

Raport

z ewaluacji projektu

Regionalna Sieć Rozwoju Wolontariatu II

REGIONALNE CENTRUM
WOLONTARIATU „CENTERKO”



Aneta Szarfenberg
2025-12-01

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	2
2. Streszczenie	3
3. Metodologia badania	4
4. Wyniki przeprowadzonego badania	7
1 Współpraca, sieciowanie i partnerstwa	7
2 Mechanizmy ewaluacji i informacji zwrotnej	9
3 Stabilność finansowa i zarządzanie zasobami	11
4 Wpływ i rezultaty udziału w projekcie	14
5 Prawne i formalne aspekty współpracy z wolontariuszami	16
6 Wyzwania organizacyjne i obszary wymagające poprawy	18
7 Rola i rozwój koordynatora wolontariatu	20
8 Współpraca, sieciowanie i partnerstwa	21
9 Strategie rekrutacji i angażowania wolontariuszy	25
5. Analiza wyników w odniesieniu do założeń	27
1 Odpowiedź na cele projektu	27
2 Odniesienie do Potrzeb.....	28
3 Weryfikacja osiągnięcia celów szczegółowych.....	30
4 Weryfikacja osiągnięcia miękkich rezultatów	34
5 Odpowiedzi na pytania badawcze	36
6 Porównanie z poprzednią ewaluacją.....	41
7 Odniesienie do założeń teoretycznych	43
6. Rekomendacje	45
Aneks.....	47

1. Wprowadzenie

Projekt „**Regionalna Sieć Rozwoju Wolontariatu II**” był realizowany w ramach Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich / NOWEFIO w okresie **2024–2025**. Stanowił on kontynuację wcześniejszych działań podejmowanych przez Regionalne Centrum Wolontariatu Centerko, ukierunkowanych na systemowe wzmacnianie i profesjonalizację Lokalnych Centrów Wolontariatu funkcjonujących na terenie województwa łódzkiego. Projekt koncentrował się na rozwoju kompetencji osób odpowiedzialnych za organizację wolontariatu, porządkowaniu i doskonaleniu praktyk zarządzania wolontariuszami oraz wzmacnianiu stabilności i rozpoznawalności LCW w ich środowiskach lokalnych.

Celem głównym projektu było wzmocnienie potencjału Lokalnych Centrów Wolontariatu poprzez rozwój kompetencji osób odpowiedzialnych za organizację i koordynację wolontariatu, wsparcie instytucjonalne LCW oraz budowanie i utrwalanie współpracy sieciowej pomiędzy podmiotami działającymi w obszarze wolontariatu. Projekt zakładał, że wzmocnienie liderów i struktur lokalnych przełoży się na poprawę jakości zarządzania wolontariatem oraz zwiększenie aktywności społecznej na poziomie lokalnym.

Cele szczegółowe projektu obejmowały w szczególności:

- podniesienie wiedzy i kompetencji uczestników w zakresie profesjonalnej organizacji wolontariatu, w tym aspektów formalno-prawnych, organizacyjnych i społecznych,
- wsparcie uczestników w rozwoju i stabilizacji Lokalnych Centrów Wolontariatu, m.in. poprzez tutoring, superwizję oraz proces certyfikacji,
- inspirowanie do podejmowania samodzielnych działań na rzecz społeczności lokalnych, w tym inicjatyw wolontariackich realizowanych z wykorzystaniem mikrobudżetów,
- wzmacnianie współpracy pomiędzy LCW oraz z podmiotami z innych sektorów (samorząd, organizacje pozarządowe, instytucje lokalne),
- promocję wolontariatu oraz dobrych praktyk w zakresie jego organizacji na poziomie regionalnym.

Grupę docelową projektu stanowiło 20 osób reprezentujących 10 podmiotów prowadzących lub rozwijających Lokalne Centra Wolontariatu. Były to osoby pełniące funkcje lidarskie, koordynacyjne lub animacyjne, odpowiedzialne za organizację i rozwój wolontariatu w swoich środowiskach lokalnych. Zróżnicowanie uczestników pod względem doświadczenia, skali działania oraz zaplecza instytucjonalnego LCW było istotnym kontekstem realizacji projektu i zostało uwzględnione zarówno w sposobie prowadzenia działań, jak i w procesie ewaluacji.

Projekt opierał się na **spójnej logice interwencji**, zakładającej, że:

1. zapewnienie uczestnikom kompleksowego wsparcia (szkoleniowego, tutorskiego, superwizyjnego i certyfikacyjnego),
2. doprowadzi do rozwoju kompetencji indywidualnych oraz wzmocnienia struktur organizacyjnych LCW,
3. w dalszej perspektywie przełoży się na trwałe efekty lokalne, takie jak poprawa jakości współpracy z wolontariuszami, zwiększenie liczby i różnorodności działań

wolontariackich, a także większa rozpoznawalność i stabilność LCW w środowisku lokalnym.

Ewaluacja projektu została zaplanowana jako integralny element jego realizacji i umiejscowiona w końcowej fazie cyklu projektowego. Jej zadaniem było nie tylko podsumowanie działań i osiągniętych rezultatów, lecz także pogłębiona analiza procesów zachodzących w trakcie projektu oraz identyfikacja rzeczywistych efektów rozwojowych po stronie uczestników i Lokalnych Centrów Wolontariatu. Wyniki ewaluacji miały służyć zarówno rozliczeniu projektu, jak i wypracowaniu wniosków i rekomendacji istotnych dla dalszego rozwoju modelu wsparcia LCW w kolejnych edycjach działań.

2. Streszczenie

Projekt "Regionalna Sieć Rozwoju Wolontariatu II" (RSRW II), realizowany w latach 2024–2025 przez Regionalne Centrum Wolontariatu Centerko w ramach Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich NOWEFIO, miał na celu systemowe wzmacnianie i profesjonalizację Lokalnych Centrów Wolontariatu (LCW) w województwie łódzkim. Głównym celem było zwiększenie aktywności obywatelskiej poprzez rozwój LCW, wsparcie organizacyjne i merytoryczne dla osób zarządzających wolontariatem oraz sieciowanie podmiotów promujących wolontariat. Projekt był odpowiedzią na niskie zaangażowanie społeczne, niewystarczające wsparcie dla organizacji wolontariackich (szczególnie na obszarach wiejskich) oraz potrzebę wzmocnienia LCW osłabionych pandemią. Ewaluacja, przeprowadzona jako badanie jakościowo-ilościowe, opierała się na triangulacji źródeł danych, w tym analizie dokumentacji projektowej, ankietach wśród uczestników i organizacji współpracujących, oraz perspektywie osób realizujących wsparcie.

Najważniejsze wnioski:

- Tworzenie i wzmacnianie LCW jest zasadne i skuteczne w obecnych warunkach społecznych. Projekt znacząco przyczynił się do wzrostu wiedzy i profesjonalizacji uczestników w zakresie organizacji wolontariatu, co jest kluczowe dla efektywnego funkcjonowania LCW.
- Uczestnicy projektu wysoko ocenili szkolenia, które znacząco poszerzyły ich wiedzę i umiejętności w zakresie formalno-prawnych aspektów wolontariatu, dokumentacji i zarządzania.
- Nastąpiła znacząca formalizacja procesów zarządzania wolontariatem w wielu organizacjach, w tym uporządkowanie dokumentacji (umowy, kwestionariusze, regulaminy BHP i RODO).
- Większość respondentów (77,8%) zauważyła wzrost zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne, a projekt zachęcił do podejmowania samodzielnych inicjatyw lokalnych.
- Projekt zainspirował do nawiązywania partnerstw międzysektorowych (66,7% respondentów) i poprawił jakość współpracy w ramach sieci LCW.
- Projekt skutecznie promował wolontariat w regionie, zwiększając jego widoczność i zainteresowanie, również poprzez media lokalne ^{22 23}.

- Nadal występują problemy z brakiem dedykowanych koordynatorów wolontariatu, niestabilnością finansową (zależność od finansowania projektowego) oraz ograniczonym wpływem na lokalne polityki społeczne.

Najważniejsze rekomendacje:

- Wsparcie finansowe: Wprowadzenie mechanizmów finansowania wynagrodzeń dla dedykowanych koordynatorów wolontariatu. Zwiększenie budżetów na projekty i inicjatywy wolontariackie. Oferowanie szkoleń i doradztwa z zakresu fundraisingu i pozyskiwania funduszy (w tym od biznesu). Lobbowanie na rzecz włączenia wolontariatu jako odrębnej aktywności w programach samorządowych.
- Rozwijanie kompetencji: Kontynuacja i rozwój cyklicznych szkoleń i webinarów dla liderów i koordynatorów. Zwiększenie nacisku na działania praktyczne i wdrożeniowe, w tym większa liczba inicjatyw lokalnych. Zapewnienie większej dostępności i regularności wizyt superwizyjnych oraz indywidualne doradztwo.
- Wzmocnienie sieciowania i współpracy: Organizacja wspólnych wydarzeń i inicjatyw dla wszystkich uczestników projektu, aby wzmocnić sieciowanie. Zapewnienie większej liczby okazji do poznania nowych partnerów, zwłaszcza z sektora biznesowego. Tworzenie grup wsparcia dla wolontariuszy.
- Promocja i budowanie wizerunku wolontariatu: Zwiększenie działań promujących różne formy wolontariatu. Zachęcanie instytucji z różnych sektorów do wspierania idei wolontariatu.

Podsumowując należy stwierdzić, że projekt RSRW II był udany w profesjonalizacji i rozwoju wolontariatu, a dalsze działania powinny koncentrować się na zapewnieniu stabilnego finansowania, wsparciu kadrowym oraz wzmocnieniu wpływu na lokalne polityki publiczne, aby zapewnić trwałość osiągniętych rezultatów.

3. Metodologia badania

Badanie ewaluacyjne projektu „Regionalna Sieć Rozwoju Wolontariatu II” miało charakter ewaluacji wewnętrznej i zostało zaprojektowane jako badanie jakościowo-ilościowe. Przyjęte podejście metodologiczne miało na celu możliwie pełne i rzetelne uchwycenie zarówno mierzalnych efektów projektu, jak i procesów oraz zmian zachodzących w trakcie jego realizacji, w szczególności na poziomie Lokalnych Centrów Wolontariatu.

Decyzja o przeprowadzeniu ewaluacji wewnętrznej wynikała ze specyfiki projektu oraz jego rozwojowego charakteru. Projekt był realizowany w formule długofalowego, zindywidualizowanego wsparcia, obejmującego tutoring, superwizję oraz certyfikację, co pozwalało zespołowi realizującemu działania na bieżącą obserwację procesów, postępów i trudności poszczególnych LCW. Ewaluacja wewnętrzna umożliwiła pogłębioną analizę tych procesów z wykorzystaniem bogatej dokumentacji projektowej oraz wiedzy osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację wsparcia, przy jednoczesnym zachowaniu refleksyjnego i krytycznego podejścia do ocenianych działań. Celem ewaluacji nie była wyłącznie ocena rezultatów końcowych, lecz przede wszystkim zrozumienie mechanizmów zmian oraz identyfikacja elementów wymagających wzmocnienia lub modyfikacji w przyszłych edycjach projektu.

Głównym celem badania była **ocena trafności i skuteczności realizowanych działań**, identyfikacja **efektów rozwojowych po stronie uczestników i Lokalnych Centrów**

Wolontariatu oraz sformułowanie **wniosków i rekomendacji** służących dalszemu doskonaleniu modelu wsparcia realizowanego w ramach Regionalnej Sieci Rozwoju Wolontariatu. Ewaluacja została zaplanowana i przeprowadzona jako element podsumowujący przebieg projektu, z myślą o wykorzystaniu jej wyników zarówno na potrzeby sprawozdawcze, jak i rozwojowe.

Zastosowane podejście badawcze opierało się na triangulacji źródeł danych i metod, co oznaczało łączenie i wzajemne konfrontowanie informacji pochodzących z różnych metod i perspektyw. Za zastosowaniem triangulacji metod przemawiała złożoność celów projektu oraz różnorodność oczekiwanych efektów. Z jednej strony istotne było pozyskanie danych ilościowych, pozwalających na syntetyczną ocenę działań i ich rezultatów z perspektywy uczestników. Z drugiej strony kluczowe znaczenie miała analiza jakościowa, umożliwiająca uchwycenie zmian organizacyjnych, kompetencyjnych i procesowych zachodzących w LCW, które nie mogły zostać w pełni opisane wyłącznie za pomocą wskaźników liczbowych. Połączenie obu podejść pozwoliło na pogłębioną interpretację wyników oraz lepsze zrozumienie kontekstu, w jakim funkcjonowały poszczególne Lokalne Centra Wolontariatu.

W ramach badania wykorzystano cztery główne źródła danych. Pierwszym z nich była **analiza dokumentów projektowych**, obejmująca dokumentację związaną z realizacją wsparcia tutorskiego, supervizji, procesu certyfikacji oraz indywidualnych ścieżek rozwoju LCW. Analiza ta miała charakter jakościowy i pozwalała na odtworzenie przebiegu procesu wsparcia, identyfikację kluczowych obszarów rozwoju, powtarzających się wyzwań oraz rekomendowanych kierunków zmian w poszczególnych Lokalnych Centrach Wolontariatu.

Drugim źródłem danych było **badanie ankietowe uczestników projektu**, skierowane do osób bezpośrednio biorących udział w działaniach projektowych i reprezentujących Lokalne Centra Wolontariatu. Ankieta obejmowała pytania zamknięte i otwarte, odnoszące się m.in. do oceny poszczególnych elementów projektu, postrzeganych efektów udziału w projekcie, zmian w funkcjonowaniu LCW oraz dalszych potrzeb i rekomendacji. W badaniu ankietowym udział wzięło 9 z 20 uczestników projektu, co – przy uwzględnieniu charakteru i skali projektu – stanowiło wysoki poziom pokrycia próby i umożliwiało formułowanie wniosków odnoszących się do doświadczeń uczestników.

Trzecim elementem badania było **badanie ankietowe organizacji współpracujących** z Lokalnymi Centrami Wolontariatu. Ankieta ta miała na celu pozyskanie perspektywy podmiotów zewnętrznych, współpracujących z LCW w trakcie lub po realizacji działań projektowych. Uzyskane odpowiedzi (6 ankiet) miały charakter uzupełniający i kontekstowy, a ich rolą było wsparcie interpretacji wyników poprzez odniesienie do postrzeganych zmian w jakości współpracy, widoczności działań wolontariackich oraz funkcjonowania LCW w środowisku lokalnym.

Czwartym źródłem danych była **perspektywa osób realizujących działania wspierające**, takich jak tutorzy, trenerzy, supervizorzy. Ich obserwacje i rekomendacje, zawarte w dokumentacji projektowej, stanowiły istotny element analizy procesowej. Osoby te pełniły rolę obserwatorów procesu zmian zachodzących w LCW, co pozwalało na uzupełnienie danych samoopisowych uczestników o profesjonalną ocenę stopnia

wdrażania rekomendowanych rozwiązań, jakości zarządzania wolontariatem oraz potencjału dalszego rozwoju poszczególnych podmiotów.

Zebrane dane zostały poddane **analizie ilościowej i jakościowej**, przy czym analiza ilościowa dotyczyła głównie wyników ankietowych, natomiast analiza jakościowa obejmowała treści odpowiedzi otwartych oraz dokumentację opisową. Wyniki z poszczególnych źródeł były zestawiane i porównywane w celu identyfikacji obszarów spójnych, rozbieżności oraz wzajemnego uzupełniania się perspektyw.

Proces badawczy był prowadzony w odniesieniu do następujących **pytań ewaluacyjnych**, które stanowiły ramę interpretacyjną całego raportu:

- w jakim stopniu realizowane działania odpowiadały na potrzeby uczestników projektu i Lokalnych Centrów Wolontariatu,
- jakie efekty kompetencyjne i organizacyjne przyniósł udział w projekcie,
- w jakim zakresie wsparcie projektowe przyczyniło się do wzmocnienia stabilności i samodzielności LCW,
- jakie zmiany zaszły w sposobie organizacji i zarządzania wolontariatem w objętych projektem podmiotach,
- które elementy projektu były oceniane jako najbardziej użyteczne, a które wymagały modyfikacji,
- jakie wnioski i rekomendacje można sformułować na potrzeby dalszego rozwoju Regionalnej Sieci Rozwoju Wolontariatu.

W badaniu występowały także **ograniczenia metodologiczne**. Do najważniejszych z nich należała ograniczona liczba respondentów w badaniu ankietowym organizacji współpracujących oraz wewnętrzny charakter ewaluacji. Z tego względu wyniki badania nie mają charakteru reprezentatywnego w sensie statystycznym i odnoszą się wyłącznie do uczestników projektu oraz objętych wsparciem Lokalnych Centrów Wolontariatu. Jednocześnie zastosowane podejście triangulacyjne oraz bogaty materiał jakościowy pozwalają na rzetelną ocenę procesów i efektów rozwojowych projektu, stanowiąc solidną podstawę do formułowania wniosków i rekomendacji na przyszłość.

Dokumentacja projektu wykorzystywana w badaniu ewaluacyjnym

1. **Raporty superwizyjne** obejmowały opisy wizyt superwizyjnych realizowanych we wszystkich podmiotach objętych projektem. Dokumenty te zawierały charakterystykę sytuacji wyjściowej LCW, opis obserwowanych praktyk w zakresie organizacji i zarządzania wolontariatem, identyfikację kluczowych wyzwań oraz ocenę stopnia wdrażania rekomendowanych rozwiązań. Raporty superwizyjne pełniły funkcję diagnostyczną i rozwojową, a jednocześnie stanowiły istotne źródło danych jakościowych pozwalających na analizę dynamiki zmian w poszczególnych organizacjach.
2. **Formularze certyfikacji „Dobry Wolontariat”**, dokumentowały proces oceny stopnia spełniania standardów współpracy z wolontariuszami przez poszczególne LCW. Zawierały one usystematyzowane informacje dotyczące m.in. rozwiązań formalnych, procedur, sposobu organizacji pracy wolontariuszy, dokumentacji oraz warunków organizacyjnych. Formularze te umożliwiały porównywalną ocenę poziomu rozwoju LCW oraz identyfikację obszarów wymagających dalszej pracy.

3. **Rekomendacje po superwizjach** stanowiły odrębny element dokumentacji, koncentrujący się na wskazaniu konkretnych działań rozwojowych dla poszczególnych LCW. Dokumenty te porządkowały wnioski z obserwacji superwizyjnych i przekładały je na zalecenia operacyjne, odnoszące się zarówno do kwestii organizacyjnych, jak i kompetencyjnych. Rekomendacje pełniły funkcję pomostu pomiędzy diagnozą a dalszym planowaniem rozwoju.
4. **Karty tutora**, prowadzone w ujęciu miesięcznym, kwartalnym oraz w formie ewidencji dyżurów, dokumentowały bieżący proces wsparcia realizowanego na rzecz uczestników projektu. Zawierały informacje o rodzaju i zakresie udzielanego wsparcia, zgłaszanych przez LCW problemach, podejmowanych interwencjach oraz postępach w realizacji zaleceń. Karty te pozwalały na odtworzenie ciągłości procesu tutoringowego oraz identyfikację najczęściej powracających tematów i trudności.
5. **Ścieżki rozwoju LCW** stanowiły narzędzie planistyczne i diagnostyczne, służące określeniu indywidualnych celów rozwojowych poszczególnych podmiotów. Dokumenty te zawierały opis punktu wyjścia, planowanych kierunków zmian oraz obszarów wymagających wsparcia, a także odniesienie do działań podejmowanych w trakcie projektu. W kontekście ewaluacji umożliwiały analizę stopnia realizacji założonych celów oraz porównanie planowanych i faktycznych efektów.
6. **Dokumentacja wizyt studyjnych** obejmowała materiały opisujące przebieg spotkań, zakres prezentowanych treści oraz tematykę wymiany doświadczeń pomiędzy uczestnikami projektu a podmiotami pełniącymi rolę gospodarzy wizyt. Dokumenty te ilustrowały rolę wizyt studyjnych jako elementu inspiracyjnego i sieciującego oraz stanowiły uzupełniające źródło informacji o procesach uczenia się i transferu dobrych praktyk.
7. **Publikacje i działania upowszechniające** dokumentowały działania skierowane do szerszego otoczenia projektu, w tym materiały informacyjne, promocyjne i edukacyjne. Ich treść odzwierciedlała zarówno założenia projektu, jak i wybrane efekty jego realizacji, a także pełniła funkcję narzędzia popularyzującego ideę wolontariatu oraz dobre praktyki wypracowane przez LCW. W badaniu ewaluacyjnym materiały te pozwalały na analizę spójności działań projektowych oraz ich wymiaru komunikacyjnego i sieciowego.

Łączna analiza powyższych dokumentów umożliwiła rekonstrukcję procesu realizacji projektu, identyfikację zmian zachodzących w Lokalnych Centrach Wolontariatu oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji opartych na pogłębionej analizie jakościowej rozwoju LCW.

4. Wyniki przeprowadzonego badania

1 Współpraca, sieciowanie i partnerstwa Certyfikacja i jej wpływ

Certyfikacja jest postrzegana jako bardzo użyteczna w kontekście zapewniania jakości działań i prowadzi do zwiększenia wiedzy na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu, poprawy dokumentacji oraz lepszej koordynacji działań. Organizacje otrzymywały pozytywne decyzje podczas ubiegania się o status „Organizacji Przyjaznej Wolontariuszom”, co wskazuje na podstawowe zaangażowanie w rozwój wolontariatu.

Pozytywnie oceniane przez uczestników projektu był także proces certyfikacji „Dobry Wolontariat” oraz możliwość dołączenia do Krajowej Sieci Centrów Wolontariatu. Niektóre organizacje, takie jak Stowarzyszenie EZG oraz „Wspólna Troska”, wykazują już zaawansowany poziom zgodności ze standardami, przy czym Stowarzyszenie EZG posiada „Certyfikat Miejsca Przyjaznego Wolontariuszom”.

