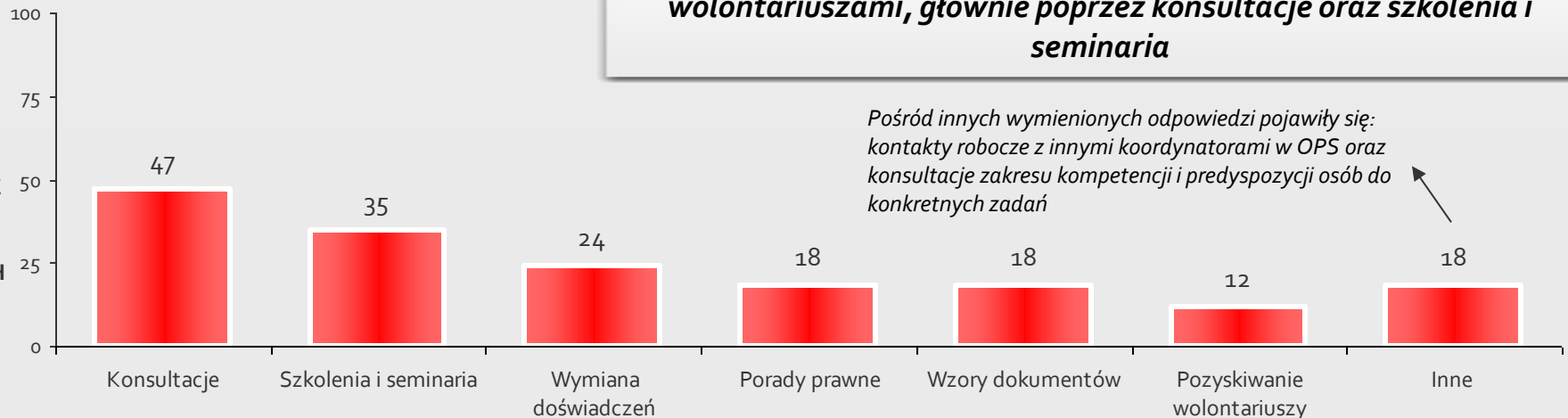
- **Centrum Wolontariatu** [61% wskazań]
- Ośrodki Pomocy Społecznej [3 wskazania]

oraz [pojedyncze wskazania] Centrum Szpitalna, Boris, Stowarzyszenie KRA, Polsko Amerykańska Fundacja Wolności, Federacja Mazowia oraz PEFRON [wydział oświaty]

W jakim zakresie organizacje korzystają ze wsparcia organizacji zewnętrznych?

PROCENTY

ORGANIZACJE,
KTÓRE
KORZYSTAJĄ ZE
WSPARCIA
ORGANIZACJI
ZEWNĘTRZNYCH
[N=24]



Wnioski: Nieco więcej niż połowa organizacji [54%] korzysta z pomocy organizacji zewnętrznych w zakresie współpracy z wolontariuszami, głównie poprzez konsultacje oraz szkolenia i seminaria

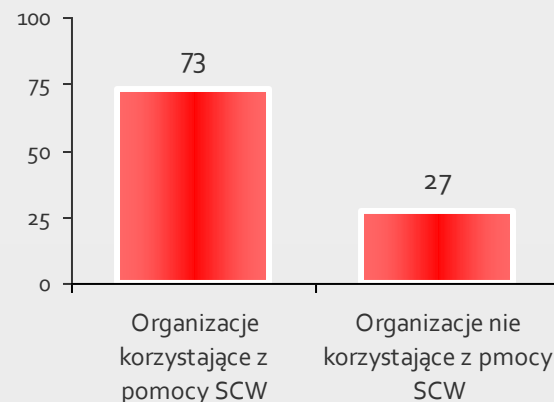
Pośród innych wymienionych odpowiedzi pojawiły się: kontakty robocze z innymi koordynatorami w OPS oraz konsultacje zakresu kompetencji i predyspozycji osób do konkretnych zadań

Znajomość oraz korzystanie z pomocy **Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu**

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]

Wszystkie organizacje biorące udział w badaniu **znają Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu**.



Zakres w jakim organizacje korzystają z pomocy Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu

PROCENTY

ORGANIZACJE,
KTÓRE
KORZYSTAJĄ Z
POMOCY SCW
[N=32]



Wnioski: Wszystkie badane organizacje znają SCW, większość z nich [73%] korzysta z pomocy SCW, głównie w zakresie szkoleń, a także konsultacji i wsparcia oraz pośrednictwa wolontariatu

Powody, dla których organizacje nie korzystają z pomocy Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu

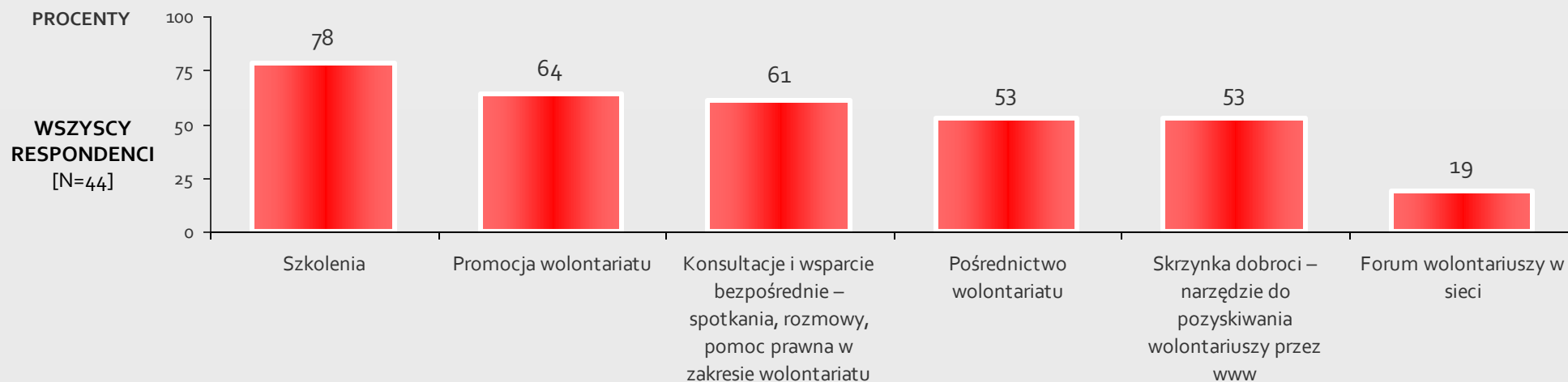
Najczęściej wymieniane powody braku współpracy z SCW:

- organizacje same radzą sobie ze wszystkimi zadaniami
- brak pomocy w przeszłości lub brak spodziewanych efektów ze współpracy
- brak czasu
- niedostateczna informacja o zakresie pomocy z jakiej organizacje mogłyby skorzystać w SCW

Wszystkie powody wymienione przez respondentów znajdują się w załączniku nr 6

Wnioski: Nie ma jednej konkretnej przyczyny, dla której organizacje nie korzystają z pomocy SCW. Jedne z nich są „samowystarczalne”, część korzystała w przeszłości ale nie otrzymały pomocy lub pomoc była nieadekwatna do oczekiwań. Organizacje oczekiwałyby wsparcia od SCW głównie w zakresie szkoleń, promocji wolontariatu oraz konsultacji.

