

Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi

Analiza pracy i funkcjonowania Regionalnego Centrum Wolontariatu „Centerko”

I. Praca zespołu Regionalnego Centrum Wolontariatu „Centerko” (personel)

Czas współpracy z Regionalnym Centrum Wolontariatu dla wszystkich badanych mieścił się w przedziale 1-5 lat.

Wszyscy współpracownicy zajmowali się rekrutacją wolontariuszy do działań i prac wolontarystycznych, koordynowali pracę wolontariuszy oraz sprawowali nad nimi opiekę w trakcie świadczenia przez nich usług. Monitorowali pracę wolontariuszy oraz kontrolowali współpracę z placówkami korzystającymi ze wsparcia wolontariuszy, a także realizowali rekrutację placówek do współpracy i zbierali oferty pracy dla wolontariuszy. 88% zatrudnionych koordynatorów zajmowało się współpracą z partnerami RCW, kierowaniem wolontariuszy do placówek, w których mogą działać społecznie, a także tworzeniem raportów i sprawozdań z realizowanych działań. Ponad 60% badanych udzielało informacji zainteresowanym w biurze RCW oraz zajmowało się działaniami promocyjnymi i marketingowymi. 50% badanych koordynatorów realizowało wizyty hospitacyjne na miejscu w placówkach, do których kierowani byli wolontariusze, a także byli zaangażowani w działania związane z pisaniem i realizacją projektów. Tylko niespełna 40% badanych zajmowało się pozyskiwaniem darczyńców i sponsorów. Nikt nie zajmował się prowadzeniem strony internetowej.

Wśród zadań, które sprawiały najmniej problemów, ankietowani wymieniali najczęściej: kierowanie wolontariuszy do placówek, w których mają działać społecznie, koordynowanie pracy wolontariuszy oraz sprawowanie nad nimi opieki w trakcie świadczenia przez nich usług, rekrutacja wolontariuszy do działań i prac wolontarystycznych. Ankietowani zauważali wartość pracy w grupie i wspólne rozwiązywanie problemów, a także obecność i pomoc specjalistów, na których mogli liczyć. Stwierdzono, że to praca trudna, sprawiająca wiele problemów.

Najwięcej kłopotów sprawiało ankietowanym pozyskiwanie darczyńców i sponsorów, a także współpraca z placówkami i niektórymi koordynatorami, którzy próbowali zaangażować wolontariuszy w prace dla nich nieprzeznaczone. Także wolontariusze okazywali się czasem osobami niesłownymi i zapominalskimi, choć ta współpraca generalnie została oceniona pozytywnie. Wśród trudności ankietowani wymienili prowadzenie bieżącej dokumentacji dotyczącej wolontariatu, realizację hospitacji na miejscu w placówce oraz pisanie projektów.

Swoje zaangażowanie i wkład pracy w realizację zadań koordynatora pracy wolontarystycznej w Regionalnym Centrum Wolontariatu „Centerko” ponad



Centrum Wolontariatu



Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi

60% pracowników oceniło dobrze, a niespełna 40% bardzo dobrze. Nikt źle nie ocenił tej współpracy.

Swoją współpracę i zaangażowanie w działania RCW „Centerko” 75% ankietowanych oceniło bardzo dobrze, a 25% dobrze. Nikt nie ocenił swojej współpracy źle.

Współpracę z przełożonym RCW „Centerko” prawie 90% oceniło bardzo dobrze, a 13% bardzo źle.

Na pytanie, co i jak można poprawić w pracy RCW „Centerko”, ankietowani odpowiadali, że to miejsce działa dobrze, brakuje jedynie szkoleń przygotowujących do pracy z osobami niepełnosprawnymi oraz konieczność ciągłego pozyskiwania funduszy z projektów. Respondenci podkreślili zaangażowanie kierownika RCW, który organizuje prace biura i zawsze szuka dodatkowych rozwiązań.