Dokumentacja i systematyzacja

Powracającym i kluczowym wątkiem we wszystkich dokumentach jest lepsze dokumentowanie wolontariatu oraz jego systematyzacja. Choć organizacje dysponują doświadczeniem i deklarują zaangażowanie, niemal wszystkie wskazują dokumentację jako obszar wymagający wzmocnienia. Rekomendacje eksperckie konsekwentnie podkreślają konieczność lepszej dokumentacji. Fundacja NU-MED, przykładowo, zaktualizowała umowy, zgody, regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony danych osobowych, a także wykorzystała wiedzę projektową do poprawy dokumentacji i systematyzacji działań. RUTW jest zachęcany do weryfikacji i aktualizacji procedur zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi. Z kolei „Wspólna Troska” jest wskazywana jako przykład dobrej praktyki dzięki posiadaniu dedykowanej dokumentacji oraz systemu jej przechowywania. Wiele organizacji, takich jak Stowarzyszenie EZG oraz ŚDS Przyszań, przyznaje się do braku systematyzacji oraz stosowania działań doraźnych w zarządzaniu wolontariatem, jednocześnie dostrzegając potrzebę stworzenia spójnego systemu i formalnych procedur.

Ewolucja w kierunku Lokalnych Centrów Wolontariatu

Dążenie do utworzenia lub rozwoju modelu Lokalnego Centrum Wolontariatu stanowi jeden z kluczowych wątków i odzwierciedla potrzebę formalizacji, rozbudowy oraz profesjonalizacji struktur wolontariackich. Projekt w istotny sposób przyczynił się do powstawania nowych Lokalnych Centrów Wolontariatu, przy czym część organizacji utworzyła je bezpośrednio w wyniku udziału w projekcie. Organizacje takie jak Fundacja NU-MED oraz ŚDS „Przyszań” przeprowadziły analizy SWOT w celu oceny możliwości budowy struktury Lokalnego Centrum Wolontariatu. „Klub Otwartych Serc” otrzymał rekomendację powrotu do formuły Lokalnego Centrum Wolontariatu, a wiele organizacji rozważa lub planuje utworzenie dedykowanych punktów lub biur koordynacji wolontariatu. Często wskazywanym pierwszym krokiem jest utworzenie „Klubu Wolontariatu” lub „Klubu Wolontariatu Senioralnego” jako etapu poprzedzającego pełne Lokalnego Centrum Wolontariatu, co obrazuje podejście polegające na podejmowaniu „małych kroków”. Projekt wzmocnił także pozycję instytucjonalną istniejących Lokalnych Centrów Wolontariatu poprzez podniesienie kompetencji kadry, rozwój sieci współpracy oraz uporządkowanie dokumentacji.

Cykl zarządzania wolontariatem i ciągłość działań

Widoczna jest potrzeba dobrego projektowania cyklu zarządzania wolontariatem. Wiele organizacji posiada już podstawowy model współpracy, jednak kwestie ciągłości i utrzymania wolontariuszy są stale powracającym wyzwaniem. Fundacja NU-MED, na przykład, doświadcza czasami braku ciągłości działań i potrzebuje bardziej konsekwentnych działań następczych oraz aktualizacji oferty. Projekt pomógł organizacjom takim jak Fundacja NU-MED pogłębić wiedzę i zmienić podejście do cyklu współpracy z wolontariuszami. „Wspólna Troska” jest wskazywana jako organizacja

posiadająca przemyślany i spójny cykl współpracy. ŚDS Przyszań podkreśla znaczenie tworzenia procedur jeszcze przed angażowaniem wolontariuszy, uznając je za kluczowe dla bezpiecznego i skutecznego wdrażania działań.

Wyzwania i kierunki dalszego rozwoju

Z jednej strony widoczne są wyraźne postępy, ale z drugiej strony nadal występują istotne wyzwania. Wskazywano na ograniczone zasoby finansowe i kadrowe potrzebne do profesjonalnej organizacji wolontariatu, brak stabilnego finansowania stanowisk koordynatorskich oraz niedostatek czasu na wsparcie wolontariuszy – jako główne trudności funkcjonowania Lokalnych Centrów Wolontariatu. Organizacje takie jak RUTW dostrzegają potrzebę dodatkowego wsparcia, szkoleń oraz doradztwa. Wśród rekomendacji na przyszłość pojawiają się postulaty systemowego i bardziej intensywnego wsparcia rozwoju wolontariatu, wzmacniania już istniejących działań wolontariackich, przeglądu dokumentacji przy wsparciu prawnym oraz prowadzenia szkoleń dla wolontariuszy i koordynatorów. Organizacje deklarują dążenie do odejścia od modeli wolontariatu o charakterze jednorazowym lub wyłącznie wewnętrznym na rzecz bardziej kompleksowych i systemowych rozwiązań, w tym uruchamiania usług mediacyjnych oraz długofalowych programów wolontariatu pracowniczego.

2 Mechanizmy ewaluacji i informacji zwrotnej

Obecność i rola koordynatora

Organizacje uznają w sposób pośredni i bezpośredni znaczenie koordynatorów wolontariatu. Są oni wskazywani jako kluczowe osoby odpowiedzialne za zapewnianie ciągłego wsparcia, okazywanie wdzięczności oraz wprowadzanie nowych wolontariuszy. Jednocześnie istotną cechą wspólną dla wielu organizacji jest brak dedykowanego, przeszkolonego lub formalnie wyznaczonego koordynatora wolontariatu, co jest często identyfikowane jako słaba strona w analizach SWOT. Przykładowo Stowarzyszenie EZG, Fundacja NU-MED, RUTW oraz ŚDS Przyszań wprost wskazują na ten brak, podkreśla go także „Klub Otwartych Serc”. W przeciwieństwie do nich „Wspólna Troska” wyróżnia się posiadaniem dedykowanego koordynatora wolontariatu oraz rozwiniętego Centrum Wolontariatu, natomiast Fundacja NU-MED, ŚDS „Przyszań” oraz Stowarzyszenie EZG angażują przeszkolonych lub etatowych koordynatorów. Choć taka funkcja nie jest powszechna, to widoczna jest potrzeba oraz ruch w kierunku jej powołania – organizacje takie jak Fundacja NU-MED, RUTW, Stowarzyszenie EZG oraz ŚDS Przyszań rozważają lub dyskutują nad utworzeniem punktów koordynacji bądź biur wolontariatu.

Zakres odpowiedzialności i wpływ

Koordynatorzy wolontariatu odpowiadają za szeroki zakres zadań, w tym za motywowanie i integrację, zarządzanie przepływem informacji, aktualizowanie potrzeb oraz nadzorowanie procesów rekrutacyjnych. Ich otwartość i empatia są wskazywane jako czynniki pozytywnie wpływające na przekazywanie informacji zwrotnej oraz rozwój wolontariatu. Szerzej ujmując, przeszkoleni koordynatorzy są uznawani za niezbędnych dla uporządkowanego i bezpiecznego wolontariatu, skutecznego zarządzania oraz pomyślnej realizacji planów rozwoju wolontariatu. Ich zaangażowanie prowadzi do zwiększenia świadomości wartości wolontariuszy oraz do indywidualnego planowania

ścieżek wolontariackich. Brak koordynatora jest natomiast powiązany z chaotycznym zarządzaniem, działaniami doraźnymi oraz brakiem formalnych procedur dotyczących rekrutacji, wprowadzania i zakończenia współpracy.

Potrzeby szkoleniowe i rozwój

We wszystkich dokumentach konsekwentnie i silnie podkreślana jest potrzeba szkoleń dla koordynatorów wolontariatu. Potrzeby szkoleniowe są identyfikowane w takich obszarach jak motywowanie wolontariuszy, dokumentacja oraz promocja zewnętrzna, a także aspekty prawne i współpraca z wolontariuszami. Oferty projektowe, takie jak „szkolenia dla liderów i koordynatorów”, były szeroko wykorzystywane i uznawane za „najbardziej przydatne” w pozyskiwaniu wiedzy i nowych wolontariuszy. Takie szkolenia w znacznym stopniu spełniały oczekiwania, dostarczając niezbędnej wiedzy i umiejętności z zakresu zarządzania wolontariatem, w tym aspektów formalnych i prawnych, typów wolontariatu oraz standaryzacji zarządzania. „Klub Otwartych Serc” w szczególności podkreśla potrzebę bezpłatnych szkoleń oferowanych przez Centra Wolontariatu. Wśród propozycji na przyszłe projekty pojawiają się postulaty zwiększenia liczby działań praktycznych, wizyt superwizyjnych oraz kontynuacji szkoleń służących odświeżaniu i uzupełnianiu wiedzy. Za najcenniejsze formy wsparcia pozafinansowego uznawane są szkolenia, konsultacje, tutoring oraz wsparcie w nawiązywaniu partnerstw.

Wpływ na skuteczność programów i rozwój organizacyjny

Zaangażowanie i rozwój koordynatorów wolontariatu mają istotny wpływ na skuteczność programów oraz rozwój organizacji. Zwracano uwagę na pozytywny wpływ otwartych i empatycznych koordynatorów na rozwój wolontariatu oraz zaangażowanie uczestników. Organizacje, które wykorzystały wiedzę zdobytą w projektach, zwłaszcza w obszarach takich jak dokumentacja i usprawnianie procesów, wzmocniły swój potencjał do dalszego rozwoju wolontariatu, w tym w zakresie koordynacji. Obecność przeszkolonych koordynatorów prowadzi do lepszej organizacji, większego bezpieczeństwa oraz większej odpowiedzialności w działaniach wolontariackich. Udział w projektach przyniósł pozytywne zmiany, lepsze rezultaty, wzrost liczby wolontariuszy, większe uporządkowanie w sferze formalnej oraz wzrost doświadczenia w rozliczaniu projektów i prowadzeniu dokumentacji. Przyczynia się to również do wzmocnienia instytucjonalnego organizacji poprzez zwiększenie świadomości dobrostanu wolontariuszy, docenianie ich zaangażowania oraz budowanie pewniejszego i bardziej skutecznego zarządzania wolontariatem.

Wyzwania

Pomimo powszechnego uznania znaczenia tej roli, organizacje mierzą się z wieloma wyzwaniami związanymi z funkcją koordynatora wolontariatu. Najważniejszym z nich jest brak dedykowanego, etatowego koordynatora. Do innych trudności należą zarządzanie dużą liczbą wolontariuszy, zwiększone nakłady czasu i pracy, delegowanie odpowiedzialności, pozyskiwanie wsparcia pro bono, godzenie terminów spotkań z życiem zawodowym oraz realizacja formalności. Istotnymi barierami są także ograniczone zasoby finansowe i kadrowe, niewystarczające finansowanie stanowisk koordynatorskich oraz brak czasu na bieżące wspieranie wolontariuszy. Zwraca się również uwagę na ryzyko chaosu organizacyjnego w sytuacji funkcjonowania wielu koordynatorów, co prowadzi

do rekomendacji wyraźnego rozdzielenia ról związanych z wolontariatem wewnętrznym i zewnętrznym.

3 Stabilność finansowa i zarządzanie zasobami

Kanały i metody rekrutacji

Organizacje wykorzystują zróżnicowany zestaw kanałów rekrutacji, łącząc podejścia tradycyjne i nowoczesne. Takim istotnym kanałem rekrutacji są szkoły, a organizacje takie jak Klub Otwartych Serc, Wspólna Troska oraz certyfikacja EZG aktywnie angażują uczniów poprzez listy, prelekcje i wizyty, często we współpracy z nauczycielami. Klub Otwartych Serc współpracuje również ze szkolnymi klubami wolontariatu.

Powszechnie wykorzystywane do rekrutacji są media społecznościowe, w szczególności Facebook, np. przez Klub Otwartych Serc, Wspólną Troskę, ŚDS Przysiań. Wolontariat i certyfikacja EZG i są konsekwentnie rekomendowane jako narzędzie promocji i docierania do nowych odbiorców. Do ogłaszania ofert wolontariatu powszechnie są wykorzystywane strony internetowe. Równie istotną rolę odgrywają także sieci osobiste i poczta pantoflowa, co potwierdzają dyskusje prowadzone podczas spotkań RUTW oraz relacje znaczeniowo rekomendacji ustnych dla ŚDS Przysiań. Ta organizacja korzysta również z dedykowanych baz danych i systemów wolontariackich.

Wykorzystywane są także spotkania informacyjne, wydarzenia takie jak Forum Młodzieży oraz promowanie ofert na uczelniach wyższych. Klub Otwartych Serc korzysta również z lokalnej prasy. Stowarzyszenie EZG rekrutuje głównie poprzez bezpośredni kontakt, bez formalnych procedur. Fundacja NU-MED utrzymuje stały kontakt z obecnymi wolontariuszami oraz współpracuje z uczniami i innymi organizacjami. Wspólna Troska korzysta z pozytywnego wizerunku w społeczności lokalnej w procesie rekrutacji, szczególnie wśród młodzieży i studentów. Stowarzyszenie EZG angażuje młodzież poprzez Klub Aktywnej Młodzieży. Do wyzwań rekrutacyjnych należą trudności w pozyskaniu osób do pracy pro bono, rekrutacja dorosłych oraz problemy wynikające ze specyfiki lokalizacji.

Rekrutacja ukierunkowana i przydział zadań

Strategiczne podejście do rekrutacji często koncentruje się na określonych grupach demograficznych lub zestawach kompetencji. Wspólna Troska wprost poszukuje różnych profili wolontariuszy w zależności od rodzaju działań, rozróżniając młodzież szkolną do zadań akcyjnych oraz osoby dorosłe do pracy z osobami z niepełnosprawnościami lub do zadań biurowych. RUTW rekrutuje osoby ze swojego bezpośredniego otoczenia do konkretnych działań. NU-MED wskazuje, że choć angażowane są wszystkie osoby chętne do pomocy, zadania specjalistyczne wymagają określonych umiejętności. Certyfikacja EZG oraz ŚDS Przysiań podkreślają znaczenie uwzględniania zainteresowań, motywacji oraz indywidualnych preferencji wolontariuszy przy przydzielaniu zadań, aby zapewnić satysfakcję, długoterminowe zaangażowanie oraz dopasowanie do ról. Wspólna Troska wspomina również o zgłoszeniach wolontariuszy poprzez formularze, dostosowanych do potrzeb zgłaszanych przez koordynatorów wolontariatu.

Procesy zgłoszeń i wdrażania wolontariuszy

Proces zgłoszeń i wdrażania wolontariuszy różni się stopniem formalizacji i struktury. Wspólnym elementem jest szybka reakcja na zgłoszenia – Klub Otwartych Serc, NU-MED, RUTW oraz ŚDS Przyszań kontaktują się z kandydatami w ciągu pięciu dni. Organizacje te w sposób taktowny odmawiają kandydatom niespełniającym wymagań. Wspólna Troska odpowiada w zależności od dostępnych ofert pracy, zachowując niewykorzystane zgłoszenia. Certyfikacja EZG odpowiada „tak szybko, jak to możliwe” i nie odrzuca zgłoszeń. ŚDS Przyszań zauważa, że częściej dochodzi do rezygnacji wolontariuszy niż do ich odrzucenia.

Proces rekrutacji obejmuje zazwyczaj spotkania informacyjne oraz ocenę profilu i motywacji wolontariuszy. Klub Otwartych Serc stosuje kwestionariusze zgłoszeniowe oraz rozmowę kwalifikacyjną. NU-MED kładzie nacisk na zrozumienie motywacji i celów wolontariuszy. RUTW oraz certyfikacja EZG opisują spotkania informacyjno-rekrutacyjne. Certyfikacja EZG szczegółowo opisuje proces wieloetapowy obejmujący formularze zgłoszeniowe, rozmowy, spotkania oraz działanie próbne. Wspólna Troska uwzględnia rozmowę informacyjno-rekrutacyjną, przekazanie dokumentów rekrutacyjnych oraz szkolenie podstawowe. ŚDS Przyszań angażuje zewnętrznych i wewnętrznych koordynatorów wolontariatu. Stowarzyszenie EZG wspomina o rozmowie wstępnej, lecz nie posiada spójnego pakietu informacyjnego. ŚDS Przyszań informuje o braku formalnego procesu rekrutacji i opisuje indywidualne, doraźne wprowadzanie do obowiązków, jednocześnie dostrzegając potrzebę uporządkowania wolontariatu, poczynając od procedur. Fundacja NU-MED wspomina o wdrażaniu dokumentacji i zabezpieczeń.

Wdrażanie wolontariuszy konsekwentnie obejmuje zapoznanie ich z organizacją, zespołem i zakresem obowiązków, z naciskiem na wsparcie i integrację. NU-MED szczegółowo opisuje informowanie wolontariuszy o misji, prawach i obowiązkach, zapoznanie z zespołem oraz zawieranie ustnych lub pisemnych porozumień. NU-MED oraz ŚDS Przyszań wspominają o zabezpieczaniu pisemnych umów, przy czym NU-MED wskazuje ubezpieczenie NNW przy umowach krótszych niż 30 dni.

Szkolenia i wsparcie

Szkolenia oraz bieżące wsparcie są kluczowe dla rozwoju wolontariatu i wsparcia wolontariuszy. Klub Otwartych Serc przekazuje informacje dotyczące „sposobów udzielania pomocy”. NU-MED gwarantuje niezbędne szkolenia. RUTW zapewnia szkolenia, zaprasza wolontariuszy na zajęcia wewnętrzne i zewnętrzne oraz stopniowo zwiększa poziom trudności zadań. Wspólna Troska prowadzi szkolenia podstawowe obejmujące zasady oraz aspekty prawne. Certyfikacja EZG zapewnia niezbędne szkolenia oraz osobę wspierającą. ŚDS Przyszań podkreśla stałe wsparcie ze strony koordynatorów wolontariatu. Projekt wykazał znaczenie komunikacji z wolontariuszami oraz dobrostanu koordynatora i doprowadził do wzrostu świadomości organizacji w zakresie wartości relacji z wolontariuszami oraz indywidualnego planowania ścieżek wolontariackich.

Strategie zaangażowania i utrzymania wolontariuszy

Strategie długoterminowego zaangażowania i utrzymania wolontariuszy są zróżnicowane. NU-MED oraz Wspólna Troska integrują wolontariuszy z organizacją poprzez zaproszenia na wydarzenia, konferencje, szkolenia i spotkania integracyjne. NU-MED inwestuje w wolontariuszy poprzez szkolenia oraz stopniowe zwiększanie trudności zadań. Wspólna

Troska stosuje pisemne umowy z aktywnymi wolontariuszami. Klub Otwartych Serc wspomina o okazjonalnych kursach, lecz wskazuje na potrzebę wzmocnienia systemów motywacyjnych i nagradzania. Certyfikacja EZG ma trudności z utrzymywaniem kontaktu po zakończeniu współpracy. ŚDS Przyszań nie wskazuje ustrukturyzowanych pomysłów na długofalową motywację i integrację.

Fundacja NU-MED podkreśla znaczenie nagradzania i motywowania wolontariuszy oraz organizuje działania integracyjne. Klub Otwartych Serc sporadycznie realizuje działania integracyjne. Wspólna Troska docenia wkład wolontariuszy i organizuje Dzień Wolontariusza. Stowarzyszenie EZG koncentruje się na monitorowaniu pracy wolontariuszy, ich integracji oraz nagradzaniu. RUTW prowadzi „Retro Kawiarenkę” służącą integracji i wymianie doświadczeń. ŚDS Przyszań wykorzystuje superwizję w celu zapobiegania wypaleniu oraz utrzymuje dobre relacje z partnerami. Powracającym wątkiem jest dążenie do utworzenia lub reaktywacji Lokalnych Centrów Wolontariatu bądź Klubów Wolontariatu. Projekt przyczynił się do wzrostu liczby wolontariuszy oraz wdrożenia nowych metod zarządzania wolontariatem, a organizacje stały się bardziej świadome znaczenia relacji i indywidualnego podejścia.

Kontakty po zakończeniu współpracy

Utrzymywanie relacji po zakończeniu współpracy różni się znacząco pomiędzy organizacjami. NU-MED oraz RUTW utrzymują stały kontakt z byłymi wolontariuszami, zapraszając ich na kolejne wydarzenia, pamiętając o nich podczas uroczystości lub odwiedzając ich w domach. Wspólna Troska zaprasza byłych wolontariuszy do dalszej współpracy przy kolejnych projektach i wydarzeniach cyklicznych. Klub Otwartych Serc zazwyczaj nie utrzymuje kontaktu, o ile wolontariusze sami nie powrócą. Certyfikacja EZG podejmuje próby wysyłania zaproszeń na większe wydarzenia, lecz odnotowuje niewielkie zainteresowanie. ŚDS Przyszań najczęściej obserwuje całkowite ustanie kontaktu po zakończeniu współpracy. Eksperci rekomendują wzmacnianie relacji po zakończeniu wolontariatu oraz zapraszanie byłych wolontariuszy do przyszłych projektów i spotkań.

Motywacja wolontariuszy i rozwój wolontariatu

Uczestnicy projektu „Regionalna Sieć Rozwoju Wolontariatu II” byli motywowani chęcią poszerzenia wiedzy, osobistą potrzebą czynienia dobra oraz rozwojem wolontariatu w swoich organizacjach. Zdobyli nowe rozwiązania i poszerzyli wiedzę zawodową, podejmując samodzielne działania na rzecz społeczności. Wspólnym wątkiem jest postrzeganie rozwoju wolontariatu jako szansy przez Fundację NU-MED, RUTW oraz Wspólną Troskę. Fundacja NU-MED analizuje również wolontariat pracowniczy. Wspólna Troska planuje kontynuację i rozwój swojego biura oraz centrum wolontariatu. ŚDS Przyszań jednoznacznie dostrzega potrzebę uporządkowania działań wolontariackich. Projekt zachęcił uczestników do podejmowania samodzielnych inicjatyw związanych z promocją i organizacją wolontariatu, co doprowadziło do nowych współprac, projektów oraz profesjonalizacji dotychczasowych działań. Przyczynił się również do wzrostu liczby wolontariuszy oraz poprawy dokumentacji i podziału zadań.