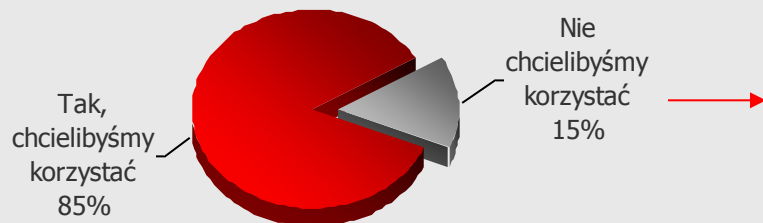
Jakiego wsparcia organizacje oczekiwałyby od Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu?



Chęć korzystania z pomocy SCW, w ramach której organizacje miałyby swojego stałego doradcę ds. wolontariatu

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



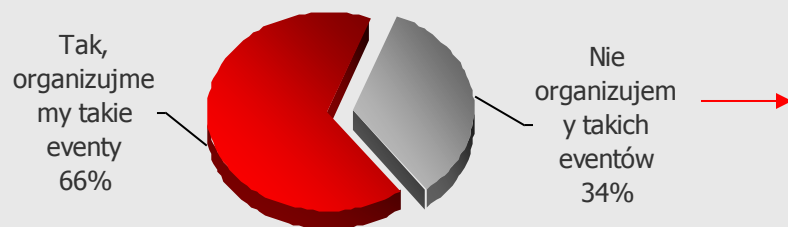
Wymieniane powody odrzucania pomocy SCW:

- Nie ma takiej potrzeby, radzimy sobie sami
- Nasz koordynator posiada wystarczające kompetencje
- Chcemy wykształcić własną kadrę kompetentnych koordynatorów wolontariatu
- Projekt, w którym korzystaliśmy z pomocy SCW został zakończony

Organizowanie eventów [wydarzeń], w których mogliby wziąć jednorazowo udział wolontariusze, mieszkańcy Warszawy

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Najczęściej wymieniane powody braku organizacji eventów:

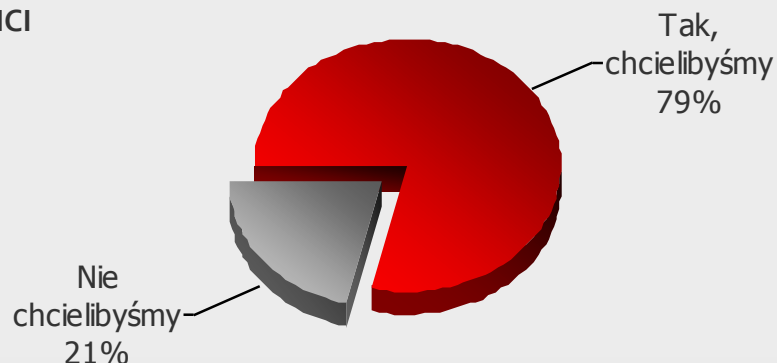
- brak odpowiedniej ilości pracowników
- organizacja eventów nie mieści się w zakresie działalności organizacji
- organizacja nie ma takiej potrzeby

Szczegółowy wykaz wszystkich powodów wymienionych przez respondentów znajduje się w załączniku nr 7

Chęć **upublicznienia eventów** oraz **pozyskiwania** do nich wolontariuszy za pośrednictwem Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Wnioski:

1/3 organizacji [34%] nie organizuje żadnych eventów głównie z powodu braku pracowników, braku potrzeby ich organizacji lub eventy nie mieszczą się w zakresie działalności organizacji.

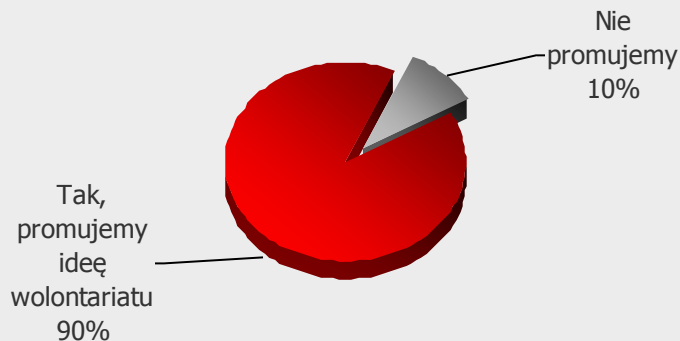
Zdecydowana większość organizacji [79%], które organizują eventy chciałoby je upubliczniać oraz pozyskiwać do nich wolontariuszy za pomocą Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu.

Promocja wolontariatu

Promowanie idei wolontariatu poprzez działalność organizacji

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



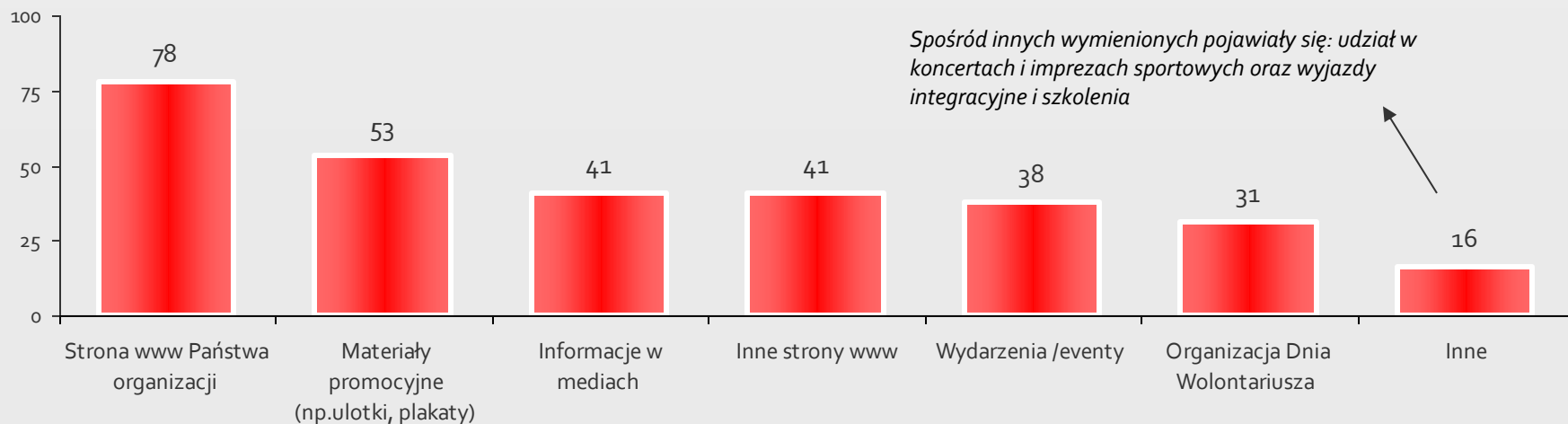
Wnioski:

Zdecydowana większość organizacji [90%] promuje ideę wolontariatu, głównie poprzez stronę www organizacji, następnie poprzez materiały promocyjne [ulotki, plakaty]. W dalszej kolejności poprzez informację w mediach oraz inne strony www.

