

BADANIE KONDYCJI WOLONTARIATU  
W MAŁOPOLSKICH ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

# RAPORT Z BADAŃ



Kraków, grudzień 2024 r.

Zadanie realizowane w ramach zadania publicznego o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (t. j. Dz.U. z 2023 r., poz. 571) pod tytułem: „Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych” na podstawie umowy I/1990/KZ/2659/24 z dnia 14.05.2024 zawartej pomiędzy Województwem Małopolskim z siedzibą w Krakowie przy ul. Basztowej 22, 31-156 Kraków, reprezentowanym przez Zarząd Województwa Małopolskiego a Zamawiającym na podstawie Uchwały NR 957/24 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 26.04.2024 w sprawie rozstrzygnięcia otwartego konkursu ofert na realizację zadań publicznych Województwa Małopolskiego w obszarze promocji i organizacji wolontariatu w 2024 r. pn. „Małopolska stawia na wolontariat”.

### **Autorzy raportu:**

- Adam Dąbrowski
- Paweł Jaśkiewicz
- Konrad Stępnik

### **we współpracy z:**

- Kamila Olesińska
- Agata Osowska
- Kinga Jesionek
- Iga Zamroczyńska
- Jakub Bidas

### **Opracowanie graficzne:**

- Adam Fatyga

## **Szanowni Państwo, Drodzy Czytelnicy,**

Z niezwykłą przyjemnością przedstawiam Państwu raport dotyczący kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych. Wolontariat jest fundamentem naszej wspólnoty oraz siłą napędową zmian zachodzących w Małopolsce. Jestem przekonany, że przedstawione w raporcie wyniki badań na temat obecnego stanu wolontariatu oraz zawarte w nim wnioski pozwolą nam nie tylko na zidentyfikowanie wyzwań przed którymi stajemy, ale także na określenie dalszych kierunków wsparcia dla tej cennej aktywności. Zachęcam zatem do lektury i refleksji nad dalszymi możliwościami wspierania i rozwijania tej formy zaangażowania w naszym województwie.

Łukasz Smółka  
– Marszałek Województwa Małopolskiego

## **Drodzy Państwo,**

Poniższy raport jest efektem badań i szczegółowej analizy dotyczącej wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych. Opracowanie przedstawia stan III sektora w Małopolsce, z uwzględnieniem wyzwań z jakimi borykają się małopolskie organizacje oraz roli, jaką pełnią w społecznościach lokalnych. Serdecznie zapraszam do zapoznania się z treścią tego dokumentu, który pozwoli nam na wspólne wypracowanie efektywnych rozwiązań niwelujących istniejące trudności oraz wspierających dalszy rozwój wolontariatu w województwie małopolskim.

Marta Malec-Lech  
– Członek Zarządu Województwa Małopolskiego

# SPIS TREŚCI

## STRESZCZENIE W JĘZYKU POLSKIM

Cel badań i zastosowane metody .....	8
Wyniki badania ankietowego w organizacjach pozarządowych .....	9
Wyniki badania ankietowego wśród wolontariuszy .....	12
Rezultaty wywiadów indywidualnych z przedstawicielami organizacji pozarządowych .....	14
Rezultaty wywiadów grupowych z wolontariuszami .....	15

## EXECUTIVE SUMMARY

Aim of the research and methodology .....	17
Results of the NGO's survey .....	18
Results of the survey among volunteers .....	21
Results of the individual interviews conducted with NGO representatives .....	23
Results of group interviews conducted with volunteers .....	24

## WYJAŚNIENIA TERMINOLOGIIUŻYTEJ W RAPORCIE, WYKAZ SKRÓTÓW

### WSTĘP

### OPIS METODOLOGII I PRZEBIEGU BADANIA

Proces badawczy .....	30
Cel badawczy .....	31
Pytania badawcze .....	31
Metody i techniki .....	34
Dobór prób badawczych .....	38
Analiza danych .....	40
Procedury kontroli realizacji badania .....	42

### WYNIKI DESK RESEARCH

Wprowadzenie .....	43
Wolontariat w strategiach rozwoju miast .....	50
Analiza przedmiotu – organizacje pożytku publicznego .....	51
Podsumowanie i wnioski cząstkowe .....	62

## WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

<b>ANKIETA DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH</b> .....	<b>66</b>
Charakterystyka reprezentowanej organizacji .....	67
Współpraca z wolontariuszami .....	82
<b>ANKIETA DLA WOLONTARIUSZY</b> .....	<b>114</b>
Charakterystyka respondentów .....	115
Świadczenie wolontariatu .....	123
Organizacje w których realizowany jest wolontariat okiem wolontariuszy .....	144

## WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

<b>WYWIADY INDYWIDUALNE Z PRZEDSTAWICIELAMI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH</b> .....	<b>155</b>
Charakter organizacji angażujących wolontariuszy .....	155
Geneza wolontariatu w badanych organizacjach .....	157
Charakterystyka wolontariuszy .....	159
Sposoby pozyskiwania wolontariuszy .....	161
Zadania wolontariuszy .....	164
Korzyści dla organizacji wynikające z wolontariatu .....	166
Sposób organizacji wolontariatu .....	167
Plany na przyszłość dotyczące wolontariatu .....	170
Ograniczenia dla rozwoju wolontariatu w badanych organizacjach .....	173
Czynniki pozytywnie wpływające na rozwój wolontariatu w badanych organizacjach ....	175
<b>WYWIADY GRUPOWE Z WOLONTARIUSZAMI</b> .....	<b>177</b>
Charakter i przedmiot wolontariatu .....	178
Osobista motywacja do bycia wolontariuszem i korzyści z tego wynikające .....	180
Relacje, więzi z innymi wolontariuszami .....	185
Czynniki pozytywnie wpływające na zaangażowanie w wolontariat .....	186
Czynniki negatywnie wpływające na zaangażowanie w wolontariat .....	189
Trudności w czasie świadczenia wolontariatu .....	190
Propozycje ulepszeń w zakresie organizacji wolontariatu .....	191
Dobre praktyki dotyczące organizacji wolontariatu .....	194
Wolontariat pracowniczy .....	198
Podsumowanie i wnioski .....	200

## ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE

Charakterystyka wolontariuszy .....	202
Organizacje współpracujące z wolontariuszami .....	203
Organizacje niewspółpracujące z wolontariuszami .....	208
Wolontariusze .....	211
Potrzeby NGO w zakresie rozwoju wolontariatu .....	215
Rozwój wolontariatu z perspektywy wolontariuszy .....	218
Rozwój wolontariatu z perspektywy NGO .....	219

## REKOMENDACJE

## SPIS TABEL, RYSUNKÓW I MAP

## BIBLIOGRAFIA

## ANEKSY

<b>ANEKS 1 .....</b>	<b>241</b>
Podsumowanie tematów poruszanych w czasie wywiadów grupowych .....	241
<b>ANEKS 2 NARZĘDZIA BADAWCZE .....</b>	<b>249</b>
Załącznik 1 – Ankieta dla organizacji pozarządowych z obszaru Małopolski .....	249
Załącznik 2 – Ankieta dla wolontariuszy działających w małopolskich NGO .....	268
Załącznik 3 – Scenariusz wywiadu IDI wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych ..	286
Załącznik 4 – Scenariusz wywiadu FGI wśród wolontariuszy (seniorzy) działających w małopolskich NGO .....	289
Załącznik 5 – Scenariusz wywiadu FGI wśród wolontariuszy (dzieci i młodzież) działających w małopolskich NGO .....	292
Załącznik 6 – Scenariusz wywiadu FGI wśród wolontariuszy (pracownicy) działających w małopolskich przedsiębiorstwach .....	295
Załącznik 7 – Scenariusz warsztatu co-creation wśród przedstawicieli środowiska NGO i interesariuszy .....	299

# STRESZCZENIE W JĘZYKU POLSKIM

## ■ CEL BADAŃ I ZASTOSOWANE METODY

- **Przeprowadzone badanie** miało na celu zdiagnozowanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych, w tym analizę społeczno-demograficzną wolontariuszy, ich motywacji oraz doświadczeń organizacji korzystających i niekorzystających z wolontariatu. Cele obejmowały również identyfikację potrzeb organizacji oraz ograniczeń związanych z angażowaniem wolontariuszy. Dodatkowo, badanie miało na celu opracowanie rekomendacji wspierających rozwój wolontariatu w województwie małopolskim.
- **Projekt badawczy** był realizowany na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego przez Federację LGD Małopolska. Badania terenowe oraz prace analityczne wykonała Fundacja Socjometr.
- **Pytania badawcze** zostały dostosowane do celów badania, obejmując m.in. charakterystykę społeczno-demograficzną wolontariuszy, motywacje organizacji do angażowania wolontariuszy oraz bariery związane z wolontariatem z perspektywy zarówno organizacji, jak i wolontariuszy. Pytania dotyczyły także potrzeb organizacji pozarządowych w zakresie rozwoju wolontariatu oraz możliwości, które mogą wspierać ten proces na poziomie regionalnym i krajowym.
- **Badanie** zostało przeprowadzone w okresie od lipca do października 2024 roku, a szczegółowy harmonogram określał czas realizacji poszczególnych etapów. Harmonogram obejmował zarówno przygotowanie raportu metodologicznego, przeprowadzenie badań terenowych, jak i analizę zebranych danych i opracowanie niniejszego raportu ukazującego dane zebrane w trakcie realizacji projektu, a także wnioski i rekomendacje przygotowane na ich podstawie.
- **Przeprowadzone badanie** zostało podzielone na trzy etapy: przygotowanie badania, zbieranie danych oraz analizę danych i opracowanie wyników. Pierwszy etap obejmował opracowanie narzędzi badawczych, baz danych i harmonogramu, przy ścisłej współpracy z Federacją LGD Małopolska oraz Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego. Drugi etap dotyczył realizacji prac terenowych, a trzeci etap to analiza zebranych danych i przygotowanie raportu końcowego, który został skonsultowany z interesariuszami.
- **W fazie przygotowawczej** kluczową rolę odegrała współpraca z Federacją LGD Małopolska oraz Urzędem Marszałkowskim, które pomogły w określeniu źródeł informacji i doborze respondentów. To partnerstwo umożliwiło odpowiednie zaplanowanie i organizację badań, co miało duży wpływ na sukces całego procesu. Współpraca ta była także kluczowa przy realizacji działań promujących badanie.
- **W ramach realizowanego projektu**, przeprowadzono analizę danych zastanych, badania ilościowe oraz badania jakościowe.



- **Badania ilościowe** zostały zrealizowane z wykorzystaniem trzech technik zbierania danych: ankiety online (CAWI), wywiady telefoniczne (CATI) oraz ankiety papierowe (PAPI). Zróżnicowanie metod umożliwiło dotarcie do różnych grup respondentów i zwiększyło dostępność badania. Dzięki temu możliwe było uzyskanie reprezentatywnych wyników z różnych źródeł. Łącznie, w badaniu udział wzięło 285 przedstawicieli
- **Badania jakościowe** obejmowały wywiady indywidualne (IDI) oraz wywiady grupowe (FGI). Respondentami w wywiadach indywidualnych byli przedstawiciele organizacji pozarządowych, zarówno tych korzystających z wolontariuszy, jak i tych, które ich nie angażują. Natomiast w grupach fokusowych uczestniczyły trzy typy respondentów: seniorzy, dzieci i młodzież oraz wolontariusze pracownicy.
- **Analiza danych** zebranych w badaniu ilościowym opierała się na opracowaniu rozkładów częstości, analizach porównawczych i miarach statystycznych. W raporcie uwzględnione zostało zróżnicowanie danych pomiędzy podregionami, na które zostało podzielone całe województwo. Analiza uwzględniła również różnice pomiędzy różnymi typami organizacji oraz różnymi kategoriami wolontariuszy.
- **W ramach projektu**, zorganizowane zostały również dwa warsztaty kreatywne, w których uczestniczyli przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz interesariusze zajmujący się tematyką wolontariatu. Celem spotkań było wspólne opracowanie koncepcji rozwiązań dla zidentyfikowanych wyzwań i problemów związanych z wolontariatem.

## WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

- **W badaniu** udział wzięło 285 przedstawicieli małopolskich organizacji pozarządowych, reprezentujących wszystkie sześć wyróżnionych podregionów województwa (krakowski, miasto Kraków, nowosądecki, oświęcimski, tarnowski, nowotarski).
- **Największy odsetek organizacji** (43%) ma swoją siedzibę na wsi. W dalszej kolejności, najwięcej organizacji znajduje się w dużych miastach, łącznie 28% z nich ma siedzibę w miastach powyżej 50 tys. mieszkańców, w tym niemal (22%) w miastach o populacji większej niż 100 tys. mieszkańców. Taki rozkład wskazań pokazuje swego rodzaju dychotomię, gdzie z jednej strony mamy do czynienia z lokalnymi organizacjami, działającymi na rzecz rozwoju społeczności lokalnych, lokalnej kultury i rozwiązywania lokalnych problemów. To tutaj ludzie organizują się wokół spraw im bliskich, a relacje często oparte są na znajomości i bliskości. Z drugiej strony, w dużych i bardzo dużych miastach siedzibę mają organizacje zrzeszające mieszkańców tych oraz osoby przyjezdne, poszukujące możliwości do aktywności. To tutaj częściej, działalność organizacji wykracza poza kontekst lokalny, a relacje są budowane w ramach wspólnego działania.
- **Organizacje angażują się** w bardzo różnorodne obszary działalności. Duży nacisk kładzie się na kulturę, sztukę, ochronę dziedzictwa oraz wspieranie i upowszechnianie kultury fizycznej. Są to zdecydowanie dominujące obszary działalności badanych organizacji wskazane przez odpowiednio 46% i 32% badanych. W dalszej kolejności znalazły się organizacje zajmujące się działalnością wspomagającą rozwój wspólnot i społeczności lokalnych oraz działalnością na rzecz dzieci i młodzieży (po 27% wskazań). Natomiast jedynie 13% badanych wskazało, że ich działalność dotyczy promocji i organizacji wolontariatu, co wskazuje, że wolontariat jest traktowany bardziej jako forma współpracy, niż cel sam w sobie.
- **Organizacje chętnie i aktywnie włączają się** w realizację gminnych programów współpracy z NGO. Aż 67% organizacji zadeklarowało udział w jego wykonaniu, co stwarza dużą przestrzeń do współpracy między samorządami lokalnymi i organizacjami pozarządowymi.

- **W kontekście możliwego zaangażowania** w wolontariat poszczególnych grup respondentów, podregiony takie jak miasto Kraków, podregion tarnowski czy nowosądecki, mogą mieć większy potencjał do angażowania wolontariuszy dzięki dużej liczbie organizacji, które mogą przyciągać osoby z większymi zasobami. Jednocześnie, w podregionie nowotarskim, może być konieczne stworzenie bardziej spersonalizowanych i lokalnych programów wspierających rozwój wolontariatu, które odpowiadałyby na potrzeby tych mniejszych społeczności. Z kolei w regionach z większą liczbą organizacji, takich jak miasto Kraków, warto rozwijać inicjatywy na większą skalę, które wykorzystują potencjał tego ośrodka.
- **Wśród badanych organizacji** dominują te, które nie posiadają statusu Organizacji Pożytku Publicznego. Status posiada zaledwie 26% badanych NGO, co przekłada się m.in. na ich formalne możliwości pozyskiwania środków (prawo do otrzymywania 1,5% z podatku od osób fizycznych), możliwości ubiegania się o różnego rodzaju zwolnienia podatkowe, czy preferencyjne warunki korzystania z nieruchomości Skarbu Państwa, czy samorządu terytorialnego.
- **Wśród badanych organizacji** dominują te, które nie zatrudniają pracowników (62%), a wśród tych, które to robią, przeważają organizacje o mniejszych strukturach zatrudnienia (do 10 osób – 63% organizacji zatrudniających pracowników). Wyraźna jest różnorodność form zatrudnienia, z przewagą umów zlecenia. Co ważne ponad połowa organizacji wskazała (57%), że zatrudnia pracowników na etacie, co w praktyce przekłada się na stabilność funkcjonowania organizacji i duże możliwości operacyjne.
- **Niewielki odsetek organizacji** (11%) korzysta z ogólnopolskiego Systemu Obsługi Wolontariatu (SOW), pomimo wielu funkcji i korzyści, jakie oferuje ta platforma. Również zaledwie kilka organizacji korzysta z krajowych lub międzynarodowych dotyczących wolontariatu takich jak Erasmus+, czy programy Korpusu Solidarności.
- **Organizacje pozarządowe** opierają swoje finansowanie głównie na środkach publicznych (przeważnie samorządowych (71%), ale również rządowych (34%), darowiznach (49%) oraz składkach członkowskich (49%), co świadczy o ich zróżnicowanych źródłach dochodu i sporej zaradności w tym zakresie. Z drugiej strony, ocena poszczególnych wymiarów działalności organizacji wskazuje, że szeroko rozumiany obszar finansowy działania NGO jest problematyczny i na tle pozostałych był zdecydowanie niżej oceniany.
- **Wolontariat wewnętrzny** wciąż jest dominującą formą współpracy. Wyniki badania zrealizowanego w 2024 roku potwierdzają dane pozyskane w badaniu dotyczącym małopolskich organizacji w 2014 roku. Dominuje również model angażowania mniejszej liczby wolontariuszy. Do 5 wolontariuszy angażuje 41% organizacji. Istnieje jednak również część organizacji angażujących większe grupy osób do wspólnych działań. Powyżej 20 osób, angażuje 18% organizacji.
- **Wolontariat akcyjny** (58%), który jest bardziej elastyczny i wymaga zaangażowania wolontariuszy tylko na określony czas, jest przeważającą formą współpracy z wolontariuszami. Jednak przewaga tej formy nie jest bardzo znacząca. Długoterminowe wsparcie (co najmniej 3 miesiące), przeważa u 42% NGO, co może świadczyć o potrzebie stabilniejszej pomocy i głębszego zaangażowania w działania organizacji.
- **W większości organizacji** wolontariat jest integralnym elementem ich działalności od samego początku, co podkreśla jego znaczenie w organizacjach działających na rzecz społeczeństwa. W rekrutacji wolontariuszy, najczęściej polegają na osobistych kontaktach oraz samoistnym zainteresowaniu wolontariuszy, ale równocześnie dostrzegają wartość współpracy z instytucjami i korzystania z nowoczesnych form rekrutacji, takich jak Internet i media.

- **Spora część organizacji** w ogóle nie zapewnia ubezpieczenia NNW dla wolontariuszy (41%), a jedynie niektóre organizacje (8%) zawsze ubezpieczają wolontariuszy, natomiast w nieco ponad połowie organizacji (22%) stosuje się ubezpieczenia w zależności od charakteru wolontariatu. To samo dotyczy regulaminu określającego zasady współpracy z wolontariuszami. Regulaminy współpracy z wolontariuszami są stosowane jedynie w 18% organizacji, co oznacza, że NGO częściej opierają współpracę na bardziej nieformalnych zasadach.
- **Organizacje preferują** różne modele zarządzania pracą wolontariuszy, od silnie scentralizowanych, gdzie decyzje podejmuje zarząd lub koordynator, po bardziej rozproszone, dające wolontariuszom większą swobodę. Najbardziej popularnym modelem (74%) jest sytuacja, w której to osoba kierująca całą organizacją (osoba z Zarządu) zarządza wolontariuszami. Co ważne, choć istnieje pewna liczba organizacji, które profesjonalizują zarządzanie wolontariatem poprzez odpowiednie szkolenia (37%), to w wielu przypadkach nie ma systematycznego podejścia do edukacji osób odpowiedzialnych za koordynację działań wolontariuszy. Aż 48% badanych wskazało, że takiego kursu/szkolenia nie przeszła żadna z osób kierujących wolontariuszami.
- **Wyniki dotyczące wyzwań** związanych z działaniem organizacji, promocją i rozwojem wolontariatu pokazują, że największe wyzwania dotyczą finansowego aspektu działania organizacji w zakresie pozyskiwania środków finansowych i sponsorów. Drugą najczęściej wskazywaną trudność stanowi biurokratyzacja związana z administracją, jak i pozyskiwaniem grantów.
- **Głównymi wyzwaniami** związanymi ze współpracą z wolontariuszami, z jakimi mierzą się organizacje związane są utrzymaniem wolontariuszy, ich samodzielnością, oraz różnicami pokoleniowymi pomiędzy wolontariuszami a przedstawicielami organizacji. Problemy te wymagają uwagi, aby zwiększyć skuteczność współpracy i zapewnić trwałość działań wolontariackich w organizacjach.
- **Wśród najbardziej interesujących form wsparcia** dla NGO w zakresie współpracy z wolontariuszami należy wskazać z jednej strony działania o charakterze szkoleniowo-edukacyjnym, w których położony zostanie nacisk na praktykę i wymianę doświadczeń. Z drugiej strony równie ważną formą wsparcia jest podjęcie działań środowiskowych.
- **Ponad połowa organizacji** (60%) nie współpracuje z innymi instytucjami/organizacjami w zakresie promocji i rozwoju wolontariatu, co wskazuje na potrzebę większego zaangażowania w nawiązywanie współpracy, aby wspólnie budować silniejsze sieci wsparcia i efektywniej rozwijać wolontariat. Takie partnerstwa mogłyby przyczynić się do wzrostu świadomości o wolontariacie i poprawy dostępności programów wolontariackich.
- **Średnia ocena** współpracy z wolontariuszami, jaką wystawiły organizacje, wynosi 4,37 na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza brak zadowolenia, a 6 najwyższy poziom zadowolenia. Taki wynik wskazuje na stosunkowo wysokie zadowolenie organizacji z współpracy z wolontariuszami.
- **Wolontariat** jest przede wszystkim postrzegany jako źródło głębokiej satysfakcji i możliwości realizacji wartości społecznych, takich jak pomoc innym i nawiązywanie relacji. Wysokie wyniki w kategoriach rozwoju pasji i samorealizacji wskazują, że angażowanie się w wolontariat pozwala uczestnikom rozwijać swoje zainteresowania oraz zaspokajać potrzebę spełnienia osobistego. Mimo że korzyść w postaci radzenia sobie ze stresem została oceniona najniżej, uzyskanie przez nią wyniku na poziomie 41% sugeruje, że nawet mniej powszechnie dostrzegane aspekty wolontariatu mają znaczący wpływ na życie wolontariuszy.
- **Współpraca** z wolontariuszami jest stabilnym i cenionym elementem działalności organizacji. Fakt, że 60% organizacji planuje utrzymać obecny poziom zaangażowania wolontariuszy, sugeruje, iż są one zadowolone zarówno z liczby wolontariuszy, jak i zakresu ich działań. Z kolei plany rozszerzenia współpracy w 40% przypadków mogą oznaczać rosnące potrzeby organizacji, wynikające z rozwoju ich działalności lub chęci zwiększenia swojego wpływu społecznego.

- **Brak deklaracji** redukcji współpracy z wolontariuszami podkreśla, jak istotną rolę odgrywa wolontariat w funkcjonowaniu tych podmiotów. Postrzeganie go jako kluczowego elementu działalności może wynikać z pozytywnych efektów, jakie przynosi – nie tylko w wymiarze społecznym, ale również organizacyjnym i finansowym. Wskazuje to na silne przekonanie o wartości dodanej, jaką wolontariusze wnoszą do działań organizacji.
- **Większość przedstawicieli** organizacji które nie korzystają ze wsparcia wolontariuszy uważa, że jest ich NGO są w stanie skutecznie realizować swoje cele samodzielnie, wskazując m.in. na wystarczającą liczbę osób do pracy. Część wskazań sugeruje jednak, że przyczyną braku współpracy jest brak przygotowania ze strony organizacji do tego, aby rozpocząć taką współpracę.
- **Większa część organizacji**, gdzie obecnie i w ostatnich 12 miesiącach nie działał wolontariat, rozważa podjęcie takiej współpracy lub nie ma jeszcze jednoznacznego zdania w tym zakresie. Do kluczowych potrzeb związanych z rozpoczęciem współpracy z wolontariuszami w tego typu organizacjach zaliczyć należy szkolenia z zakresu pozyskiwania wolontariuszy, wymianę doświadczeń z organizacjami współpracującymi z wolontariuszami oraz poznanie dobrych praktyk w tym zakresie.
- **Przedstawiciele organizacji**, w których obecnie nie jest realizowany wolontariat, najchętniej zaangażowali by wolontariuszy w obszarach związanych z kulturą, sztuką, promocją kultury fizycznej oraz organizacją wydarzeń. Wśród działań, jakie wolontariusze mogliby wykonywać w tych organizacjach, wymieniano wsparcie w organizacji imprez, festynów, konferencji i zawodów sportowych, a także działania promocyjne i akcje charytatywne.

## WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO WŚRÓD WOLONTARIUSZY

- **W badaniu** wzięło udział 189 osób, z czego 72% stanowiły kobiety, a 28% mężczyźni. Największa kategoria wiekowa to osoby w przedziale 36-45 lat (25%), a w dalszej kolejności 46-55 lat (16%) oraz 18-25 lat (15%). Mniej reprezentowane kategorie wiekowe to osoby poniżej 18 lat (12%) i powyżej 75 lat (2%). Aż 65% respondentów ma wykształcenie wyższe.
- **73% aktywnych zawodowo** respondentów ma umowę o pracę na czas nieokreślony, a 21% prowadzi własną działalność gospodarczą. Połowa badanych pracuje w pełnym wymiarze godzin (40 godzin tygodniowo), a 34% pracuje mniej niż 40 godzin, co może wynikać z pracy na część etatu lub innych zobowiązań.
- **Wśród osób aktywnych** zawodowo 48% pracuje w sektorze administracyjno-biurowym, 14% prowadzi działalność gospodarczą, a 17% pracuje w sektorze usług. Spośród biernych zawodowo, 39% to emeryci, a 36% to uczniowie i studenci, co wskazuje na zróżnicowany wiek respondentów.
- **44% respondentów** nie ma dzieci, a 29% ma dwoje dzieci. Co do sytuacji materialnej, 50% badanych ocenia ją jako raczej dobrą, a 16% jako zdecydowanie dobrą. Niewielka część (3%) wskazała na raczej złą sytuację materialną.
- **39% respondentów** ma od 1 do 10 godzin czasu wolnego tygodniowo, a 23% ma 11-20 godzin. Ponad 30 godzin wolnego tygodniowo ma 13% badanych. Większość respondentów (52%) znajduje równowagę między obowiązkami a czasem wolnym, choć 23% osób twierdzi, że ma wystarczająco czasu tylko na obowiązki.
- **Aż 90% respondentów** obecnie lub w ostatnich 12 miesiącach świadczy lub świadczyło wolontariat, ale tylko 27% z nich świadczyło wolontariat pracowniczy. Najczęściej był to wolontariat wewnętrzny (50%) - świadczony na rzecz organizacji której wolontariusz był członkiem. Co ciekawe, tak samo często był to wolontariat świadczony akcyjnie, jak i długoterminowo.