Wyzwania i oczekiwane wsparcie

Do wyzwań w obszarze rekrutacji i zaangażowania wolontariuszy należą trudności w pozyskaniu osób do pracy pro bono, rekrutacja dorosłych oraz ograniczony czas i nakład pracy niezbędny do realizacji działań zgodnie z dobrymi praktykami. Jedną z organizacji

wskazała, że jej największym problemem jest pozyskiwanie wolontariuszy, co wiąże z lokalizacją. Wyzwaniem było również dostosowanie dokumentacji wolontariackiej do niespójnych i niejednoznacznych regulacji krajowych. Zauważono także, że okres wiosenno-letni nie zawsze sprzyja wzrostowi zainteresowania wolontariatem.

Oczekiwane dodatkowe wsparcie obejmowało większą pomoc praktyczną i finansową, obowiązkowe indywidualne sesje doradcze, większą liczbę osób do wsparcia technicznego i administracyjnego oraz więcej inicjatyw, zwłaszcza angażujących dorosłych wolontariuszy. W kontekście przyszłych projektów organizacje wyraziły potrzebę większej liczby szkoleń, lepszych narzędzi do pozyskiwania wolontariuszy, możliwości poznania sposobów, w jakie biznes podchodzi do wolontariatu, a także regularnych spotkań integrujących i inicjujących współpracę pomiędzy koordynatorami wolontariatu.

4 Wpływ i rezultaty udziału w projekcie

Strategie motywowania i angażowania wolontariuszy

We wszystkich dokumentach konsekwentnie podkreśla się, że dopasowanie zadań do wewnętrznych motywacji, zainteresowań i kompetencji wolontariuszy ma kluczowe znaczenie dla ich satysfakcji i długofalowego zaangażowania. Organizacje takie jak Fundacja NU-MED oraz Wspólna Troska priorytetowo traktują uwzględnianie indywidualnych preferencji, natomiast RUTW prowadzi diagnozy motywacyjne. Z kolei wolontariusze oczekują korzyści takich jak wzrost pewności siebie, poczucie dumy, nabywanie umiejętności, praca zespołowa oraz rozwój osobisty. Motywacje do udziału w projektach obejmują również poszerzanie wiedzy, chęć czynienia dobra, rozwój wolontariatu w ramach instytucji oraz współpracę na rzecz społeczności lokalnej. Projekt był ukierunkowany w szczególności na pogłębianie wiedzy w zakresie współpracy z wolontariuszami, dokumentacji oraz roli koordynatora.

Systemy doceniania i nagradzania

Stosowany jest szeroki wachlarz metod doceniania wolontariuszy, przy czym powszechne są werbalne okazywanie wdzięczności oraz budowanie relacji. Fundacja NU-MED podkreśla rozmowę i budowanie relacji jako podstawowe formy nagrody. Formalne uznanie jest wyrażane poprzez certyfikaty, dyplomy oraz pisemne rekomendacje. Wspólna Troska przyznaje dyplomy i medale aktywnym wolontariuszom, natomiast certyfikacja EZG stosuje podziękowania i dyplomy wręczane podczas Dnia Wolontariusza. Wydarzenia społeczne, takie jak spotkania, wyjścia, pikniki oraz zaproszenia na wydarzenia organizacyjne, są często wykorzystywane do budowania wspólnoty i wyrażania wdzięczności. Fundacja NU-MED włącza wolontariuszy w wydarzenia pracownicze oraz dyskusje merytoryczne. Inwestowanie w rozwój wolontariuszy poprzez kursy i szkolenia również stanowi formę nagrody. Nagrody materialne obejmują m.in. upominki, słodycze, bilety do kina oraz poczęstunek. Pomimo tych działań wskazywane są obszary wymagające poprawy – Klub Otwartych Serc zauważa potrzebę wzmocnienia elementów motywacyjnych i nagradzania. Ekspertiści rekomendują dywersyfikację systemów nagradzania, m.in. poprzez „wyjścia na ciastka”, „wolontariusza miesiąca” oraz promocję w mediach społecznościowych.

Wsparcie i rozwój wolontariuszy

Wsparcie i docenianie mają często charakter nieformalny i opierają się głównie na rozmowie oraz relacjach osobistych. Jednocześnie niektóre organizacje, takie jak Fundacja NU-MED oraz Wspólna Troska, zapewniają szkolenia wprowadzające i przygotowanie do wolontariatu. Szkolenia dla liderów i koordynatorów są uznawane za szczególnie użyteczne w pozyskiwaniu wiedzy oraz nowych wolontariuszy. Webinaria, wizyty superwizyjne oraz certyfikacja są również cenione jako źródła wymiany informacji, wsparcia praktycznego oraz zapewnienia jakości działań.

Projekt znacząco zwiększył wiedzę uczestników w zakresie profesjonalnej organizacji wolontariatu, w szczególności w obszarach prawa, dokumentacji oraz standaryzacji zarządzania. Uczestnicy nabyli umiejętności delegowania zadań, komunikacji oraz lepszego rozumienia działań innych organizacji. Projekt zachęcił także do podejmowania samodzielnych inicjatyw oraz nawiązywania nowych współprac. Organizacje dążą do poprawy wsparcia i integracji wolontariuszy, a także deklarują aspiracje do utworzenia lub reaktywacji Lokalnych Centrów Wolontariatu (LCW), co ma umożliwić bardziej ustrukturyzowane programy. ŚDS „Przystań” wykorzystuje superwizję jako narzędzie zapobiegania wypaleniu.

Wyzwania w zarządzaniu wolontariatem

Kluczowym i powtarzającym się wyzwaniem jest brak przeszkolonego lub formalnie wyznaczonego koordynatora wolontariatu. Stowarzyszenie EGZ, Fundacja NU-MED oraz RUTW wskazują to jako istotną słabość, choć Fundacja NU-MED rozważa utworzenie punktu koordynacyjnego. Wspólna Troska stanowi wyjątek – ma zarówno przeszkolonego koordynatora jak i plany dalszego rozwoju.

Do innych wyzwań należy spadek zainteresowania wolontariatem, powiązany z odpływem studentów oraz preferencją młodych wolontariuszy do zachowania anonimowości. ŚDS „Przystań” identyfikuje również specyficzne zagrożenie w postaci zniechęcania beneficjentów do wolontariatu przez ich rodziny. Koordynatorzy mierzą się ponadto z problemami związanymi z liczbą wolontariuszy, wzrostem obciążenia pracą, delegowaniem odpowiedzialności, rekrutacją osób do pracy pro bono, godzeniem terminów spotkań, dostosowywaniem się do zmian oraz pozyskiwaniem dorosłych wolontariuszy. Istotnymi barierami są także ograniczone zasoby finansowe i kadrowe przeznaczone na profesjonalną organizację wolontariatu oraz niewystarczające finansowanie stanowisk koordynatorskich. Dodatkowymi wyzwaniami są dostosowywanie dokumentacji do niespójnych regulacji krajowych oraz sezonowe wahania zainteresowania wolontariatem.

Utrzymanie wolontariuszy i kontakt po zakończeniu współpracy

Utrzymanie wolontariuszy oraz relacje po zakończeniu współpracy są zróżnicowane. Wiele organizacji utrzymuje kontakt z byłymi wolontariuszami, zapraszając ich do kolejnych projektów lub wydarzeń. Fundacja NU-MED oraz RUTW mają dość rozbudowane strategie – NU-MED zaprasza byłych wolontariuszy na nowe wydarzenia, natomiast RUTW realizuje wizyty domowe. Wspólna Troska zaprasza byłych wolontariuszy do dalszej współpracy. Z kolei Klub Otwartych Serc zazwyczaj nie utrzymuje kontaktu, o ile wolontariusze nie zgłoszą się ponownie z własnej inicjatywy. Certyfikacja EZG podejmuje próby wysyłania

zaprośzeń, jednak zauważa niewielki odzew; eksperci rekomendują wzmacnianie relacji po zakończeniu współpracy. ŚDS Przysań często obserwuje całkowite ustanie kontaktu po zakończeniu wolontariatu, mimo otwartości zespołu, a eksperci sugerują zapraszanie byłych wolontariuszy do przyszłych działań. Formalne procedury zakończenia współpracy obejmują zazwyczaj podziękowania, rekomendacje, certyfikaty oraz wzajemne podsumowania. Jednocześnie widoczny jest ogólny brak sformalizowanych procesów offboardingu, na ich brak wskazują na przykład Stowarzyszenie EGZ oraz ŚDS Przysań.

Formalizacja i kierunki dalszego rozwoju

Wiele organizacji znajduje się na wczesnym lub średnim etapie rozwoju systemów zarządzania wolontariatem, przy jednoczesnym wyraźnym uznaniu potrzeby dalszej formalizacji, w szczególności w zakresie roli koordynatora wolontariatu oraz ustrukturyzowanych procedur wsparcia, dokumentacji i zakończenia współpracy. Organizacje zaangażowane w konkretne projekty, takie jak Fundacja NU-MED oraz Wspólna Troska, wykazują większy postęp w formalizowaniu działań. Rekomendacje ekspertów konsekwentnie wskazują na potrzebę wzmocnienia systemów motywacyjnych i nagradzania, poprawy dokumentacji, zewnętrznej promocji wolontariatu oraz budowania ciągłości i długoterminowego zaangażowania.

Rola koordynatora wolontariatu jest powszechnie uznawana, a zalecenia obejmują szkolenia z zakresu motywowania, dokumentacji oraz promocji zewnętrznej. Rekomenduje się również promowanie i upowszechnianie efektów wolontariatu, zwłaszcza za pośrednictwem mediów społecznościowych. Oczekiwane formy przyszłego wsparcia obejmują większą pomoc praktyczną, finansowanie, doradztwo, wsparcie techniczne, materiały merytoryczne oraz inicjatywy umożliwiające osobom dorosłym podejmowanie ról liderkich. Propozycje na kolejne projekty obejmują grupy wsparcia dla wolontariuszy, projekty partnerskie, częstsze spotkania online oraz większą liczbę inicjatyw lokalnych. Wskazuje się na potrzebę systemowego i szerszego wsparcia rozwoju wolontariatu, gdyż motywacja liderów uległa osłabieniu.

5 Prawne i formalne aspekty współpracy z wolontariuszami

Powszechna niestabilność finansowa i zależność od finansowania zewnętrznego

Jednym z kluczowych i powtarzających się wątków we wszystkich dokumentach jest powszechna niestabilność finansowa oraz silna zależność od zewnętrznego finansowania projektowego, wskazywana jako istotne wyzwanie lub zagrożenie. Organizacje takie jak Stowarzyszenie EZG, Fundacja NU-MED, RUTW oraz Wspólna Troska wprost podkreślają tę zależność. Jest ona postrzegana jako słaby punkt – ogranicza możliwości zespołu Stowarzyszenia EZG oraz utrudnia realizację niezależnych inicjatyw społecznych przez RUTW z powodu ograniczonych zasobów finansowych. Nawet organizacje takie jak Fundacja NU-MED, które wskazują stabilność finansową jako swoją mocną stronę, dostrzegają zagrożenie wynikające z ograniczonej liczby konkursów grantowych oraz niepewności przyszłego finansowania.

Wpływ ograniczonych zasobów na funkcjonowanie organizacji i programy wolontariackie

Organizacje konsekwentnie pokazują, w jaki sposób ograniczenia finansowe bezpośrednio wpływają na funkcjonowanie organizacji oraz rozwój wolontariatu. Niewystarczające środki finansowe prowadzą do okresowego zawieszania działań, braku regularności oraz jedynie incydentalnej promocji działalności Centrum Wolontariatu prowadzonego przez Wspólną Troskę. ŚDS „Przystań” nie dysponuje środkami na transport uczestników, a Klub Otwartych Serc wskazuje na potrzebę finansowania działań wolontariackich. Stowarzyszenie EZG postrzega ograniczone możliwości finansowania wolontariatu jako realne zagrożenie. Ponadto brak zasobów uniemożliwia RUTW realizację niezależnych inicjatyw społecznych. Zwraca się również uwagę na niewystarczające finansowanie pracy koordynatorów wolontariatu oraz działań monitoringowych, co skutkuje zbyt małą ilością czasu przeznaczanego na wsparcie wolontariuszy. Problem braku środków na dystrybucję publikacji również wskazuje na trudności w zarządzaniu zasobami, które ograniczają zasięg działań.

Poszukiwanie stabilnych i zróżnicowanych źródeł finansowania

Potrzeba zapewnienia stabilnego, długoterminowego i zdywersyfikowanego finansowania jest jednym z najczęściej powracających rekomendowanych kierunków działań. Dokumenty sugerują poszukiwanie systemowych źródeł finansowania rozwoju wolontariatu oraz kompleksowego finansowania programów wolontariackich. Wśród wskazywanych źródeł znajdują się granty, sponsorzy, darowizny, środki publiczne (w tym odpis 1,5% podatku) oraz działania fundraisingowe. Fundraising i pozyskiwanie funduszy na działalność fundacji są wskazywane jako propozycja przyszłych projektów. Podkreślana jest także wartość minigrantów oferowanych przez organizacje parasolowe, takie jak Centrum OPUS czy Regionalne Centrum Wolontariatu „Centerko”. Wspólna Troska w sposób szczególny wskazuje możliwość sprzedaży usług profesjonalnych (edukacyjnych, szkoleniowych, animacyjnych) jako potencjalnego źródła przychodów.

Programy finansowania i potrzeba rzecznictwa

Organizacje wskazują także na konkretne programy grantowe jako źródła finansowania zewnętrznego, w tym NIW, NOWEFIO, Pomost, KOP, KPO oraz FIO. Istotnym i powtarzającym się zaleceniem jest korzystanie z programów Narodowego Instytutu Wolności, takich jak wsparcie organizacji wolontariatu w NGO czy lokalne partnerstwa na rzecz wolontariatu. Jednocześnie pojawia się silny postulat prowadzenia działań rzeczniczych na rzecz szerszego uwzględniania wolontariatu w istniejących programach, na przykład programach realizowanych przez urzędy marszałkowskie, w których wolontariat nie funkcjonuje obecnie jako odrębny obszar. Organizacje rekomendują również wzmacnianie współpracy z lokalnymi samorządami, wskazując, że obecne programy współpracy często nie obejmują wsparcia dla promocji i organizacji wolontariatu. Wspólna Troska proponuje także działania lobbingsowe oraz udział w konsultacjach z władzami miasta Skierniewice w celu uzyskania konkretnego wsparcia finansowego.

Zasoby ludzkie i potrzeby wsparcia

Poza kapitałem finansowym organizacje zwracają uwagę na istotne braki w zakresie zasobów ludzkich oraz zróżnicowanych form wsparcia. Wprost wskazywana jest potrzeba większej liczby osób do pracy oraz większego zaangażowania w aspekty techniczne i administracyjne realizowanych projektów. Zauważalne są trudności w pozyskiwaniu wolontariuszy, zwłaszcza osób dorosłych. Choć doceniana jest pomoc finansowa w formie mikrobudżetów, to szkolenia i konsultacje są uznawane za najbardziej użyteczne formy wsparcia. W dalszej kolejności znaczące są tutoring oraz pomoc w nawiązywaniu partnerstw. Wyraźnie podkreślana jest także potrzeba finansowania wynagrodzeń koordynatorów wolontariatu oraz działań motywujących wolontariuszy.

Strategie trwałości i rozwoju

Pomimo licznych wyzwań organizacje wskazują także strategie sprzyjające trwałości finansowej i rozwojowi. Fundacja NU-MED planuje rozwój długoterminowych projektów wolontariatu pracowniczego oraz współpracę z lokalnymi partnerami jako elementy wzmacniające stabilność finansową. Wykorzystywana jest również wiedza zdobyta w projektach do organizowania działań wolontariackich. Wspólna Troska postrzega nowe projekty jako szansę rozwoju, mimo towarzyszącej im niestabilności finansowej. Praktycznym podejściem jest także wykorzystywanie istniejących zasobów i partnerstw, takich jak zbiórki, sponsoring czy wsparcie merytoryczne ze strony organizacji parasolowych.

6 Wyzwania organizacyjne i obszary wymagające poprawy

Systemowe słabości w zarządzaniu wolontariatem

Organizacje identyfikują systemowe wyzwania organizacyjne w obszarze zarządzania wolontariatem. Jedną z najczęściej powtarzających się trudności jest brak dedykowanego koordynatora wolontariatu. Brak ten jest bezpośrednio powiązany z innymi wyzwaniami, takimi jak nieunormowane zarządzanie, działania podejmowane doraźnie oraz brak formalnych procedur dotyczących rekrutacji, wprowadzania i kończenia współpracy z wolontariuszami.

ŚDS „Przystań” nie ma systemowego przygotowania wolontariuszy, formalnego procesu rekrutacji ani ustalonych procedur ewaluacji. Podobnie wiele organizacji przyznaje, że ich zarządzanie wolontariatem ma charakter niesystemowy – rekrutacja odbywa się nieformalnie, a szkolenia i ewaluacja nie mają stałego, uporządkowanego charakteru.

Ograniczenia finansowe i zasobowe

Ograniczenia finansowe oraz niedobory zasobów stanowią jedno z kluczowych i najbardziej rozpowszechnionych wyzwań. Ograniczone lub niestabilne środki finansowe są wskazywane jako wewnętrzne ograniczenie dla części organizacji, a jednocześnie jako zewnętrzne zagrożenie dla innych. Podkreślana jest niepewność dotycząca przyszłego finansowania oraz silna zależność od środków projektowych.

Zwraca się uwagę na potrzebę działań fundraisingowych oraz na niewystarczające środki na wynagrodzenia koordynatorów wolontariatu i działania motywacyjne. Brak

odpowiedniego finansowania utrudnia profesjonalną organizację wolontariatu i prowadzi do braku stabilnych, zdywersyfikowanych źródeł dochodu.

Ograniczenia czasowe i obciążenie zespołów

Często wskazywanym problemem są także ograniczenia czasowe oraz nadmierne obciążenie zespołów. W wielu organizacjach brakuje wystarczającej ilości czasu pracowników i członków zarządów na działania związane z wolontariatem. Skutkuje to przeciążeniem zespołów oraz realnym ryzykiem wypalenia.

Wskazywane są zarówno przypadki wypalenia osób szczególnie zaangażowanych, jak i ogólne zmęczenie zespołów wynikające z nadmiaru obowiązków. W ŚDS „Przystań” zwraca się uwagę na zwiększone obciążenie obecnej kadry w związku z angażowaniem wolontariuszy, co sugeruje, że brak odpowiedniego systemu zarządzania wolontariatem pogłębia ten problem. Podkreślany jest również brak czasu koordynatorów na zapewnienie wolontariuszom adekwatnego wsparcia.

Motywacja, utrzymanie i zaangażowanie wolontariuszy

Motywowanie, utrzymywanie i długofalowe angażowanie wolontariuszy to kolejne istotne obszary wymagające poprawy. Wskazywana jest potrzeba wzmocnienia systemów motywacyjnych, doceniania wolontariuszy oraz promocji wolontariatu. Problematyczna okazuje się ciągłość cyklu współpracy – część organizacji doświadcza braku kontynuacji działań, inne potrzebują nowych pomysłów na utrzymanie wolontariuszy, a niektóre mają trudności z podtrzymywaniem relacji po zakończeniu współpracy.

ŚDS „Przystań” zwraca uwagę na zjawisko „znikania” wolontariuszy oraz brak pomysłów na ich długoterminową motywację i integrację. Odnotowywany jest również spadek zainteresowania wolontariatem oraz sezonowe zmiany zaangażowania, zwłaszcza w okresach urlopowych. Dodatkowym wyzwaniem jest trudność w pozyskiwaniu wolontariuszy dorosłych.

Dokumentacja i formalizacja działań

Dokumentacja i formalizowanie działań to obszary stale wskazywane jako te wymagające poprawy. W części organizacji brakuje formalnej dokumentacji wolontariackiej, mimo że przygotowano już odpowiednie wzory. Rekomendowane jest przeglądanie, aktualizacja oraz weryfikacja dokumentów i procedur, w razie potrzeby z udziałem wsparcia prawnego. Dodatkowym wyzwaniem jest dostosowywanie dokumentacji do krajowych regulacji prawnych, które postrzegane są jako niespójne i niejednoznaczne.

Pozostałe wyzwania i potrzeby rozwojowe

Wśród innych trudności wymieniane są: nadmierna biurokracja oraz skomplikowane systemy rozliczania projektów, ograniczona przestrzeń lokalowa, a także problemy komunikacyjne. Specyficznym wyzwaniem dla RUTW jest starzenie się członków organizacji.

Wspólnym wnioskiem jest potrzeba dalszych szkoleń i wsparcia doradczego, szczególnie dla koordynatorów wolontariatu, w obszarach takich jak motywowanie, dokumentacja i promocja zewnętrzna. Podkreślana jest także potrzeba zwiększenia nacisku na działania praktyczne, rozwijania wizyt wspierających, realizowania większej liczby inicjatyw

lokalnych, stosowania lepszych narzędzi rekrutacyjnych oraz wzmacniania współpracy z samorządem lokalnym.

7 Rola i rozwój koordynatora wolontariatu

Wpływ udziału w projektach na rozwój wolontariatu

Wpływ i rezultaty uczestnictwa w projektach na rozwój wolontariatu koncentrują się wokół kilku kluczowych obszarów: rozwoju wiedzy i kompetencji, wdrażania nowych rozwiązań i inicjatyw, zwiększenia zaangażowania społeczności lokalnych oraz wzmocnienia pozycji instytucjonalnej organizacji.

