

Ewaluacja projektu „Przeprowadzenie działań zmierzających do utworzenia i prowadzenia Łódzkiego Centrum Wolontariatu” (2019 - 2020)

Współpraca z wolontariuszami

Wśród wolontariuszy Regionalnego Centrum Wolontariatu „Centerko” została przeprowadzona ankieta dotycząca współpracy z organizacją.

Czas trwania współpracy respondentów jest różny. 76,9% ankietowanych współpracuje z RCW krócej niż rok, zaś reszta respondentów 23,1% towarzyszy RCW „Centerko” od 4 do 6 lat.

Z badań wynika, że 61,5% udzielających odpowiedzi jest zarejestrowana w bazie wolontariuszy „Centerko”. Na drugim miejscu są osoby, które nie są zarejestrowane z wynikiem 30,8%, a pozostałe osoby 7,7% nie wiedzą, czy są zarejestrowane.

Z uzyskanych danych można wywnioskować, że „Centerko” systematycznie pozyskuje nowych wolontariuszy, a liczba osób współpracujących z placówką dynamicznie rośnie. Ponadto, RCW z większością wolontariuszy utrzymuje długotrwałą współpracę.

W ramach projektu ŁCW wolontariusze korzystali z różnych usług Regionalnego Centrum Wolontariatu. Najwięcej ankietowanych (66,7%) zadeklarowało obecność na grupie portalu Facebook. Kolejna najczęściej pojawiająca się odpowiedź z wynikiem 58,3% to animacja imprez, akcji i wydarzeń. Następne najczęściej występujące usługi (po 41,7%), z których korzystano to: promocja wolontariatu (np. udział w Gali Wolontariatu) oraz doradztwo specjalistyczne. Z newslettera korzystało 33,3% respondentów. Z pośrednictwa wolontarystycznego czerpało 16,7% ankietowanych.

Formy wsparcia, z których korzystali wolontariusze ocenione zostały bardzo dobrze (76,9%) oraz dobrze (23,1%). Żaden ankietowany nie ocenił średnio, źle lub bardzo źle.

Wyniki ukazują bardzo wysoki poziom zadowolenia wolontariuszy ze współpracy z Regionalnym Centrum Wolontariatu „Centerko” oraz z oferowanych przez organizację form wsparcia.

Kolejno respondenci w pytaniu otwartym zostali poproszeni o wskazanie, która z form współpracy była dla nich najbardziej przydatna. Dwukrotnie udzielono odpowiedzi wskazującej (18,2%) „szkolenie”, następnie jednokrotnie (9,1%) wskazywano takie odpowiedzi jak: „Akcje”, „Animacja imprez akcji, wydarzeń”, „Najbardziej przydatna była wymiana informacji przy akcji zbiórki. Z naszą grupą studentów w Łodzi zrobiliśmy zbiórkę książeczek i zabawek dla dzieci wykluczonych na święta Bożonarodzeniowe. Ola Łuczak bardzo nam pomogła w sprawnym ich przekazaniu.”

Zadaniem ankietowanych w kolejnym pytaniu otwartym było wymienienie najmniej przydatnych form współpracy z RCW. Odpowiedzi to: „newsletter” (28,6 %) oraz odpowiedzi udzielone tylko

raz (14,6%) takie, jak: “jeszcze za mało korzystałem, żeby o tym powiedzieć, dopiero zaczynam być wolontariuszem i pomagać innym. Będę w przyszłości sprawdzał, jakie są propozycje i będę chciał się zaangażować.”, “promocja”, “żadna”, “wszystko chyba ok”, “doradztwo i specjalistyczne poradnictwo”.

Według 91,7% ankietowanych RCW „Centerko” kieruje do placówek lub zapoznaje z aktualnymi ofertami wolontariatu. 8,3% respondentów nie zostało skierowanych do placówek lub nie zostało zapoznanych z ofertami wolontariatu.

Można więc wysnuć wnioski, że Regionalne Centrum Wolontariatu dba o sprawny przepływ informacji pomiędzy pracownikami, placówkami i wolontariuszami.

Na pytanie dotyczące udziału w spotkaniach online „Centerka” 61,5% badanych odpowiedziało twierdząco, zaś pozostałe osoby stwierdziły, że nie brały udziału w takich spotkaniach (38,5%).