- **Wśród osób aktywnie zaangażowanych** w wolontariat, 29% działa już od ponad 10 lat, co wskazuje na długoterminowe zaangażowanie. 24% ma 1-3-letni staż, a 21% z 3-5-letnim. Ponadto 52% respondentów angażuje się w jedną organizację, a 44% współpracuje z 2-4 organizacjami, co pokazuje elastyczność wolontariuszy w angażowaniu się w różne inicjatywy. Dodatkowo, 35% wolontariuszy zawsze zawiera pisemne porozumienia o współpracy z organizacjami, 32% robi to okazjonalnie, a 26% nigdy nie podpisuje takich umów.
- **Tak, jak w przypadku NGO**, tak samo w przypadku wolontariuszy okazuje się, że System Obsługi Wolontariatu prowadzony przez NIW-CRSO jest platformą o znikomym wykorzystaniu. Jedynie 15% badanych korzysta z tego rozwiązania.
- **Wolontariusze** pozytywnie oceniają organizację, w których pracują, w zakresie jakości świadczonych usług (86%), kompetencji pracowników (84%) oraz wizerunku organizacji (87%). Niemniej, aspekty finansowe i wyposażenie organizacji otrzymały niższe oceny, co może wskazywać na obszary wymagające dalszego rozwoju.
- **Krajowe i międzynarodowe programy** wsparcia wolontariatu cieszą się równie małym zainteresowaniem wśród organizacji jak i samych wolontariuszy. Program Erasmus+ cieszy się największą popularnością (16%) wśród wolontariuszy, a pozostałe programy, takie jak Korpus Solidarności, Europejski Korpus Solidarności czy program Leonardo da Vinci, mają mniejsze zainteresowanie.
- **Działalność wolontariacka** koncentruje wokół kilku głównych obszarów. Największy odsetek respondentów (42%) angażuje się w działania na rzecz dzieci i młodzieży, w tym organizację ich wypoczynku. Znaczący odsetek wolontariuszy działa również w obszarach kultury i sztuki (35%) oraz pomocy społecznej (33%), obejmującej wsparcie osób w trudnej sytuacji życiowej.
- **W zakresie działań** podejmowanych w ramach wolontariatu dominują zadania związane z organizacją wydarzeń publicznych, takich jak imprezy, festyny, konferencje czy zawody sportowe, co deklaruje 74% respondentów. Często angażują się oni także w akcje charytatywne i zbiórki (51%) oraz działania promocyjne (50%).
- **Wolontariat** niesie za sobą wiele niematerialnych korzyści, takich jak radość z pomagania innym, rozwój umiejętności interpersonalnych oraz poczucie wpływu na otaczającą rzeczywistość. Działalność wolontariacka sprzyja także nawiązywaniu nowych znajomości i poszerzaniu życiowych perspektyw.
- **80% wolontariuszy** planuje kontynuować lub zwiększyć swoje zaangażowanie w wolontariat. 62% zamierza utrzymać obecny poziom, a 18% chce zwiększyć swoje zaangażowanie. Z kolei 12% planuje zredukować zakres działalności, co może wynikać z trudności czasowych, zmiany priorytetów lub napotkanych problemów. 8% respondentów, którzy obecnie nie świadczą wolontariatu, planuje powrócić do tej działalności w przyszłości.
- **Wolontariusze** najbardziej potrzebują rozwoju kompetencji interpersonalnych, możliwości wymiany doświadczeń oraz wsparcia specjalistycznego, co wskazuje, że organizacje powinny skupić się na zapewnieniu takich form pomocy, aby zwiększyć ich zaangażowanie i satysfakcję. Najwięcej respondentów (39%) uznało za szczególnie przydatne szkolenia i warsztaty z zakresu umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, empatia czy współpraca. Podkreśla to istotną potrzebę rozwijania tych kompetencji, które mogą pozytywnie wpłynąć na jakość współpracy zarówno z innymi wolontariuszami, jak i z osobami korzystającymi z ich wsparcia.
- **Najczęstsze** przyczyny nieangażowania w wolontariat to brak czasu (42%) oraz niewiedza na temat rozpoczęcia wolontariatu (29%). Ponadto, 23% respondentów uważa, że organizacje radzą sobie z realizacją swoich zadań, co zmniejsza ich potrzebę angażowania się. Inne czynniki to stan zdrowia (6%) oraz brak odpowiedniego przygotowania (3%).

- **Mimo obecnych barier**, 68% respondentów jest skłonnych rozważyć podjęcie wolontariatu w przyszłości, a tylko 3% wyklucza tę możliwość. 29% pozostaje niezdecydowanych, co wskazuje na konieczność dalszej edukacji i rozwiania wątpliwości związanych z wolontariatem.
- **Największym zainteresowaniem** wśród potencjalnych wolontariuszy cieszą się obszary związane z kulturą i sztuką (40%), pomocą społeczną (37%), wspólnotami lokalnymi (30%) oraz dziećmi i młodzieżą (27%). Mniejsze zainteresowanie wzbudzają działania w obszarach takich jak edukacja, ochrona środowiska czy prawa człowieka, które uzyskały mniej niż 10% wskazań.
- **Potencjalni wolontariusze** preferują różnorodne działania, takie jak pomoc w organizacji wydarzeń (63%), akcjach charytatywnych (40%) oraz w prostych czynnościach biurowych (37%). 33% chciałoby wspierać podopiecznych organizacji w codziennych czynnościach, a 30% w działaniach promocyjnych.
- **Wśród osób, które rozważają podjęcie wolontariatu**, najbardziej przydatną formą pomocy byłyby szkolenia z kompetencji interpersonalnych, takich jak komunikacja i współpraca (40%) oraz wymiana doświadczeń z innymi wolontariuszami (37%). Mniejsze zapotrzebowanie występuje na specjalistyczne szkolenia (20%) oraz wsparcie w zakresie aspektów prawnych współpracy z wolontariuszami (10%).

## REZULTATY WYWIADÓW INDYWIDUALNYCH Z PRZEDSTAWICIELAMI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

- **Łącznie przebadano 46 organizacji** pozarządowych złożonych głównie ze stowarzyszeń i fundacji, które rzadko posiadają status organizacji pożytku publicznego.
- **Organizacje** te korzystają z pracy wolontariuszy i czasami zatrudniają pracowników na umowy cywilnoprawne lub o pracę.
- **Źródła finansowania** organizacji to głównie granty, dotacje, darowizny i składki członkowskie, a dla organizacji o statusie OPP dodatkowym źródłem finansowania jest 1,5% podatku dochodowego.
- **Wśród metod formalnych** pozyskiwania wolontariuszy znaleźć można Systemy Obsługi Wolontariatu, współpracę z organizacjami parasolowymi, formularze zgłoszeniowe na stronach internetowych i w mediach społecznościowych czy partnerstwa ze szkołami i uczelniami.
- **Kluczowe do zwiększenia efektywności** działań organizacji pozarządowych jest wspieranie liderów wolontariatu w zakresie kompetencji miękkich i specjalistycznych.
- **Plany NGO** obejmują utworzenie centrum wolontariatu, które miałyby na celu wsparcie lokalnych organizacji pozarządowych poprzez pełnienie funkcji koordynacyjnej i doradczej. CW odpowiadałaby także za sieciowanie lokalnych organizacji pozarządowych oraz prowadzenie szkoleń wspierających koordynatorów wolontariatu.
- **Wśród metod nieformalnych** pozyskiwania wolontariuszy znaleźć można „pocztę pantoflową” czy osobisty kontakt i zaangażowanie znajomych lub członków rodziny.
- **Wolontariat** w organizacjach harcerskich i seniorskich ma charakter stały, a w pozostałych organizacjach częściej akcyjny.
- **Wolontariusze** wspierają organizacje pozarządowe między innymi w pracach administracyjnych, organizacyjnych oraz specjalistycznych, zależnie od potrzeb i umiejętności samego wolontariusza. Działania te obejmują wsparcie przy wydarzeniach, pomoc dla podopiecznych organizacji czy wyjazdy humanitarne.

- **Wolontariusze** stanowią ważnego partnera dla organizacji pozarządowych wnosząc swoje pomysły czy pomagając kreować działalność NGO. Działania wolontariuszy umożliwiają organizacjom reagowanie na zmieniające się potrzeby społeczne. Wolontariusze wzbogacają działania organizacji o świeże spojrzenie i innowacyjne rozwiązania.
- **W niewielu organizacjach pozarządowych** funkcjonuje rola koordynatora wolontariatu, który odpowiada za organizację pracy, przypisywanie zadań i zapewnienie wsparcia wolontariuszom.
- **Przedstawiciele organizacji** pozarządowych stosują różnorodne, dostosowane do wieku, sposoby komunikacji z wolontariuszami, takie jak telefony, komunikatory typu What'sApp czy platformy społecznościowe jak Facebook.
- **W większości organizacji** brakuje formalnych regulaminów współpracy z wolontariuszami, co może prowadzić do nieporozumień oraz problemów wynikających z niejasnym podziałem obowiązków i oczekiwaniami obu stron.
- **Wszystkie przebadane małopolskie organizacje** pozarządowe planują utrzymanie na aktualnym poziomie swoich działań bądź ich intensyfikację.
- **Istnieje chęć nawiązywania współpracy** z zagranicznymi wolontariuszami poprzez programy międzynarodowe, jak Erasmus.
- **Większość organizacji** pragnie uzyskać stabilniejsze finansowanie, co pozwoliłoby na zatrudnienie pracowników na etaty i zapewnienie ciągłości działań. Podniesie to także jakość działań NGO oraz umożliwi wdrażanie systemu gratyfikacji wolontariuszy.
- **Główne wyzwania**, które uniemożliwiają wolontariuszom zaangażowanie się w działalność organizacji pozarządowych to brak czasu (szkoła, praca), niski prestiż wolontariatu, problemy z komunikacją wewnętrzną i brak odpowiednich koordynatorów.
- **Istnieje opór ze strony lokalnych władz**, wynikający zdaniem respondentów, z różnic w priorytetach i wizji współpracy. Samorządy często kierują środki na kosztowne obszary, takie jak infrastruktura czy oświata, ograniczając wsparcie dla NGO. Brakuje też dialogu i zrozumienia potencjału organizacji, co utrudnia finansowanie i wspólne działania.
- **Silne poczucie wspólnoty i przynależności**, które organizacje budują wśród wolontariuszy, stanowi kluczowy czynnik motywujący do dalszego angażowania się. Wolontariat przybiera bardzo różne formy: od jednorazowego angażowania się w organizację wydarzeń po wieloletnią pracę na rzecz organizacji pozarządowych, np. klubów sportowych czy ochotniczych straży pożarnych. Rozmowy z wolontariuszami wskazują, że dominuje ten pierwszy typ zaangażowania. Drugi jest bardziej charakterystyczny dla seniorów.

## REZULTATY WYWIADÓW GRUPOWYCH Z WOLONTARIUSZAMI

- **W raporcie opisano zjawisko** "seryjnego wolontariatu akcyjnego". Patrząc z perspektywy NGO, wolontariat można określić jako "akcyjny". Wygląda to inaczej z perspektywy wolontariuszy, ponieważ ich zaangażowanie często polega na ciągłym i/lub cyklicznym angażowaniu się w kolejne inicjatywy. Jest to więc długotrwałe zaangażowanie, które rozkłada się na większą ilość poszczególnych "akcji".