Narzędzia używane do promocji wolontariatu

PROCENTY

ORGANIZACJE,
KTÓRE
PROMUJĄ W
WOLONTARIAT
[N=40]



Spośród innych wymienionych pojawiły się: udział w koncertach i imprezach sportowych oraz wyjazdy integracyjne i szkolenia

Postrzeganie potrzeby **prowadzenia warszawskiej kampanii promującej** wolontariat *

Wszystkie organizacje biorące udział w badaniu **widzą potrzebę** prowadzenia warszawskiej kampanii promującej wolontariat. Najważniejsze **argumenty** wymienione przez organizacje:

- wciąż jest zbyt mało wolontariuszy na rynku [część organizacji twierdzi, że jest ich coraz mniej], brakuje rąk do pracy

„W ostatnim czasie można zaobserwować zmniejszenie liczbę osób angażujących się w wolontariat”

„Jest stale zbyt mało wolontariuszy na rynku”

- należy promować wolontariat, zapoznawać ludzi z tematyką wolontariatu

„Idea wolontariatu nie jest dla wszystkich zrozumiała, trzeba wyjaśniać”

„Dlatego, żeby ludzie przełamali swoje różne bariery, wyszli ze stereotypów i utartych schematów, panujących w środowisku społecznym”

- kształtowanie więzi społecznych i postaw obywatelskich

„Ponieważ wpłynie to na rozwój postaw obywatelskich mieszkańców”

„Wolontariat jest ważnym czynnikiem budującym kapitał społeczny”

- wolontariat aktywizuje, prowadzi do rozwoju osobistego

„Wolontariat sam w sobie jest doskonałym sposobem nie tylko na pomoc w różnej formie, ale też na odkrywanie samego siebie, poznanie nowych osób”

„Wolontariat jest doskonałym narzędziem do zdobywania wiedzy i umiejętności zarówno do rozwoju osobistego jak i zawodowego”

Szczegółowy wykaz wszystkich argumentów wymienionych przez respondentów znajduje się w załączniku nr 8

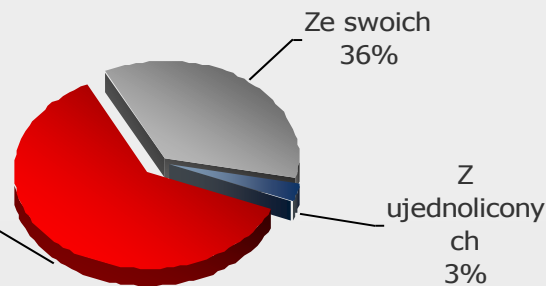
Wolontariat - Diagnoza

Chęć korzystania z **ujednoliconej formy materiałów promocyjnych** w celu promocji wolontariatu

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]

Zarówno
ujednolicony
ch jak i
swoich
61%



Wnioski:

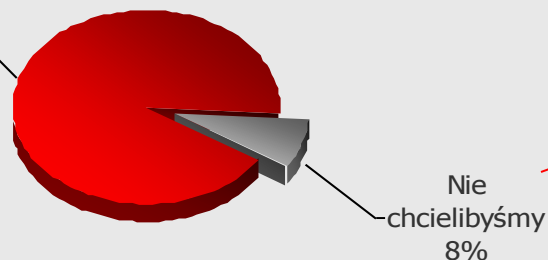
Większość organizacji [64%] chciałaby korzystać z ujednoliconej formy materiałów promocyjnych, ale zdecydowana większość organizacji [97%] jednocześnie nie chce rezygnować ze swoich własnych materiałów. Zdecydowana większość organizacji [92%] widzi potrzebę organizowania warszawskich forów / klubów wolontariatu

Potrzeba **organizowania warszawskich forów / klubów wolontariatu** *

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]

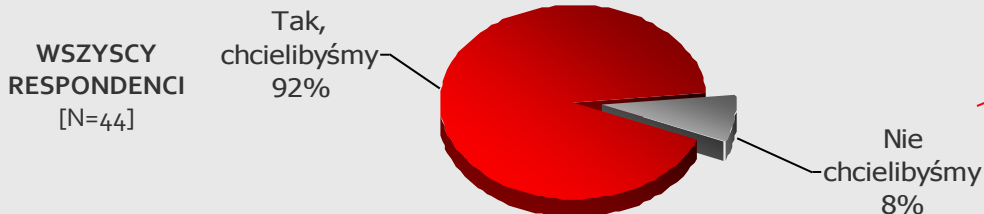
Tak,
chcielibyśmy
92%



Jedynym wymienionym przez jedną organizację argumentem na „NIE” jest „strata pieniędzy na podobne działania”

Chęć pozyskiwania wolontariuszy korzystając z **Internetowej warszawskiej bazy wolontariuszy**

PROCENTY

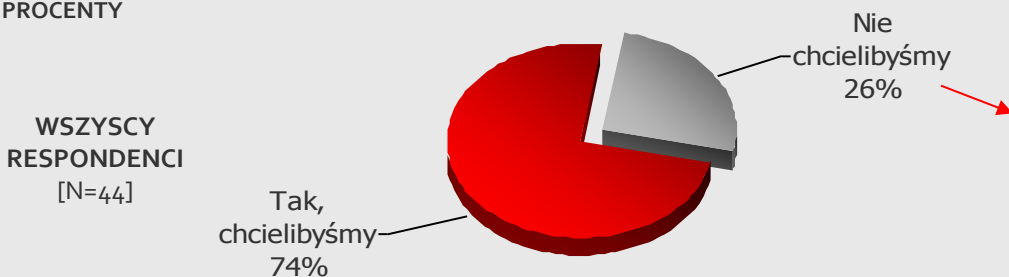


Powody braku chęci korzystania z Internetowej warszawskiej bazy wolontariuszy:

- wolontariat w hospicjum jest inny niż wolontariat w innych organizacjach, osoba która decyduje się pomagać w hospicjum musi sama podjąć taką decyzję i zgłosić się do nas
- na obecną chwilę nie potrzebujemy pomocy wolontariuszy, projekt został zakończony

Potrzeba utworzenia **bezpłatnej infolinii telefonicznej** dla warszawskich organizacji *

PROCENTY



Wymieniane powody:

- Szkoda środków / niepotrzebne generowanie kosztów
- To chyba przesada; wystarczy zwykły numer
- W takiej roli bardziej sprawdza się Internet
- Wolałbym porady mailowe