Rozwój wiedzy i kompetencji

Rozwój wiedzy i umiejętności jest uniwersalnym i najczęściej wskazywanym rezultatem we wszystkich dokumentach. Podkreślana jest powszechność szkoleń i możliwości rozwojowych, obejmujących m.in. pierwszą pomoc, kompetencje miękkie, planowanie projektów oraz doświadczenie o charakterze zawodowym. Znaczna część uczestników wskazuje na zdobycie informacji o nowych rozwiązaniach oraz pogłębienie wiedzy z zakresu profesjonalnego wolontariatu, przy czym szkolenia skierowane do liderów i koordynatorów oceniane są jako szczególnie wartościowe. Organizacje jednoznacznie wskazują na wzrost merytorycznej wiedzy dotyczącej zarządzania wolontariatem, a także na znaczące uczenie się w obszarze organizowania wolontariatu.

Wyniki ilościowe potwierdzają wysoką ocenę działań szkoleniowych – większość uczestników uznała, że szkolenia w pełni spełniły ich oczekiwania lub przyczyniły się do znacznego wzrostu wiedzy i umiejętności. Do kluczowych kompetencji praktycznych zaliczano zagadnienia formalno-prawne, dokumentację oraz rozwój wolontariuszy. Organizacje wykorzystywały zdobytą wiedzę do porządkowania i usprawniania działań wolontariackich.

Wdrażanie nowych rozwiązań i inicjatyw

Kolejnym istotnym efektem jest wdrażanie nowych rozwiązań i inicjatyw. Wskazywane są rekomendacje dotyczące wzmacniania programów wolontariackich, takie jak dywersyfikowanie narzędzi motywacyjnych czy rozwój solidnej dokumentacji. Zwraca się uwagę na potrzebę aktualizacji oferty działań oraz stopniowania zadań wolontariackich w celu poprawy struktury organizacyjnej.

Znaczna część uczestników podejmowała samodzielne działania na rzecz społeczności lokalnej, a część korzystała z modelu lokalnego centrum wolontariatu. Organizacje wdrażały nowe rozwiązania, realizując liczne, dobrze zorganizowane projekty. Wskazywane są konkretne przykłady inicjatyw społecznych o charakterze regionalnym, takich jak warsztaty tematyczne, działania integracyjne czy wydarzenia plenerowe. Projekt zachęcał uczestników do podejmowania samodzielnych inicjatyw, co prowadziło do nowych form współpracy, dodatkowych szkoleń oraz promocji wolontariatu w innowacyjnych formach.

Zwiększenie zaangażowania społeczności lokalnych

Kolejnym konsekwentnie wskazywanym rezultatem projektu jest zwiększenie zaangażowania społeczności lokalnych. Podkreślana jest promocja wolontariatu, zwłaszcza w środowiskach szkolnych i związanych z edukacją, oraz kształtowanie właściwych postaw od najmłodszych lat.

Widoczne są bezpośrednie efekty w postaci pozyskiwania nowych wolontariuszy oraz wzrostu aktywności określonych grup, w tym seniorów. Organizacje odnotowują większą rozpoznawalność działań wolontariackich oraz samych instytucji. Część uczestników zauważyła wzrost zaangażowania obywatelskiego i organizacyjnego w życiu publicznym, a także większe zainteresowanie wolontariatem i popularyzację działań sąsiedzkich oraz rodzinnych.

Wzmocnienie pozycji instytucjonalnej organizacji

Wzmocnienie pozycji instytucjonalnej przejawia się w kilku wymiarach. Organizacje uzyskiwały pozytywne decyzje w procesach oceny jakości wolontariatu, co potwierdzało ich doświadczenie i zaangażowanie. Często wskazywana jest obecność wypracowanego modelu lub podstawowego cyklu współpracy z wolontariuszami jako istotna mocna strona. Formalizacja działań wolontariackich oraz rozwój dokumentacji przyczyniały się do zwiększenia zdolności organizacyjnych. Odnotowano poprawę w zakresie porządkowania procedur, rozwoju struktur wolontariatu oraz zatrudniania lub szkolenia koordynatorów.

Plany na przyszłość konsekwentnie obejmują wzmacnianie istniejących form wolontariatu, rozwijanie nowych modeli działań oraz budowanie struktur opartych na modelu lokalnego centrum wolontariatu. Wskazywano, że udział w projekcie przyczynił się do wzmocnienia pozycji instytucjonalnej organizacji, m.in. poprzez wzrost kompetencji zespołów, rozwój sieci współpracy oraz poprawę jakości dokumentacji. Projekt doprowadził także do zwiększenia liczby wolontariuszy i wdrożenia nowych metod zarządzania wolontariatem.

Zróżnicowanie ocen i dodatkowe obserwacje

Choć ogólny odbiór rezultatów jest jednoznacznie pozytywny, pojawiają się również pewne niuanse. Część działań, takich jak webinaria czy wydarzenia podsumowujące, była przez niektórych uczestników oceniana jako mniej użyteczna z uwagi na ich bardziej informacyjny niż praktyczny charakter. Zwrócono także uwagę na ryzyko chaosu organizacyjnego w sytuacji funkcjonowania wielu koordynatorów bez wyraźnego podziału ról, co prowadzi do rekomendacji jednoznacznego rozdzielenia wolontariatu wewnętrznego i zewnętrznego. Wyraźnie podkreślono również znaczenie niewielkiego wsparcia finansowego przeznaczonego na inicjatywy społeczne, które zostało uznane za jeden z istotnych i wartościowych elementów projektów.

8 Współpraca, sieciowanie i partnerstwa

Instytucje edukacyjne

Organizacje konsekwentnie podkreślają, że współpraca, sieciowanie oraz partnerstwa są fundamentem skuteczności organizacji, pozyskiwania zasobów oraz angażowania

społeczności lokalnych. Jednocześnie zakres, intensywność oraz szczegółowy charakter tych działań różnią się pomiędzy organizacjami. Jednym z najczęściej powtarzających się wątków jest silna współpraca ze szkołami i nauczycielami. Prowadzi ona do aktywizacji uczniów oraz promocji wolontariatu. Wskazywana jest efektywna współpraca niektórych organizacji ze szkołami, w tym określana jako współpraca modelowa. Część organizacji intensywnie współpracuje również ze szkolnymi radami wolontariatu.

Samorządy lokalne

Zaangażowanie we współpracę z radami miast i władzami lokalnymi uznawane jest za kluczowe dla pozyskiwania wsparcia, rzecznictwa na rzecz wolontariatu oraz dostępu do środków finansowych. Część organizacji rekomenduje wzmacnianie tych relacji, inne wskazują, że już obecnie utrzymują dobre kontakty z samorządem. Pojawiają się także postulaty lobbingu na rzecz wolontariatu w programach współpracy powiatowej.

Inne podmioty organizujące wolontariat i organizacje parasolowe

Partnerstwa z regionalnymi centrami wolontariatu oraz organizacjami wsparcia są postrzegane jako niezwykle istotne dla sieciowania, wymiany dobrych praktyk, podnoszenia kompetencji oraz dostępu do doradztwa i niewielkich grantów. Część organizacji korzysta z zewnętrznych koordynatorów wolontariatu i traktuje dalszą współpracę z regionalnymi centrami jako szansę rozwojową. Inne działają regionalnie we współpracy z centrami wolontariatu, podczas gdy niektóre nie posiadają stałych relacji tego typu lub nie współpracowały dotąd z żadnym centrum wolontariatu.

Instytucje pomocy społecznej

Wskazywana jest także współpraca z ośrodkami pomocy społecznej oraz centrami pomocy rodzinie, szczególnie w kontekście wsparcia działań wolontariackich i pracy z określonymi grupami odbiorców.

Biznes i darczyńcy

Pozyskiwanie zasobów od darczyńców i sponsorów, w tym lokalnych firm, uznawane jest za kluczowe dla funkcjonowania organizacji. Niektóre podmioty cieszą się bardzo dobrą reputacją i szerokim gronem darczyńców. Wskazywana jest również współpraca z firmami w zakresie wolontariatu pracowniczego. Jednocześnie pojawia się potrzeba lepszego zrozumienia podejścia biznesu do wolontariatu.

Sieci projektowe i inicjatywy regionalne

Udział w projektach sieciujących sprzyjał współpracy poprzez wizyty studyjne, działania sieciujące oraz regionalne inicjatywy społeczne. Tego typu działania były wysoko oceniane jako umożliwiające realne działania i wymianę doświadczeń. Podkreślano ich rolę w inicjowaniu nowych partnerstw i wspólnych przedsięwzięć, w tym z organizacjami lokalnymi i centrami wolontariatu.

Motywacje i korzyści płynące ze współpracy

- a. Pozyskiwanie zasobów: Partnerstwa odgrywają kluczową rolę w dostępie do środków finansowych, mikrograntów oraz innych form wsparcia.

- b. Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk: Organizacje poszukują współpracy, aby poznawać sposoby działania innych podmiotów, wymieniać doświadczenia oraz wzmacniać własne kompetencje.
- c. Zaangażowanie społeczności i oddziaływanie lokalne: Współpraca umożliwia realizację realnych działań na rzecz społeczności lokalnej, promocję wolontariatu oraz budowanie trwałych relacji lokalnych.
- d. Rozwój organizacyjny i wizerunek publiczny: Partnerstwa przyczyniają się do wzmacniania pozycji organizacji, realizacji misji oraz budowania zaufania społecznego i rozpoznawalności.
- e. Rekrutacja i zarządzanie wolontariuszami: Zewnętrzni koordynatorzy wolontariatu oraz regionalne centra wspierają procesy rekrutacyjne i przepływ informacji, zwłaszcza na etapie początkowym.

Wyzwania i szanse we współpracy

- a. Nierównomierny poziom współpracy: Podczas gdy niektóre organizacje dysponują rozbudowanymi sieciami partnerstw, inne nie prowadzą stałej współpracy z centrami wolontariatu lub ograniczają się do działań incydentalnych.
- b. Potrzeba szerszego sieciowania: Wskazywana jest potrzeba tworzenia wspólnych materiałów lub wydarzeń sieciujących dla wszystkich uczestników, a nie tylko przedstawicieli organizacji. Pojawia się także zapotrzebowanie na regularne spotkania integrujące koordynatorów wolontariatu i inicjujące współpracę.
- c. Rzecznictwo na rzecz wolontariatu: Część organizacji dostrzega szansę w prowadzeniu działań rzeczniczych na rzecz uznania wolontariatu jako odrębnego obszaru w programach regionalnych.
- d. Kierunki rozwoju: Jako obszary dalszego rozwoju wskazywana jest współpraca lokalna. Pojawiają się plany długofalowych projektów wolontariatu pracowniczego, angażowania personelu instytucji, rozwijania działań aktywizujących beneficjentów oraz poszukiwania nowych strategii rozwoju, w tym poprzez odpłatne usługi edukacyjne.
- e. Wsparcie systemowe: Widoczna jest wspólna świadomość znaczenia systemowego wsparcia dla rozwoju wolontariatu. Rekomendowane jest dalsze korzystanie z programów ogólnokrajowych oraz kontynuowanie i rozwijanie długofalowego wsparcia systemowego.

Elementy wyróżniające

Niektóre organizacje wskazują na współpracę o charakterze ogólnokrajowym i międzynarodowym, w tym wizyty studyjne oraz działania pomocowe. Inne prowadzą centra wolontariatu obejmujące swoim zasięgiem miasto i powiat, planując działania z wyprzedzeniem we współpracy z koordynatorami. Podkreślana jest również rola projektów w inspirowaniu uczestników do samodzielnych inicjatyw, nawiązywania współpracy z licznymi partnerami, intensyfikacji sieciowania oraz tworzenia nowych lokalnych centrów wolontariatu.

9 Formalizacja programów wolontariackich i certyfikacja

Aspekty prawne i formalne współpracy z wolontariuszami

We wszystkich analizowanych dokumentach aspekty prawne i formalne współpracy z wolontariuszami są konsekwentnie uznawane za kluczowe. Szczególny nacisk kładziony jest na formalizację działań, dokumentację oraz zgodność z obowiązującymi regulacjami. Jednym z centralnych wątków jest powszechne stosowanie oraz duże znaczenie pisemnych porozumień regulujących współpracę z wolontariuszami. Umowy te są szczególnie rozpowszechnione w przypadku dłuższej współpracy. W części organizacji przyjęto zasadę zawierania umów pisemnych przy zaangażowaniu przekraczającym 30 dni. Inne organizacje dopuszczają zarówno formę pisemną, jak i ustną, natomiast zdarzają się również przypadki opierania współpracy głównie na ustaleniach ustnych.

Podkreślany jest wyraźny postęp w zakresie porządkowania i systematyzowania dokumentacji. Część organizacji, wykorzystując wiedzę zdobytą w projektach, zaktualizowała i rozbudowała swoje wzory dokumentów, w tym umowy i formularze. Wskazywane są także dobre praktyki w zakresie starannego przechowywania dokumentacji wolontariackiej. Udział w projektach przyczynił się do profesjonalizacji dokumentów oraz ich doprecyzowania.

Ubezpieczenie i zarządzanie ryzykiem

Istotnym elementem formalnym jest ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW). Część organizacji zapewnia takie ubezpieczenie, również w przypadku krótkoterminowych porozumień, i uwzględnia je w dokumentacji. W innych przypadkach kwestia ubezpieczenia pojawia się jako przedmiot zapytań lub nie jest jednoznacznie uregulowana. W umowach często zawarte są informacje dotyczące warunków ubezpieczenia oraz potencjalnych zagrożeń związanych z wykonywaniem działań wolontariackich. W niektórych organizacjach aktualizacja dokumentacji objęła również wyraźne ujęcie kwestii ubezpieczeniowych.

Zakres umów i przygotowanie wolontariuszy

Poza samym faktem zawierania umów, zwracano uwagę na ich treść. Dokumenty te obejmują zazwyczaj zakres obowiązków wolontariusza, datę rozpoczęcia i zakończenia współpracy, zasady zwrotu kosztów, warunki ubezpieczenia, informacje o możliwych ryzykach oraz zapewnienie niezbędnego przygotowania i szkoleń. Szeroko uznawane jest znaczenie przekazywania informacji i szkoleń dla wolontariuszy. Organizacje informują wolontariuszy o zagrożeniach, zasadach bezpieczeństwa, a także o prawach i obowiązkach już na etapie rekrutacji. Rekomendowane są również szkolenia dla wolontariuszy i koordynatorów z zakresu aspektów prawnych i formalnych.

Analiza dokumentów pokazuje zróżnicowany poziom formalizacji działań wolontariackich. Obok organizacji, które w znacznym stopniu uporządkowały swoje procedury, funkcjonują również takie, w których wiele działań ma charakter doraźny i pozbawiony jasno określonych procedur rekrutacji, wdrażania czy zakończenia współpracy.

Ochrona szczególnych grup – osoby niepełnoletnie

Szczególną uwagę poświęca się ochronie osób niepełnoletnich. W procesach rekrutacyjnych stosowane są standardy bezpieczeństwa, a także wymagane

są odpowiednie oświadczenia i zgody rodziców lub opiekunów prawnych. Działania te są zgodne z obowiązującymi zasadami prawnymi i formalnymi.

Wyzwania i potrzeba dalszej formalizacji

Wśród wyzwań wskazywany jest brak systematycznego przygotowania wolontariuszy, formalnych szkoleń oraz regularnej ewaluacji działań. Podkreślano, że stworzenie jasnych procedur jest kluczowe dla bezpieczeństwa, przejrzystości i jakości współpracy. Zwracano również uwagę na niedostatek sformalizowanych procedur zakończenia współpracy – w wielu przypadkach ogranicza się ono do nieformalnych rozmów.

Motywacją do udziału w projektach (takich, jak RCRW) była często potrzeba pogłębienia wiedzy z zakresu dokumentacji i aspektów prawnych wolontariatu. Jako istotny obszar wymagający dalszej pracy wskazywana jest konieczność przeglądu i aktualizacji procedur, niekiedy z udziałem wsparcia prawnego. Dodatkowym wyzwaniem pozostaje dostosowywanie dokumentacji do krajowych regulacji, które bywają niejednoznaczne i niespójne.

Wpływ projektów i szkoleń

Wielokrotnie podkreślano pozytywny wpływ projektów i szkoleń na proces formalizacji wolontariatu. Do najczęściej wskazywanych kompetencji nabytych przez uczestników należą aspekty prawne i formalne. Przełożyło się to na bardziej profesjonalną dokumentację, uporządkowanie wiedzy oraz wdrażanie odpowiednich narzędzi, takich jak umowy i formularze. Udział w projektach przyczynił się również do poprawy zarządzania wolontariatem i samymi wolontariuszami oraz do wzrostu świadomości organizacji w zakresie zasad wolontariatu i kompetencji menedżerskich.

9 Strategie rekrutacji i angażowania wolontariuszy

Ewaluacja i mechanizmy informacji zwrotnej

We wszystkich analizowanych organizacjach podkreślana jest rola ewaluacji oraz mechanizmów informacji zwrotnej jako narzędzi służących ocenie programów wolontariackich i wspieraniu ciągłego doskonalenia. Jednocześnie ich stopień sformalizowania oraz zakres są bardzo zróżnicowane.

Organizacje wskazują na podwójne znaczenie informacji zwrotnej: z jednej strony jej przekazywanie wolontariuszom, z drugiej – systematyczne zbieranie opinii od nich. Informacje te wykorzystywane są przede wszystkim do ciągłego ulepszania działań, weryfikacji wizji wolontariatu realizowanej przez organizację oraz planowania przyszłych działań i refleksji strategicznych.

Informacja zwrotna pozwala również identyfikować luki i obszary wymagające poprawy, takie jak potrzeba większego zróżnicowania systemów motywacyjnych czy budowania długofalowego wolontariatu. Szczególnie dane pochodzące z badań ankietowych bezpośrednio przekładają się na rekomendacje dotyczące kolejnych projektów i form wsparcia.

Metody ewaluacji i zbierania informacji zwrotnej

Stosowane metody oceny programów wolontariackich oraz pozyskiwania informacji zwrotnej są bardzo zróżnicowane – od rozwiązań nieformalnych po wysoce ustrukturyzowane:

- a. Rozmowy i spotkania: Wiele organizacji prowadzi ewaluację w formie podsumowujących rozmów na poziomie zarządu, ewaluacji projektów lub spotkań, podczas których omawiana jest dotychczasowa współpraca. Regularne rozmowy z wolontariuszami na temat kontynuacji ich zaangażowania również pełnią funkcję ewaluacyjną.
- b. Notatki i raporty wewnętrzne: Zespół organizacji sporządza wewnętrzne notatki i raporty po realizowanych działaniach, które następnie wykorzystywane są przy tworzeniu rocznych sprawozdań projektowych.
- c. Ankiety: Ta forma stanowi jeden z najbardziej rozbudowanych i systematycznych mechanizmów informacji zwrotnej. Służą one do badania motywacji uczestników, oceny użyteczności działań oraz zbierania propozycji dotyczących przyszłych inicjatyw. W bardziej rozbudowanej wersji obejmują ocenę efektywności szkoleń, przyrostu wiedzy, rozwoju organizacyjnego oraz wpływu projektów na społeczność lokalne i partnerstwa. W niektórych organizacjach ankiety ewaluacyjne wypełniane są bezpośrednio przez wolontariuszy.
- d. Wizyty superwizyjne: Wizyty superwizyjne postrzegane są jako szczególnie wartościowe – pełnią funkcję konsultacyjną, zapewniają wsparcie merytoryczne oraz umożliwiają spojrzenie z zewnętrznej perspektywy. Mają one często charakter sformalizowany, a obserwacje i informacje zapisywane są w ustandaryzowanych kartach superwizji. Wizyty w terenie i superwizja są również wskazywane jako istotna forma wsparcia rozwojowego.
- e. Analiza SWOT: Szybka analiza (np. SWOT) jest powszechnie stosowanym narzędziem służącym ocenie potencjału, zasobów i ograniczeń organizacji, w tym możliwości budowania struktur Lokalnych Centrów Wolontariatu.
- f. Rekomendacje eksperckie: Zewnętrzne oceny ekspertów dostarczają rekomendacji dotyczących usprawnienia programów wolontariackich, w szczególności w obszarach ciągłości współpracy, uporządkowanego angażowania wolontariuszy oraz różnicowania narzędzi motywacyjnych.

Przekazywanie informacji zwrotnej wolontariuszom

Systematyczne przekazywanie informacji zwrotnej wolontariuszom jest stosowane raczej powszechnie. Najczęściej odbywa się ono podczas zorganizowanych spotkań, rozmów po wydarzeniach lub w ramach bieżących kontaktów w trakcie współpracy. W części organizacji stosowane są bardziej uporządkowane formy doceniania, takie jak stałe wsparcie, regularne podziękowania, zaświadczenia, pisemne referencje, dyplomy czy zaproszenia na wydarzenia. Podkreślany jest także pozytywny wpływ empatycznej postawy koordynatorów na jakość przekazywanej informacji zwrotnej.

Zakres ewaluacji

Zakres prowadzonych działań ewaluacyjnych jest zróżnicowany. W niektórych przypadkach koncentruje się on głównie na wewnętrznej ocenie programów wolontariackich, w innych obejmuje szeroką analizę wpływu projektów na rozwój

organizacyjny, liczbę wolontariuszy, wdrażanie nowych metod zarządzania, jakość współpracy w sieciach i partnerstwach lokalnych, zaangażowanie społeczności oraz upowszechnianie różnych form wolontariatu. Część badań pozwala także na rozróżnienie działań ocenianych jako najbardziej oraz najmniej użyteczne.