Na pytanie, co można by poprawić w relacjach zespołowych RCW „Centerko”, badani odpowiedzieli, że relacje w zespole są dobre, zespół jest zgrany i dążący do jednego celu, jakim jest dobra współpraca wolontariuszy oraz placówek, w których działają. Zaproponowano konieczność poprawy przepływu informacji zwrotnych. Podkreślano pracę przełożonego, który jako perfekcjonista dba o relacje w zespole.

Prawie 90% badanych oceniło, że jego zakres obowiązków w RCW jest konkretny, jasny i czytelny. 50% uznało go za odpowiedni, a 25% za w pełni wykorzystujący ich kwalifikacje i kompetencje. Nieco ponad 10% uznało, że nie wykorzystują wszystkich swoich zasobów i możliwości. Nikt nie ocenił zakresu obowiązków jako niejasny i chaotyczny, ani nadmiernie rozbudowany i wygórowany w stosunku do zajmowanego stanowiska.

Wśród sposobów na pełniejsze wykorzystanie kwalifikacji i doświadczenia, ankietowani wymienili przyjęcie niektórych z pomysłów i wspieranie w ich realizacji, konieczność znalezienia większych funduszy na realizację pomysłów, gdyż, mimo ogromnych starań i chęci, pewne obszary nie zostały zagospodarowane, co spowodowane było brakiem dotacji na działanie w danym obszarze.

Wśród największych sukcesów i osiągnięć w pracy na rzecz RCW ankietowani wymienili organizację wolontariatów integracyjnych w placówkach i dobry kontakt z wolontariuszami, zadowolenie wolontariuszy, nawiązanie pozytywnych relacji z wieloma placówkami, prowadzenie Akademii Wolontariatu Seniora. Większość ankietowanych wśród swoich osiągnięć wymieniła zdobyte doświadczenie i rozwój osobisty, dzięki szkoleniom i warsztatom oraz pracy z ludźmi.

Wszyscy ankietowani ocenili swoją pracę w kontekście współpracy z placówkami korzystającymi ze wsparcia wolontariuszy bardzo dobrze i dobrze. Nikt nie ocenił jej średnio, ani źle.

Realizator zadania: Stowarzyszenie Młodzieży i Osób z Problemami Psychicznymi, Ich Rodzin i Przyjaciół „POMOST”

Biuro projektu: Regionalne Centrum Wolontariatu „Centerko”, ul. Próchnika 7; 90-408 Łódź tel.: + 42 307 03 72
e-mail: kontakt@centerko.org, www.centerko.org

Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi

Wśród problemów, na jakie natrafili respondenci we współpracy z przedstawicielami placówek oraz podczas wizyt hospitacyjnych, to brak zaangażowania, komunikacji i informacji ze strony placówek (40% ankietowanych). 40% badanych wymieniło również niewiedzę organizatorów wolontariatu nt. podstaw zarządzania wolontariuszami i ich pracą, zaś 25% wskazało na strach personelu przed ujawnieniem nieprawidłowości w placówkach, brak dokumentacji związanej ze współpracą z wolontariuszami (niepodpisywanie porozumień, brak czytelnych zasad i obowiązków dla wolontariuszy oraz kart pracy wolontarystycznej). Nieco ponad 10% pracowników wśród problemów widzi niewystarczające (własne) kompetencje i wiedzę z zakresu współpracy z instytucjami i organizacjami oraz realizacji spotkań hospitacyjnych, a także nieprzestrzeganie przez przedstawicieli placówek zasad wynikających z Ustawy o Pożytku Publicznym i o Wolontariacie we współpracy z wolontariuszami. 25% badanych nie spotkało się z żadnymi problemami w kontakcie z przedstawicielami placówek.

Wśród możliwych przyczyn powyższych problemów, ankietowani wymieniali brak wiedzy i chęci, by ją pozyskać oraz niesłowność i niedomówienia z koordynatorami wolontariatu w placówkach.

Aby zminimalizować takie sytuacje, respondenci zasugerowali, aby zapraszać przedstawicieli placówek na szkolenia i spotkania integracyjne oraz pokazywać pozytywne rezultaty działań.