- **Wolontariusze** angażują się społecznie z pobudek altruistycznych. Zazwyczaj mają silną wewnętrzną motywację do pomagania. Nie zaobserwowano istotnych różnic w tym względzie między młodzieżą, seniorami i wolontariuszami pracowniczymi.
- **Inne, wspólne dla większości respondentów** motywacje do świadczenia wolontariatu związane są z chęcią wartościowego spędzania czasu, dążeniem do samodoskonalenia i rozwoju, inne wspólne dla większości respondentów motywacje do świadczenia wolontariatu związane są z chęcią wartościowego spędzania czasu, dążeniem do samodoskonalenia i rozwoju.
- **Znaczący wpływ** na zaangażowanie młodzieży ma aktywność społeczna ich rodziców i wartości przekazywane w rodzinach. Wsparcie rodziców ma także bardziej przyziemny wymiar, związany np. z dowożeniem dzieci na miejsce świadczenia wolontariatu.
- **Istotną rolę** w zaangażowaniu młodzieży odgrywają szkolne programy wolontariatu. Potrzebne jest jednak ich wsparcie merytoryczne oraz finansowe. Dobrym rozwiązaniem są punkty dla uczniów, które pozwalają poprawić oceny lub zyskać przewagę w rekrutacji do szkół średnich.
- **Specyficzne motywacje** do zaangażowania społecznego mają seniorzy. Często angażują się oni w działania związane z kulturą i lokalną tradycją. Wolontariat jest sposobem na "wyjście z domu", zaktywizowanie się, budowanie wizerunku jednostek przydatnych dla społeczności. W organizacjach zrzeszających seniorów widoczne są skutki kryzysu demograficznego. Zdiagnozowano zagrożenia dla ciągłości działania niektórych organizacji pozarządowych. Wiele z nich potrzebuje wsparcia w przeprowadzeniu zmiany pokoleniowej.
- **Wolontariat** jest zaangażowaniem dobrowolnym i nieodpłatnym. Wolontariusze odnoszą jednak korzyści, zwłaszcza związane z osiąganiem dobrostanu psychicznego, zdobywaniem nowych kompetencji, gromadzeniem kapitału społecznego. Aspekt korzyści wynikających z wolontariatu należy podkreślić w kampaniach promocyjnych zachęcających do tej formy zaangażowania społecznego.
- **Wolontariat** jest więziotwórczy i pomaga generować kapitał społeczny. To zjawisko jest obserwowalne nie tylko na poziomie jednostek, ale także na poziomie współpracujących ze sobą organizacji.
- **Wolontariat pracowniczy** jest niezwykle korzystny dla firm. Badani wskazywali, że pozwala budować pozytywny wizerunek przedsiębiorstw. Jeszcze ważniejsze, jest to niezwykle skuteczne narzędzie do integracji i motywacji zespołu.
- **Oferta organizacji** pozarządowych nie zawsze jest dobrze dopasowana do potrzeb firm. Zwracano uwagę na potrzebę stworzenia regionalnej bazy ofert, które pozwoliłyby firmom w łatwy sposób znajdować partnerów społecznych.
- **Respondenci** zwracali uwagę, że potrzebne są gotowe wzorce prowadzenia programów wolontariatu. Powinny one być jednak implementowane w sposób elastyczny. Warto brać pod uwagę propozycje zgłaszane przez samych wolontariuszy. Skuteczne koordynowanie projektami wolontariackimi wymaga zatem wysokich kompetencji.
- **Dobrą praktyką** jest współpraca pomiędzy organizacjami i firmami w tworzeniu wspólnych projektów. To pozwala maksymalnie wykorzystywać zasoby i skutecznie pomagać. Powstaje przy tym wartość dodana w postaci kapitału społecznego.
- **Problemem**, który utrudnia świadczenie wolontariatu na obszarach wiejskich jest wykluczenie transportowe.
- **Wielu małopolskich wolontariuszy**, to osoby pochodzące spoza Polski. Szczególnie aktywna jest społeczność ukraińska. Wolontariat pracowniczy angażuje z kolei osoby pochodzące z różnych stron świata. Zaangażowanie "nowych Małopolan" pozytywnie wpływa na rozwój wolontariatu w regionie.



## ■ AIM OF THE RESEARCH AND METHODOLOGY

- **The study** was conducted to diagnose the condition of volunteering in Lesser Poland Voivodeship non-governmental organisations (further addressed as 'NGO'), including a socio-demographic analysis of volunteers, their motivation and the experiences of organisations using and not using volunteers. The objectives also included the identification of the organisations' needs and limitations related to the involvement of volunteers. In addition, the study aimed to develop recommendations to support the development of volunteering in the Lesser Poland Voivodeship.
- **The research project** was carried out on behalf of the Marshal's Office of the Lesser Poland Voivodeship by Federacja LGD Lesser Poland voivodship. Field research and data analysis was conducted by Fundacja Socjometr.
- **The research questions** were adjusted to the objectives of the study, including socio-demographic characteristics of volunteers, motivations of NGOs to involve volunteers, including barriers related to volunteering from the perspective of both organisations and volunteers. Questions also addressed the needs of NGOs to develop volunteering and the opportunities that can support this process at regional and national levels.
- **The study** was carried out between July and October 2024, with a detailed schedule of the various stages. The schedule covered both the preparation of the methodological report, field research, analysis of the collected data, preparation of this report to present collected data, as well as the conclusions and recommendations prepared on their basis.
- **The survey** was divided into three stages: survey preparation, data collection and data analysis, elaboration of results. The first stage covered the development of research tools, databases and a schedule, in direct cooperation with the LAG Lesser Poland voivodship Federation and the Marshal's Office of the Lesser Poland Voivodeship. The second stage dealt with the implementation of the fieldwork, and the third stage consisted of the analysis of the collected data and the preparation of the final report, which was consulted with relevant stakeholders.
- **A key role** in the preparatory phase involved cooperation with the Federation of Lesser Poland LAGs and the Marshal's Office, which helped to identify sources of information and select respondents. This collaboration enabled the research to be properly planned and organised, which had a major impact on the success of the whole process. This cooperation was also crucial in the implementation of activities promoting the survey.

- **As part of the ongoing project**, a desk-based data analysis, quantitative research and qualitative research were carried out.
- **Quantitative research** was conducted using three data collection techniques: online surveys (CAWI), telephone interviews (CATI) and paper surveys (PAPI). The diversity of methods made it possible to reach different groups of respondents and made the survey more accessible. This allowed for representative results from a variety of sources. In total, 285 representatives of Lesser Poland Voivodeship NGOs and 189 volunteers took part in the survey.
- **The qualitative research** included individual interviews (IDI) and group interviews (FGI). Respondents in the individual interviews were representatives of NGOs, both those that use volunteers and those that do not. Meanwhile, three types of respondents participated in the focus groups: senior citizens, children and young people and employee volunteers.
- **The analysis** of the data collected in the quantitative survey was based on the development of frequency distributions, comparative analyses and statistical indicators. The report considered the variation in data between the sub-regions into which the whole voivodeship was divided. The analysis also included differences between various types of organisations and different categories of volunteers.
- **Two creative workshops** were held as part of the project, attended by representatives of NGOs and stakeholders involved in volunteering. The purpose of those meetings was to work together to conceptualise solutions to identified challenges and problems related to volunteering.

## RESULTS OF THE NGO'S SURVEY

- **The largest** proportion of organisations (43%) are based in rural areas. Subsequently, the largest number of organisations are in large cities, with a total of 28% based in cities with more than 50,000 inhabitants, including almost 22% in cities with a population of more than 100,000. This distribution indicates a kind of dichotomy, where, on the one hand, we are dealing with local organisations working for the development of local communities, local culture and solving local problems; people work together on issues close to them and their communities are often built on kinship and proximity. On the other hand, large and very large cities are home to organisations that bring together residents and visitors looking for opportunities to be active. Here, more often than not, the organisation's activities go beyond the local context, and relationships are built through collective activities.
- **The organisations** are engaged in a wide variety of areas of activity. High emphasis is placed on culture, arts, heritage protection and the promotion and dissemination of physical culture. These are by far the dominant areas of activity of the surveyed organisations indicated by 46% and 32% of respondents respectively. These are followed by organisations involved in activities supporting the development of local communities and communities and activities for children and young people (27% of indications each). On the other hand, only 13% of the respondents indicated that their activities are related to the promotion and organisation of volunteering, which indicates that volunteering is treated more as a form of cooperation than an aim itself.
- **NGOs** are willingly and actively involved in the implementation of municipal cooperation programmes. As many as 67% of organisations declared their participation in its implementation, which creates a large space for cooperation between local governments and NGOs.

- **In terms of the possible involvement** of particular groups of respondents in volunteering, sub-regions such as the city of Kraków, the Tarnów sub-region or the Nowy Sącz sub-region may have more potential to involve volunteers due to the large number of organisations that can attract people with more resources. At the same time, in the Nowy Sącz sub-region, more personalised and localised programmes to support the development of volunteering may need to be developed to meet the needs of these smaller communities. Meanwhile, in regions with a larger number of organisations, such as the city of Kraków, it may be worth developing larger-scale initiatives that utilise its potential.
- **Among the surveyed organisations**, those that do not have the status of Public Benefit Organisation dominate. Only 26 % of the surveyed NGOs have the status, which translates, inter alia, into their formal fundraising opportunities (the right to receive 1.5 % from personal income tax), the possibility to apply for various types of tax relief, or preferential conditions for the use of State Treasury or local government property.
- **Among the NGOs surveyed**, those that do not employ staff dominate (62%), and those that do are mostly organisations with smaller employment structures (up to 10 people - 63% of organisations employing staff). A variety of forms of employment is evident, with a predominance of commissioned contracts. Importantly, more than half of the organisations indicated (57%) that they employ staff on a permanent basis, which in practice translates into stability in the organisation's operations and strong operational capabilities.
- **A small percentage of organisations** (11%) use the national Volunteering Service System (SOW), despite the many functions and benefits this platform offers. Also, only a few organisations use national or international ones on volunteering such as Erasmus+ or Solidarity Corps programmes.
- **NGOs** base their funding mainly on public funds (mostly local government (71%), but also government (34%), donations (49%) and membership fees (49%), which shows their diverse sources of income and quite resourcefulness in this respect. On the other hand, the evaluation of the various dimensions of the organisation's activities indicates that the broad financial area of the NGO's operation is problematic and was rated significantly lower compared to the others.
- **Internal volunteering** is still the dominant form of cooperation. The results of the survey carried out in 2024 confirm the data obtained in the survey on Lesser Poland voivodship organisations in 2014. The model of involving a smaller number of volunteers is also dominant. Up to 5 volunteers are engaged by 41% of organisations. However, there is also a proportion of organisations involving larger groups of people in joint activities. Above 20 people, 18% of organisations engage.
- **Action volunteering** (58%), which is more flexible and requires volunteers to commit only for a limited period of time, is the predominant form of volunteering. However, the prevalence of this form is not very significant. Long-term support (at least 3 months), is predominant in 42% of NGOs, which may indicate the need for more stable support and deeper involvement in the organisation's activities.
- **For majority of organisations**, volunteering is an integral part of their activities from the very beginning, highlighting its importance in organisations working for the benefit of society. In recruiting volunteers, they most often rely on personal contacts and volunteers' self-interest, but at the same time they see the value of cooperating with institutions and using modern forms of recruitment such as the Internet and the media.

- **A significant proportion** of organisations do not provide accident insurance for volunteers at all (41%) and only some organisations (8%) always insure volunteers, while in just over ¼ of organisations (22%) insurance is used depending on the nature of the volunteering. The same applies to the bylaws defining the rules of cooperation with volunteers. Terms and conditions for cooperation with volunteers are used in only 18% of organisations, which means that NGOs are more likely to base cooperation on more informal arrangements.
- **Organisations** prefer different models of volunteer management, from highly centralised, where decisions are made by the Board of Directors or a coordinator, to more diffuse, giving volunteers more freedom. The most popular model (74%) is where the person in charge of the whole organisation (a member of the Board) manages the volunteers. Importantly, while there are several organisations that professionalise volunteer management through appropriate training (37%), in many cases there is no systematic approach to educating those responsible for coordinating volunteers. As many as 48% of respondents indicated that no such course/training had been given to any of the volunteer managers.
- **The results** on challenges related to the organisation's operation, promotion and development of volunteering show that the biggest challenges relate to the financial aspect of the organisation's operation in terms of fundraising and sponsorship. The second most frequently indicated difficulty is the bureaucratisation related to administration, as well as to obtaining grants.
- **Main challenges** related to cooperation with volunteers that NGOs face are related to the retention of volunteers, their independence, and generational differences between volunteers and representatives of organisations. These issues need attention to increase the effectiveness of cooperation and ensure the sustainability of volunteering activities in organisations.
- **Among the most interesting forms of support** for NGOs in the field of cooperation with volunteers are, on the one hand, activities of a training and educational nature, in which emphasis will be placed on practice and exchange of experience. On the other hand, an equally important form of support is to undertake environmental activities.
- **More than half of the organisations** (60%) do not cooperate with other institutions/organisations in the field of promotion and development of volunteering, which indicates the need for more involvement in establishing cooperation in order to build stronger support networks together and develop volunteering more effectively. Such partnerships could help to raise awareness about volunteering and improve the availability of volunteering programmes.
- **The average rating** the organisations gave for cooperation with volunteers is 4.37 on a scale of 1 to 6, where 1 indicates no satisfaction and 6 the highest level of satisfaction. This score indicates that organisations are relatively highly satisfied with their cooperation with volunteers.
- **Above all**, volunteering is seen as a source of deep satisfaction and an opportunity to fulfil social values such as helping others and establishing relationships. The high scores in the categories of passion development and self-actualisation indicate that engaging in volunteering allows participants to develop their interests and fulfil their need for personal fulfilment. Although the benefit of coping with stress was rated lowest, its score of 41% suggests that even the less commonly perceived aspects of volunteering have a significant impact on volunteers' lives.
- **Working with volunteers** is a stable and valued part of an organisation's activities. The fact that 60% of organisations plan to maintain their current level of volunteer involvement suggests that they are satisfied with both the number of volunteers and the range of their activities. In turn, the plans to expand cooperation in 40% of cases may indicate the growing needs of the organisations, either due to the development of their activities or the desire to increase their social impact.