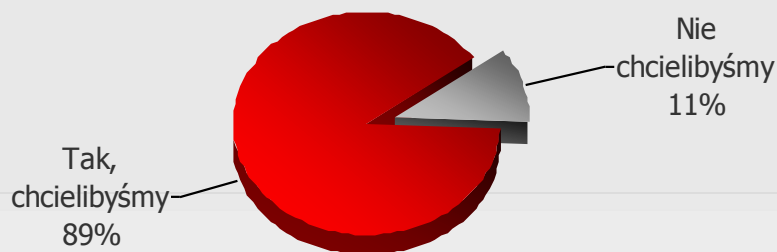
Wnioski: Zdecydowana większość organizacji [92%] chciałaby pozyskiwać wolontariuszy korzystając z Internetowej warszawskiej bazy wolontariuszy, nieco mniej organizacji [74%] widzi potrzebę utworzenia bezpłatnej infolinii telefonicznej dla warszawskich organizacji

* Infolinia, pod numerem której można byłoby uzyskać wsparcie dotyczące wolontariatu

Potrzeba stworzenia **Warszawskiego Internetowego Forum Wolontariatu** *

PROCENTY

WSZYSCY
RESPONDENCI
[N=44]



Najczęściej wymieniane powody:

- Doświadczenie wskazuje, że takie portale stają się bardzo szybko źródłem niesprawdzonych i bardzo stronniczych opinii. Pytanie kto by z tego korzystał i na ile informacje na takim portalu byłyby weryfikowalne. Osoby starsze z tego rodzaju narzędzia w ogóle nie korzystają
- Jest zbyt dużo portali, a efekt ich działania- w przypadku nagłej potrzeby [np. pozyskania kogoś] - żaden
- Z powodu przesytu różnorodnymi panelami dyskusyjnymi - za mało na to czasu.

Wnioski:

Zdecydowana większość organizacji [89%] widzi potrzebę stworzenia Warszawskiego Internetowego Forum Wolontariatu. Niewielka część organizacji podchodzi do podobnego pomysłu sceptycznie

Załącznik 1 - obszary, w których wolontariusze mogliby usprawnić pracę organizacji

Szczegółowe opinie uczestników badania [cytaty]

Załącznik nr 1 – obszary, w których wolontariusze mogliby **usprawnić pracę organizacji** - 1/3

- rehabilitacja lecznicza oraz społeczna
- organizacja seminariów, warsztatów, imprez - prace biurowe
- pomoc w nauce ,szkolenia
- zagospodarowanie czasu wolnego on -przełamywanie schematów myślenia i działaniastarych działaczy -kreatywność - informatyka -prace biurowe
- działania w terenie, pomoc w biurze przy drobnych pracach, pomoc w eventach.
- Indywidualna pomoc w nauce na rzecz dzieci i młodzieży , szczególnie w naukach ścisłych. - pomoc osobom niepełnosprawnym
- poprzez pomoc dzieciom w nauce, wyrównywaniu ich zaległości, cierpliwej pracy nad deficytami szkolnymi dzieci
- najbardziej potrzebna jest pomoc w czasie letniego wypoczynku dzieci i młodzieży na koloniach i w czasie akcji "Lato w mieście"
- obsługa strony internetowej pomoc w organizacji imprez plenerowych
- obszary takie jak: - promocja - animacja kulturalna - projekty
- organizacja imprez i spotkań z podopiecznymi (bale, pikniki, targi), wykonanie przedmiotów rękodzielniczych na aukcje na rzecz podopiecznych, objęcie opieką rodziny podopiecznego i pomoc jej w codziennych czynnościach, jak np. transport na rehabilitację;
- pisanie projektów, pozyskiwanie funduszy, prowadzenie księgowości, koordynacja projektów, tłumaczenia, prowadzenie korespondencji
- pomoc pracownikom Centrum Alzheimer'a z pensjonariuszami zarówno Domu Dziennego Pobytu jak i Domu Pomocy Społecznej, pomoc przy organizacji szkoleń oraz eventów organizowanych przez Centrum Alzheimer'a a także praca środowiskowa z rodzinami osób z otępienia
- pomoc przy promocji

Załącznik nr 1 – obszary, w których wolontariusze mogliby **usprawnić pracę organizacji** - 2/3

- pomoc seniorom i osobom niepełnosprawnym współpraca ze środowiskiem lokalnym organizowanie zajęć dla dzieci z rodzin wymagających wsparcia
- pomoc w obsłudze imprez artystycznych, festiwali
- pomoc w odrabianiu lekcji oraz nadrabianiu zaległości szkolnych. Drobne prace remontowe.
- pomoc w rodzinach chorych dzieci, promocja wolontariatu hospicyjnego w szkołach, na koncertach, imprezach okolicznościowych, festynach
- pomoc w szkoleniach, semianariach,
- pomoc wychowankom w odrabianiu lekcji. Pomoc w nadrabianiu zaległości szkolnych - indywidualna praca z dzieckiem. Oferta zajęć rozwijających. Poszukujemy też informatyków i grafików komputerowych.
- praca z dokumentami- administracyjno- biurowa, praca przy archiwizacji, prace przy realizowanych zadaniach merytorycznych
- praca z dziećmi szkoła podstawowa (korepetycje, zajęcia dodatkowe) akcje promocyjne, informacyjne
- prace pomocnicze w biurze głównie w zakresie wykorzystywania internetu
- prace pomocnicze w biurze -współorganizacja różnych wydarzeń -pomoc przy organizowaniu pomocy wolontariackiej członkom stowarzyszenia w różnych sytuacjach kiedy tej pomocy potrzebują.
- prace pomocnicze w biurze,
- prace promocyjne i PR, lobbying,
- prace przy obsłudze strony internetowej, newsletterze; Prace porządkowe na terenie Ośrodków
- pracy w hospicjum jest bardzo dużo. Różnorodna działalność, daje wiele możliwości działań wolontariackich. W bezpośredniej opiece nad chorymi. Wspierając rodziny, szczególnie dzieci. Pomoc w czynnościach biurowych, dyżury telefoniczne, naprawa i renowacja

Załącznik nr 1 – obszary, w których wolontariusze mogliby **usprawnić pracę organizacji** - 3/3

- prowadzenie konsultacji, prowadzenie warsztatów, edukacja prozdrowotna, pomoc przy zbiórkach charytatywnych.
 - przy zbiórce do puszek kwestarskich, rozdawaniu ulotek promujących nasze działania, informowaniu ludzi o fundacji, pomocy przy okazji różnych eventów.
 - realizacja letnich projektów animacji kultury na Pradze polega na prowadzeniu warsztatów podwórkowych (szczudła, bębny, maski, capoeira, kalarippayattu, malowanie murali) przez kilka tygodni w sierpniu.
 - rozszerzenie współpracy z wolontariuszami mogłoby zwiększyć zakres zadań realizowanych przez Centrum Interwencji Kryzysowej (ogólnopolskie pogotowie dla osób doświadczających przemocy "Niebieska Linia", kryzysowy telefon, telefon zaufania
 - na obszarze terapeutycznym
 - tłumaczenia, organizowanie zajęć dla dzieci, wieczorków kulturowych itp
 - utworzenie strony www i jej aktualizacja; poradnictwo prawne obsługa biura
 - w obszarach opieki terapeutycznej.
 - w pracach pomocniczych w biurze stowarzyszenia. W czasie wyjazdów kolonijnych i zimowych, do całodobowej opieki nad dziećmi i młodzieżą.
 - wolontariusze pomagają przy organizacji wydarzeń - zajęć w soboty i w szkołach, dbają o komfort i aktywne uczestnictwo dzieci. Zajmują się także e-wolontariatem współtworząc stronę internetową Uniwersytetu Dzieci.
 - wsparcie opiekuńczo-pielęgnacyjne przy osobach starszych, pensjonariuszach placówek opiekuńczych, realizacja zajęć terapeutycznych (terapia zajęciowa), wsparcie administracyjne przy obsłudze projektów.
 - wsparcie podopiecznych w najtrudniejszej sytuacji życiowej, przy realizacji projektów, podczas organizacji dużych imprez organizowanych przez Fundację,
 - zwiększenia ilości osób pomagających klientom Programu, planowanie i realizacja imprez promujących aktywność.
- Możliwość organizowania wyjazdów integracyjnych dla klientów Programu przy udziale wolontariuszy.