Na pytanie, czy podmioty, do których kierowani są wolontariusze odpowiednio się nimi zajmują, ponad 60% odpowiedziało, że tak, a niespełna 40%, że nie ma zdania lub trudno powiedzieć.

Powyższe odpowiedzi w ankiecie uzasadnili następująco: „każda placówka jest inna, w wielu jest sporo odstępstw od norm, najważniejsze, że w RCW pracują doświadczeni koordynatorzy, którzy natychmiast reagują na wszelkie niedoskonałości”. „Są placówki, które zajmują się wolontariuszami dobrze i nie ma żadnych zastrzeżeń, jednak bywają i takie, które nie mają zielonego pojęcia jak współpracować z wolontariuszami”. W takich sytuacjach starano się poprawić wiedzę i umiejętności koordynatora wolontariatu w danej organizacji, a jeśli się nie udało, wycofywano wolontariuszy z danej placówki. W ocenie ankietowanych z roku na rok zwiększa się świadomość koordynatorów na odnośne problemy pracy z wolontariuszami.

Wśród innych sugestii, refleksji i uwag, ankietowani napisali: „RCW Centerko to bardzo aktywne miejsce, gdzie pracują ludzie z pasją, czyniąc wiele dobrego, wiele sukcesów warunkują projekty i związane z nimi dofinansowania”. „RCW wykorzystuje wszystkie praktyczne możliwości, pisząc projekty, zawsze szuka porad u osób doświadczonych, związanych z branżą, niestety dofinansowania i dotacje nie zawsze są sprawiedliwie rozdzielane”. „Stały zespół RCW zapewni ciągłość realizowania zadań w placówkach

Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi współpracujących, a organizacjom łatwiej jest się zwrócić do znanego już wcześniej zespołu ludzi”.

Źródło: wyniki ankiety „Ocena pracy koordynatora wolontariatu Regionalnego Centrum Wolontariatu 'Centerko'”.

II. Współpraca z Regionalnym Centrum Wolontariatu „Centerko” (koordynatorzy)

Ankietowani to głównie przedstawiciele stowarzyszeń (32%) i jednostek podległych administracji państwowej (27%), dalej fundacji (18%) i innych podmiotów (18%). Większość z nich współpracuje z RCW ok. 3 lata. Dłużej niż 4 lata współpracuje 9% badanych, niewielka jest również ilość nowych partnerów – krócej niż 2 lata współpracuje 14% ankietowanych.

Instytucje współpracujące z RCW w największym stopniu korzystały ze szkoleń (64% odpowiedzi) oraz informacji przekazywanych przez internet - newsletter, strona www (50% odpowiedzi). W nieco mniejszym stopniu ankietowani korzystali z pracy wolontariuszy (41%) oraz uczestniczyli w spotkaniach koordynatorów wolontariatu (36%). Jeszcze mniej ankietowanych z instytucji współpracowało z RCW przy organizowaniu akcji i imprez okolicznościowych (23%) lub było beneficjentem projektu/ów, realizowanych przez RCW (23%). Marginalne wartości dotyczyły korzystania ankietowanych z poradnictwa i zapraszania pracowników RCW na spotkania superwizyjne / hospitacyjne – odpowiednio 14% i 5% odpowiedzi.

Instytucje współpracujące z RCW korzystały z pomocy wolontariuszy przede wszystkim w zakresie pracy z dziećmi i młodzieżą (55% odpowiedzi) oraz osobami dorosłymi i starszymi (41%). Dość często też wolontariusze pracowali przy organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji / eventów (32%) w dziedzinie informatyki (27%), pomocy w nauce (23%) i pracach biurowych (18%) oraz przy koordynacji projektów (14%) i spisaniu tekstów, redagowaniu ulotek i biuletynów (14%). Na szarym końcu współpracy ankietowanych z RCW znalazły się prace wolontarystyczne z dziedzin: praca ze zwierzętami, pomoc humanitarna, praca w świetlicy, prowadzenie zajęć, warsztatów, wypełnianie czasu wolnego, public relations, marketing, fundraising – każde po 9% odpowiedzi oraz ochrona i pielęgnacja przyrody, wolontariat za granicą – po 5% odpowiedzi. Żaden z wolontariuszy nie pracował przy tłumaczeniach, a pozostałe dziedziny życia społecznego takie, jak chociażby sport, kultura, sztuka, medycyna itp. stanowiły łącznie zaledwie 18% odpowiedzi.