Respondenci przedstawili potrzeby, które warto uwzględnić w procesie przygotowania i realizacji projektów Regionalnego Centrum Wolontariatu „Centerko”. „poza szkoleniami, pomoc przy pierwszych działaniach w tworzeniu grupy wolontariuszy”, „szkolenia rozwijające z technik kreatywnych, akcje bohaterów etc.”, „animacje wydarzeń, spotkania z podopiecznymi w dps-ach, odwiedzanie zwierząt w schroniskach, akcje dla dzieci”, „temat: jak założyć fundację charytatywną i jak ją prowadzić.”, „wolontariat z dzieckiem niepełnosprawnym, jeszcze raz akcja z kartkami”, „może coś dla zwierząt?”, „różnorodność. Uczenie się nowych rzeczy i utrwalanie oraz rozwijanie tego, co już się wydarzyło”, „podobne spotkania online, jak np. zupa na Pietrynie, czy spotkanie z Patrykiem z Domu Dziecka. Super, inspirujące historie przedstawione przez osoby, które konkretnie to robią dają powera do działań :) konkretnie nie mam na chwile obecna jakiegoś tematu.” Na to pytanie znaczna część respondentów wykazała osobiste preferencje odnośnie działań i projektów Regionalnego Centrum Wolontariatu.

Większość respondentów stanowiły osoby pracujące (46,2%). Dalej, kolejno ankietowanymi byli studenci (30,8%), emeryci (15,4%) oraz grupy osób o tym samym wskaźniku procentowym (7,7%), tj. bezrobotni i renciści.

Źródło: Ankieta ewaluacyjna – wolontariusze.

Współpraca z koordynatorami

Ponad połowa ankietowanych koordynatorów (57,1%) współpracuje z Regionalnym Centrum Wolontariatu „Centerko” na przestrzeni 1-3 lat. Odpowiedź od 7- 10 lat zaznaczyło 28,6% respondentów, a pozostałe osoby (14,3%) wskazały przedział od 4-6 lat. Można, zatem, wywnioskować, że z „Centerko” utrzymuje długotrwałą współpracę z dużą liczbą stałych koordynatorów.

Z badań wynika, że 57,1% ankietowanych nie wie, czy ich organizacja znajduje się w bazie „Centerka”,

zaś pozostali (42,9%) przedstawiciele organizacji wiedzą, że są zarejestrowani w bazie danych organizacji.

Instytucje współpracujące z RCW korzystały z wszystkich oferowanych przez nie usług, głównie z doradztwa i pośrednictwa wolontarystycznego oraz z grupy Koordynatorzy Wolontariatu na portalu Facebook (71,4%). Kolejne odpowiedzi (obie po 57,1%) to: promocja wolontariatu (np. udział w Gali Wolontariatu) oraz animacja imprez, akcji i wydarzeń. Pośrednictwo wolontarystyczne zostało wskazane przez 42,9% respondentów, a newsletter i szkolenia przez 28,6% ankietowanych. 14,3% odpowiadających wskazało na zebrania i szkolenia oraz na obecność na spotkaniu dla koordynatorów tuż przed epidemią.

85,7% koordynatorów bardzo dobrze oceniło formy wsparcia, z których korzystali. Mniej ankietowanych (14,3%) oceniło współpracę dobrze. Żaden ankietowany nie ocenił współpracy średnio, źle lub bardzo źle. Wyniki prezentują wysoki poziom zadowolenia placówek współpracujących z Regionalnym Centrum Wolontariatu „Centerko”.

Za najbardziej przydatną formę współpracy koordynatorzy uznali promocję wolontariatu - udział w Gali Wolontariatu (33,33%). Kolejne formy współpracy zostały wskazane przez 11,11% ankietowanych i są to: „szkolenia, doradztwo”, „możliwość udziału moich uczniów w waszych akcjach”, „pomoc Aleksandry Łuczak i jej chęć pomocy”, „dostaliśmy od Was maseczki za co bardzo serdecznie dziękujemy”, „ostatnio grupa na Facebook, gdzie można wymieniać się informacjami i w natłoku własnej pracy i zadań łatwo można dotrzeć do jakichś wiadomości, które umykają.”

Ankietowani zapytani o najmniej przydatne formy współpracy mieli problem ze znalezieniem odpowiedzi, wśród wskazań padały stwierdzenia: „nie wiem”, „nie ma takiej rzeczy”, „nie ma takiej - każda forma przydatna”. Jedna osoba wskazała grupę na Facebook. Można więc uznać, że zdecydowana większość instytucji współpracujących z RCW uznaje formy kooperacji za użyteczne i pomocne w ich funkcjonowaniu.