Załącznik 2 - motywy wolontariuszy do nawiązania współpracy z organizacją

Szczegółowe opinie uczestników badania [cytaty]

Załącznik nr 2 – **motywy** wolontariuszy do nawiązania współpracy z organizacją - 1/3

- chęć pomagania - chęć zdobywania wiedzy specjalistycznej - chęć nabywania doświadczeń zawodowych - potrzeba potwierdzenia umiejętności zaświadczeniem o współpracy z nami - chęć sprawdzenia się w tego typu pracy (jako przygotowanie do podejmowania dalszych)
- praca z dziećmi - innowacyjność projektu - możliwość spotkania ciekawych osobowości wejścia w ciekawe miejsca - niezbyt obciążający zakres obowiązków (elastyczność)
- znajomość problematyki osób z niepełn. intelektualną(wcześniejsze doświadczenia - kier.studiów (APS,psych,ped.)- często praktyki są początkiem wolontariatu - zachęcenie przez katechetów (katecheci robią lekcje lub rekolekcje w naszych placówkach)
- chęć pomagania innym, bezinteresownie, chęć dzielenia się wiedzą
- chęcią niesienia pomocy osobom niepełnosprawnym
- chęć niesienia mądrej pomocy osobom potrzebującym.
- chęć niesienia pomocy innej osobie, wykorzystanie nadmiaru wolnego czasu, kontakt z innymi ludźmi. Chęć zabicia osamotnienia związanego z wiekiem. Nabycie kwalifikacji zawodowych.
- chęć niesienia pomocy innym, rozwijanie zainteresowań chęć zdobycia nowych umiejętności
- chęć niesienia pomocy potrzebującym wypełnienie czasu wolnego
- chęć pomagania innym -zdobycie doświadczenia zawodowego w przypadku np. studentów szkół rehabilitacyjnych lub pedagogicznych -możliwość odbycia praktyk
- chęć pomocy innym Chcą mieć zajęcie
- chęć pomocy innym, ale też przekonania religijne
- chęć pomocy innym, zagospodarowanie w pożyteczny sposób czasu wolnego, sprawdzenie swoich możliwości, chęć przekazania innym swoich pasji i zainteresowań.
- chęć pomocy innym

Załącznik nr 2 – **motywy** wolontariuszy do nawiązania współpracy z organizacją - 2/3

- chęć pracy z osobami z Zespołem Downa. Przyjazna i dobra atmosfera panująca wśród wolontariuszy i w stowarzyszeniu.
- chęć zdobycia doświadczenia zawodowego, chęć późniejszej współpracy z organizacją
- chęć zdobycia nowych doświadczeń
- chęć zwiększenia kompetencji z zakresu redakcji tekstów, zamiłowanie do literatury
- chęć zdobycia doświadczenia
- doświadczenie w pracy z dziećmi oraz chęć pomocy innym
- działalność pro bono.
- jesteśmy bardzo młodą organizacją więc raczej profil naszej działalności.
- każdy indywidualnie podchodzi do swojej pracy i trudno ocenić ich motywacje.
- kontakt z ludźmi, uczestnictwo w imprezach kulturalnych, możliwość nauki od pracowników etatowych
- motywująca dla wolontariuszy mogłaby być możliwość poznania nowych ciekawych ludzi zarówno asystentów, jak i klientów. Każde spotkanie wnosi coś do życia, a pomoc, niesienie pomocy wzmacnia charakter i uszlachetnia.
- możliwość zaliczenia praktyk studenckich dla studentów pedagogiki. Zdajemy sobie sprawę, że przeciętnie wolontariusz jest w stanie poświęcić organizacji ok. 2 godz. w tygodniu. Ze względu na specyficzne potrzeby naszego stowarzyszenia (bardzo duże obciążenie)
- popularność organizacji, zakres jej działalności

Załącznik nr 2 – **motywy** wolontariuszy do nawiązania współpracy z organizacją - 3/3

- potrzeba pomocy nieuleczalnie chorym dzieciom
- profil działalności fundacji, zgodność powierzanych zadań z zainteresowaniami i umiejętnościami wolontariuszy
- profil działalności oraz prestiż naszej Fundacji
- przynależność do grupy
- są to pobudki altruistyczne. Chęć pomocy bliźnim w trudnej sytuacji jakiej się znaleźli.
- szczytny cel, jakim jest pomoc dzieciom w śpiączce (zazwyczaj pośredni cel). Bezpośredni cel to potrzeba zrobienia czegoś dobrego
- zaangażowanie w ochronę przyrody, zainteresowania przyrodnicze
- zdobycie doświadczenia, wypełnienie wolnego czasu,
- zdobycie doświadczenia, zachęcenie przez poprzednich naszych wolontariuszy, sympatia wobec organizacji,
- zdobycie praktyki, poznanie nowych kultur, ludzi, zaliczenie praktyk
- zdobyciem doświadczenia zawodowego, zdobyciem wiedzy nt. pracy z ludźmi z otępieniami w tym z chorobą Alzheimera
- znajomość z osobą chora na SM, znajomości z pracownikami, pomoc osobom chorym

Załącznik 3 - główne elementy wpływający na jakość współpracy z wolontariuszami

Szczegółowe opinie uczestników badania [cytaty]

Załącznik nr 3 – główne elementy wpływający na **jakość współpracy** z wolontariuszami - 1/3