Zdecydowana większość ankietowanych dobrze i bardzo dobrze oceniła oferowaną formę wsparcia RCW, chociaż tylko 18% korzystała z pracy wolontariuszy codziennie.

Najczęściej liczba wolontariuszy zgłaszających się do pracy w ciągu dnia była dla partnerów RCW wystarczająca (36%) i tylko 14% osób stwierdziła, że ilość wolontariuszy jest mała

Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi lub zbyt mała (5%), chociaż aż 45% nie odpowiedziało na to pytanie. Żaden z ankietowanych nie stwierdził, jednak, że wolontariuszy było dużo lub za dużo.

W odczuciu ankietowanych ilość wolontariuszy zgłaszających się do placówek w roku 2014 w stosunku do roku poprzedniego (2013) pozostała mniej więcej na podobnym poziomie (41% odpowiedzi) i tylko nieliczni ankietowani byli zdania, iż wzrosła (14%) lub zmalała (5%).

Partnerzy RCW byli z pracy wolontariuszy: zadowoleni (23% ankietowanych), bardzo zadowoleni (14%), raczej zadowoleni (9%) i trudno powiedzieć (9%). Natomiast najwięcej (45%) osób odpowiedziało, iż nie dotyczy lub nie korzysta ze wsparcia wolontariuszy.

5% ankietowanych stwierdziło, iż zabrakło im czasu na odpowiednie przygotowanie wolontariuszy do pracy oraz adekwatnej i rzetelnej informacji ze strony wolontariusza, dotyczącej jego zasobów i predyspozycji. Poza tym, partnerom RCW nie zabrakło niczego we współpracy z wolontariuszami.

Ankietowani dobrze i bardzo dobrze ocenili całość funkcjonowania RCW „Centerko”. Jedyne zastrzeżenia były odnośnie przestrzeni RCW do realizacji zadań programowych (biura pośrednictwa, spotkań, szkoleń, warsztatów) – 9% osób oceniło ją średnio lub zaznaczyło odpowiedź, że w ogóle z niej nie korzystało.

Z oferowanych przez RCW szkoleń ankietowani wykazali największe zainteresowanie tematyką: „Zarządzanie i współpraca z wolontariuszami” dla koordynatorów wolontariatu (23%), doradztwo specjalistyczne (18%), „Zostań wolontariuszem” dla wolontariuszy (14%), „Roztańczony wolontariat” warsztaty dla wolontariuszy (9%), „Jak tworzyć Szkolne Kluby Wolontariackie?” dla szkół (5%). 14% ankietowanych nie było zainteresowanych żadnym szkoleniem, natomiast szkoleniem z zakresu wdrażania nowej metody – wolontariatu osób chorujących psychicznie na miejscu w placówce nie był zainteresowany żaden respondent.

Ankietowani nie byli skłonni wziąć udziału w takim szkoleniu w wersji odpłatnej (55% odpowiedzi), chociaż 36% osób odpowiedziało „nie wiem”.

W punkcie „Uwagi, wskazówki, refleksje” pojawiły się głosy odnośnie prowadzenia Gali Wolontariatu: „Niech osoby pilnujące poczęstunku pozwalają się napić wody lub herbaty. Uczestnicy zmęczeni lub zmarznięci, mimo że przynieśli koszyczkowe, byli kierowani do baru”, ale też pochwały, podziękowania i życzenia dalszej współpracy z RCW oraz prośby o usprawnienie współpracy, przede wszystkim w zakresie przepływu informacji oraz w postaci doradztwa (prawnego i / lub psychologicznego), co by współpracowało się lepiej.