Luki i wyzwania

Pomimo silnego akcentu na ewaluację i informację zwrotną, identyfikowane są istotne braki. Należą do nich przede wszystkim niedostatek sformalizowanych procedur zakończenia współpracy z wolontariuszami, brak systematycznego monitorowania dalszych losów byłych wolontariuszy oraz ograniczona wewnętrzna ewaluacja działań wolontariackich w niektórych organizacjach.

Dodatkowo wskazywane są typowe trudności, z jakimi mierzą się struktury wolontariackie: ograniczone zasoby finansowe i kadrowe, niewystarczające środki na wynagrodzenia koordynatorów oraz deficyt czasu potrzebnego na zapewnienie wolontariuszom odpowiedniego wsparcia. Czynniki te mają istotne znaczenie przy projektowaniu przyszłych programów i mechanizmów ewaluacyjnych.

5. Analiza wyników w odniesieniu do założeń

1 Odpowiedź na cele projektu

Celem projektu było zwiększenie aktywności i samoorganizacji obywatelskiej poprzez kontynuację funkcjonowania Regionalnej Sieci Rozwoju Wolontariatu. Miało to nastąpić dzięki wzmocnieniu Lokalnych Centrów Wolontariatu (LCW) lub podmiotów rozwijających wolontariat w swoich strukturach, mających siedziby na terenie województwa łódzkiego.

Działania obejmowały kompleksowe wsparcie w postaci:

- Organizacji cyklu szkoleń z zakresu tworzenia i zarządzania LCW.
- Wizyt monitorujących i konsultacji merytorycznych inicjowanych przez specjalistów RCW „Centerko”.
- Wymiany doświadczeń z przedstawicielami innych podmiotów działających na rzecz rozwoju wolontariatu w regionie.
- Zdobycia praktycznej wiedzy na temat skutecznego pozyskiwania środków na organizację działań wolontaryjnych i współpracy z biznesem.
- Przeprowadzenia samodzielnej inicjatywy lokalnej jako sprawdzianu i podsumowania udziału w zadaniu.

Projekt był odpowiedzią na:

- Niski kapitał społeczny i zaangażowanie mieszkańców regionu.
- Niewystarczające wsparcie dla podmiotów organizujących wolontariat w województwie łódzkim (szczególnie na mniejszych obszarach i terenach wiejskich).
- Potrzebę sieciowania podmiotów promujących wolontariat.
- Wzmocnienie LCW, które nie otrzymały odpowiedniego wsparcia w sytuacji pandemicznej i rozważają zakończenie działalności.

2 Odniesienie do Potrzeb

1. Niski kapitał społeczny i zaangażowanie mieszkańców regionu.

Projekt skutecznie odpowiedział na potrzebę podniesienia niskiego kapitału społecznego i zaangażowania mieszkańców regionu, co potwierdzają następujące rezultaty:

- Zwiększone zaangażowanie obywateli i organizacji: Większość respondentów (7 z 9, czyli 77,8%) zauważyła wzrost zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne w wyniku poprawy samoorganizacji społecznej, do której przyczynił się projekt. To bezpośrednio świadczy o wzroście kapitału społecznego.
- Podejmowanie samodzielnych inicjatyw: Projekt zachęcił beneficjentów do podejmowania samodzielnych inicjatyw na rzecz społeczności lokalnych, co jest kluczowym elementem aktywnego kapitału społecznego. Przykłady takie jak organizacja pikników, gier miejskich czy akcji pomocy sąsiadom pokazują realne zaangażowanie.
- Zmiana postrzegania wolontariatu: Zauważono, że społeczeństwo zaczyna postrzegać wolontariat jako możliwość samorealizacji i bezinteresownej pomocy, a nie jako "wyzysk naiwniaków". Ta zmiana percepcji jest fundamentalna dla budowania zaufania i zwiększania kapitału społecznego.
- Popularyzacja wolontariatu sąsiedzkiego i rodzinnego: Projekt wpłynął na popularyzację tych form wolontariatu, które z natury wzmacniają lokalne więzi i kapitał społeczny.

2. Niewystarczające wsparcie dla podmiotów organizujących wolontariat w województwie łódzkim (szczególnie na mniejszych obszarach i terenach wiejskich).

Projekt stanowił istotną odpowiedź na tę potrzebę, dostarczając wsparcia merytorycznego, finansowego i sieciującego, które było wcześniej niewystarczające.

- Wsparcie merytoryczne i szkoleniowe: Szkolenia dla liderów i koordynatorów zostały ocenione jako bardzo wartościowe i przydatne, znacząco poszerzając wiedzę na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu. To wsparcie było szczególnie cenne dla podmiotów, które wcześniej nie miały dostępu do takiej wiedzy. Wizyty superwizyjne i konsultacje z tutorem okazały się bardzo przydatne w rozwiązywaniu bieżących wyzwań i uzyskiwaniu merytorycznego wsparcia.
- Wsparcie finansowe (mikrobudżety): Mikrobudżety na realizację inicjatyw społecznych zostały ocenione bardzo pozytywnie (3 z 6 respondentów oceniło je jako "bardzo dobrze", a 1 jako "dobrze"). To bezpośrednie wsparcie finansowe umożliwiło realizację lokalnych działań, na które wcześniej mogło brakować środków.
- Wzmocnienie instytucjonalne: Projekt przyczynił się do wzmocnienia instytucjonalnego LCW, co jest formą wsparcia dla podmiotów organizujących wolontariat.
- Sieciowanie: Projekt zainspirował do nawiązywania partnerstw, co jest formą wsparcia poprzez tworzenie szerszych możliwości współpracy i wymiany zasobów.

3. Potrzebę sieciowania podmiotów promujących wolontariat.

Projekt w bardzo skuteczny sposób odpowiedział na potrzebę sieciowania podmiotów promujących wolontariat, co było jednym z jego kluczowych założeń.

- Nawiązywanie partnerstw: Projekt zainspirował do nawiązywania partnerstw z organizacjami z innych sektorów (biznes, samorząd) oraz z innymi organizacjami pozarządowymi.
- Współpraca w ramach sieci: Jakość współpracy z innymi Lokalnymi Centrami Wolontariatu i podmiotami w ramach sieci stworzonej przez projekt została oceniona bardzo pozytywnie (4 z 6 respondentów oceniło ją jako "bardzo dobrze" lub "dobrze").
- Wymiana doświadczeń: Uczestnicy podkreślali wartość wymiany doświadczeń z innymi organizacjami jako jeden z najbardziej wartościowych aspektów projektu.
- Powstanie nowych partnerstw: Dzięki projektowi powstały nowe partnerstwa, w tym z biznesem i placówkami, z którymi wcześniej nie było stałego kontaktu.
- Wspólne inicjatywy: Realizacja wspólnych projektów z innymi LCW (np. z LCW ze Skierniewic) świadczy o efektywnym sieciowaniu.

4. Wzmocnienie LCW, które nie otrzymały odpowiedniego wsparcia w sytuacji pandemicznej i rozważają zakończenie działalności.

Projekt stanowił kluczowe wsparcie dla LCW, które mogły być osłabione brakiem wsparcia w sytuacji pandemicznej, pomagając im w profesjonalizacji i kontynuacji działalności.

- Wzmocnienie instytucjonalne: Jak już wspomniano, większość LCW (8 z 9) wzmocniła swoją pozycję instytucjonalną dzięki projektowi. To wzmocnienie jest kluczowe dla podmiotów, które mogły rozważać zakończenie działalności.
- Uporządkowanie dokumentacji i procesów: Wiele organizacji uporządkowało dokumentację i procesy zarządzania wolontariatem. Taka profesjonalizacja jest niezbędna do przetrwania i rozwoju, zwłaszcza po trudnych okresach.
- Zwiększenie wiedzy i umiejętności: Zwiększenie wiedzy na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu, w tym aspektów formalno-prawnych, daje organizacjom narzędzia do bardziej efektywnego i bezpiecznego działania, co jest szczególnie ważne w niestabilnych warunkach.
- Wsparcie w pozyskiwaniu wolontariuszy: Projekt pomógł w pozyskaniu nowych wolontariuszy, co jest kluczowe dla organizacji, które mogły doświadczyć spadku zaangażowania w okresie pandemii.
- Wzrost świadomości i pewności: Organizacje czują się pewniej w obszarze zarządzania wolontariatem i bardziej zwracają uwagę na dobrostan wolontariuszy. Ta pewność i świadomość są kluczowe dla utrzymania motywacji do dalszej działalności.
- Sieciowanie i partnerstwa: Możliwość nawiązywania partnerstw i sieciowania z innymi podmiotami daje osłabionym organizacjom dostęp do dodatkowych zasobów, wiedzy i wsparcia, co może być decydujące dla ich przetrwania.

Podsumowując, projekt "Regionalna Sieć Rozwoju Wolontariatu II" skutecznie odpowiedział na wszystkie cztery zidentyfikowane potrzeby, dostarczając beneficjentom niezbędnych narzędzi, wiedzy, wsparcia finansowego i możliwości sieciowania, co przyczyniło się do wzmocnienia kapitału społecznego, wsparcia podmiotów organizujących wolontariat oraz wzmocnienia LCW w regionie.

3 Weryfikacja osiągnięcia celów szczegółowych

Cele szczegółowe zadania obejmowały:

- Tworzenie więzi społecznych.
- Wzrost kapitału społecznego pracowników LCW.
- Budowanie zaufania i aktywności wolontariackiej w organizacjach obywatelskich.
- Wzmocnienie sektora obywatelskiego.
- Promocja wolontariatu.

Na podstawie przeprowadzonej analizy wyników badania, można określić poziom osiągnięcia celów szczegółowych zadania:

1. Tworzenie więzi społecznych.

Projekt w znacznym stopniu przyczynił się do tworzenia więzi społecznych, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w społecznościach lokalnych.

- Więzi wewnątrz organizacji: Uczestnicy projektu podkreślali znaczenie integracji i budowania relacji. Jedną z odpowiedzi na pytanie o najbardziej przydatne umiejętności zdobyte podczas szkoleń wskazała na "integrację". Wzmocnienie relacji z wolontariuszami i indywidualne podejście do nich było widoczne w zmianach zaobserwowanych przez osoby prowadzące działania w projekcie. Wiele organizacji stosuje spotkania integracyjne, wyjścia, pikniki i zaproszenia na wydarzenia jako formę podziękowania i budowania wspólnoty z wolontariuszami.
- Więzi w społecznościach lokalnych: Projekt zainspirował do nawiązywania partnerstw z organizacjami z innych sektorów, co prowadzi do tworzenia szerszych sieci współpracy. Regionalne inicjatywy społeczne, takie jak pikniki czy gry miejskie, umożliwiły realne działania na rzecz lokalnej społeczności i nawiązanie współpracy z innymi podmiotami. Zauważono wzrost zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne, co świadczy o wzmocnieniu więzi społecznych i samoorganizacji. Popularyzacja wolontariatu sąsiedzkiego i rodzinnego również bezpośrednio przyczynia się do tworzenia i wzmocniania więzi na poziomie lokalnym.

2. Wzrost kapitału społecznego pracowników LCW.

Kapitał społeczny pracowników LCW (rozumiany jako wiedza, umiejętności, zaufanie, sieci kontaktów) wyraźnie wzrósł dzięki udziałowi w projekcie.

- Zwiększenie wiedzy i umiejętności: Szkolenia dla liderów i koordynatorów były bardzo wartościowe i znacząco poszerzyły wiedzę na temat wolontariatu, aspektów formalno-prawnych, dokumentacji i zarządzania. Pracownicy LCW zdobyli umiejętności w zakresie budowania oferty dla wolontariuszy, komunikacji

i zarządzania. Wzrost wiedzy kadry i uzupełnienie informacji, a także wymiana doświadczeń z innymi organizacjami, przyczyniły się do wzmocnienia instytucjonalnego LCW.

- Wzrost zaufania i świadomości: Pracownicy LCW zyskali większą świadomość wartości relacji z wolontariuszami i indywidualnego podejścia do planowania ich ścieżki wolontariatu. Organizacje czują się pewniej w obszarze zarządzania wolontariatem.
- Rozwój sieci kontaktów: Projekt zainspirował do nawiązywania partnerstw i sieciowania, co bezpośrednio przekłada się na wzrost kapitału społecznego poprzez poszerzenie kontaktów i możliwości współpracy.

3. Budowanie zaufania i aktywności wolontariackiej w organizacjach obywatelskich.

Projekt skutecznie przyczynił się do budowania zaufania i zwiększenia aktywności wolontariackiej.

- Zwiększenie aktywności wolontariackiej: Projekt zachęcił do podejmowania samodzielnych inicjatyw związanych z promocją i organizacją wolontariatu, co przełożyło się na regularne lub okazjonalne działania. Wiele organizacji odnotowało pozyskanie nowych wolontariuszy i zwiększenie ich liczby. Zwiększenie liczby działań związanych z wolontariatem zachęciło innych do udziału.
- Budowanie zaufania: Zmiana postrzegania wolontariatu w społeczności lokalnej, gdzie zaczyna być postrzegany jako możliwość samorealizacji i bezinteresownej pomocy, świadczy o wzroście zaufania. Organizacje, które stały się rozpoznawalne jako pośrednicy wolontariatu, budują zaufanie, oferując możliwości zaangażowania. Wzmocnienie instytucjonalne LCW, w tym uporządkowanie dokumentacji i profesjonalizacja, przyczynia się do budowania zaufania zarówno wśród wolontariuszy, jak i w społeczności.

4. Wzmocnienie sektora obywatelskiego.

Projekt miał wyraźny wpływ na wzmocnienie sektora obywatelskiego, głównie poprzez wzmocnienie instytucjonalne LCW i rozwój współpracy.

- Wzmocnienie instytucjonalne LCW: Większość uczestników (8 z 9) potwierdziła, że ich LCW wzmocniło swoją pozycję instytucjonalną dzięki projektowi. Wzmocnienie to wynikało z wzrostu wiedzy kadry, wymiany doświadczeń, większej rozpoznawalności organizacji i sieciowania. Powstanie nowych LCW również przyczynia się do rozbudowy i wzmocnienia sektora obywatelskiego.
- Rozwój partnerstw i sieci: Zainspirowanie do zawiązywania międzysektorowych partnerstw, sieci i koalicji wzmacnia sektor obywatelski poprzez zwiększenie jego zdolności do współpracy i wpływu. Dobra jakość współpracy z innymi LCW i podmiotami w ramach sieci stworzonej przez projekt (oceniona jako bardzo dobra lub dobra przez 4 z 6 respondentów) świadczy o budowaniu silniejszych struktur w sektorze.

- Poprawa samoorganizacji społecznej: Zwiększenie zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne poprzez poprawę samoorganizacji społecznej jest bezpośrednim wskaźnikiem wzmocnienia sektora obywatelskiego.

5. Promocja wolontariatu.

Projekt w znacznym stopniu przyczynił się do promocji wolontariatu, zarówno w regionie, jak i w społecznościach lokalnych.

- Zwiększenie widoczności i zainteresowania: Większość respondentów (7 z 9) potwierdziła, że projekt przyczynił się do promocji wolontariatu w ich regionie, m.in. poprzez aktywizację wolontariuszy i zwiększenie liczby działań. Zauważono zwiększenie zainteresowania wolontariatem i jego rodzajami /możliwościami w mieście. Organizacja stała się rozpoznawalna jako ta, która ma pracę dla wolontariuszy i pośredniczy w ich zaangażowaniu.
- Wykorzystanie mediów: Promocja wolontariatu odbywała się w nowej formie, w tym w social mediach. Lokalna telewizja również odegrała rolę w promocji, docierając do starszej części mieszkańców.
- Popularyzacja konkretnych form wolontariatu: Projekt wpłynął na popularyzację wolontariatu sąsiedzkiego i rodzinnego, czyniąc go bardziej widocznym.
- Wzmocnienie roli w politykach społecznych: Chociaż wpływ na wzmocnienie roli wolontariatu w lokalnych politykach społecznych jest oceniany zróżnicowanie (średni lub niewielki przez większość), to jednak 2 z 9 respondentów (22,2%) wskazało na bardzo duży lub duży wpływ. To wskazuje na początkowe, ale obiecujące kroki w tym kierunku.

6. Wzmocnienie instytucjonalne sektora obywatelskiego dzięki zainicjowaniu powstania nowych LCW.

Projekt w istotny sposób przyczynił się do wzmocnienia instytucjonalnego sektora obywatelskiego, przede wszystkim poprzez bezpośrednie wsparcie istniejących LCW oraz zainicjowanie powstania nowych.

- Wzmocnienie istniejących LCW: Aż 8 z 9 respondentów (88,9%) potwierdziło, że ich LCW wzmocniło swoją pozycję instytucjonalną dzięki projektowi. Wzmocnienie to wynikało z kilku kluczowych czynników:
 - Wzrost wiedzy i kompetencji kadry: Uczestnicy podkreślali wzrost wiedzy kadry i uzupełnienie informacji, co przekłada się na bardziej profesjonalne zarządzanie wolontariatem.
 - Uporządkowanie dokumentacji: Projekt doprowadził do uporządkowania dokumentacji dotyczącej wolontariatu (umowy, kwestionariusze, regulaminy), co jest fundamentem stabilności instytucjonalnej.
 - Większa rozpoznawalność i sieciowanie: Organizacje zyskały większą rozpoznawalność i nawiązały nowe kontakty z innymi podmiotami w regionie, co zwiększa ich zasięg i możliwości działania.

- Poprawa koordynacji: Odnotowano polepszenie koordynacji wolontariuszami, co świadczy o bardziej efektywnym zarządzaniu zasobami ludzkimi.
- Większa świadomość dobrostanu wolontariuszy: Organizacje zaczęły bardziej zwracać uwagę na dobrostan wolontariuszy i doceniać ich udział, co buduje pozytywną kulturę organizacyjną¹².
- Inicjowanie powstania nowych LCW:
 - Projekt miał bezpośredni wpływ na powstanie nowych LCW. 1 z 9 respondentów (11,1%) wskazał, że powstało wiele nowych LCW, a 3 (33,3%) – że powstało jedno lub dwa nowe LCW. Dodatkowo, 3 respondentów (33,3%) wskazało, że istnieją plany utworzenia nowych LCW.
 - Wśród osób realizujących projekt, 1 z 6 (16,7%) wskazał na powstanie wielu nowych LCW, a 1 (16,7%) na powstanie jednego lub dwóch nowych LCW, z którymi współpracują.
 - To bezpośrednie tworzenie nowych podmiotów oraz wzmacnianie istniejących struktur przyczynia się do rozbudowy i profesjonalizacji całego sektora obywatelskiego.

7. Promocja wolontariatu w woj. łódzkim i wzmocnienie jego roli w rozwoju polityk społecznych.

Projekt skutecznie przyczynił się do promocji wolontariatu w województwie łódzkim, choć wzmocnienie jego roli w rozwoju polityk społecznych jest procesem bardziej długoterminowym i wymaga dalszych działań.

- Promocja wolontariatu w regionie: Większość respondentów (7 z 9, czyli 77,8%) potwierdziła, że projekt przyczynił się do promocji wolontariatu w ich regionie. Sposoby promocji obejmowały:
 - Aktywizację wolontariuszy: Zwiększenie liczby działań związanych z wolontariatem zachęciło innych do udziału.
 - Rozpoznawalność organizacji: Organizacje stały się rozpoznawalne jako te, które oferują pracę dla wolontariuszy i pośredniczą w ich zaangażowaniu.
 - Wykorzystanie mediów: Pojawiły się materiały o działaniach projektowych w lokalnej telewizji, co dotarło do szerszej grupy mieszkańców.
 - Nowe szkolenia: Organizacja nowych szkoleń również przyczyniła się do promocji.
 - Zwiększenie zainteresowania: Zauważono zwiększenie zainteresowania wolontariatem i jego możliwościami w mieście.
- Wzmocnienie roli w rozwoju polityk społecznych: Wpływ projektu na wzmocnienie roli wolontariatu w rozwoju lokalnych polityk społecznych jest oceniany zróżnicowanie. Tylko 2 z 9 respondentów (22,2%) oceniło ten wpływ jako bardzo duży lub duży. Większość respondentów (33,3%) wskazała na niewielki wpływ, a 22,2% miało trudności z oceną. Wśród osób realizujących projekt, 2 z 6 (33,3%)

wskazało na znaczny wpływ, a 1 (16,7%) ma plany w tym zakresie. To sugeruje, że choć projekt zainicjował proces i zwiększył świadomość, to pełne włączenie wolontariatu w strategiczne dokumenty samorządowe i większe wspieranie inicjatyw wolontariackich przez samorząd lokalny jest nadal wyzwaniem i wymaga dalszych, bardziej ukierunkowanych działań lobbingowych i edukacyjnych.

4 Weryfikacja osiągnięcia miękkich rezultatów

Na podstawie analizy wyników badania możliwa jest także weryfikacja osiągnięcia zakładanych we wniosku miękkich rezultatów, tj.:

- Zwiększenie wiedzy na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu wśród beneficjentów projektu i otoczenia.
- Zachęcenie do podejmowania samodzielnych działań na rzecz społeczności lokalnych związanych z promocją i organizacją wolontariatu.
- Zainspirowanie do zawiązywania międzysektorowych partnerstw, sieci, koalicji.
- Zwiększenie zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne poprzez poprawę samoorganizacji społecznej.
- Popularyzacja wolontariatu sąsiedzkiego oraz rodzinnego w inicjatywach podejmowanych przez LCW.
- Wzmocnienie instytucjonalne sektora obywatelskiego dzięki zainicjowaniu powstania nowych LCW.
- Promocja wolontariatu w woj. łódzkim i wzmocnienie jego roli w rozwoju polityk społecznych.

1. Zwiększenie wiedzy na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu wśród uczestników projektu i otoczenia.

Projekt w znacznym stopniu przyczynił się do zwiększenia wiedzy osób uczestniczących w projekcie na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu. Aż 8 z 9 respondentów (88,9%) oceniło, że szkolenia w bardzo dużym lub dużym stopniu wyposażyły ich w niezbędną wiedzę i umiejętności z zakresu zarządzania wolontariatem. Podobnie, 9 z 9 respondentów (100%) wskazało, że udział w projekcie w bardzo dużym lub dużym stopniu zwiększył ich wiedzę na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu.