- dobra jest płynna komunikacja, koordynator zna po trochu każdego i stara się utrzymywać miłe, indywidualne relacje - problem polega na tym, że możliwość elastyczności nie spaja niektórych z działaniem Fundacji co się przekłada na niskie zaangażowanie
- trzeba mieć pomysły na współpracę - trzeba podtrzymywać - trzeba szanować wolontariuszy takich, jakimi są i być elastycznym, ustawiając współpracę
- utrzymywanie stałego kontaktu - działanie na rzecz integracji zespołu wolontariuszy - korzystanie z pomocy wolontariuszy łączącej ich zainteresowania i pasje z potrzebami środowiska
- atmosfera panująca wśród wolontariuszy i w stowarzyszeniu. Stopień zaangażowania koordynatora i jego podejście do wolontariuszy.
- atmosfera współpracy - życzliwa, wspierająca. Otwartość w kontaktach. Stwarzanie wolontariuszom (zwłaszcza studentom pedagogiki) możliwości praktycznej nauki zawodu. Wdzięczność wychowanków.
- bardzo ważnymi elementami są wg mnie: - pozytywne nastawienie wszystkich pracowników organizacji do wolontariatu i wolontariuszy - dobra komunikacja organizacji z wolontariuszami i na odwrót - docenianie wkładu pracy/zaangażowania wolontariuszy, umożliwia
- bezpośredni kontakt jasno wyznaczone zadania
- brak dostatecznej ilości czasu, który należy poświęcać wolontariuszom, rotacja wolontariuszy, - gorsza, na lepszą - dobre, utrzymywane stosunki z już wcześniej pracującymi wolontariuszami.
- ciekawa oferta zadań, odpowiadanie na pytania wolontariuszy
- dobra komunikacja, wspieranie merytoryczne i praktyczne wolontariuszy w ich działaniach
- dobra polityka informacyjna, stałe informacje zwrotne od koordynatora, ciekawe, różnorodne zadania
- dobre relacje interpersonalne, poczucie wagi wykonywanych prac, docenianie wkładu pracy wolontariuszy
- duże znaczenie na współpracy wolontariuszy zorganizacja ma atmosfera panująca w organizacji

Wolontariat - Diagnoza



Załącznik nr 3 – główne elementy wpływający na **jakość współpracy** z wolontariuszami - 2/3

- dużą rolę we współpracy z wolontariuszami odgrywa "związanie się" z organizacją. Wieloletnich wolontariuszy, którzy współpracują z nami od kilku lat
- ilość czasu jaką poświęca się wolontariuszowi, zainteresowanie i udzielanie zwrotnych informacji dot. jego pracy.
- jasne określenie ich obowiązków oraz ile godzin w miesiącu i kiedy są potrzebni. określenie terminu dokiedy będzie ich pomoc potrzebna. gratyfikacja, dobre referencje
- jasność celów projektu i zadań przydzielonych wolontariuszowi, sprawna, klarowna komunikacja, możliwość udziału w zebraniach programowych całego zespołu, konsultacje pedagogiczne, podkreślanie znaczenia kompetencji wolontariuszy dla realizacji projektu.
- jasność oczekiwań z obu stron i szacunek.
- konieczny jest zaangażowany koordynator wolontariatu przy organizacji . -atrakcyjne formy działalności organizacji wykraczające poza obowiązki świadczenia pomocy potrzebującym (rekompensata)
- kontakt osobisty, spotkania z wolontariuszami na którym mogą podzielić się swoimi uwagami
- miła atmosfera poczucie uczestniczenia w czymś wartościowym
- miła atmosfera pracy, zaufanie
- możliwość samorealizacji dla wolontariusza, dobry kontakt, jasne reguły gry.
- na jakość współpracy ma wpływ stałe utrzymywanie kontaktu z wolontariuszami, wymiana informacji, itp.
- na lepszą współpracę wpływa przede wszystkim czas poświęcony wolontariuszom, wspólne spotkania przy herbatce gdzie można wymienić się doświadczeniami i spostrzeżeniami.
- nade wszystko drożny kanał komunikacyjny pomiędzy pracownikiem Fundacji a wolontariuszem, także klarowność stawianych zadań i jasno wyrażane oczekiwania od obydwu stron.

Załącznik nr 3 – główne elementy wpływający na **jakość współpracy** z wolontariuszami - 3/3

- nagrody i system wsparcia.
- otwartość i szacunek.
- poświęcony czas dla poszczególnych wolontariuszy
- przede wszystkim staramy się, żeby wolontariusz mógł używać swojej pasji w zadaniu, którego się podjął. Myślę, że brak poczucia u wolontariusza efektywności działań sprawia, że taką współpracę można uznać za gorszą.
- stały kontakt z wolontariuszami, spotkania, uświadamianie ich o tym, że są potrzebni(lepsza współpraca) brak kontaktu, ich niewiedza(gorsza współpraca)
- stały kontakt, poczucie sensu pracy, działań
- stosunek koordynatora do wolontariusza, charakter wykonywanej pracy, "wdzięczność" klientów, czy wolontariusz widzi, że jego pracy jest doceniana , a przede wszystkim potrzebna.
- uzgodnienie zakresu pracy, który odpowiada na oczekiwania wolontariuszy oraz różnorodność działań, przyjazna atmosfera i wdzięczność za okazywaną nam pomoc.
- ważny jest dobry kontakt koordynatora z wolontariuszami. Na gorszą współpracę wpływa brak zaangażowania i systematyczności w działaniu
- wymiana informacji o współpracy wolontariusza z podopiecznym, zapewnienia wsparcia wolontariuszowi w przypadku trudności.
- zakres zadań i zróżnicowanie obowiązków. Zadania muszą być zróżnicowane i zgodne z zainteresowaniami wolontariusza.
- zgranie wolontariuszy, wspólne spotkania, szkolenia, aktywne wspieranie pracy wolontariuszy przez koordynatora

Załącznik 4 - trudne sytuacje we współpracy z wolontariuszami

Szczegółowe opinie uczestników badania [cytaty]

Załącznik nr 4 – **trudne sytuacje** we współpracy z wolontariuszami - 1/2

- brak czasu, a może koordynatora działań - brak środków na szkolenia, także wspólny czas, rekreację
- niesłowność - "falowe" świadczenie pomocy, często nie można planować działań bo wolontariusze mogą nie być w tym czasie dostępni a sami nie potrafią a jeden drugiego zastąpić. Nie jesteśmy nigdy pewni, że nam pomogą.
- niewystarczające poczucie wspólnoty między organizacją a zespołem wolontariuszy - niewystarczająca i nie zawsze jasna komunikacja organizacja-wolontariusze - niewystarczająca dbałość o komfort pracy wolontariuszy (wolontariusze u nas wykonują naprawdę trudną pracę)
- wolontariusze często w ostatniej chwili rezygnują z pomocy - może to świadczyć o niskim poziomie zrozumienia ich kluczowej roli w projekcie i małej motywacji
- brak konsekwencji po stronie wolontariusza
- czasami trudności komunikacyjne i trudności logistyczne, niedociągnięcia w organizowaniu przedsięwzięć.
- czasami zdarza się wolontariusz, który nie potrafi podołać obowiązkowi, w czasie całodobowej opieki na koloniach, zimowisku; za słaby psychicznie. Czasami zdarza się ktoś nieodpowiedzialny.
- czasem potrzebujemy zmotywować do dodatkowych działań.
- deklaracje współpracy, które nie zostają zrealizowane

delegowanie zadań

- duża rotacja związana z ciężką i odpowiedzialną pracą. Brak odporności na stres związany z kontaktem z osobą chorą lub starszą. Nieznajomość tematu. Rozczarowanie i niechęć do pracy - "zbyt" ciężkiej jak się niektórym wydaje. .
- mało czasu na kontakt, różnice zdań w spostrzeganiu pewnych rzeczy, zdarzeń. Osoby często przed 18 rokiem życia są nie do końca świadome obowiązkowości i odpowiedzialności w swoich działaniach.