Istnieje obawa, iż ankieta była mało czytelna (szczególnie dla seniorów), którzy mają problem czytania ze zrozumieniem (część ankietowanych, przez złe odczytanie pytań, mogła błędnie wypełnić ankietę). Kwestią do zastanowienia jest deklarowane zadowolenie placówek ze współpracy przy jednoczesnym stwierdzeniu, że nie korzystają one ze wsparcia

Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi

wolontariuszy oraz mało urozmaicone oferty prac dla wolontariuszy, które są zawężone do pracy na rzecz osób niepełnosprawnych i wykluczonych (brak ciekawych ofert dla wolontariuszy w dziedzinach sportu, kultury, czy medycyny).

Źródło: wyniki ankiety „Współpraca z Regionalnym Centrum Wolontariatu 'Centerko'”.

Ocena szkoleń dla koordynatorów wolontariatu

Szkolenia są zdecydowanie skierowane do osób, które czują potrzebę współpracy swojej instytucji / organizacji z wolontariuszami. Statystyki pokazują, iż pisemne lub bezpośrednie zaproszenie na szkolenie danego podmiotu przez Regionalne Centrum Wolontariatu ma marginalny wpływ na uczestnictwo w nim.

Osoby korzystające ze szkoleń nie szczególnie chcą nawiązać współpracę z Centrum. Zależy im głównie na pozyskaniu odpowiednich informacji, zdobyciu cennej wiedzy o wolontariacie i jego różnych aspektach, które będą inspiracją do dalszych działań. Cenią te wiadomości, gdyż dzięki nim zmienia się optyka na zjawisko wolontariatu w ogóle, mogą je wykorzystać w swoich organizacjach / instytucjach. Dodatkowo, zdecydowana większość osób biorących udział w szkoleniach zachwycona jest ich formą, przydatnością otrzymanych materiałów oraz poziomem osób prowadzących szkolenia. Niewielkie zastrzeżenia są do miejsca i czasu realizacji szkoleń oraz poczęstunku podczas ich trwania. Ulubioną metodą pracy jest praca w grupach oraz mini wykład. Inne metody są równie ważne i potrzebne, ale nie dla wszystkich.

Uczestnicy szkoleń chcieliby, aby więcej uwagi poświęcić na zagadnienia związane z aspektami prawnymi wolontariatu w Polsce, rekrutacją, motywacją i monitoringiem pracy wolontariuszy. Ok. 26% uczestników szkoleń, to nowi uczestnicy.

Na przestrzeni dwóch lat, przy przeprowadzeniu 4 szkoleń można stwierdzić, iż liczba osób w nich uczestniczących jest stała (do 10). Poziom przydatności szkolenia względem potrzeb instytucji / organizacji, w której pracuje uczestnik spada wraz z nadejściem zimy. Zależy od terminu szkolenia (listopad i grudzień – średnie wyniki, kwiecień i czerwiec – bardzo dobre). Osoby biorące udział w szkoleniach pod koniec roku skarżą się na nieczytelność otrzymanych materiałów (złe samopoczucie, krótsze dni). Termin, w jakim przeprowadzane są szkolenia ma spory wpływ na ich odbiór. Ostatnie szkolenie, które zostało przeprowadzone w kwietniu 2014 r. pokazało, iż metoda pracy jaką jest „mini wykład” był ciekawszy od „pracy w grupie”, co nastąpiło po raz pierwszy.

Źródło: wyniki kwestionariusza ewaluacyjnego szkolenia dla koordynatorów wolontariatu „Zarządzanie i współpraca z wolontariuszami” (2012 – 2014).

Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi

III. Zaangażowanie wolontariuszy (wolontariusze)

Wyniki ankiety dotyczącej zaangażowania wolontariuszy, ukazują ogromne zadowolenie ankietowanych ze współpracy z RCW.