42,9% koordynatorów odpowiedziało potwierdzająco na pytanie, czy RCW „Centerko” kieruje do placówki wolontariuszy do pomocy w codziennych działaniach. Odpowiedzi „nie” udzieliło 28,6% ankietowanych tak samo, jak odpowiedzi nie wiem/nie pamiętam. Na pytanie dotyczące udziału w spotkaniach online „Centerka” 71,4% respondentów odpowiedziało „tak”, zaś przeczącej odpowiedzi udzieliło 28,6% ankietowanych. Na pytanie dotyczące potrzeb, które warto uwzględnić w procesie przygotowania i realizacji projektów Regionalnego Centrum Wolontariatu „Centerko” wskazano potrzebę stworzenia e-wolontariatu (zagadnienia prawne) oraz “Wolontariat w zakresie pomocy żywnościowej dla osób potrzebujących. Proponuję szkolenie na temat niemarnowania żywności - dobrego gospodarowania zasobami żywności.” Reszta ankietowanych nie ma propozycji.

Na ostatnie pytanie jaki podmiot reprezentuje respondent, padła odpowiedź (42,9%) fundacja oraz stowarzyszenie. 14,3% badanych wskazało na spółkę z o. o. (nie działającą w celu osiągnięcia

zysku).

Źródło: Ankieta ewaluacyjna – organizacje

Szkolenia dla koordynatorów wolontariatu

Ankieta ewaluacyjna została przeprowadzona wśród uczestników szkoleń dla koordynatorów. Łączna liczba ankietowanych z dwóch edycji szkoleń zrealizowanych w 2019 r. wyniosła 20 osób.

W pytaniu pierwszym ankietowani zostali poproszeni o wskazanie, co najbardziej ich zachęciło do wzięcia udziału w szkoleniu (można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź).

Zróznicowana struktura odpowiedzi była następująca:

- duża potrzeba współpracy organizacji z wolontariuszami (70%);
- informacja w internecie (30%);
- inne, np. chęć rozwoju, zdobycia nowej wiedzy i umiejętności, ciekawość i przewidywanie potrzeby, pomysł założenia Centrum Wolontariatu, propozycja koleżanki, chęć doświadczenia wiedzy, polecenie przez osobę, która już odbyła takie szkolenie (15%);
- polecenie służbowe (30%);
- bezpośrednie zaproszenie ze strony „Centerka” (20%).

Zdecydowana większość respondentów (41,3%) wskazała na odpowiedź o potrzebie współpracy organizacji z wolontariuszami. Chęć dobrego i świadomego zarządzania wolontariatem przyciągnęła uczestników na szkolenie dla koordynatorów.

W kolejnym pytaniu respondenci mieli zadanie wskazać maksymalnie 3 efekty, rezultaty, które są dla nich szczególnie ważne i, które chcieliby osiągnąć dzięki uczestnictwu w szkoleniu.

Uzyskane odpowiedzi podaje się poniżej:

- poszerzanie wiedzy o wolontariacie i jego różnych aspektach (65,%);
- wyposażenie w podstawy, które są inspiracją do dalszych działań (65%);
- wzrost poziomu własnej aktywności poprzez udział w szkoleniu (55%);
- możliwość integracji z innymi uczestnikami (40%);
- nawiązanie współpracy z „Centerkiem” (15%).

Odpowiedź „poszerzanie wiedzy o wolontariacie i jego różnych aspektach” oraz „wyposażenie w podstawy, które są inspiracją do dalszych działań” pojawiały się najczęściej. Zdecydowana większość ankietowanych wskazała ten rezultat jako najważniejszy czynnik determinujący ich udział w szkoleniu dla koordynatorów. Wszyscy, którzy udzielili odpowiedzi ocenili pozytywnie sposób prowadzenia szkolenia. Na pytanie „Czy podoba się Pani/Panu warsztatowa forma szkolenia?” wszyscy, którzy uczestniczyli w badaniu zaznaczyli odpowiedź „tak”.

W kolejnej części kwestionariusza zapytano respondentów, która z metod pracy najbardziej im odpowiadała. Odpowiedzi były następujące:

- praca w grupach (85%);
- mini wykład (60%);
- prezentacja prac na kartonach (25%);
- praca samodzielna (30%);
- scenki (5%);
- rysunki (30%);
- inne, np. dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, kostka (20%).

Wyniki ankiet wskazują, że praca w grupach jest najbardziej lubianą metodą pracy na szkoleniu.

W kolejnym pytaniu ankietowani poproszeni zostali o ocenę poziomu przydatności szkolenia względem potrzeb organizacji, w której pracują. Odpowiedź „wysoki” uzyskała 95% głosów, natomiast odpowiedź „średni” 5%. Nikt nie zaznaczył odpowiedzi „niski”. Zdecydowana większość uczestników uznała tematykę szkolenia jako adekwatną do organizacji, którą reprezentują.