Załącznik nr 4 – **trudne sytuacje** we współpracy z wolontariuszami - 2/2

- niewywiązywanie się z obowiązków, redaktor nie stosuje się do zaleceń dot. pracy nad tekstem
- rezygnowanie przez wolontariusza z pracy branie na siebie zbyt wielu obowiązków i zaniedbywanie ich trudności w podtrzymaniu motywacji do pracy
- rozminięcie się wzajemnych oczekiwań.
- spóźnianie i nieprzychodzenie na umówione spotkania.
- wolontariusz nie informuje koordynatora przed rezygnacją ze swoich działań, po prostu przestaje przychodzić. Brak czasu dla wolontariuszy.
- wolontariusze często mają inne wyobrażenie o pacjentach hospicjum-myślą że dzieci są zdrowsze i bardziej kontaktowe. przy dzieciach bez kontaktu nie wiedzą jak mogliby pomóc.
- zdarza się, że wolontariusz odwołuje swoje przyście

Załącznik 5 - sposoby przygotowywania wolontariuszy do pracy

Szczegółowe opinie uczestników badania [cytaty]

Załącznik nr 5 – sposoby przygotowywania wolontariuszy do pracy - 1/3

- przedstawiamy jasny zakres działań organizacji
- spotkanie wstępne - szkolenia w zależności od powierzonych obowiązków - materiały do zapoznania
- szkolenie informacyjne wstępne, w tym bhp; przekazanie materiałów inf., rozmowa zapoznanie ze środowiskiem w którym będzie pracował określenie obowiązków
- szkolimy wewnętrznie - służymy wsparciem w trudnych chwilach - tworzymy możliwości poznawania specyfiki pracy
- "on the job training"
- e-szkolenie, materiały on-line, stały kontakt mailowy
- informujemy o specyfice organizacji i potrzebach jej członków, zapraszamy na zajęcia w celu wzajemnego poznania się. Stopniowo wdramy w pomoc konkretną
- instrukcje
- każdorazowo rozdajemy materiały informacyjne, prowadzimy szkolenia z zakresu naszej organizacji i podstawowych informacji o SM, oczekiwań od wolontariuszy.
- każdy wolontariusz zaczyna współpracę od indywidualnej rozmowy, na której omawiamy zakres obowiązków a później ma opiekę osoby koordynującej jego pracę.
- krótkie wprowadzenie do jego/jej obowiązków
- odbyłyby się szkolenia i godziny praktyki z doświadczonymi asystentami.
- omawiamy zakres prac i możliwości wolontariusza, organizujemy wstępne spotkanie zapoznawcze, szkolenie bhp.
- opowiadamy o stowarzyszeniu, o tym jakie mamy cele, mówimy czego oczekujemy od wolontariuszy.

Załącznik nr 5 – sposoby przygotowywania wolontariuszy do pracy - 2/3

- organizujemy szkolenia tematyczne w zależności od zapotrzebowania- np, szkolenia integracyjne, szkolenia z seksualności osób niepełnosprawnych. Za nim osoba zostaje u nas wolontariusze przechodzi rozmowę kwalifikacyjną.
- po wstępnej rozmowie i wypełnieniu ankiety organizujemy 3 dniowe szkolenia-wyjazdy do pacjentów z pracownikami hospicjum
- ponieważ w chwili obecnej korzystamy tylko z wolontariatu z więźniami zostaje im ustnie opisane działania
- poprzez szkolenia wolontariatu.
- poprzez szkolenia, spotkania i rozmowy indywidualne,dając im różne materiały (foldery,ulotki,broszury,książki)
- prowadzę szkolenie.
- prowadzimy spotkania informacyjno-szkoleniowe (prezentacja, filmiki, zdjęcia, rozdawanie potrzebnych dokumentów z opisem obowiązków) - na bieżąco komunikacja mailowa
- rozmowa kwalifikacyjna z koordynatorem wolontariatu. Zapoznanie ze specyfiką pracy w Zespole Ognisk. Uzgodnienie oczekiwań kandydata i placówki. Przydzielenie każdemu wolontariuszowi opiekuna (pedagoga), który wspiera go we wszystkich działaniach, pomaga
- rozmowa wstępna
- rozmowa wstępna, szkolenia teoretyczne (warsztaty, seminaria), szkolenia praktyczne (na stanowisku pracy), zapewnienie dostępu do baz wiedzy, baz danych, materiały szkoleniowe.
- rozmowa, szkolenia teoretyczne i praktyczne.
- rozmowa, uzgodnienie zakresu pracy i terminów.
- rozmowy indywidualne, szkolenia
- spotkania informacyjne

Załącznik nr 5 – sposoby przygotowywania wolontariuszy do pracy - 3/3

- staramy się dobrze wprowadzić wolontariusza do placówki i działania. Polega to na wspólnym określeniu miejsca zakresu zadania oraz na przygotowaniu dzieci i młodzieży na odpowiednie przyjęcie tej osoby. Dbamy również, żeby regularnie rozmawiać z wolontari
- szkolenia
- szkolenia, e-learning, spotkania operacyjne
- szkolenia, opieka mentora
- szkolenie wprowadzające, spotkania z koordynatorem - regularne
- szkolenie wstępne. Zebranie informacyjne.
- szkolimy, uzgadniamy szczegółowe harmonogramy, dajemy wsparcie i pomoc merytoryczną
- tygodniowe szkolenie na początku projektu.
- wolontariusze są informowani o specyfice pracy OPS, oraz na temat osób którym maja pomagać, informujemy o BHP
- wstępne szkolenie 1 Wizyta z wolontariuszem w domu podopiecznego
- zapoznanie z działalnością Fundacji, zapoznanie z pracownikami, wyznaczenie zakresu zadań i organizacji spotkań, wyznaczenie stanowiska pracy,
- zapraszamy na rozmowy, zapoznajemy z planem wydarzenia, mówimy o naszych potrzebach.