Większość osób formy wsparcia oferowane przez „Centerko” ocenia bardzo dobrze, brak jest ocen negatywnych lub niezadowolonych. W odpowiedziach opisowych dominowały głosy dotyczące zadowolenia z organizacji pracy, doświadczonego wsparcia (merytorycznego, motywacyjnego, dobrej koordynacji działań) oraz mnogości ofert wolontarystycznych. Wolontariusze wyrazili wdzięczność za troskę o dobrą atmosferę.

Integracja jawi się jako znaczący element ułatwiający współpracę podczas działań, o czym świadczy fakt, iż najbardziej pożądanym szkoleniem okazały się warsztaty taneczne. Znaczącym zainteresowaniem cieszą się również szkolenia z zakresu doradztwa specjalistycznego. 21% osób wypełniających ankietę dopuszcza odpłatną formę szkoleń. Maksymalna cena, jaką skłonni byłiby zapłacić, waha się w granicach 20 – 200 zł. (na wysokość tej kwoty nie ma wpływu status aktywności zawodowej).

Większość ankietowanych nie dostrzega deficytów działalności „Centerka”. Jako słabe strony RCW opisywane są głównie problemy związane z brakiem stabilności finansowej – ankietowani uważają, że może to wywołać nadmierne obciążenie psychiczne koordynatorów. Jako minus widzą brak dostatecznych funduszy na realizację wielu zamierzeń oraz zatrudnienie większej ilości kadry zawodowej.

Osoby zgłaszające się do RCW posiadają swoiste preferencje co do działań, jakich chcieliby się podjąć. Nie każda oferta odpowiada każdemu. Najwięcej chętnych zdecydowało się pomóc w organizacji różnego rodzaju imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji. Dużą popularnością cieszyły się prace z osobami dorosłymi i starszymi, następnie z dziećmi i młodzieżą.

Spośród ankietowanych większość osób stanowiły osoby aktywne zawodowo (34%), następnie renciści (24%) i emeryci (17%). Aż 10% wolontariuszy to osoby bezrobotne. W ich sytuacji fakt, iż nie poddają się zniechęceniu i podejmują zaangażowanie wolontarystyczne, wydaje się bardzo pozytywny i korzystny w perspektywie przyszłości. Stosunkowo mało wolontariuszy to uczniowie (3%) i studenci (3%). Przeważającą większość stanowią osoby ze stosunkowo krótkim (krócej niż rok 38%) lub bardzo długim stażem (dłużej niż 5 lat 21%). Może to oznaczać, że „Centerko” dynamicznie pozyskuje nowych wolontariuszy i utrzymuje długotrwałą współpracę z większością z nich.

Osoby zaangażowane w wolontariat biorą udział, bądź w pojedynczych akcjach, bądź w wielu zadaniach proponowanych przez biuro wolontariatu – oznacza to, że RCW posiada oferty dostosowane do czasu, jakim dysponują zgłaszający się ludzie. Ankietowani są zgodni, że „Centerko” poszerza wiedzę dotyczącą wolontariatu. RCW daje możliwość uczestnictwa w

Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi

spotkaniach dla wolontariuszy, korzystania ze specjalistycznych szkoleń, współpracy przy organizacji akcji i imprez okolicznościowych, udziału w zaaranżowanych działaniach wolontarystycznych oraz przesyła informacje nt. ofert wolontariatu. Wszystkie wymienione wyżej działania cieszą się uczestnictwem wolontariuszy w porównywalnym stopniu. Ankietowani są wdzięczni za szeroki zakres ofert wolontariatu, jak i za udzielane im wsparcie w podejmowanych przez nich działaniach, docenili również zaangażowanie i profesjonalizm kierownika oraz zatrudnionej kadry.

„Wolontariat zbliża ludzi, daje radość, rozwija zainteresowania, daje poczucie bycia potrzebnym innym”.

Źródło: wyniki ankiety „Zaangażowanie wolontariuszy”.