Konkretne umiejętności i obszary wiedzy, które okazały się najbardziej przydatne, to:

- Aspekty formalno-prawne: Wielokrotnie podkreślano znaczenie wiedzy na tematy prawne, kwestie dokumentacji i rozwoju wolontariatu.
- Standaryzacja zarządzania: Uczestnicy docenili wiedzę z zakresu standaryzacji zarządzania wolontariatem.
- Trening dla trenerów: Jeden z uczestników wskazał na przydatność treningu dla trenerów prowadzących szkolenia wprowadzające dla wolontariuszy.
- Komunikacja z wolontariuszami i dobrostan koordynatora: Wśród umiejętności wymieniono również komunikację z wolontariuszami i dobrostan koordynatora.

Wiedza ta przełożyła się na praktyczne wykorzystanie, np. w budowaniu oferty z uwzględnieniem potencjału wolontariuszy, czy w ćwiczeniach dotyczących wzajemnych korzyści z wolontariatu. Osoby realizujące projekt również zauważyły większą świadomość zasad dotyczących wolontariatu i umiejętności zarządzania wśród organizacji LCW.

2. Zachęcenie do podejmowania samodzielnych działań na rzecz społeczności lokalnych związanych z promocją i organizacją wolontariatu.

Projekt skutecznie zachęcił beneficjentów do podejmowania samodzielnych działań. Aż 6 z 9 respondentów (66,7%) regularnie podejmuje działania związane z promocją i organizacją wolontariatu, a 2 (22,2%) podejmuje je okazjonalnie.

Przykłady nowych inicjatyw podjętych w lokalnych społecznościach to:

- Nowe współprace i projekty: Nawiązywanie nowych współprac i realizacja projektów.
- Organizacja wydarzeń: Zorganizowanie pikniku, gry miejskiej sensorycznej i integracji z osobami neuroróżnorodnymi.
- Profesjonalizacja istniejących inicjatyw: Dotychczasowe cykliczne inicjatywy zyskały bardziej profesjonalną oprawę w zakresie wolontariatu.
- Promocja wolontariatu: Promocja wolontariatu w nowej formie, w tym w social mediach.

3. Zainspirowanie do zawiązywania międzysektorowych partnerstw, sieci, koalicji. Projekt zainspirował beneficjentów do nawiązywania partnerstw. 6 z 9 respondentów (66,7%) zainicjowało współpracę z wieloma lub kilkoma partnerami, a pozostali 3 (33,3%) są zainteresowani taką współpracą. Przykłady zawiązyanych partnerstw i działań:

- Współpraca z innymi organizacjami: Partnerstwo ze Stowarzyszeniem EZG, współpraca z LCW ze Skierniewic przy wspólnym projekcie.
- Współpraca z samorządem: Nawiązanie większej współpracy z Urzędem Miasta.
- Współpraca z sektorem edukacji: Współpraca z dyrektorem szkoły, deklaracja chęci i gotowości współpracy z jedną ze szkół podstawowych.
- Współpraca z centrami wolontariatu: Poznanie i współpraca z centrum wolontariatu w swoim mieście.

Wśród osób realizujących projekt, 3 z 6 (50%) zainicjowało nowe partnerstwa, a 1 (16,7%) planuje takie działania.

4. Zwiększenie zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne poprzez poprawę samoorganizacji społecznej.

Projekt miał pozytywny wpływ na zaangażowanie obywateli i organizacji. 7 z 9 respondentów (77,8%) zauważyło wzrost zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne, przy czym 1 (11,1%) wskazał na znaczny wzrost, a 6 (66,7%) na nieco wzrosłe zaangażowanie.

Zmiany w funkcjonowaniu społeczności lokalnej obejmowały:

- Aktywizacja: Ogólna aktywizacja społeczności.
- Większa chęć zaangażowania: Ludzie są bardziej chętni do zaangażowania się i wspólnego działania.
- Zmiana postrzegania wolontariatu: Społeczeństwo zaczyna postrzegać wolontariat jako możliwość samorealizacji i bezinteresownej pomocy.
- Zwiększone zainteresowanie wolontariatem: Zauważono zwiększenie zainteresowania wolontariatem i jego rodzajami/możliwościami w mieście.

5. Popularyzacja wolontariatu sąsiedzkiego oraz rodzinnego w inicjatywach podejmowanych przez LCW. Projekt przyczynił się do popularyzacji wolontariatu sąsiedzkiego i rodzinnego. 4 z 9 respondentów (44,4%) wskazało, że wolontariat sąsiedzki/rodzinny jest teraz bardziej widoczny, a 3 (33,3%) zauważyło wzrost, ale tylko w niewielkim stopniu. Działania podjęte w celu promocji tych form wolontariatu obejmowały:

- Marketing szeptany i spotkania promujące: Polecanie akcji cyklicznych przez marketing szeptany i spotkania promujące.
- Akcje pomocy sąsiadom: Podjęto akcje dotyczące pomocy starszym sąsiadom.
- Promocja w social mediach: Wykorzystanie social mediów do promocji.

6. Wzmocnienie instytucjonalne sektora obywatelskiego dzięki zainicjowaniu powstania nowych LCW. Projekt miał pozytywny wpływ na wzmocnienie instytucjonalne sektora obywatelskiego. 8 z 9 respondentów (88,9%) potwierdziło, że ich LCW wzmocniło swoją pozycję instytucjonalną dzięki projektowi. Kluczowe działania, które miały wpływ na to wzmocnienie, to:

- Powstanie LCW: W niektórych przypadkach projekt przyczynił się do powstania nowych LCW.
- Wzrost wiedzy kadry i wymiana doświadczeń: Zwiększenie wiedzy kadry i możliwość wymiany doświadczeń z innymi organizacjami.
- Większa rozpoznawalność i sieciowanie: Zwiększona rozpoznawalność organizacji i sieciowanie z innymi organizacjami z regionu.
- Uporządkowanie dokumentacji: Uporządkowanie dokumentacji dotyczącej wolontariatu.
- Większa świadomość dobrostanu wolontariuszy: Organizacje zaczęły bardziej zwracać uwagę na dobrostan wolontariuszy i doceniać ich udział.

7. Promocja wolontariatu w woj. łódzkim i wzmocnienie jego roli w rozwoju polityk społecznych. Projekt przyczynił się do promocji wolontariatu w regionie łódzkim. 7 z 9 respondentów (77,8%) potwierdziło, że projekt przyczynił się do promocji wolontariatu, m.in. poprzez aktywizację wolontariuszy, zwiększenie liczby działań i sprawienie, że organizacje stały się pośrednikami wolontariatu. Lokalne media, takie jak telewizja, również odegrały rolę w dotarciu do szerszej publiczności.

Wzmocnienie roli wolontariatu w rozwoju lokalnych polityk społecznych jest jednak obszarem, w którym rezultaty są bardziej zróżnicowane. Tylko 2 z 9 respondentów (22,2%) oceniło wpływ projektu jako bardzo duży lub duży, podczas gdy 3 (33,3%) wskazało na niewielki wpływ, a 2 (22,2%) miało trudności z oceną. Wśród osób realizujących projekt, 2 z 6 (33,3%) wskazało na znaczny wpływ, a 1 (16,7%) planuje działania w tym kierunku. To sugeruje, że choć promocja wolontariatu jest widoczna, jego systemowe włączenie w lokalne polityki społeczne wymaga dalszych działań i większego nacisku.

5 Odpowiedzi na pytania badawcze

Na podstawie analizy wyników przeprowadzonego badania, można przedstawić odpowiedzi na pytania badawcze:

Pytanie badawcze 1. Ocena zasadności tworzenia i wzmacniania LCW: Czy tworzenie/wzmacnianie LCW ma sens i w jaki sposób mogą one skutecznie funkcjonować w obecnych warunkach społecznych?

Tworzenie i wzmacnianie Lokalnych Centrów Wolontariatu (LCW) ma sens i jest zasadne, co potwierdzają liczne aspekty analizowanych dokumentów. Organizacje uczestniczące w projekcie wyraźnie dążą do formalizacji i profesjonalizacji swoich działań wolontariackich, często widząc w modelu LCW drogę do osiągnięcia tych celów.

Zasadność tworzenia/wzmacniania LCW:

- Wzrost wiedzy i profesjonalizacji: Projekt znacząco przyczynił się do poszerzenia wiedzy uczestników na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu, w tym aspektów formalno-prawnych, dokumentacji i zarządzania. Ta wiedza jest kluczowa dla skutecznego funkcjonowania LCW.
- Zwiększenie zaangażowania i inicjatyw: Uczestnicy projektu zostali zachęcani do podejmowania samodzielnych inicjatyw związanych z promocją i organizacją wolontariatu, a także do nowych działań w swoich lokalnych społecznościach. LCW mogą stanowić platformę do koordynacji i wspierania tych inicjatyw.
- Wzmocnienie pozycji instytucjonalnej: Udział w projekcie przyczynił się do wzmocnienia pozycji instytucjonalnej LCW, zwiększając ich rozpoznawalność i umożliwiając sieciowanie z innymi organizacjami.
- Potrzeba systematyzacji i koordynacji: Wiele organizacji dostrzega brak systematyzacji w zarządzaniu wolontariatem i potrzebę spójnego systemu. LCW, z dedykowanymi koordynatorami, mogą wypełnić tę lukę.
- Rozwój partnerstw: Projekt zainspirował do nawiązywania partnerstw z organizacjami z różnych sektorów, co jest kluczowe dla funkcjonowania LCW.

Sposoby skutecznego funkcjonowania LCW w obecnych warunkach społecznych:

- Profesjonalizacja i standaryzacja: LCW mogą skutecznie funkcjonować poprzez wdrażanie standardów zarządzania wolontariatem, aktualizację dokumentacji (umowy, zgody, regulaminy BHP, RODO, ubezpieczenia) i procedur.
- Dedykowani koordynatorzy: Kluczowe jest posiadanie wyszkolonych i dedykowanych koordynatorów wolontariatu, którzy będą odpowiedzialni za zarządzanie, wsparcie i rozwój wolontariuszy.
- Rozwój różnorodnych form wolontariatu: Skuteczne LCW powinny rozwijać zarówno wolontariat akcyjny, jak i regularny, włączający, szkolny oraz pracowniczy, dostosowując ofertę do potrzeb społeczności i wolontariuszy.
- Aktywne pozyskiwanie funduszy: W obliczu ograniczonych zasobów finansowych, LCW muszą aktywnie poszukiwać stabilnych źródeł finansowania, w tym programów krajowych (np. NIW), grantów, sponsorów i darowizn, a także lobbować na rzecz wsparcia wolontariatu w lokalnych samorządach.

- Promocja i budowanie wizerunku: Skuteczne LCW powinny promować wolontariat i jego wpływ na społeczność, wykorzystując media społecznościowe i lokalne, aby zwiększyć zainteresowanie i dotrzeć do nowych odbiorców.
- Współpraca i sieciowanie: Nawiązywanie i utrzymywanie partnerstw z lokalnymi władzami, instytucjami edukacyjnymi, innymi organizacjami pozarządowymi i biznesem jest niezbędne do wymiany doświadczeń, pozyskiwania zasobów i wspólnego działania.
- Elastyczność i autonomia wolontariuszy: LCW powinny uwzględniać indywidualne preferencje, zainteresowania i motywacje wolontariuszy przy przydzielaniu zadań, dając im autonomię w wyborze aktywności.

Pytanie badawcze 2. Identyfikacja potrzeb LCW: Jakie wsparcie LCW jest niezbędne do efektywnego działania i rozwoju?

Analiza dokumentów wskazuje na szereg kluczowych potrzeb, które są niezbędne do efektywnego działania i rozwoju LCW:

- Wsparcie finansowe:
 - Stabilne i długoterminowe finansowanie: Jest to najbardziej paląca potrzeba, ponieważ wiele organizacji jest uzależnionych od finansowania projektowego, co prowadzi do niestabilności i ogranicza rozwój.
 - Finansowanie wynagrodzeń koordynatorów: Brak środków na wynagrodzenia dla dedykowanych koordynatorów wolontariatu jest powszechną słabością.
 - Mikrobudżety na inicjatywy: Mikrobudżety na realizację inicjatyw społecznych są oceniane bardzo pozytywnie i są potrzebne do realizacji własnych pomysłów wolontariuszy.
 - Środki na działania motywujące i integracyjne: Potrzebne są fundusze na nagrody, podziękowania, spotkania integracyjne i inne formy doceniania wolontariuszy.
 - Wsparcie w pozyskiwaniu funduszy: Organizacje potrzebują pomocy w aplikowaniu o większe granty publiczne i w nawiązywaniu współpracy z biznesem.
- Wsparcie merytoryczne i szkoleniowe:
 - Szkolenia dla liderów i koordynatorów: Ciągłe szkolenia z zakresu zarządzania wolontariatem, aspektów formalno-prawnych, dokumentacji, komunikacji z wolontariuszami i dobrostanu koordynatora są bardzo cenione.
 - Wsparcie doradcze i tutoring: Indywidualne konsultacje z tutorem i wsparcie doradcze są bardzo przydatne w rozwiązywaniu bieżących wyzwań i uzyskiwaniu merytorycznego wsparcia.
 - Materiały merytoryczne: Dostęp do materiałów merytorycznych przesyłanych mailowo jest pożądany.

- Szkolenia dla wolontariuszy: Zapewnienie szkoleń wprowadzających i specjalistycznych dla wolontariuszy jest kluczowe dla ich rozwoju i efektywności.
- Wsparcie organizacyjne i strukturalne:
 - Pomoc od instytucji: Organizacje potrzebują wsparcia technicznego i administracyjnego, aby odciążyć koordynatorów i zespół.
 - Narzędzia do pozyskiwania wolontariuszy: Potrzebne są lepsze narzędzia i strategie rekrutacyjne, zwłaszcza w pozyskiwaniu wolontariuszy dorosłych.
 - Uporządkowanie dokumentacji i procedur: Pomoc w tworzeniu i aktualizacji regulaminów, umów, zgód i innych dokumentów jest niezbędna do profesjonalizacji.
 - Wsparcie w nawiązywaniu partnerstw: Pomoc w budowaniu relacji z lokalnymi partnerami, w tym samorządem i biznesem, jest kluczowa dla rozwoju LCW.
- Wsparcie w budowaniu społeczności i sieciowaniu:
 - Spotkania integracyjne i sieciujące: Regularne spotkania koordynatorów wolontariatu z różnych organizacji sprzyjają wymianie doświadczeń i inicjowaniu współpracy.
 - Wspólne wydarzenia: Organizowanie dużych wydarzeń przez kilka LCW może wzmocnić poczucie wspólnoty i promować wolontariat.
 - Więcej inicjatyw lokalnych: Możliwość realizacji większej liczby inicjatyw lokalnych, angażujących różne grupy wolontariuszy, jest pożądana.

Pytanie badawcze 3. Ocena skuteczności działań projektowych: Na ile działania i założenia Wnioskodawcy przekładają się na efekty i rezultaty w zakresie wzmocnienia LCW oraz angażowania społeczności lokalnych?

Działania i założenia Wnioskodawcy w projekcie "Regionalna Sieć Rozwoju Wolontariatu II" w znacznym stopniu przełożyły się na pozytywne efekty i rezultaty, zarówno w zakresie wzmocnienia LCW, jak i angażowania społeczności lokalnych.

Wzmocnianie LCW:

- Wzrost wiedzy i umiejętności: Szkolenia dla liderów i koordynatorów zostały ocenione jako bardzo przydatne i wartościowe, znacząco poszerzając wiedzę uczestników na temat wolontariatu, w tym aspektów formalno-prawnych, dokumentacji i zarządzania.
- Uporządkowanie dokumentacji i procesów: Projekt przyczynił się do uporządkowania i dopracowania dokumentacji dotyczącej wolontariatu, w tym umów, kwestionariuszy i regulaminów. To świadczy o zwiększonej profesjonalizacji.

- Wzmocnienie pozycji instytucjonalnej: Większość uczestników (8 z 9) potwierdziła, że ich LCW wzmocniło swoją pozycję instytucjonalną dzięki projektowi, co przełożyło się na większą rozpoznawalność i sieciowanie.
- Rozwój koordynatorów: Koordynatorzy zyskali większą świadomość wartości relacji z wolontariuszami i indywidualnego podejścia do planowania ich ścieżki wolontariatu.
- Powstawanie nowych LCW: Projekt przyczynił się do powstania kilku nowych LCW lub planów ich utworzenia.
- Wdrożenie nowych metod zarządzania: Wdrożenie nowych metod zarządzania wolontariatem w organizacjach zostało ocenione jako skuteczne lub bardzo skuteczne przez większość respondentów.

Angażowanie społeczności lokalnych:

- Zwiększone zaangażowanie obywateli: Większość respondentów (7 z 9) zauważyła wzrost zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne w wyniku poprawy samoorganizacji społecznej, do której przyczynił się projekt.
- Podejmowanie nowych inicjatyw: Uczestnicy projektu podjęli nowe inicjatywy w swoich lokalnych społecznościach, takie jak pikniki, gry miejskie, promocja wolontariatu w nowej formie czy akcje pomocy sąsiadom.
- Promocja wolontariatu: Projekt przyczynił się do promocji wolontariatu w regionie, zwiększając liczbę działań i zainteresowanie nim, zwłaszcza wśród rodziców i młodzieży.
- Zmiana postrzegania wolontariatu: Społeczność zaczyna postrzegać wolontariat jako możliwość samorealizacji i bezinteresownej pomocy, a nie jako "wyzysk naiwniaków".
- Popularyzacja wolontariatu sąsiedzkiego/rodzinnego: Projekt wpłynął na popularyzację tych form wolontariatu, czyniąc je bardziej widocznymi.

Obszary wymagające poprawy/wyzwania:

- Trudności w pozyskiwaniu wolontariuszy: Pomimo ogólnego wzrostu zaangażowania, niektóre organizacje nadal borykają się z wyzwaniem pozyskiwania wolontariuszy, zwłaszcza dorosłych.
- Ograniczone zasoby: Ograniczone zasoby finansowe i ludzkie nadal stanowią główną trudność w profesjonalnym organizowaniu LCW.
- Wpływ na lokalne polityki społeczne: Wpływ projektu na wzmocnienie roli wolontariatu w lokalnych politykach społecznych jest oceniany jako średni lub niewielki, co wskazuje na potrzebę dalszych działań w tym obszarze.

Podsumowując, projekt był skuteczny w podnoszeniu kompetencji, profesjonalizacji i wzmacnianiu instytucjonalnym LCW, a także w angażowaniu społeczności lokalnych. Istnieją jednak obszary, takie jak stabilne finansowanie i większy wpływ na polityki społeczne, które wymagają dalszego wsparcia.

6 Porównanie z poprzednią ewaluacją

W ramach analizy porównawczej projektów dotyczących rozwoju wolontariatu, zestawiono wyniki obecnego badania z ewaluacją poprzedniego projektu z 2021 roku. Celem jest zidentyfikowanie ciągłości działań, zmian (pozytywnych i negatywnych), powtarzających się elementów, a także porównanie potrzeb społecznych z oddziaływaniami obu projektów.

Widać wyraźną ciągłość w podejściu do rozwoju wolontariatu, szczególnie w zakresie formalizacji i profesjonalizacji.

- **Potrzeba profesjonalizacji i szkoleń:** Zarówno w 2021 roku, jak i w obecnym projekcie, kluczową potrzebą jest profesjonalizacja wolontariatu i koordynatorów. W 2021 roku wskazywano na potrzebę szkoleń z aspektów prawnych i praktycznych organizacji wolontariatu. Obecne ankiety potwierdzają, że szkolenia dla liderów i koordynatorów były najbardziej przydatne, szczególnie w zakresie aspektów formalno-prawnych, dokumentacji i zarządzania wolontariatem, a także aktualizacji dokumentacji i procedur oraz szkoleń dla koordynatorów.
- **Brak dedykowanego koordynatora wolontariatu:** Jest to powtarzający się problem. W 2021 roku wiele organizacji zgłaszało brak wyznaczonej osoby odpowiedzialnej za wolontariat lub brak czasu na pełne zaangażowanie. Obecne rekomendacje i supervizje nadal wskazują na brak wyszkolonego lub dedykowanego koordynatora jako słabość w wielu organizacjach.
- **Wsparcie władz lokalnych i partnerstwa:** W 2021 roku wsparcie władz lokalnych było oceniane jako niewystarczające lub brakujące w wielu przypadkach. Obecnie nadal podkreślano potrzebę wzmocnienia współpracy z samorządami i lobbowania na rzecz włączenia wolontariatu do programów współpracy z NGO. Partnerstwa z innymi organizacjami i instytucjami są konsekwentnie uznawane za kluczowe.
- **Promocja wolontariatu:** W obu okresach promocja wolontariatu jest istotnym elementem. W 2021 roku wskazywano na potrzebę promowania wolontariatu w szkołach i "odświeżenia" bazy aktywnych wolontariuszy. Obecne projekty również aktywnie promują wolontariat, często poprzez media społecznościowe i wydarzenia lokalne.
- **Finansowanie projektowe:** Zależność od finansowania projektowego i niestabilność finansowa to stały problem. W 2021 roku brak środków był wymieniany jako przyczyna niewystarczającego funkcjonowania wolontariatu. Obecnie nadal wskazywano na ograniczone zasoby finansowe i zależność od projektów jako słabość i zagrożenie.