Załącznik 6 – uzasadnienie pozostałych wybranych pytań

Szczegółowe opinie uczestników badania [cytaty]

Załącznik nr 6 – powody, dla których organizacje nie korzystają z pomocy Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu

- brak świadomości jakie są możliwości
- jeśli zacznie nam brakować rąk do pracy na pewno skorzystamy
- Kilkakrotnie, przed laty, zwracaliśmy się o wsparcie ale nie otrzymaliśmy go. Znaleźliśmy sami grupę osób, które nas wspierają ale ich czas współpracy nie jest stały
- Kontakt z Centrum został nawiązany niedawno, jeszcze nie wiemy jaka pomoc byłaby nam potrzebna.
- Korzystaliśmy przy rekrutacji, nie otrzymaliśmy jednak żadnych ofert
- Korzystamy w zakresie szkoleń. Na ten moment posiadamy prężnie działający dział współpracy z wolontariuszami w lokalnym Ośrodku Pomocy Społecznej, z którym pozostajemy w stałej współpracy.
- mieliśmy konsultacje, z których za wiele nie wynikło - jest problem z e-wolontariatem i nie wiadomo, czy w ogóle kwalifikować to jako wolontariat. Osoby, które uczestniczyły w szkoleniu nie otrzymały też zaświadczeń
- Na razie nie podjęto ostatecznej decyzji co do nawiązania współpracy z wolontariuszami.
- Nie ma na to czasu. Wolontariat jest zaledwie jednym z elementów naszej pracy nie najważniejszym.
- trudno powiedzieć, wolontariusze zgłaszają się bezpośrednio do naszej fundacji
- zazwyczaj powodem nie korzystania jest brak formalnej potrzeby skorzystania, gdyż wolontariusze zgłaszają się albo sami, albo przez firmy/organizacje zewnętrzne.
- zbyt mało czasu możemy na to poświęcić

Załącznik nr 7 – powody, dla których organizacje nie organizuje eventów

- fundacja prowadzi bardzo wiele działań, a nie ma zbyt wielu pracowników, którzy mogliby organizować takie wydarzenia.
- jesteśmy małą organizacją i taka forma działalności jest dla nas zbyt pracochłonna, uczestniczymy w wydarzeniach organizowanych przez inne podmioty np festy Ulica Integracyjna na Woli.
- na ten moment organizujemy wydarzenia dla młodzieży, które wciąż są w zakresie ich odpowiedzialności i możliwości rozwoju własnego. To właśnie wśród tej grupy wyłaniamy liderów, koordynatorów, osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary działań. Wydarzen
- nasza fundacja gościnnie uczestniczy w wydarzeniach sportowych np. maraton warszawski i tam staramy się promować działalność naszej fundacji. nie jesteśmy natomiast organizatorami imprez promujących
- nie do końca wpisuje się to w naszą działalność
- nie korzystamy z takich akcji. nie potrzebujemy ich
- nie ma takiej potrzeby
- nie mmieści się to w zakresie działania naszej organizacji
- nie wiem jak, nie wpadłam na to!
- ponownie - nie ma na to czasu a przede wszystkim środków finansowych.

Załącznik nr 8 – argumenty za prowadzeniem **warszawskiej kampanii promującej wolontariat** – 1/3

- bez wolontariuszy realizacja działań organizacji pozarządowych jest praktycznie niemożliwa. Poza tym to jest kwestia zmiany mentalności w głowach ludzi a nie faktycznej pracy z wolontariuszami. Problem w tym by mieć z kim pracować. Na razie nie ma z kim
- brak bliskości drugiej osoby, nauka współpracy, pomocy. Kształtowanie więzi społecznych.
- dlatego, żeby ludzie przełamali swoje różne bariery, wyszli ze stereotypów i utartych schematów , panujących w środowisku społecznym.
- idea wolontariatu nie jest dla wszystkich zrozumiała, trzeba wyjaśniać.
- istnieje konieczność rozbudzenia w ludziach chęci pomagania
- jest stale zbyt mało wolontariuszy na rynku
- jest to dobra idea, mogłaby przynieść NGO konkretne korzyści
- kampania taka mogłaby stać się inspiracją do poszukiwania możliwości wolontariatu dla tych, którzy chcieliby działać w wolontariacie, a nie znajdują odpowiednich miejsc, instytucji, itp.
- należy zapoznawac ludzi z tą tematyką. im więcej wolontariuszy chetnych tym lepiej dla organizacji pozytkupublicznego a także biznesu
- należy promować wolontariat a już na pewno w stolicy,gdzie potrzeby są duże i jest dużo rąk do pomocy. Coraz więcej przedsiębiorców i instytucji sięga po pomoc wolontariuszy
- pomaganie innym jest potrzebne, bo uczy świadomej odpowiedzialności oraz wnosi wiele dobra w życie społeczne
- ponieważ Polacy wciąż mało chcą zrobić bez wyraźnego zysku, są zaknięci w swoich domach i pomagają bardziej z konieczności niż dlatego, że warto. drugi powód to wciąż małe środki ze strony państwa na pomoc społeczną
- ponieważ potrzeby przewyższają liczbę wolontariuszy

Załącznik nr 8 – argumenty za prowadzeniem **warszawskiej kampanii promującej wolontariat** – 2/3

- ponieważ wpłynie to na rozwój postaw obywatelskich mieszkańców
- tak, ponieważ ciągle jest jeszcze wiele osób, które chciałyby zrobić coś dla innych, zaangażować się w ciekawy projekt, ale nie potrafią znaleźć interesującej oferty
- takie akcje pomagają szerzyć akcje wolontariatu
- to ułatwiłoby wzajemny kontakt organizacji z potencjalnymi wolontariuszami
- w ostatnim czasie można zaobserwować zmniejszenie liczby osób angażujących się w wolontariat
- widzę gdyż wciąż świadomość społeczna jest zbyt niska i ludzie mają nikłą wiedzę w tym temacie oraz jego dobrych stronach
- widzimy, ponieważ ludzie za mało angażują się w działania społeczne
- wierzę, że w mieszkańcach Warszawy jest ogromny niewykorzystany potencjał, z którego można by było skorzystać - z korzyścią zarówno dla wolontariuszy jak i dla osób/organizacji/miejsc, które byłyby odbiorcami działań wolontaryjnych.
- więcej osób mogłoby włączyć się w pomoc innym
- wolontariat jest doskonałym narzędziem do zdobywania wiedzy i umiejętności zarówno do rozwoju osobistego jak i zawodowego.
- wolontariat jest ogromnym wsparciem dla pracy i działań praktycznie każdej organizacji

Załącznik nr 8 – argumenty za prowadzeniem **warszawskiej kampanii promującej wolontariat** – 3/3

- wolontariat jest ważnym czynnikiem budujący kapitał społeczny
- wolontariat sam w sobie jest doskonałym sposobem nie tylko na pomoc w różnej formie, ale też na odkrywanie samego siebie, poznanie nowych osób.
- wolontariuszy jest wciąż za mało i wiele osób nie widzi jego wartości
- zaangażowanie wolontariuszy trzeba doceniać i promować wciągnąć więcej ludzi starszych (wolontariat trzeciego wieku)
- zainteresowanie warszawiaków wolontariatem
- znamy przykłady działań wolontariackich w krajach zachodnich np w Holandii gdzie wolontariuszami są osoby dorosłe/starsze prowadzące księgowość organizacji, dziennikarze -PR, sportowcy i inni.
- zwiększenie liczby wolontariuszy, przeszkolonych.

Dziękujemy

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie.

Badanie i raport wykonane na zlecenie
Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu przez

Puzzle Research; PRFP Consulting Sp. z o.o.

ul. Okopowa 56/1, Warszawa

KONTAKT: roman.baszun@puzzleresearch.pl

tel: 697992305