Respondentów poproszono o ustosunkowanie się do rozdawanych na szkoleniu materiałów. Odpowiedzi uczestników były następujące:

- przydatne (75%);
- czytelne (55%);
- wartościowe (65%);
- uniwersalne (35%).

Uczestnicy szkolenia dobrze ocenili materiały szkoleniowe, jednakże uznali je za umiarkowanie uniwersalne.

Ankietowani zostali zapytani o ocenę poziomu prowadzącego szkolenie:

- profesjonalizm;
- kompetencje – wiedza, doświadczenie;
- sposób prowadzenia;
- zaangażowanie;
- rzetelność;
- umiejętności trenerskie;
- elastyczność.

Wszystkie wymienione cechy prowadzącego szkolenie uzyskały 100% głosów dla odpowiedzi „wysoki”. Nikt nie zaznaczył odpowiedzi „średni” oraz „niski”. Oznacza to bardzo wysoki stopień zadowolenia z prowadzonego szkolenia oraz znakomity obraz o prowadzącym szkolenie.

„Któremu spośród wymienionych zagadnień należałoby wg Pani/Pana poświęcić więcej czasu?” to kolejne pytanie, w którym uczestnicy mogli zaznaczyć maksymalnie 2 odpowiedzi. Strukturę tych odpowiedzi przedstawia się poniżej:

- żadnemu, wszystkie tematy zostały w pełni wyczerpane (10%);
- aspekty prawne wolontariatu w Polsce (10%);
- monitoring pracy wolontarystycznej (15%);
- rekrutacja wolontariuszy (35%);
- przygotowanie instytucji / organizacji do pracy wolontarystycznej (30%);
- rozwiązywanie problemów we współpracy z wolontariuszami (15%);
- ubezpieczenia dla wolontariuszy (10%);
- motywacja wolontariuszy (35%);
- nagradzanie i motywowanie wolontariuszy (20%);
- zadania koordynatora (5%).

Wyniki ankiet wskazują, że tematy, które powinny zostać rozwinięte są kwestią indywidualną. Biorąc, jednak, pod uwagę większość głosów respondentów należałoby rozważyć celowość poświęcenia więcej czasu na motywację wolontariuszy (35%) oraz rekrutację wolontariuszy (35%).

W dalszej części ankiety respondenci zostali poproszeni o ocenę poziomu różnych aspektów składających się na szkolenie. Miejsce szkolenia, atmosferę, organizację i czas trwania szkolenia wszyscy udzielający odpowiedzi ocenili na bardzo dobre. Tylko poczęstunek został oceniony przez 75% respondentów za bardzo dobry, ocena średni/dobry została wskazana przez 15% uczestników. 10% nie udzieliło żadnej odpowiedzi. Żaden uczestnik nie zaznaczył odpowiedź „zły”. Ogólnie czynniki wpływające na szkolenie zostały ocenione pozytywnie.

Po udziale w szkoleniu 85% ankietowanych odpowiedziało, że zauważa różnicę w postrzeganiu wolontariatu, natomiast 5% dało odpowiedź, „że tej różnicy nie zauważa”, zaś 10% badanych wstrzymało się od zaznaczenia odpowiedzi. Następnie uczestnicy mieli za zadanie podać, na czym polega ta różnica.

Pojawiły się m. in. następujące odpowiedzi:

- większa wiedza;
- większa świadomość, pomysły;
- ogrom możliwości;
- poziom ważności i odpowiedzialności, jaką wymaga wolontariat od wolontariuszy;
- jeszcze bardziej zorganizowany niż myślałam;
- nowe pomysły, lepsze dotarcie do wolontariuszy;
- nie miałam pojęcia o kilku aspektach wolontariatu;
- zostałam bardzo zainspirowana, że wolontariat może być czymś fajnym, a nie przykrym dodatkiem do obowiązku;
- postrzegania obowiązków koordynowania - wielość działań i obowiązków;

- wolontariat to znacznie szerszy aspekt niż pomoc, zauważyłam, że wolontariuszom należy dać więcej luzu, np. spotkania relaksujące, a nie tylko o charakterze warsztatowym.

Z odpowiedzi tych wynika, że wiedza, świadomość oraz różne aspekty wolontariatu zostały zwiększone u uczestników po udziale w szkoleniu dla koordynatorów.

Ankietowani zostali poproszeni także o wskazanie, czego zabrakło w szkoleniu. Odpowiedzi były zróżnicowane, które podaje się poniżej:

- niczego;
- mogło trwać dłużej;
- szkolenie 120% odpowiedziało na moje potrzeby.