Pozytywne zmiany

- **Wzrost świadomości i wiedzy:** Ankiety z obecnego projektu wyraźnie pokazują, że uczestnicy w bardzo dużym lub dużym stopniu poszerzyli wiedzę na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu i zarządzania nim. Zwiększyła się świadomość zasad dotyczących wolontariatu i umiejętności zarządzania.
- **Formalizacja procesów:** Wiele organizacji, dzięki udziałowi w projekcie, uporządkowało dokumentację dotyczącą wolontariatu (umowy, kwestionariusze).

Niektóre organizacje zaktualizowały dokumentację, w tym zgody, regulacje BHP i RODO.

- Powstawanie nowych LCW i wzmocnienie istniejących: Projekt przyczynił się do powstania nowych Lokalnych Centrów Wolontariatu oraz wzmocnienia instytucjonalnej pozycji istniejących LCW.
- Podejmowanie samodzielnych inicjatyw: Uczestnicy projektu częściej podejmują regularne lub okazjonalne działania związane z promocją i organizacją wolontariatu. Zorganizowano pikniki, gry miejskie, szkolenia i akcje promocyjne.
- Wzrost zaangażowania społecznego: Zauważalny jest wzrost zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne. Społeczeństwo zaczyna postrzegać wolontariat jako możliwość samorealizacji.
- Rozwój współpracy z partnerami: Projekt zainspirował do nawiązania współpracy z wieloma lub kilkoma partnerami, w tym z urzędami miast i innymi NGO.
- Wsparcie superwizyjne i tutoringowe: Wizyty superwizyjne i konsultacje z tutorem okazały się bardzo przydatne, oferując merytoryczne wsparcie i spojrzenie z zewnątrz.

Negatywne zmiany

- Nadal brak systemowego finansowania: Pomimo świadomości potrzeby stabilnego finansowania, problem zależności od projektów i braku długoterminowych środków nadal się utrzymuje. Wskazuje się na brak włączenia wolontariatu jako odrębnej aktywności w programach Urzędu Marszałkowskiego.
- Wypalenie i obciążenie zespołu: Obecnie pojawia się problem wypalenia zespołu i obciążenia pracowników.
- Trudności w rekrutacji dorosłych wolontariuszy: Jednym z wyzwań w obecnym projekcie był nabór wolontariuszy, szczególnie dorosłych.
- Brak czasu koordynatorów: Nadal występuje problem ograniczonego czasu koordynatorów na pełne zaangażowanie w wolontariat.
- niespójność przepisów: Zgłaszano trudności z dostosowaniem dokumentacji do niespójnych i mało konkretnych przepisów ogólnopństwowych.

Potrzeby społeczne (zidentyfikowane we projektach) a oddziaływania projektów

Potrzeby społeczne (2021):

- Brak środków, wiedzy i wolontariuszy: Organizacje zgłaszały niedobory w tych obszarach.
- Potrzeba szkoleń z aspektów prawnych i praktycznych: Wskazywano na konieczność podnoszenia kompetencji koordynatorów.
- Promocja wolontariatu w szkołach: Potrzeba przygotowania młodych ludzi do pracy społecznej.

- Wsparcie dla osób tracących zapal: Działania wspierające dla wolontariuszy, którzy z czasem tracą motywację.
- Wsparcie lokalnych władz i firm: Niewystarczające wsparcie finansowe i niefinansowe.
- Wzmacnianie więzi społecznych po pandemii: Potrzeba odbudowy relacji w grupach wolontariuszy.

Oddziaływania obecnego projektu (2023-2025):

- Zwiększenie wiedzy i umiejętności: Projekt skutecznie odpowiedział na potrzebę wiedzy, oferując szkolenia z zarządzania wolontariatem, aspektów prawnych i dokumentacji.
- Wzmocnienie instytucjonalne i powstawanie LCW: Projekt przyczynił się do powstania i wzmocnienia LCW, co zwiększa dostępność profesjonalnych usług wolontariackich w regionie.
- Promocja i aktywizacja: Projekt aktywnie promował wolontariat, zwiększając zainteresowanie i zaangażowanie społeczne.
- Rozwój partnerstw: Zainspirował do nawiązywania współpracy z różnymi sektorami, co jest kluczowe dla pozyskiwania zasobów i rozszerzania oddziaływania.
- Wsparcie dla koordynatorów: Oferowano konsultacje z tutorem i wizyty superwizyjne, co jest formą wsparcia dla osób koordynujących wolontariat.
- Formalizacja i standaryzacja: Projekt przyczynił się do uporządkowania dokumentacji i procesów zarządzania wolontariatem, co jest odpowiedzią na potrzebę profesjonalizacji.
- Inicjatywy lokalne: Uczestnicy realizowali samodzielne inicjatywy, co świadczy o praktycznym zastosowaniu zdobytej wiedzy i zwiększeniu aktywności społecznej.

W powyższych analizach widać wyraźną ewolucję i pozytywne zmiany w zakresie profesjonalizacji wolontariatu i zarządzania nim. Projekt z lat 2023-2025 skutecznie odpowiedział na wiele zidentyfikowanych wcześniej potrzeb, szczególnie w obszarze wiedzy, formalizacji i aktywizacji. Jednakże, niektóre wyzwania, takie jak brak systemowego finansowania, problem z dedykowanymi koordynatorami i obciążenie zespołu, nadal pozostają aktualne, co wskazuje na potrzebę dalszych działań w tych obszarach. Ciągłość działań jest widoczna w konsekwentnym dążeniu do budowania silnej sieci wolontariatu i podnoszenia jego standardów.

7 Odniesienie do założeń teoretycznych

Porównanie wyników przeprowadzonego badania z założeniami teoretycznymi zawartymi w publikacji "Działaj lokalnie" (dalej "Publikacja") ujawnia zarówno znaczące zbieżności, jak i utrzymujące się wyzwania, które stanowią barierę dla pełnej realizacji wizji profesjonalnego wolontariatu. Publikacja, będąca podręcznikiem i przewodnikiem, jasno określa cele, standardy i oczekiwane rezultaty projektu "Regionalna Sieć Rozwoju

Wolontariatu II", koncentrując się na budowaniu ogólnopolskiego systemu wsparcia, profesjonalizacji koordynatorów, zwiększaniu dostępności biur wolontariatu oraz działaniu zgodnie z przepisami prawa i zasadami bezpieczeństwa.

W praktyce, wyniki badania potwierdzają, że projekt w dużej mierze zrealizował te założenia. Uczestnicy projektu, motywowani chęcią poszerzenia wiedzy i rozwoju swoich organizacji, wysoko ocenili oferowane szkolenia dla liderów i koordynatorów, uznając je za najbardziej przydatne w zakresie aspektów formalno-prawnych, dokumentacji i zarządzania wolontariatem. To bezpośrednio przekłada się na wzrost świadomości i umiejętności w zakresie profesjonalnej organizacji wolontariatu, co było kluczowym celem Publikacji. Ponadto, projekt przyczynił się do powstania nowych Lokalnych Centrów Wolontariatu (LCW) i wzmocnienia istniejących, co zwiększa dostępność profesjonalnych usług wolontariackich w regionie, zgodnie z wizją Publikacji.

Jednym z najbardziej namacalnych sukcesów projektu, zgodnym z teoretycznymi założeniami o profesjonalizacji, jest znacząca formalizacja procesów zarządzania wolontariatem. Wiele organizacji, dzięki udziałowi w projekcie, uporządkowało dokumentację, w tym umowy i kwestionariusze, a także zaktualizowało regulacje dotyczące BHP i RODO. Proces certyfikacji "Dobry Wolontariat" i możliwość przystąpienia do Ogólnopolskiej Sieci Centrów Wolontariatu (OSCW) zostały wysoko ocenione przez uczestników, co świadczy o skutecznym wdrażaniu standardów i dążeniu do budowania spójnego systemu wsparcia wolontariatu, jak postuluje Publikacja.

Współpraca i partnerstwa, będące kluczowym elementem strategii rozwoju wolontariatu opisanej w Publikacji, również odnotowały pozytywne zmiany. Projekt zainspirował uczestników do nawiązywania nowych partnerstw z różnymi sektorami, w tym z urzędami miast i innymi organizacjami pozarządowymi. Jakość współpracy w ramach stworzonej sieci LCW została oceniona jako bardzo dobra lub dobra, co wskazuje na skuteczne budowanie wzajemnego wsparcia i wymiany doświadczeń. Ponadto, projekt przyczynił się do wzrostu zaangażowania społecznego, zmieniając postrzeganie wolontariatu jako możliwości samorealizacji.

Mimo tych sukcesów, badanie ujawnia również utrzymujące się rozbieżności między teorią a praktyką, szczególnie w obszarach zasobów i wpływu systemowego. Kluczowym, powtarzającym się wyzwaniem jest brak dedykowanego, wyszkolonego koordynatora wolontariatu w wielu organizacjach, co jest konsekwentnie identyfikowane jako słabość. Ten brak, w połączeniu z ograniczonym czasem i obciążeniem istniejącego personelu, stanowi poważną barierę dla pełnej profesjonalizacji i długoterminowej stabilności programów wolontariackich.

Kolejnym istotnym wyzwaniem jest niestabilność finansowa i zależność od finansowania projektowego, co było problemem już przed projektem i nadal nim pozostaje. Mimo pozytywnej oceny mikrobudżetów, brak długoterminowych, systemowych źródeł finansowania, w tym na wynagrodzenia dla koordynatorów, utrudnia planowanie i utrzymanie ciągłości działań. Wpływ projektu na lokalne polityki społeczne, choć zauważalny, jest wciąż oceniany jako niewielki lub średni, co wskazuje na potrzebę dalszego lobbowania i wzmocnienia współpracy z samorządami w celu systemowego włączenia wolontariatu w dokumenty strategiczne i programy wsparcia.

Podsumowując, projekt "Regionalna Sieć Rozwoju Wolontariatu II" stanowił udaną realizację wielu założeń teoretycznych Publikacji, znacząco przyczyniając się do profesjonalizacji i rozwoju wolontariatu w regionie. Jednakże, pełne osiągnięcie wizji wymaga dalszego, systemowego adresowania głęboko zakorzenionych problemów związanych z zasobami ludzkimi i finansowymi oraz wzmocnienia wpływu na lokalne polityki publiczne, aby zapewnić trwałość i stabilność osiągniętych rezultatów.

6. Rekomendacje

Na podstawie zebranych danych i opinii uczestników można sformułować rekomendacje do uwzględnienia w kolejnych edycjach projektu:

1. Wzmocnienie wsparcia finansowego i stabilności:

- Finansowanie wynagrodzeń koordynatorów: Wprowadzenie mechanizmów finansowania lub dofinansowania wynagrodzeń dla dedykowanych koordynatorów wolontariatu, co jest kluczowe dla profesjonalizacji i odciążenia zespołów.
- Większe budżety na projekty: Zwiększenie budżetów na kolejne projekty, zwłaszcza te skierowane do wolontariuszy, aby umożliwić realizację ambitniejszych inicjatyw i zapewnić odpowiednie zasoby.
- Wsparcie w pozyskiwaniu funduszy: Oferowanie szkoleń i doradztwa z zakresu fundraisingu i pozyskiwania funduszy na działania fundacji, w tym z sektora biznesowego.
- Promocja wolontariatu w programach samorządowych: Lobbować na rzecz włączenia wolontariatu jako odrębnej aktywności w programach współpracy z organizacjami pozarządowymi na poziomie samorządowym, co zapewni stabilniejsze finansowanie i promocję.

2. Rozwój wsparcia merytorycznego i szkoleniowego:

- Cykliczne szkolenia i webinaria: Kontynuowanie i rozwijanie szkoleń dla liderów i koordynatorów, w tym webinariów, które umożliwiają wymianę doświadczeń i dobrych praktyk.
- Większy nacisk na działania praktyczne i wdrożeniowe: Zwiększenie liczby inicjatyw lokalnych do realizacji w ramach projektu, aby uczestnicy mieli więcej przestrzeni do praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy.
- Rozszerzenie formuły wizyt supervizyjnych i tutoringów: Zapewnienie większej dostępności i regularności wizyt supervizyjnych oraz obligatoryjnego doradztwa 1:1, co pozwoli na bieżące rozwiązywanie problemów i uzyskiwanie merytorycznego wsparcia.

3. Wzmocnienie sieciowania i współpracy:

- Wspólne wydarzenia i inicjatywy: Organizowanie wspólnych wydarzeń i inicjatyw dla wszystkich uczestników projektu, nie tylko reprezentantów, aby wzmocnić sieciowanie i współpracę między organizacjami.

- Więcej możliwości poznania partnerów: Zapewnienie większej liczby okazji do poznania się z nowymi partnerami, zwłaszcza z sektora biznesowego, aby ułatwić nawiązywanie międzysektorowych partnerstw.
- Grupy wsparcia dla wolontariuszy: Tworzenie grup wsparcia dla wolontariuszy, co może przyczynić się do ich integracji i długoterminowego zaangażowania.

4. Optymalizacja organizacji projektu:

- Mniejsze rozłożenie w czasie spotkań online: Zmniejszenie odstępów czasowych między spotkaniami online, aby utrzymać ciągłość zaangażowania i ułatwić uczestnictwo.
- Cykliczne zebrania online z sesjami Q&A: Wprowadzenie regularnych sesji pytań i odpowiedzi online, pojawiających się podczas realizacji inicjatyw, aby zapewnić bieżące wsparcie.
- Większa elastyczność w realizacji inicjatyw: Umożliwienie realizacji inicjatyw lokalnych w różnych porach roku, aby uniknąć spadku zainteresowania wolontariatem w okresie wakacyjnym.

5. Promocja i budowanie wizerunku wolontariatu:

- Promocja wolontariatu na większą skalę: Zwiększenie działań promocyjnych wolontariatu, aby dotrzeć do szerszej publiczności i zmienić jego postrzeganie.
- Wsparcie idei wolontariatu przez instytucje: Zachęcanie instytucji z różnych sektorów do wspierania idei wolontariatu, co przyczyni się do budowania atmosfery wspólnoty celów i elitarności grupy.

Należy także kontynuować działania, które okazały się najbardziej przydatne, takie jak szkolenia dla liderów i koordynatorów, wizyty superwizyjne oraz regionalne inicjatywy społeczne. Jednocześnie, należy uwzględnić powyższe rekomendacje, aby jeszcze skuteczniej wspierać rozwój wolontariatu i wzmacniać LCW w przyszłych edycjach projektu.

Aneks

Załącznik 1

Wyniki badania ankietowego uczestników projektu

Liczba respondentów: 9

Forma badania: ankieta elektroniczna

Pytanie 1 W jakim zakresie szkolenia organizowane w ramach projektu spełniły Twoje oczekiwania?

- a. Zdecydowanie spełniły – 5
- b. Raczej spełniły – 4
- c. Ani spełniły, ani nie spełniły – 0
- d. Raczej nie spełniły – 0
- e. Zdecydowanie nie spełniły – 0

Pytanie 2 Jak oceniasz poziom merytoryczny szkoleń dotyczących formalno-prawnych aspektów wolontariatu?

- a. Bardzo wysoki – 5
- b. Wysoki – 4
- c. Średni – 0
- d. Niski – 0
- e. Bardzo niski – 0

Pytanie 3 Na ile szkolenia wyposażyły Cię w niezbędną wiedzę i umiejętności z zakresu zarządzania wolontariatem?

- a. W bardzo dużym stopniu – 2
- b. W dużym stopniu – 6
- c. W średnim stopniu – 1
- d. W niewielkim stopniu – 0
- e. W ogóle – 0

Pytanie 4 W jakim stopniu udział w projekcie zwiększył Twoją wiedzę na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu?

- a. W bardzo dużym stopniu – 2
- b. W dużym stopniu – 7
- c. W średnim stopniu – 0
- d. W niewielkim stopniu – 0
- e. W ogóle – 0

Pytanie 5 Jakie konkretne umiejętności zdobyte podczas szkoleń okazały się dla Ciebie najbardziej przydatne w praktyce? (otwarte)

- Aspekty formalno-prawne.
- Rodzaje wolontariatu
- Trening dla trenerów prowadzących szkolenia wprowadzające dla wolontariuszy
- Kwestia dokumentacji i rozwoju wolontariatu
- Aspekty w obszarze prawnym
- Standaryzacja zarządzania
- Najbardziej była mi przydatna wiedza na tematy prawne

- Zdecydowanie kwestie prawne działania organizacji oraz gdzie szukać dotacji
- integracji

Pytanie 6 Czy projekt zachęcił Cię do podejmowania samodzielnych inicjatyw związanych z promocją i organizacją wolontariatu?

- a. Tak, podejmuję regularne działania – 5
- b. Tak, podejmuję okazjonalne działania – 1
- c. Nie, ale jestem zainteresowany/a – 1
- d. Nie – 0
- e. Trudno powiedzieć – 2

Pytanie 7 Czy projekt wpłynął na powstanie nowych Lokalnych Centrów Wolontariatu (LCW) w Twoim regionie?

- a. Tak, powstało wiele nowych LCW – 1
- b. Tak, powstało jedno lub dwa nowe LCW – 3
- c. Nie, ale istnieją takie plany – 3
- d. Nie, nie powstały nowe LCW – 0
- e. Nie wiem – 2

Pytanie 8 Czy projekt zachęcił Cię do podejmowania samodzielnych inicjatyw na rzecz społeczności związanych z promocją i organizacją wolontariatu?

- a. Tak, podejmuję regularne działania – 6
- b. Tak, podejmuję okazjonalne działania – 2
- c. Nie, ale jestem zainteresowany/a – 1
- d. Nie, nie podjąłem/am żadnych działań – 0

Pytanie 9 Czy dzięki udziałowi w projekcie podjąłeś/aś nowe inicjatywy w swojej lokalnej społeczności? Jeśli tak – jakie? Jeśli nie – dlaczego? (pytanie otwarte)

- tak
- Tak nowe współprace oraz projekty
- tak, dodatkowe szkolenia
- Zorganizowaliśmy piknik w czerwcu
- Promocja wolontariatu w nowej formie
- Tak, grę miejską sensoryczną i integrację z osobami neuroroznośnymi
- dotychczasowe cykliczne inicjatywy zyskały bardziej profesjonalną oprawę jeśli chodzi o wolontariat
- Tak, w Agrafka Expo
- Nie. Na razie cały czas działam i rozwijam się w jednym konkretnym zespole.

Pytanie 10 Czy projekt zainspirował Cię do nawiązania partnerstw z organizacjami z innych sektorów (np. biznes, samorząd)?

- a. Tak, zainicjowałem/am współpracę z wieloma partnerami – 3
- b. Tak, zainicjowałem/am współpracę z kilkoma partnerami – 3
- c. Nie, ale jestem zainteresowany/a taką współpracą – 3
- d. Nie, nie podjąłem/am takich działań – 0

Pytanie 11 Czy udział w projekcie przełożył się na Twoje zaangażowanie w działania partnerstwa lub zawiązanie partnerstwa? Jeśli tak – jakie to były partnerstwa i działania? Jeśli nie – dlaczego, czego zabrakło?

- tak
- Partnerstwo ze Stowarzyszeniem EZG
- trudno powiedzieć
- Współpraca z dyrektorem szkoły
- Razem z LCW ze Skierniewic zrealizowaliśmy wspólny projekt
- Projekt zainspirował do nawiązania większej współpracy z Urzędem Miasta, innymi organizacjami pozarządowymi
- z partnerstwami organizacja zamierza ruszyć po wakacjach
- Przełożył się na deklarację chęci i gotowości współpracy z jedną ze szkół podstawowych.
- Tak. Poznałam centrum wolontariatu w moim mieście, z którym współpracujemy

Pytanie 12 Czy zauważyłeś/aś wzrost zaangażowania obywateli i organizacji w życie publiczne w wyniku poprawy samoorganizacji społecznej, do której przyczynił się projekt?

- a. Tak, zaangażowanie znacznie wzrosło – 1
- b. Tak, zaangażowanie nieco wzrosło – 6
- c. Nie, nie zauważyłem/am zmian – 0
- d. Trudno powiedzieć – 2

Pytanie 13 Czy zauważyłeś/aś zmiany w funkcjonowaniu Twojej społeczności lokalnej po realizacji działań projektowych? Jeśli tak – jakie?

- na zmiany
- Aktywizacja
- trudno powiedzieć
- Ludzie są bardziej chętni się zaangażować i coś zdziałać razem
- Nie nastąpiły zmiany
- Jeszcze nie
- Społeczeństwo przestaje traktować wolontariat i wolontariuszy jako rodzaj wyzysku naiwniaków, a zaczyna postrzegać temat jako możliwość samorealizacji i bezinteresownej pomocy organizacjom i ludziom
- Zauważyłam zwiększenie zainteresowania wolontariatem i tego jakie są jego rodzaje/możliwości w mieście.
- Tak. Większe zaangażowanie.

Pytanie 14 Czy projekt wpłynął na popularyzację wolontariatu sąsiedzkiego lub rodzinnego w inicjatywach realizowanych przez Twoje LCW?

- a. Tak, wolontariat sąsiedzki/rodzinny jest teraz bardziej widoczny – 4
- b. Tak, ale tylko w niewielkim stopniu – 3
- c. Nie – 0
- d. Trudno powiedzieć – 2

Pytanie 15 Czy zainicjowałeś/aś jakieś działania w celu promocji wolontariatu sąsiedzkiego lub rodzinnego? Jeśli tak – jakie? Jeśli nie – dlaczego?

- a. tak

- b. Tak polecanie akcji cyklicznych przez tzw marketing szeptany do dołączenia do inicjatywy oraz spotkania promujące.
- c. zaangażowanie w życie społeczne
- d. Niestety nie z przyczyn osobistych
- e. Podjęliśmy akcje dotyczącą pomocy starszym sąsiadom
- f. Jesteśmy przed tym
- g. temat do ruszenia po sezonie wakacyjnym
- h. Jeszcze nie, może w przyszłości się tego podejmę. Zabrakło mi zasobów czasowych.
- i. Promocja w socialmediach.