- **Lack of declarations** to reduce cooperation with volunteers underlines how important the role of volunteering is in the functioning of these entities. Seeing it as a key element of activities may be due to the positive effects it brings - not only socially, but also organisationally and financially. This indicates a strong belief in the added value that volunteers bring to the organisation's activities.
- **Most representatives** of organisations that do not use the support of volunteers believe that their NGOs are able to successfully achieve their goals on their own, pointing among other things to a sufficient number of people to work with. Some indications, however, suggest that the reason for the lack of cooperation is the lack of preparation on the part of the organisation to start such cooperation.
- **A significant share of organisations** where volunteering is not currently and has not been active in the last 12 months are considering starting such cooperation or do not yet have a clear opinion in this regard. Key needs for starting cooperation with volunteers in this type of organisations include training on how to attract volunteers, exchange of experience with organisations cooperating with volunteers and learning about good practices in this area.
- **Representatives** of those organisations where volunteering does not currently take place would be most likely to involve volunteers in areas related to culture, the arts, the promotion of physical culture and the organisation of events. Among the activities that volunteers could perform in these organisations, support in the organisation of events, festivals, conferences and sports competitions were mentioned, as well as promotional activities and charity events.

## RESULTS OF THE SURVEY AMONG VOLUNTEERS

- **189 people** took part in the survey, 72% of whom were female and 28% male. The largest age category was 36–45-year-olds (25%), followed by 46–55-year-olds (16%) and 18–25-year-olds (15%). Less represented age categories are under 18 (12%) and over 75 (2%). As many as 65% of respondents have a university degree.
- **73%** of the economically active respondents have an indefinite employment contract and 21% are self-employed. Half of the respondents work full-time (40 hours per week) and 34% work less than 40 hours, which may be due to part-time work or other commitments.
- **Among the labour force**, 48% work in the administrative and office sector, 14% are self-employed and 17% work in the service sector. Of the economically inactive, 39% are retired and 36% are pupils and students, indicating a diverse age range of respondents.
- **44% of respondents** have no children and 29% have two children. Regarding the material situation, 50% of respondents rate it as rather good and 16% as definitely good. A small proportion (3%) indicated a rather bad material situation.
- **39% of respondents** have between 1 and 10 hours of free time per week and 23% have 11-20 hours. More than 30 hours of free time per week is available to 13% of respondents. Majority of respondents (52%) find a balance between responsibilities and free time, although 23% say they have enough time for responsibilities only.
- **As many as 90% of respondents** currently do or have done volunteering in the last 12 months. but only 27% have done employee volunteering. Most often this was internal volunteering (50%) - provided for the organisation of which the volunteer was a member. Interestingly, it was just as often action volunteering as long-term volunteering.

- **Among those actively involved** in volunteering, 29% have been active for more than 10 years, indicating a long-term commitment. 24% have 1-3 years of experience and 21% with 3-5 years. Furthermore, 52% of respondents are involved with one organisation and 44% work with 2-4 organisations, showing the flexibility of volunteers to engage in different initiatives. Additionally, 35% of volunteers always enter into written agreements to work with organisations, 32% do so occasionally and 26% never sign such agreements.
- **As in the case of NGOs**, it appears that the Volunteer Service System run by NIW-CRSO is a platform with negligible use. Only 15% of respondents use it.
- **Volunteers** positively evaluate the organisations they work for in terms of the quality of the services provided (86%), the competence of the staff (84%) and the image of the organisation (87%). However, the financial aspects and equipment of the organisations received lower ratings, which may indicate areas for further development.
- **National and international** volunteering support programmes are equally popular among organisations and volunteers themselves. The Erasmus+ programme is the most popular (16%) among volunteers, while other programmes such as the Solidarity Corps, the European Solidarity Corps or the Leonardo da Vinci programme have less interest.
- **Voluntary activities** revolve around several main areas. The largest proportion of respondents (42%) are involved in activities for children and young people, including organising their leisure activities. A significant proportion of volunteers are also active in the areas of culture and the arts (35%) and social welfare (33%), which includes supporting people in difficult life situations.
- **Volunteering activities** are dominated by tasks related to the organisation of public events, such as parties, festivals, conferences or sports competitions, as declared by 74% of respondents. They are also often involved in charity and collections (51%) and promotional activities (50%).
- **Volunteering** has many intangible benefits, such as the joy of helping others, the development of interpersonal skills and a sense of influence on the surrounding reality. Volunteering activities also foster new friendships and broaden life perspectives.
- **80% of volunteers** plan to continue or increase their involvement in volunteering. 62% intend to maintain their current level and 18% want to increase their involvement. In contrast, 12% plan to reduce the scope of their activities, which may be due to time difficulties, changing priorities or problems encountered. 8% of respondents who are not currently volunteering plan to return to volunteering in the future.
- **Volunteers** are most in need of interpersonal skills development, opportunities to share experiences and specialist support, indicating that organisations should focus on providing such forms of support to increase their involvement and satisfaction. The largest number of respondents (39%) found training and workshops on soft skills such as communication, empathy or cooperation particularly useful. This highlights the important need to develop these competences, which can positively influence the quality of cooperation both with other volunteers and with the people benefiting from their support.
- **The most common reasons** for not getting involved in volunteering are lack of time (42%) and not knowing how to start volunteering (29%). In addition, 23% of respondents feel that organisations can cope with their tasks, which reduces their need to get involved. Other factors include health (6%) and lack of adequate preparation (3%).

- **Despite the current barriers**, 68% of respondents are willing to consider volunteering in the future, with only 3% ruling it out. 29% remain undecided, indicating the need for further education and to dispel doubts about volunteering.
- **The areas of greatest interest** among potential volunteers are those related to culture and the arts (40%), social welfare (37%), local communities (30%) and children and young people (27%). There is less interest in activities in areas such as education, environmental protection or human rights, which received less than 10% of indications.
- **Potential volunteers** prefer a variety of activities, such as helping to organise events (63%), charity events (40%) and simple office tasks (37%). 33% would like to support the organisation's wards in daily activities and 30% in promotional activities.
- **Among those considering volunteering**, the most useful form of assistance would be training in interpersonal skills such as communication and cooperation (40%) and sharing experiences with other volunteers (37%). There is less demand for specialised training (20%) and support on legal aspects of working with volunteers (10%).

## RESULTS OF THE INDIVIDUAL INTERVIEWS CONDUCTED WITH NGO REPRESENTATIVES

- **46 NGOs** in total were surveyed, consisting mainly of associations and foundations, which rarely have the status of public benefit organisations.
- **These organisations** use volunteer labour and sometimes employ staff under civil law or employment contracts.
- **The organisations' sources** of funding are mainly grants, subsidies, donations and membership fees, and for organisations with PBO status, an additional source of funding is 1.5 % of income tax.
- **Formal methods** to attract volunteers include Volunteer Service Systems, cooperation with umbrella organisations, application forms on websites and social media or partnerships with schools and universities.
- **Key to making NGOs** more effective is supporting volunteer leaders with soft and specialist skills.
- **The NGO's plans** include the establishment of a volunteer centre to support local NGOs by providing a coordinating and advisory function. The CW would also be responsible for networking local NGOs and providing training to support volunteer coordinators.
- **Among the informal methods** of obtaining volunteers are the 'snail mail' or personal contact and involvement of friends or family members.
- **Volunteering** in scout and senior organisations is permanent, while in other organisations it is more often action based.
- **Volunteers support NGOs** in, among other things, administrative, organisational and specialised work, depending on the needs and skills of the volunteer himself. These activities include support at events, assistance to the organisation's charges or humanitarian trips.

- **Volunteers** are an important partner for NGOs, contributing their ideas or helping to create NGO activities. Volunteers' activities enable organisations to respond to changing social needs. Volunteers enrich the organisation's activities with fresh insights and innovative solutions.
- **Few NGOs** have the role of a volunteer coordinator, who is responsible for organising work, assigning tasks and providing support to volunteers.
- **Representatives of NGOs** use a variety of age-appropriate ways to communicate with volunteers, such as phones, instant messaging like WhatsApp or social media platforms like Facebook.
- **All the non-governmental organisations** surveyed in Lesser Poland voivodship plan to maintain their activities at the current level or to intensify them.
- **There is a desire to establish cooperation** with foreign volunteers through international programmes such as Erasmus.
- **Most organisations** would like to obtain more stable funding, which would allow them to employ full-time staff and ensure continuity of activities. This would also increase the quality of the NGO's activities and enable the implementation of a volunteer gratification system.
- **The main challenges** that prevent volunteers from getting involved with NGOs are lack of time (school, work), low prestige of volunteering, internal communication problems and lack of appropriate coordinators.
- **There is resistance** from local authorities, resulting, according to respondents, from differences in priorities and vision of cooperation. Local authorities often direct resources to costly areas such as infrastructure or education, limiting support for NGOs. There is also a lack of dialogue and understanding of the potential of organisations, which hinders funding and joint activities.
- **The strong sense of community and belonging** that organisations build among volunteers is a key motivating factor for further involvement.

## RESULTS OF GROUP INTERVIEWS CONDUCTED WITH VOLUNTEERS

- **Volunteering** takes a wide variety of forms: from one-off involvement in the organisation of events to long-term work for NGOs, such as sports clubs or volunteer fire brigades. Interviews with volunteers indicate that the former type of involvement predominates. The second is more characteristic of seniors.
- **The report** describes the phenomenon of 'serial action volunteering'. Looking from the perspective of an NGO, volunteering can be described as 'action volunteering'. It looks different from the volunteers' perspective, as their involvement often consists of continuous and/or cyclical involvement in successive initiatives. It is therefore a long-term commitment that is spread over a larger number of individual 'actions'.
- **Volunteers** engage socially for altruistic reasons. They usually have a strong intrinsic motivation to help. No significant differences were observed in this respect between young people, seniors and employee volunteers.



- **Other motivations** for volunteering that are common to most respondents are related to the desire to spend their time in a worthwhile way, striving for self-improvement and development.
- **Young people's** involvement is significantly influenced by the social activities of their parents and the values passed on in their families. Parental support also has a more down-to-earth dimension, related, for example, to transporting children to the place of volunteering.
- **School volunteer programmes** play an important role in involving young people. However, they need substantive and financial support. Points for students to improve their grades or gain an advantage in secondary school recruitment are a good solution.
- **Seniors** have specific motivations for community involvement. They often get involved in activities related to culture and local traditions. Volunteering is a way for them to 'get out of the house', to get active, and to build an image as individuals who are useful to the community. The effects of the demographic crisis are evident in senior citizens' organisations. Threats to the continuity of some NGOs have been diagnosed. Many of them need support in carrying out generational change.
- **Volunteering** is a voluntary and unpaid commitment. However, volunteers benefit, especially in terms of psychological wellbeing, acquiring new competences and accumulating social capital. The benefit aspect of volunteering should be highlighted in promotional campaigns encouraging this form of social involvement.
- **Volunteering** is bonding and helps generate social capital. This phenomenon is observable not only at the level of individuals, but also at the level of organisations working together.
- **Employee volunteering** is extremely beneficial for companies. Respondents indicated that it helps build a positive image for companies. Even more importantly, it is an extremely effective tool for team integration and motivation.
- **The offer of NGOs** is not always well suited to the needs of companies. Attention was drawn to the need to create a regional database of offers that would allow companies to easily find social partners.
- **Respondents** pointed out that ready-made models for running volunteering programmes are needed. However, they should be implemented in a flexible way. Suggestions made by volunteers themselves should be taken into account. Successful coordination of volunteering projects therefore requires high competence.
- **It is good practice** for organisations and companies to cooperate in setting up joint projects. This maximises the use of resources and helps effectively. This creates added value in the form of social capital.
- **A problem** that hinders the provision of volunteering in rural areas is transport exclusion.
- **Many of the volunteers** in Lesser Poland voivodship are from outside Poland. The Ukrainian community is particularly active. Employee volunteering, on the other hand, involves people coming from different parts of the world. The involvement of 'new Lesser Poland voivodship inhabitants' has a positive impact on the development of volunteering in the region.