W miejscu na dodatkowe uwagi do szkoleń uczestnicy podali następujące odpowiedzi:

- było super;
- dodatkowo herbata poza zwykłą czarną;
- stoły można by ustawić w kwadrat;

Analiza wszystkich odpowiedzi ankietowanych do pytań zamieszczonych w kwestionariuszu pozwala na sformułowanie, że ogólny poziom zadowolenia uczestników z przeprowadzonego szkolenia jest wysoki. Szkolenie dla koordynatorów można uznać za potrzebną i udaną inicjatywę Regionalnego Centrum Wolontariatu „Centerko” z punktu widzenia przedstawicieli organizacji, które zajmują się zarządzaniem wolontariatem, bądź planują takie działanie w przyszłości.

Źródło: wyniki kwestionariusza ewaluacyjnego szkolenia dla koordynatorów wolontariatu.

Praca zespołu RCW

Na podstawie ankiety ewaluacyjnej wynika, że 25% pracowników współpracuje z RCW „Centerko” na przestrzeni 1-3 lat, 4-6 lat oraz 7-10 lat, zaś po 12,5% badanych poniżej roku i powyżej 10 lat.

Na pytanie: „w realizację jakiego standardu jest Pan/i zaangażowany/a w ramach projektów Regionalnego Centrum Wolontariatu?” najczęściej odpowiedzi (po 25%) padło na takie zagadnienia, jak: szkolenia, techniczno-organizacyjny oraz promocja wolontariatu. Inne odpowiedzi (po 12,5%) to pośrednictwo wolontariatu i wolontariackie programy tematyczne.

W kolejnym pytaniu respondenci oceniali swoje zaangażowanie w realizacji zaznaczonego standardu. Zdecydowana większość, bo aż 75% oceniła je dobrze, a postali pytani (po 12,5%) na bardzo dobrze oraz na średnio.

W dalszej części kwestionariusza badanym zostało zadane pytanie otwarte „Z jakiego działania / pomysłu jest Pan/i szczególnie zadowolony/a?”. Odpowiedzi były następujące:

- organizacja zdalnych akcji wolontaryjnych w okresie pandemii;
- akcja Maseczka i karteczka, Zamaskowani, Relaksianki;
- jestem zadowolona ze spotkania branżowego w ramach Korpusu Solidarności dla organizacji i firm nt. wolontariatu pracowniczego;
- projekt „Yoł Yoł Seniorzy”; o
- stworzenie i moderacja grup dla wolontariuszy i koordynatorów na Facebooku oraz zapraszanie przedstawicieli organizacji na kwartalne zebrania dla wolontariuszy w celu prezentacji działań, ofert wolontariatu i możliwości zaangażowania się;
- inicjatywa „Centerkowe SOS”;
- pomysł akcji Zamaskowanych;
- prowadzenie szkoleń dla koordynatorów, systematyczne doskonalenie materiałów i formuły;
- szkolenia online „Rozwijanie dobrostanu” (filmiki i materiały inspirujące dla pomagaczy w czasie pandemii).

Na koniec zostało zadane pytanie nt. pomysłów na dalsze działania w Regionalnym Centrum Wolontariatu „Centerko”, w odpowiedzi na które pracownicy podali następujące pomysły i propozycje:

- działanie w charakterze pracownika biurowego;
- Centerkowe biuro śmiechu/śledcze;
- jeśli pojawią się możliwości finansowania takich działań w projektach to bardzo chętnie zrealizuję niżej opisane pomysły: 1) Rozwój Szkolnych i Studenckich Klubów Wolontariusza – uwzględnienie minimalnych kosztów funkcjonowania Klubów i wynagrodzenie koordynatorów w dofinansowanych projektach. 2) Projekt w partnerstwie z biznesem uwzględniający: organizację spotkań networkingowych dla organizacji pozarządowych i firm (sektora biznesu) nt. wolontariatu pracowniczego, dzięki którym firmy i organizacje wzajemnie poznają swoją ofertę i potrzeby oraz rozpoczną współpracę w ramach wolontariatu pracowniczego;
- rozwój projektu seniorów;
- promocja idei wolontariatu - kampania online;
- pomysły dotyczące udziału w działaniach akcyjnych;
- kontynuacja działań rozwijających dla koordynatorów i organizatorów wolontariatu: szkolenia zaawansowane z tematyki miękkiej w zarządzaniu i dbaniu o dobrostan pomagacza -zapobieganie wypaleniu, coaching dla koordynatorów i organizatorów, współpraca z zewnętrznymi trenerami i przygotowanie innowacyjnych szkoleń.

Źródło: Ankieta ewaluacyjna pracy zespołu RCW „Centerko”.

Opracowanie: Michał Gajewski.

Łódź, grudzień 2020