Pytanie 16 Czy Twoje LCW wzmocniło swoją instytucjonalną pozycję dzięki projektowi?

- a. Tak, w znacznym stopniu – 2
- b. Tak, w pewnym stopniu – 6
- c. Nie – 0
- d. Trudno powiedzieć – 1

Pytanie 17 Czy udział w projekcie przyczynił się do wzmocnienia instytucjonalnej pozycji Twojego LCW? Jeśli tak – jakie działania miały wpływ? Jeśli nie – dlaczego?

- bardzo
- Powstanie LCW
- wzrost wiedzy kadry i uzupełnienie informacji, wymiana doświadczeń z innymi organizacjami
- Wolontariat pracowniczy z rossmanem
- Bardziej świadomy zespół
- Nie wiem
- większa rozpoznawalność organizacji, sieciowanie z innymi organizacjami z regionu
- Nie - nie mamy LCW
- Udział w projekcie, zaangażowanie wszystkich wolontariuszy w działania

Pytanie 18 Jak oceniasz wpływ projektu na wzmocnienie roli wolontariatu w rozwoju lokalnych polityk społecznych (np. poprzez uwzględnianie w zapisach w samorządowych dokumentach strategicznych lub większe wspieranie inicjatyw wolontariackich przez samorząd lokalny)?

- a. Bardzo duży wpływ – 1
- b. Duży wpływ – 1
- c. Średni wpływ – 2
- d. Niewielki wpływ – 3
- e. Brak wpływu – 0
- f. Trudno powiedzieć – 2

Pytanie 19 Czy projekt przyczynił się do promocji wolontariatu w Twoim regionie? Jeśli tak – w jaki sposób? Jeśli nie – czego zabrakło?

- a. tak
- b. Tak dzięki aktywizacji wolontariuszy

- c. tak, zwiększył liczbę działań związanych z wolontariatem, zachęcając innych do udziału
- d. Myślę że tak a szczególnie wśród rodziców i młodzieży
- e. Zorganizowano kilka akcji promujących wolontariat
- f. Nie wiem
- g. Tak, nasza organizacja zaczęła być kojarzona z możliwościami działania wolontariackiego nie tylko na naszą rzecz, ale też jako pośrednik wolontariatu, który kieruje wolontariuszy do organizacji incydentalnie korzystających ze wsparcia wolontariuszy
- h. Tak, w lokalnej telewizji pojawiły się 2 materiały o Agrafka Expo. Dzięki temu informacja o działaniu oraz materiał z samego wydarzenia trafił do starszej części mieszkańców Pabianic/
- i. Trudno powiedzieć

Pytanie 20 Jakie konkretne umiejętności zdobyte podczas szkoleń w ramach projektu okazały się dla Ciebie najbardziej przydatne w praktyce? Opisz praktyczne wykorzystanie nabytej wiedzy, podaj konkretny przykład. Jeśli żadne szkolenia nie miały znaczącego wpływu, to napisz: żadne.

- Żadne
- tak zostały wykorzystane
- Budowanie oferty z uwzględnieniem potencjału osobowości wolontariuszy
- rodzaje wolontariatu, aspekty formalno-prawne, dokumenty
- Wszystkie szkolenia udoskonaliły warsztat
- trening dla trenerów - praktyczne ćwiczenia do wykorzystania z wolontariuszami podczas przeszkolenia wstępnego
- Ćwiczenie o tym co biorę i daję jako wolontariusz. Użyłam go podczas zebrania z wolontariuszami.
- Rozszerzenie wiedzy na tematy prawne, wymiana doświadczeń z innymi liderami. Wiem, jak rozmawiać na co zwracać uwagę w rozmowie z przyszłym wolontariuszem. Łatwość w nawiązywaniu kontaktów.

Pytanie 21 Co było największym wyzwaniem (i dlaczego) w Twoich działaniach jako osoby koordynującej Lokalne Centrum Wolontariatu w trakcie projektu?

- ilość wolontariuszy
- Zwiększenie ilości czasu/pracy potrzebnej do realizacji celów zgodnie z dobrymi praktykami.
- przekazanie zespołowi odpowiedzialności za efekt inicjatywy lokalnej
- Zdecydowanie było to zebranie ludzi do pomocy pro bono
- Pogodzenie czasu spotkania z życiem zawodowym
- Podejście do zmian
- nabór wolontariuszy - szczególnie dorosłych
- Dopięcie wszystkich formalności.
- Nie wiem. Podeszłam do projektu odpowiedzialnie i z zaciekawieniem.

Pytanie 22 Jakie dodatkowe zasoby lub wsparcie byłyby dla Ciebie pomocne w dalszym zarządzaniu wolontariatem? Co i w czym (do czego) byłoby przydatne?

- tak

- Więcej rąk do pracy i finansowanie zapotrzebowań
- obligatoryjne doradztwo 1:1 np. 2h łącznie
- Więcej ludzi którzy byliby zaangażowani w projekt od strony technicznej, administracyjnej
- Treści merytoryczne przesłane mailowo
- Nie wiem
- więcej inicjatyw do realizacji w ramach projektu - ta, którą zorganizowaliśmy wykorzystywała młodzież jako wolontariuszy, a dobrze było by móc zrealizować jeszcze jedną, gdzie dorośli wolontariusze graliby główne skrzypce
- Trudno powiedzieć.
- U nas największym problemem jest pozyskać wolontariuszy, uważam że problem dotyczy miejsca a nie działań związanych z zarządzaniem.

Pytanie 23 Jakie zmiany zauważyłeś/aś w funkcjonowaniu Twojego Lokalnego Centrum Wolontariatu w wyniku uczestnictwa w projekcie? Jeśli nie zauważyłaś /łeś żadnych zmian, to napisz: żadne.

- tak
- Rozwój na plus, lepsze efekty, większa ilość wolontariuszy
- zwiększenie świadomości wolontariuszy o konsekwencjach ich przygotowania (lub braku przygotowania) podczas realizacji działań
- Żadne
- Żadne
- Nie wiem
- większe uporządkowanie, jeśli chodzi o sferę formalną dotyczącą wolontariatu
- Większe doświadczenie w rozliczaniu projektów.
- Udział w projekcie wpłynął na to, że jest prowadzona odpowiednia dokumentacja (umowy, kwestionariusze itp.)

Pytanie 24 Co według Ciebie można by było zmienić w przyszłych edycjach projektu, aby lepiej wspierać liderów i koordynatorów wolontariatu?

- grupa wsparcia dla wolontariuszy
- Projekty partnerskie dla organizacji biorących udział dla rozwoju wspólnych inicjatyw
- mniejsze rozłożenie w czasie spotkań online
- Nic bym nie zmieniała
- Oferta była bogata. Każdy mógł skorzystać z tego czego potrzebuje
- Nie wiem
- minimum 1 ale najlepiej 2-3 inicjatywy lokalne do realizacji
- Może cykliczne zebrania online z sesjami Q&A pojawiającymi się podczas realizacji inicjatyw.
- Nie wiem, czy trzeba zmieniać, wiem na pewno, że należy przeprowadzać takie szkolenia, żeby przypominać i uzupełniać wiedzę.

Pytanie 25 Czy chcesz dodać coś od siebie?

- tak
- Dziękujemy ♥
- Dziękuję za możliwość udziału

- Dziękuję za Waszą pracę. Robicie kawał dobrej roboty!
- Dziękuję :)
- warto było wziąć udział w projekcie :-)
- Dziękuję

Załącznik 2

Wyniki ankiety dla osób realizujących

Liczba respondentów: 6

Pytanie 1 Jak oceniasz wpływ projektu na rozwój Twojej organizacji?

- a. Bardzo duży – 3
- b. Duży – 1
- c. Średni – 1
- d. Mały – 3
- e. Bardzo mały – 0
- f. Brak wpływu – 0
- g. Trudno powiedzieć – 0

2. Czy projekt przyczynił się do zwiększenia liczby wolontariuszy w Twojej organizacji?

- a. Tak, znacząco – 3
- b. Tak, ale nieznacznie – 1
- c. Nie, liczba wolontariuszy nie zmieniła się – 1
- d. Liczba wolontariuszy spadła – 0
- e. Trudno powiedzieć – 1

3. Na ile skutecznie udało się wdrożyć nowe metody zarządzania wolontariatem w Twojej organizacji, wypracowane w ramach projektu?

- a. Bardzo skutecznie – 2
- b. Skutecznie – 2
- c. Średnio skutecznie – 1
- d. Nieskutecznie – 0
- e. Bardzo nieskutecznie – 0
- f. Trudno powiedzieć – 1

4. Jak oceniasz jakość współpracy z innymi Lokalnymi Centrami Wolontariatu i podmiotami w ramach sieci stworzonej przez projekt?

- a. Bardzo dobrze – 2
- b. Dobrze – 2
- c. Średnio – 1
- d. Słabo – 0
- e. Bardzo słabo – 0
- f. Trudno powiedzieć – 1

5. Czy projekt pomógł w rozwoju współpracy z lokalnymi partnerami?

- a. Tak, co się zmieniło? – 2
- b. Częściowo, co się zmieniło? – 1

- c. Nie, dlaczego? Czego zabrakło? – 0
- d. Inne odpowiedzi – 3

Odpowiedzi otwarte:

- tak, nawiązanie kontaktów i poszerzenie swoich możliwości w zakresie kompetencji
- formalizacja współpracy jest dopiero zaplanowana, bo na razie te partnerstwa nie mają żadnych określonych porozumieniem ram, ale to właśnie się wkrótce zmieni, po sezonie urlopowym temat będzie realizowany
- pozyskaliśmy nowych wolontariuszy

6. Czy szkolenia i wsparcie uzyskane w ramach projektu pomogły w zwiększeniu efektywności organizacji działań wolontariackich w Twojej placówce?

- a. Zdecydowanie tak – 2
- b. Tak – 2
- c. Częściowo – 2
- d. Nie – 0
- e. Trudno powiedzieć – 0

7. Jak oceniasz wsparcie finansowe (mikrobudżet) przy realizacji inicjatyw społecznych w Twojej organizacji?

- a. Bardzo dobrze – 3
- b. Dobrze – 1
- c. Średnio – 0
- d. Słabo – 0
- e. Bardzo słabo – 0
- f. Trudno powiedzieć – 2

8. Jakie wsparcie (poza finansowym) było najbardziej przydatne dla Twojej organizacji?

- a. Szkolenia i konsultacje – 3
- b. Wsparcie tutorskie – 1
- c. Wsparcie w nawiązywaniu partnerstw – 1
- d. Żadne – 0
- e. Trudno powiedzieć – 1

9. Jak oceniasz proces certyfikacji „Dobry Wolontariat” i możliwość przystąpienia do Ogólnopolskiej Sieci Centrów Wolontariatu (OSCW)?

- a. Bardzo dobrze – 3
- b. Dobrze – 2
- c. Średnio – 0
- d. Słabo – 0
- e. Bardzo słabo – 0
- f. Trudno powiedzieć – 1

10. Jakie dodatkowe wsparcie byłoby potrzebne Twojej organizacji w przyszłych projektach wspierających rozwój wolontariatu?

- a. Więcej szkoleń – 2
- b. Większe wsparcie doradcze – 1

- c. Lepsze narzędzia do pozyskiwania wolontariuszy – 1
- d. Lepsze możliwości współpracy z samorządem – 2
- e. Żadne – 0
- f. Trudno powiedzieć – 0

11. Czy projekt zwiększył wiedzę Twojej organizacji na temat profesjonalnej organizacji wolontariatu?

- a. Tak, w bardzo dużym stopniu – 3
- b. Tak, w dużym stopniu – 1
- c. W średnim stopniu – 2
- d. W niewielkim stopniu – 0
- e. Nie, nie wpłynął – 0
- f. Trudno powiedzieć – 0

12. Jakie umiejętności i wiedza zdobyte w trakcie projektu okazały się najbardziej przydatne?

- tak
- delegowanie
- Wiedza o obszarach działania innych organizacji, żeby lepiej zarządzać zgłaszającymi się do nas wolontariuszami i ich zasobami.
- przypomnienie podstawowych zagadnień dotyczących tematyki wolontariatu
- uporządkowanie wiedzy odnośnie dokumentacji
- Komunikacja z wolontariuszami, Dobrostan koordynatora

13. Czy Twoja organizacja podejmuje nowe inicjatywy na rzecz społeczności lokalnej?

- a. Tak, podejmujemy wiele nowych inicjatyw – 2
- b. Tak, podejmujemy kilka nowych inicjatyw – 4
- c. Nie, ale mamy takie plany – 0
- d. Nie, nie podejmujemy nowych inicjatyw – 0
- e. Trudno powiedzieć – 0

14. Jakie inicjatywy na rzecz społeczności lokalnej zainicjowaliście dzięki projektowi? (otwarte):

- ok
- szkolenia
- Zorganizowaliśmy galę wolontariatu z okazji Dnia Wolontariusza.
- dzięki przeprowadzonym szkoleniom nasi wolontariusze mogli wykorzystać swoje umiejętności podczas imprez lokalnych
- J.w.

15. Czy projekt zainspirował Twoją organizację do zawiązywania międzysektorowych partnerstw, sieci lub koalicji?

- a. Tak, zainicjowaliśmy wiele nowych partnerstw – 2
- b. Tak, zainicjowaliśmy kilka nowych partnerstw – 1
- c. Nie, ale planujemy takie działania – 1
- d. Nie, nie zawiązywaliśmy żadnych partnerstw – 2
- e. Trudno powiedzieć – 0

16. Czy dzięki projektowi powstały nowe partnerstwa? Jeśli tak – jakie? Jeśli nie – dlaczego? Czego zabrakło?

- tak
- z biznesem
- Za mało było możliwości poznania się z nowymi partnerami i z nikim nie mieliśmy okazji współpracować.
- partnerami są placówki, z którymi od jesteśmy w stałym kontakcie
- J.w.

17. Czy projekt przyczynił się do wzrostu zaangażowania społeczności lokalnej?

6 odpowiedzi

- a. Tak, zaangażowanie społeczności znacznie wzrosło – 2
- b. Tak, zaangażowanie nieco wzrosło – 3
- c. Nie, nie zauważyliśmy zmian – 0
- d. Trudno powiedzieć – 1

18. Czy projekt wpłynął na popularyzację wolontariatu sąsiedzkiego i rodzinnego?

6 odpowiedzi

- a. Tak, zyskał na popularności – 2
- b. Tak, ale w niewielkim stopniu – 1
- c. Nie, wolontariat sąsiedzki/rodzinny nie zyskał na popularności – 2
- d. Trudno powiedzieć – 1

19. Czy w wyniku projektu powstały nowe LCW, z którymi współpracujecie?

- a. Tak, powstało wiele nowych LCW – 1
- b. Tak, powstało jedno lub dwa nowe LCW – 1
- c. Nie, ale są takie plany – 0
- d. Nie, nie powstały nowe LCW i nie matakich planów – 2
- e. Nie wiem – 2

20. Czy projekt przyczynił się do wzmocnienia instytucjonalnego Twojej organizacji? Jeśli tak – w jaki sposób? Jeśli nie – dlaczego, czego zabrakło? (otwarte)

- tak
- Tak, jako instytucja zaczęliśmy bardziej zwracać uwagę na dobrostan wolontariuszy i doceniać ich udział w życiu organizacji. Czujemy się pewniej w tym obszarze.
- uporządkowaliśmy dokumentację dotyczącą wolontariatu
- tak, dzięki zdobytej wiedzy możemy lepiej zarządzać wolontariatem i wolontariuszami
- J.w.

21. Czy projekt przyczynił się do zwiększenia roli wolontariatu w lokalnych politykach społecznych w Twojej gminie/powiecie??

- a. Tak, w znacznym stopniu – 2
- b. Tak, w pewnym stopniu – 0
- c. Nie, ale mamy takie plany – 1
- d. Nie, nie wpłynął – 1

e. Trudno powiedzieć – 2

22. Czy projekt przyczynił się do promocji wolontariatu w regionie? Jeśli tak – w jaki sposób? Jeśli nie – dlaczego, czego zabrakło? (otwarte)

- tak
- tak, poprzez organizację nowych szkoleń
- Tak, zgłaszały się do nas osoby, które dowiedziały się o wolontariacie w ramach projektu.
- organizacja stała się rozpoznawalna jako ta, która ma pracę dla wolontariuszy i jeśli ktoś szuka takiego zaangażowania, za naszym pośrednictwem znajdzie coś do czego może się przyłączyć
- tak, większa ilość uczniów dowiedziała się o prowadzonym przez nas wolontariacie
- J.w.

23. Jakie zmiany w funkcjonowaniu Twojej organizacji były najbardziej zauważalne po zakończeniu udziału w projekcie? (otwarte)

- tak
- dopracowanie dokumentacji
- Nie wiem.
- uchwalenie nowych regulaminów i przygotowanie załączników
- uporządkowana dokumentacja i podział zadań wśród osób odpowiedzialnych za działania wolontariackie
- Polepszenie koordynacji wolontariuszami

24. Jakie aspekty projektu uważasz za najbardziej wartościowe dla rozwoju wolontariatu w Twojej organizacji i dlaczego? (otwarte):

- tak
- informacja zwrotna
- Przekazywanie dobrych praktyk między organizacjami uważam za najbardziej wartościowy efekt projektu.
- wszystko było ważne i wartościowe
- pozyskanie wolontariuszy
- J.w.

25. Z jakimi problemami lub wyzwaniem spotkała się organizacja? (otwarte):

- tak
- ograniczony czas
- Dostosowanie dokumentacji (uprawnień, zgód, bazy danych) wolontariuszy do przepisów ogólnopństwowych, które są niespójne i mało konkretne.
- wiosna i sezon wakacyjny nie zawsze sprzyjają większemu zainteresowaniu wolontariatem
- nie wystąpiły zauważalne problemy
- Brak

26. Jakie dalsze działania są według Ciebie niezbędne, aby wzmocnić rozwój wolontariatu w Twojej organizacji oraz w regionie? (otwarte)

- tak
- wsparcie idei wolontariatu przez instytucje z różnych sektorów
- Przydałoby się finansowanie wynagrodzeń koordynatorów wolontariatu oraz aktywności motywujących ludzi do wolontariatu. Trzeba tworzyć wokół wolontariatu atmosferę wspólnoty celów i elitarności grupy. Mogą temu służyć m.in. duże wydarzenia organizowane przez kilka lokalnych centrów wolontariatu.
- więcej mikroinicjatyw dających społeczności lokalnej możliwość realizacji własnych pomysłów na działania wolontariackie
- promocja wolontariatu na większą skalę
- N.w.

27. Jakich nowych inicjatyw lub form wsparcia oczekujesz w przyszłych projektach związanych z rozwojem Lokalnych Centrów Wolontariatu? (otwarte)

- tak
- więcej możliwości poznania jak działa i jak podchodzi do wolontariatu biznes
- Oczekiwałabym stałych spotkań integrujących i inicjujących współpracę dla koordynatorów wolontariatu z różnych organizacji.
- wszystko co zaproponujecie z pewnością będzie wartościowe
- oczekujemy kolejnych projektów skierowanych dla wolontariuszy z większym budżetem
- Partnerskich projektów

Załącznik 3

Wyniki ankiety dla osób prowadzących działania w projekcie

Liczba respondentów: 2

Pytanie 1 Z jakim działaniem byłeś/byłaś związana/y w projekcie? ? Zaznacz wszystkie odpowiedzi, które Ciebie dotyczą.

- Tutoring – 0
- Szkolenia – 2
- Supervizje – 1
- Certyfikacja – 1
- Inne – 0

Pytanie 2 Z iloma Lokalnymi Centrami Wolontariatu współpracowałeś/eś w ramach tego działania?

- „10”
- „około 10”

Pytanie 3 Jak oceniasz zaangażowanie przedstawicieli LCW w realizację projektu?

- 1 – 0
- 2 – 0
- 3 – 1
- 4 – 1
- 5 – 0

Średnia: 3,5

Pytanie 4 Jakie zmiany zaobserwowałeś/eś w organizacjach LCW dzięki udziałowi w projekcie? (otwarte)

- większa świadomość organizacji wolontariatu w placówce
- większa świadomość zasad dotyczących wolontariatu, umiejętności zarządzania

Pytanie 5 Jak oceniasz wpływ projektu na rozwój wolontariatu w organizacjach, z którymi współpracowałeś/eś?

- 1 – 0
- 2 – 0
- 3 – 0
- 4 – 2
- 5 – 0

Średnia: 4

Pytanie 5a Jeśli zauważył_ś wpływ projektu – co było szczególnie widoczne / istotne? Jeśli nie – dlaczego? (otwarte)

- zwiększenie zaangażowania koordynatorów w działania z wolontariuszami
- Większa świadomość wartości relacji z wolontariuszami i indywidualnego podejścia do planowania ich ścieżki wolontariatu w organizacji

Pytanie 6 Jakie były – według Ciebie – główne trudności organizacji LCW w realizacji projektu?

(pytanie otwarte)

- Ograniczone zasoby finansowe i ludzkie w zakresie profesjonalnego organizowania LCW
- niewystarczające dofinansowanie koordynatora i zadań wspierających monitorowanie pracy wolontariuszy, brak czasu koordynatora na zaopiekowanie się wolontariuszami

Pytanie 7 Jakie formy wsparcia (np. tutoring, szkolenia, superwizje) okazały się Twoim zdaniem najcenniejsze dla organizacji? (otwarte)

- wizyty na miejscu i szkolenia
- tutoring, superwizje

Pytanie 8 Jakie są Twoje rekomendacje na przyszłość – co warto kontynuować, rozwinąć lub zmienić? (otwarte)

Odpowiedzi:

- w tworzeniu i rozwoju LCW ważne są motywacje liderów, a tu widać widoczny spadek w ostatnich latach ... potrzebne jest systemowe i większe wsparcie dla rozwoju wolontariatu, żeby można było efektywnie współpracować z przedstawicielami organizacji.