## WYJAŚNIENIA TERMINOLOGII UŻYTEJ W RAPORCIE, WYKAZ SKRÓTÓW

### WOLONTARIAT

„wolontariat (praca społeczna) będzie rozumiany tu jako działanie (aktywność) podejmowane dobrowolnie i bez wynagrodzenia mające na celu przyniesienie korzyści osobom lub grupie osób spoza gospodarstwa domowego (wyłączając rodzinę wolontariusza); może być również świadczony na rzecz społeczeństwa, środowiska naturalnego, konkretnej miejscowości lub społeczności. Świadczenie wolontariatu wiąże się z poświęceniem na niego wolnego czasu. Czynność zaliczana do wolontariatu powinna mieć charakter pracy, to znaczy za jej wykonanie można byłoby uzyskać zapłatę (wynagrodzenie), ale osoba wykonująca tę pracę nie oczekiwała za nią wynagrodzenia i nie otrzymała go. Wolontariat może być świadczony indywidualnie albo w ramach działalności organizacji/institucji” (definicja za: Wolontariat w 2022 r., GUS, Warszawa, Gdańsk 2023). Norma prawna: zgodnie z ustawą z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jeśli mowa o „wolontariuszu - rozumie się przez to osobę fizyczną, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie”, tj. na rzecz organizacji pozarządowych i innych instytucji publicznych (działających nie dla zysku) lub osób indywidualnych;

### WOLONTARIAT AKCYJNY

rozumiany jest jako działalność od 1 do kilku dni w ramach jednorazowych akcji;

### WOLONTARIAT DŁUGOTERMINOWY

rozumiany jako wsparcie świadczone długotrwale, systematycznie co najmniej 3 miesiące;

### WOLONTARIAT PRACOWNICZY

działania polegające na inicjowaniu i wspieraniu przez pracodawcę działalności społecznej pracowników. Pracownicy-wolontariusze świadczą różnego rodzaju prace, wykorzystując swoje umiejętności i zdolności, natomiast pracodawca umożliwia im podejmowanie takich inicjatyw oraz wspiera ich działania. Wsparcie pracodawcy może odbywać się poprzez: Czas – kiedy pracodawca umożliwia realizację takich działań w ramach czasu pracy, Fundusze – kiedy pracodawca przeznacza do dyspozycji pracowników – wolontariuszy fundusze, które mogą oni wykorzystać do realizacji swoich działań, Zasoby – kiedy pracodawca umożliwia wykorzystanie zasobów zakładu pracy do realizacji działań pracowników – wolontariuszy, np. samochodów służbowych, sprzętu biurowego, narzędzi komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej. Nie zawsze wsparcie to musi być realizowane we wszystkich trzech obszarach, ale żeby mówić o wolontariacie pracowniczym powinno obejmować przynajmniej jeden z nich (definicja za: Forum Odpowiedzialnego Biznesu, <https://odpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/wolontariat-pracowniczy/>).

## **REGULAMIN**

Regulamin Konkursu stanowiący załącznik do ogłoszenia otwartego konkursu ofert na realizację zadań publicznych Województwa Małopolskiego w obszarze promocji i organizacji wolontariatu w 2024 roku pn. „Małopolska stawia na wolontariat”.

## **UMWM**

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego.

## **OPP**

Organizacje pożytku publicznego to podmioty działające na rzecz dobra wspólnego, których głównym celem jest realizacja działań społecznie użytecznych, bez intencji zysku. Definiuje się je w polskim systemie prawnym na mocy Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 2003 roku. Uzyskanie statusu OPP wiąże się więc z koniecznością spełnienia ściśle określonych kryteriów, co ma na celu zabezpieczenie publicznego zaufania i zapewnienie, że organizacje te w rzeczywistości realizują cele pożytku publicznego.

W niniejszym raporcie prezentowane są wyniki projektu badawczego „Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych”.

Jednym ze strategicznych **celów województwa małopolskiego jest rozwój współpracy pomiędzy samorządem województwa a organizacjami pozarządowymi**. Znajduje to potwierdzenie zarówno w zapisach strategii województwa małopolskiego „Małopolska 2030”, jak i w „Wieloletnim programie współpracy województwa małopolskiego z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego na lata 2023-2027”. Ten ostatni dokument w precyzyjny sposób wskazuje kierunki działań mających prowadzić do zacieśnienia kooperacji z organizacjami III sektora. Jednym z kluczowych działań są tu interwencje zmierzające do rozwoju wolontariatu, czyli dobrowolnego i nieodpłatnego zaangażowania obywateli w działania na rzecz innych ludzi, społeczności lokalnych i środowiska naturalnego.

Wolontariat przyjmuje wiele różnych form, jest świadczony na rzecz zróżnicowanych organizacji. Także sami wolontariusze tworzą stosunkowo duży i niejednorodny zbiór osób. **Podjęcie skutecznych działań na rzecz rozwoju wolontariatu wymaga zatem rozpoznania wymiarów jego zróżnicowania i wskazania specyficznych potrzeb poszczególnych typów organizacji i wolontariuszy**. Z tego względu Zarząd Województwa Małopolskiego zdecydował się na ogłoszenie otwartego konkursu ofert na realizację zadań publicznych w obszarze promocji i organizacji wolontariatu w 2024 roku pn. „Małopolska stawia na wolontariat”. Jednym z priorytetów tego konkursu było badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych. Na wykonawcę tego zadania wybrana została Federacja LGD Małopolska, która współpracowała w zakresie jego wykonania z Fundacją Socjometr oraz z Instytutem Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego.

## **OPISYWANY W TYM RAPORCIE PROJEKT BADAWCZY**

### **REALIZOWAŁ NASTĘPUJĄCE CELE:**

- 01** poznanie charakterystyk i profili wolontariuszy angażujących się w działania małopolskich organizacji pozarządowych o różnych profilach działalności, w tym obszarach najczęściej występujących,
- 02** poznanie i lepsze zrozumienie organizacji pozarządowych korzystających i nie korzystających z wolontariuszy,
- 03** poznanie i lepsze zrozumienie wolontariuszy,
- 04** określenie potrzeb organizacji pozarządowych niezbędnych do rozwoju wolontariatu w organizacjach pozarządowych,
- 05** zidentyfikowanie ograniczeń związanych z angażowaniem wolontariuszy w działalność organizacji pozarządowych zarówno z punktu widzenia wolontariuszy jak i organizacji pozarządowej,
- 06** rekomendacje dla działań / nowych przedsięwzięć, które mogłyby zostać podjęte przez samorząd województwa małopolskiego, w celu rozwoju wolontariatu w organizacjach pozarządowych.

Zespół projektowy dołożył wszelkich starań by dostarczyć rzetelnej wiedzy na temat sytuacji wolontariuszy oraz położenia organizacji pozarządowych korzystających z ich pracy. Liczymy, że nasza praca realnie przyczyni się do rozwoju zaangażowania społecznego w naszym regionie.

### ■ PROCES BADAWCZY

Proces badawczy w badaniach społecznych to złożony, systematyczny ciąg działań, których celem jest uzyskanie rzetelnych i wiarygodnych danych na temat zjawisk społecznych. Realizacja badania dotyczącego kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach poza rządowych została podzielona na trzy etapy:

- przygotowanie badania;
- zbieranie danych;
- analiza danych i opracowanie wyników.

W pierwszym etapie realizacji badania w porozumieniu z Federacją LGD Małopolska oraz Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego opracowane zostały wszystkie narzędzia, bazy danych wraz z instrukcjami kodowymi. Opracowany został również szczegółowy harmonogram prac. Na tym etapie niezwykle istotna była współpraca pomiędzy instytucjami, gdyż to tutaj zostały podjęte wiążące decyzje co do źródeł informacji, doboru respondentów oraz sposobów dotarcia do nich.

Drugi etap realizacji badania rozpoczął się po zaakceptowaniu raportu metodologicznego przez UMWM. Był to etap stricte badawczy, dlatego w jego ramach przewidziano realizację wszystkich prac terenowych.

Etap interpretacji wyników objął przygotowanie na podstawie wszystkich danych pozyskanych w wyniku prowadzonych badań, pierwszej wersji raportu z badań. Po jego opracowaniu przeprowadzone zostały dwa spotkania kreatywne (co-creation), których celem była konsultacja z interesariuszami przygotowanych wniosków i rekomendacji. Po zebraniu uwag opracowany został finalny raport z badań wraz z prezentacją multimedialną.

## CEL BADAWCZY

Badanie kondycji wolontariatu w Małopolsce zostało zlecone do wykonania przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, który w Regulaminie Konkursu określił jego główny cel, jakim jest dla Priorytetu II zbadanie i przeanalizowanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych<sup>1</sup>. W przywołanym regulaminie znaleźć można również szczegółowe cele:

- 01** poznanie charakterystyk i profili wolontariuszy angażujących się w działania małopolskich organizacji pozarządowych o różnych profilach działalności, w tym obszarach najczęściej występujących (na podstawie wyników badań dotyczących małopolskiego sektora pozarządowego i sprawozdań z realizacji programów współpracy WM z NGO), m.in.: sport, kultura, turystyka, edukacja, polityka społeczna, działalności na rzecz dzieci i młodzieży, ochrona i promocja zdrowia;
- 02** poznanie i lepsze zrozumienie organizacji pozarządowych korzystających i niekorzystających z wolontariuszy – ich potrzeb, motywacji do angażowania wolontariuszy, doświadczeń itp.;
- 03** poznanie i lepsze zrozumienie wolontariuszy – ich motywacji do zaangażowania społecznego, potrzeb, doświadczeń, obaw itp.;
- 04** określenie potrzeb organizacji pozarządowych niezbędnych do rozwoju wolontariatu w organizacjach pozarządowych;
- 05** zidentyfikowanie ograniczeń związanych z angażowaniem wolontariuszy w działalność organizacji pozarządowych zarówno z punktu widzenia wolontariuszy jak i organizacji pozarządowej;
- 06** sformułowanie rekomendacji dla działań / nowych przedsięwzięć, które mogłyby zostać podjęte przez samorząd województwa małopolskiego, w celu rozwoju wolontariatu w organizacjach pozarządowych.

## PYTANIA BADAWCZE

Cele szczegółowe zostały przełożone na pytania badawcze, na których odpowiedź była kluczowym zadaniem prowadzonych badań. Zdefiniowany w regulaminie cel szczegółowy dotyczący poznania i lepszego zrozumienia organizacji pozarządowych w zakresie ich doświadczeń z wolontariatem został podzielony ze względu na złożoność zagadnienia, które wymaga skierowania osobnych pytań dla organizacji korzystających oraz niekorzystających z wolontariuszy. Podobnie rozdzielono cel dotyczący ograniczeń związanych z angażowaniem wolontariuszy w działalność organizacji. Wyróżniono dwa cele związane z tym zagadnieniem, uwzględniając specyfikę opinii wolontariuszy oraz organizacji pozarządowych.

Aby odpowiedzieć na pytanie „jaka jest kondycja wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych?” postawiono szczegółowe pytania badawcze.

---

<sup>1</sup> Regulamin Konkursu stanowiący załącznik do ogłoszenia otwartego konkursu ofert na realizację zadań publicznych Województwa Małopolskiego w obszarze promocji i organizacji wolontariatu w 2024 roku pn. „Małopolska stawia na wolontariat”.

**TABELA 1**

Powiązanie celów szczegółowych badania z pytaniami badawczymi

l.p.	Cel szczegółowy	Pytania badawcze
01	Poznanie charakterystyk i profili wolontariuszy	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jakimi cechami społeczno-demograficznymi charakteryzują się wolontariusze angażujący się w działania małopolskich organizacji pozarządowych?</li><li>• Jakie są wzorce społeczno-demograficzne osób angażujących się w działania małopolskich organizacji pozarządowych o różnych profilach działalności?</li></ul>
02	Poznanie i lepsze zrozumienie organizacji pozarządowych korzystających z wolontariuszy	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jaki jest charakter działalności organizacji pozarządowych korzystających z wolontariuszy?</li><li>• Jakie są powody korzystania z wolontariuszy w działalności organizacji?</li><li>• W jaki sposób organizacja zarządza wolontariatem?</li><li>• Jaki jest charakter współpracy z wolontariuszami?</li><li>• Jakie działania podejmuje organizacja w zakresie pozyskiwania i utrzymywania wolontariuszy?</li><li>• Jakie są mocne i słabe strony wynikające ze współpracy z wolontariuszami?</li><li>• Jakie szanse i zagrożenia wynikają ze współpracy z wolontariuszami?</li><li>• Jakie są plany na przyszłość w zakresie współpracy z wolontariuszami?</li><li>• Czy organizacja współpracuje z innymi instytucjami w zakresie wolontariatu?</li></ul>
03	Poznanie i lepsze zrozumienie organizacji pozarządowych nie korzystających z wolontariuszy	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jaki jest charakter działalności organizacji pozarządowych niekorzystających z wolontariuszy?</li><li>• Jakie doświadczenia w korzystaniu z wolontariuszy posiada organizacja?</li><li>• Jakie są powody niekorzystania z wolontariuszy w działalności organizacji?</li><li>• W jaki sposób organizacja realizuje swoje cele statutowe?</li><li>• Jakie są plany na przyszłość w zakresie współpracy z wolontariuszami?</li></ul>



l.p.	Cel szczegółowy	Pytania badawcze
04	Poznanie i lepsze zrozumienie wolontariuszy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaki jest charakter działalności wolontaryjnej?</li> <li>• Jakie są powody świadczenia wolontariatu w NGO?</li> <li>• W jaki sposób wolontariusze godzą wykonywanie różnych ról społecznych?</li> <li>• Jaki jest charakter współpracy ze środowiskiem wolontariuszy?</li> <li>• Jakie działania powinny podejmować organizacje w zakresie pozyskiwania i utrzymywania wolontariuszy?</li> <li>• Jakie są plany na przyszłość w zakresie dalszego świadczenia wolontariatu?</li> <li>• Jakie działania powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat w Polsce?</li> </ul>
05	Określenie potrzeb organizacji pozarządowych niezbędnych do rozwoju wolontariatu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie działania na poziomie ogólnopolskim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat w Polsce?</li> <li>• Jakie działania na poziomie wojewódzkim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat na terenie małopolski?</li> <li>• Jakie działania na poziomie poszczególnych organizacji powinny zostać podjęte, aby rozwijać w nich wolontariat?</li> <li>• Jakiego typu wsparcia potrzebują organizacje pozarządowe w celu rozwijania wolontariatu ze strony instytucji sektora publicznego, społecznego i gospodarczego?</li> </ul>
06	Zidentyfikowanie ograniczeń związanych z angażowaniem wolontariuszy w działalność organizacji – z punktu widzenia wolontariuszy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie ograniczenia systemowe (formalno-prawne) wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w działalność organizacji?</li> <li>• Jakie ograniczenia na poziomie organizacji świadczących wolontariat wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w ich działalność?</li> <li>• Jakie ograniczenia indywidualne (osobiste) wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w działalność organizacji?</li> </ul>
07	Zidentyfikowanie ograniczeń związanych z angażowaniem wolontariuszy w działalność organizacji – z punktu widzenia NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie ograniczenia systemowe (formalno-prawne) wpływają na współpracę organizacji z wolontariuszami?</li> <li>• Jakie ograniczenia na poziomie organizacji świadczących wolontariat wpływają na współpracę organizacji z wolontariuszami?</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne

## METODY I TECHNIKI

W przeprowadzonych badaniach wykorzystano zarówno ilościowe jak i jakościowe metody pozyskiwania danych. Triangulacja metod i technik badawczych w badaniach społecznych polega na użyciu więcej niż jednej metody/techniki badawczej do zbadania tego samego zjawiska. Ma to na celu zwiększenie wiarygodności i dokładności wyników badania.

Triangulacja w niniejszym badaniu dotyczącym kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych dotyczyła czterech aspektów: metod, technik, źródeł danych oraz jednostek badawczych.



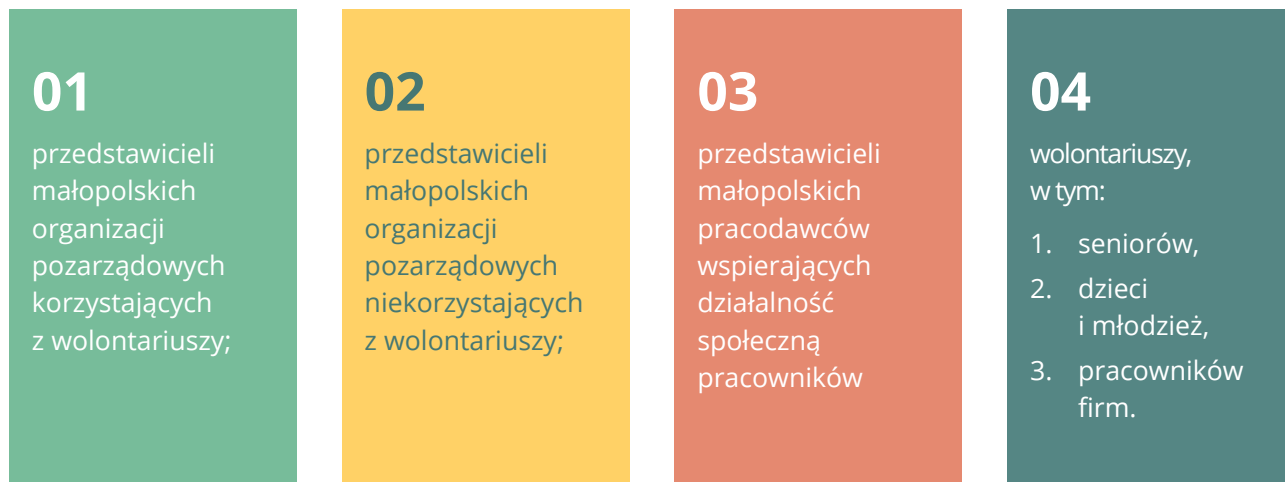
RYSUNEK 1

Triangulacja w badaniach nad kondycją wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych

 <b>METODY</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ilościowe</li><li>• jakościowe</li></ul>
 <b>TECHNIKI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• desk research</li><li>• wywiady IDI</li><li>• wywiady FGI</li><li>• CAWI</li><li>• CATI</li><li>• PAPI</li><li>• warsztaty kreatywne</li></ul>
 <b>ŹRÓDŁA DANYCH</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• pierwotne</li><li>• wtórne</li></ul>
 <b>JEDNOSTKA BADAŃ</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• wolontariusze</li><li>• NGO</li><li>• interesariusze</li></ul>

Źródło: Opracowanie własne

Analiza postawionych celów wskazała dwa kierunki prowadzenia badań. Po pierwsze, badania dotyczące samych organizacji pozarządowych, po drugie wolontariuszy. W związku z tym jako grupy respondentów zdefiniowano:



**TABELA 2**

Powiązanie pytań badawczych z technikami badawczymi oraz jednostką badań

l.p.	Pytanie badawcze	Technika	Próba
<b>01</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakimi cechami społeczno-demograficznymi charakteryzują się wolontariusze angażujący się w działania małopolskich organizacji pozarządowych? Jakże są wzorce społeczno-demograficzne osób angażujących się w działania małopolskich organizacji pozarządowych o różnych profilach</li> <li>• Jakże są wzorce społeczno-demograficzne osób angażujących się w działania małopolskich organizacji pozarządowych o różnych profilach działalności?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• desk</li> <li>• research</li> <li>• CAWI</li> <li>• CATI</li> <li>• PAPI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NGO</li> <li>• Wolontariusze</li> </ul>
<b>02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaki jest charakter działalności organizacji pozarządowych korzystających z wolontariuszy? Jakże są powody korzystania z wolontariuszy w działalności organizacji?</li> <li>• W jaki sposób organizacja zarządza wolontariatem?</li> <li>• Jaki jest charakter współpracy z wolontariuszami?</li> <li>• Jakże działania podejmuje organizacja w zakresie pozyskiwania i utrzymywania wolontariuszy?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• desk research</li> <li>• CAWI</li> <li>• CATI</li> <li>• PAPI</li> <li>• wywiady IDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NGO</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne

l.p.	Pytanie badawcze	Technika	Próba
03	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie są mocne i słabe strony wynikające ze współpracy z wolontariuszami?</li> <li>Jakie szanse i zagrożenia wynikają ze współpracy z wolontariuszami?</li> <li>Jakie są plany na przyszłość w zakresie współpracy z wolontariuszami?</li> <li>Czy organizacja współpracuje z innymi instytucjami w zakresie wolontariatu?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>desk research</li> <li>CAWI</li> <li>CATI</li> <li>PAPI</li> <li>wywiady IDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NGO</li> </ul>
04	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaki jest charakter działalności organizacji pozarządowych niekorzystających z wolontariuszy?</li> <li>Jakie doświadczenia w korzystaniu z wolontariuszy posiada organizacja?</li> <li>Jakie są powody niekorzystania z wolontariuszy w działalności organizacji?</li> <li>W jaki sposób organizacja realizuje swoje cele statutowe?</li> <li>Jakie są plany na przyszłość w zakresie współpracy z wolontariuszami?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>desk research</li> <li>CAWI</li> <li>CATI</li> <li>PAPI</li> <li>wywiady IDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NGO</li> </ul>
05	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaki jest charakter działalności wolontaryjnej?</li> <li>Jakie są powody świadczenia wolontariatu w NGO?</li> <li>W jaki sposób wolontariusze godzą wykonywanie różnych ról społecznych?</li> <li>Jaki jest charakter współpracy ze środowiskiem wolontariuszy?</li> <li>Jakie działania powinny podejmować organizacje w zakresie pozyskiwania i utrzymywania wolontariuszy?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>desk research</li> <li>CAWI</li> <li>CATI</li> <li>PAPI</li> <li>wywiady FGI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wolontariusze</li> </ul>
06	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie działania na poziomie ogólnopolskim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat w Polsce?</li> <li>Jakie działania na poziomie wojewódzkim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat na terenie Małopolski?</li> <li>Jakie działania na poziomie poszczególnych organizacji powinny zostać podjęte, aby rozwijać w nich wolontariat?</li> <li>Jakiego typu wsparcia potrzebują organizacje pozarządowe w celu rozwijania wolontariatu ze strony instytucji sektora publicznego, społecznego i gospodarczego?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>desk research</li> <li>wywiady IDI</li> <li>wywiady FGI</li> <li>CAWI</li> <li>CATI</li> <li>PAPI</li> <li>warsztaty kreatywne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NGO</li> <li>Wolontariusze</li> <li>Interesariusze</li> </ul>

I.p.	Pytanie badawcze	Technika	Próba
07	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie ograniczenia systemowe (formalno-prawne) wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w działalność organizacji?</li> <li>Jakie ograniczenia na poziomie organizacji świadczących wolontariat wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w ich działalność?</li> <li>Jakie ograniczenia indywidualne (osobiste) wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w działalność organizacji?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>desk research</li> <li>wywiady IDI</li> <li>CAWI</li> <li>CATI</li> <li>PAPI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wolontariusze</li> </ul>
08	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie ograniczenia systemowe (formalno-prawne) wpływają na współpracę organizacji z wolontariuszami?</li> <li>Jakie ograniczenia na poziomie organizacji świadczących wolontariat wpływają na współpracę organizacji z wolontariuszami?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>desk research</li> <li>wywiady FGI</li> <li>CAWI</li> <li>CATI</li> <li>PAPI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NGO</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne.

Propozycje narzędzi badawczych zostały zaprezentowane Zamawiającemu w załącznikach do raportu metodologicznego, a także stanowią załącznik do niniejszego raportu z badań. Ich ostateczna treść została wypracowana wraz z UMWM.



## DOBÓR PRÓB BADAWCZYCH

Próba badawcza w badaniach społecznych to wybrana grupa jednostek (np. osób, gospodarstw domowych, instytucji), która jest reprezentatywna dla większej populacji, którą badacz chce zbadać. Próba ta jest wykorzystywana do przeprowadzania badań, w celu uzyskania danych, które mogą być uogólnione na całą populację. Proces tworzenia próby badawczej jest kluczowy dla wiarygodności i rzetelności badań społecznych. Jeśli próba jest niewłaściwie dobrana, wyniki badania mogą być nieadekwatne lub mylące.

### DOBÓR PRÓBY – BADANIA ILOŚCIOWE

W ramach wykonania zadania przeprowadzone zostało badanie ilościowe. Badanie ilościowe składa się z dwóch modułów, w których jednostkami analizy są organizacje pozarządowe oraz wolontariusze. W przypadku NGO, do udziału zaproszone zostały podmioty, które współpracowały z wolontariuszami oraz takie, które nie mają takich doświadczeń. Ze względu na przedmiot badań, zakładano, że liczba ankiet organizacji korzystających z wolontariuszy nie będzie mniejsza niż 100, natomiast liczba ankiet opisujących organizacje niekorzystające z wolontariuszy nie będzie mniejsza niż 50. W przypadku wolontariuszy, ankietę została skierowana zarówno do osób, które obecnie świadczą wolontariat oraz tych, którzy obecnie nie świadczą wolontariatu, ale mają takie doświadczenie w ostatnich 12 miesiącach. W tym drugim przypadku, respondentom zostały zadane pytania dotyczące wolontariatu oraz dodatkowo pytania dotyczące możliwości podjęcia takich działań w przyszłości. Założenia próby udało się spełnić, a liczbę udzielonych odpowiedzi w poszczególnych kategoriach przedstawia tabela poniżej.

**TABELA 3**

Realizacja założeń próby badawczej

Organizacje korzystające obecnie z usług wolontariuszy wewnętrznych, tj. nieodpłatnej pracy członków organizacji	<b>193</b>
Organizacje korzystające z usług wolontariuszy wewnętrznych w ostatnich 12 miesiącach	<b>123</b>
Organizacje korzystające obecnie z usług wolontariuszy zewnętrznych, tj. ze wsparcia osób nienależących do organizacji ani niezasiadających w jej władzach, które nieodpłatnie wspierają jej działania	<b>88</b>
Organizacje korzystające z usług wolontariuszy zewnętrznych w ostatnich 12 miesiącach	<b>89</b>
Organizacje nie korzystające z tego typu usług	<b>34</b>
Brak/odmowa odpowiedzi	<b>5</b>

Źródło: dane własne

Przy tworzeniu narzędzi badawczych zostały wykorzystane dane zebrane w czasie analizy danych zastanych, co umożliwiło określenie najważniejszych zagadnień problemowych poruszanych w dotychczasowych badaniach przedmiotowych oraz doprecyzowanie pytań zawartych w narzędziach badawczych. Ważnym aspektem realizacji zadania było dotarcie do odpowiednich respondentów. Poziom responsywności w prowadzonych badaniach od samego początku ich uruchomienia nie był zadawalający, dlatego w ramach współpracy z UMWM podjęto szereg starań na rzecz tego, aby zachęcić organizacje i wolontariuszy do wypełnienia ankiety online. W związku z tym prowadzono działalność promocyjną w mediach społecznościowych, na stronach Zleceniodawcy, Wykonawcy, a także podmiotów współpracujących z Wykonawcą. Dodatkowo, przedstawiciele podmiotu wykonującego badania brali udział w licznych spotkaniach organizowanych na terenie województwa małopolskiego, gdzie prezentowali projekt i zachęcali do udziału w badaniach. Ostatecznie udało się przekroczyć zakładane wartości liczby ankiet w poszczególnych podregionach.