Czas poświęcany na wolontariat

Na pytanie „Ile czasu poświęcasz na wolontariat miesięcznie?”, respondenci udzielili następujących odpowiedzi:

- w ogóle nie poświęcam czasu (30,5%)
- tak dużo, że nawet nie potrafię policzyć (19,5%)
- ponad 8 godzin (15,9%)
- godzinę, może dwie (14,6%)
- ponad 50 godzin (7,3%)
- ponad 100 godzin (6,1%)
- ponad 20 godzin (6,1%)

Źródło: wyniki sondy „Ile czasu poświęcasz na wolontariat miesięcznie?” ze strony www.centerko.org (29.12.2014)

Zaangażowanie seniorów w wolontariat

90% wolontariuszy angażujących się w działania w ramach Akademii Wolontariatu Seniora kierowało się chęcią pomagania innym, niemal 50% chciało poznać nowych ludzi, a 1/3 chciała po prostu aktywnie spędzić czas i skorzystać z proponowanych warsztatów. 85% skorzystało ze szkoleń i warsztatów organizowanych w RCW i tyle samo osób było z nich zadowolonych. Tylko jedna osoba odpowiedziała, że nie była zadowolona z proponowanych zajęć, a 12% w ogóle nie udzieliło odpowiedzi. Tylko 38% osób włączyło się w realizację działań wolontarystycznych, a aż 50% tego nie zrobiło. Jednocześnie 77% odpowiedziało, że wzrosło jego zainteresowanie wolontariatem i działaniami społecznymi, a u 58% wzrosła ogólna wiedza nr wolontariatu. Niemal 90% uważa, że działania w ramach Akademii Wolontariatu Seniora powinny być kontynuowane. Uczestnikom najbardziej podobało się w programie: współpraca, wymiana, poznawanie nowych ludzi, fachowość prowadzącego,

Zadanie „Promocja i organizacja wolontariatu w mieście Łodzi” - Przepis na wolontariat jest realizowane dzięki dofinansowaniu z budżetu Miasta Łodzi

cierpliwość, wyrozumiałość, miła atmosfera, umiejętność przekazywania wiedzy, zdobycie nowych doświadczeń i umiejętności podczas twórczych warsztatów. To, czego według uczestników zabrakło to: spotkań z koordynatorami pracy wolontarystycznej i organizacjami oferującymi współpracę. Inne sugestie, jakie pojawiły się od seniorów to: chęć uczestniczenia w zajęciach plenerowych i wycieczkach, spotkania ze znanymi osobami, z profesjonalistami w danym temacie oraz włączanie uczestników w działania wolontarystyczne.

„Przychodząc do Centrum Wolontariatu chciałam się dowiedzieć jak pomóc chorym, którzy tej pomocy potrzebują i, gdzie ten wolontariat świadczyć. Przeszłam szkolenia, dowiedziałam się o wolontariacie, a także brałam udział w warsztatach, które pozwoliły mi na poznanie różnych technik i możliwości ich wykorzystania w wolontariacie. W Centrum poznałam bardzo ciekawych, miłych i uczynnych ludzi. Bardzo dużo również dowiedziałam się o sobie samej, co pozwoliło mi odkryć swoje umiejętności. Warsztaty były bardzo ciekawie zorganizowane, różnorodne i pomocne do wykorzystania w wolontariacie. Zyskałam dużą wiedzę na temat wolontariatu, którą próbuję wykorzystać. Ważna była dla nas praca w grupach, bo można było się wymienić doświadczeniami. Bardzo zadowolona jestem z warsztatów, bo można się więcej dowiedzieć i są bardziej użyteczne do wykorzystania w pracy w placówkach ...”.

Źródło: wyniki ankiety badającej poziom zadowolenia z udziału w projekcie pn. „Akademia Wolontariatu Seniora”.

Opracowanie:

Mariusz Kołodziejcki we współpracy z wolontariuszami: Magdalena Haładyn, Anna Zuzankiewicz, Tomasz Kruk, Grażyna Warpechowska, Łukasz Zimnoch-Bednarek, Elżbieta Gajewska, Emilia Szywała

Łódź, grudzień 2014