Badanie zostało przeprowadzone w 3 turach. W pierwszej turze zostały rozesłane ankiety online (ankieta dedykowana dla NGO oraz dla wolontariuszy) do organizacji na adresy mailowe zgodnie z wynikami losowania. Losowanie odbywało się z wykorzystaniem generatorów liczb losowych. Dodatkowo, ankiety zostały zamieszczone w mediach społecznościowych i stronach internetowych Federacji LGD oraz organizacji w niej zrzeszonych, a także wykonawcy badania – Fundacji Socjometr. W dalszej kolejności, podjęto realizację badań z wykorzystaniem techniki CATI. W trzeciej turze zrealizowano badanie PAPI, w którym o wypełnienie ankiety proszeni zostali uczestnicy badań jakościowych. Na tym etapie przeprowadzona została weryfikacja respondentów mająca na celu uniknięcie powtórnego wypełniania ankiety przez przedstawicieli NGO lub wolontariuszy, którzy już wzięli udział w badaniu.

Warto zwrócić uwagę, że zróżnicowanie technik realizacji badań ankietowych korzystnie wpłynęło na dostępność projektu. Różne formy badania pozwoliły na udział w nim osób o zróżnicowanych potrzebach. Docelowo planowano kontakt (za pomocą ankiety online lub telefonicznie) z 300 organizacjami i 300 wolontariuszami oraz zgromadzenie minimum 150 ankiet zwrotnych z NGO oraz 150 ankiet od wolontariuszy w nich działających. **Ostatecznie zebrano materiał badawczy od 285 organizacji pozarządowych oraz 189 wolontariuszy działających na terenie województwa małopolskiego.**

## DOBÓR PRÓBY – BADANIA JAKOŚCIOWE

W ramach zadania przeprowadzone zostały również badania jakościowe z wykorzystaniem dwóch technik - IDI oraz FGI. W ramach wywiadów indywidualnych (prowadzonych bezpośrednio lub - na prośbę respondenta przez telefon/online) przeprowadzonych zakładano przeprowadzenie nie mniej niż 45 wywiadów wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych, z zachowaniem podziału na podregiony województwa. Ostatecznie przeprowadzono 46 wywiadów. Ich realizacja przyczyniła się jednak do zebrania istotnych danych kontekstowych. Natomiast w ramach wywiadów grupowych przeprowadzonych zostało 21 wywiadów z udziałem wolontariuszy z różnych kategorii (dzieci i młodzież, seniorzy, wolontariusze pracownicy), zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi zdefiniowanymi przez Zlecającego.

## DOBÓR PRÓBY – BADANIE CO-CREATION

Przeprowadzone zostały 2 warsztaty, których głównym celem było wspólne zaprojektowanie koncepcji rozwiązań na zdiagnozowane obszary problematyczne (wyzwania). W spotkaniach uczestniczyły organizacje reprezentujące środowisko NGO oraz interesariusze zajmujący się wolontariatem. Jedno ze spotkań zostało zorganizowane w Krakowie, a drugie na obszarach wiejskich w siedzibie jednego z LGD należących do Federacji.

## ANALIZA DANYCH

Analiza zebranych danych pozwoliła odpowiedzieć na postawione pytania badawcze i tym samym umożliwiła spełnienie założonych celów prowadzonego badania.

### DANE DESK RESEARCH

Jak wskazano w rozdziale dotyczącym doboru prób badawczych, zbierane do analizy dane w ramach desk research były bardzo zróżnicowane wewnętrznie i obejmowały zarówno dane jakościowe jak i ilościowe. W związku z tym, analiza wymagała kilkietapowego podejścia. Przede wszystkim przeprowadzona została weryfikacja na etapie gromadzenia danych pod kątem źródła pochodzenia danych. W dalszej kolejności wybrane materiały zostały opracowane pod kątem spójności z przedmiotem prowadzonych badań. Dalej, wybrane fragmenty tekstowe i liczbowe (dane ilościowe pochodzące z różnych prezentowanych w analizowanych materiałach badań) zostały ze sobą zestawione, poszeregowane ze względu na wartość, jaką mogą wnieść do projektu ze względu na zakres merytoryczny, metodologiczny i analityczny.

W czasie gromadzenia materiału empirycznego wykluczone zostały takie źródła wiedzy jak Bank Danych Lokalnych czy Monitor Rozwoju Lokalnego, ponieważ bazy te nie posiadały ukierunkowanych na wolontariat czy organizacje pozarządowe danych. Drugą grupę stanowiły materiały, które zawierały powiązane z tematem dane, a wśród nich znalazły się takie jak:

- 01** Raport pn. „Organizacje pozarządowe w województwie małopolskim” przygotowany przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego Departament Rozwoju Regionu z roku 2022. <sup>2</sup>
- 02** Raport dotyczący wolontariatu Głównego Urzędu Statystycznego „Wolontariat w 2022 r”. <sup>3</sup>
- 03** „Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych – raport z badania CATI” przygotowany przez Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie przy Fundacji Biuro Inicjatyw Społecznych z grudnia 2014 roku. <sup>4</sup>
- 04** P. Tetwejer, „Rola wolontariatu w zdobyciu zatrudnienia z perspektywy pracodawców”, Praca Socjalna nr (4) 2021, s.119-140. <sup>5</sup>
- 05** III Ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego. Wolontariat pracowniczy w największych i średnich firmach w Polsce. <sup>6</sup>
- 06** Kondycja małopolskiego III sektora. Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa małopolskiego 2017. <sup>7</sup>

---

<sup>2</sup> Obserwatorium Rozwoju Regionalnego Departament Rozwoju Regionu, Organizacje pozarządowe w województwie małopolskim, Kraków 2022

<sup>3</sup> Główny Urząd Statystyczny, Wolontariat w 2022 r., Warszawa 2022

<sup>4</sup> Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie, Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych – raport z badania CATI, Kraków 2014

<sup>5</sup> P. Tetwejer, „Rola wolontariatu w zdobyciu zatrudnienia z perspektywy pracodawców”, Praca Socjalna nr (4) 2021, s.119-140

<sup>6</sup> Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Centrum Wolontariatu, III OGÓLNOPOLSKIE BADANIA WOLONTARIARU PRACOWNICZEGO Wolontariat pracowniczy w największych i średnich firmach w Polsce, Warszawa 2019

<sup>7</sup> Stowarzyszenie Klon/Jawor, Kondycja małopolskiego III sektora. Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa małopolskiego, Kraków 2017



Z każdego z przeanalizowanych źródeł wiedzy wyodrębnione zostały najważniejsze wnioski, które następnie posłużą do analizy porównawczej z wynikami pozyskanymi w ramach niniejszego badania.



## DANE JAKOŚCIOWE

Analiza w zakresie danych jakościowych pozyskanych technikami wywiadów IDI oraz FGI była prowadzona w oparciu o transkrypcje z wywiadów, z wykorzystaniem programu komputerowego do analizy danych jakościowych. Kodowanie zebranego materiału było dwuetapowe.

Podczas pierwszego etapu kodowania, za kody posłużyły szczegółowe pytania badawcze. Cały materiał został zredukowany do istotnych z punktu widzenia treści, a następnie posegmentowany i pogrupowany do poszczególnych szczegółowych pytań badawczych, aby w dalszej kolejności wypracować pojęcia analityczne dla każdego szczegółowego pytania badawczego. W drugim etapie wypracowane pojęcia analityczne zostały wykorzystane jako kody do ponownego zakodowania już opracowanego materiału (po redukcji, segmentacji i grupowaniu).

W celu zapewnienia anonimowości respondentów dokonano również kodowania uczestników wywiadów. Kody składają się one z litery „F” albo „R” oraz następujących po niej szeregach cyfr. Pierwsze szeregi cyfr oznaczają typ respondenta, a drugie odnoszą się do podregionu. W przypadku wywiadów IDI dodano jeszcze zakodowaną płeć będącą ostatnim elementem kodu. Natomiast w przypadku wywiadów przeprowadzonych w Krakowie metodą FGI także występuje w kodzie trzeci szereg cyfr. Został on dodany ze względu na fakt, że w stolicy regionu prowadzono po dwie rozmowy z każdą grupą respondentów. Kody te zostały wyjaśnione w poniższej tabeli.

**TABELA 4**

Oznaczenia kodowe cytatów z wywiadów grupowych.

Pierwszy szereg cyfr	Grupa respondentów	Drugi szereg cyfr	Podregion
01	Dzieci i młodzież	01	krakowski
02	Wolontariat pracowniczy	02	miasto Kraków
03	Seniorzy	03	nowosądecki
		04	oświęcimski
		05	tarnowski
		06	nowotarski

Źródło: Opracowanie własne.

**TABELA 5**

Oznaczenia kodowe cytatów z wywiadów indywidualnych.

Pierwszy szereg cyfr	Kolejność respondentów	Drugi szereg cyfr	Podregion	Trzeci szereg cyfr	Płeć
01-10	1-10	01	krakowski	01	Kobieta
		02	miasto Kraków	02	Mężczyzna
		03	nowosądecki		
		04	oświęcimski		
		05	tarnowski		
		06	nowotarski		

Źródło: opracowanie własne.

Ostatnim elementem badań jakościowych były warsztaty kreatywne, które zostały podsumowane w raportach przez moderatorów tych spotkań eksperckich. Wyniki posłużyły wypracowaniu rekomendacji z prowadzonych badań i stanowiły ważne źródło inspiracji dla ekspertów opracowujących raport końcowy.

## DANE ILOŚCIOWE

W ramach badań ilościowych przygotowano dwie ankiety oraz trójstopniowy model dotarcia do respondentów (opisany w rozdziale dotyczącym doboru prób badawczych) z wykorzystaniem techniki CAWI, CATI i PAPI. Niezależnie od techniki, procedura analizy była taka sama, dokonywana w oparciu o wypracowane bazy danych.

Przede wszystkim opracowane zostały dla każdego pytania rozkłady częstości. Tam, gdzie było to możliwe zastosowano analizę porównawczą do danych pochodzących z innych baz i raportów. Dodatkowo, dane zostały przeanalizowane pod kątem zróżnicowania pomiędzy subregionami. Tam, gdzie różnice były znaczące, wyniki zostały zaprezentowane w raporcie końcowym. W przypadku wybranych danych zastosowane zostały ponadto podstawowe miary statystyczne. Dla wybranych pytań, opracowane zostały zestawienia krzyżowe.

## PROCEDURY KONTROLI REALIZACJI BADANIA

Procedury kontroli realizacji badania zostały przewidziane dla każdej z zastosowanych technik badawczych. Po zakończeniu realizacji badań określoną techniką, wykonawca badania przeprowadził kontrolę na poziomie uczestników badań. Kontrola miała na celu sprawdzenie udziału w badaniu oraz spełnianiu określonych cech, koniecznych do zakwalifikowania do badania (np. współpraca z wolontariuszami, zmienne demograficzne, zaangażowanie w wolontariat).

**WPROWADZENIE**

Współczesne organizacje pozarządowe odgrywają kluczową rolę w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego, inicjując działania na rzecz dobra wspólnego i angażując wolontariuszy do pracy na rzecz różnorodnych celów społecznych, kulturalnych i edukacyjnych.

W regionie małopolskim organizacje działające na skalę lokalną, jak i regionalną, przyciągają tysiące wolontariuszy, którzy nierzadko stanowią trzon ich aktywności. Wolontariat staje się tu nie tylko istotnym zasobem w realizacji misji tych organizacji, ale także odzwierciedleniem poziomu zaangażowania społecznego, kształtowania relacji i kapitału społecznego.

Przeprowadzenie kompleksowego badania kondycji wolontariatu w organizacjach pozarządowych na terenie Województwa Małopolskiego wymaga pogłębionej analizy różnorodnych aspektów ich działalności. Jedną z metod pozwalających na uzyskanie szerokiego obrazu sytuacji jest desk research, czyli analiza dostępnych źródeł zastanych. Metoda ta umożliwia badaczom zapoznanie się z aktualnym stanem wiedzy, wykorzystując już dostępne dane z raportów, badań, opracowań i dokumentacji, które mogą dostarczyć cennych informacji na temat kondycji wolontariatu w regionie, skali zaangażowania wolontariuszy, wyzwań, przed jakimi stoją organizacje oraz struktury ich funkcjonowania. Desk research w kontekście badań nad wolontariatem pozwala na przyjrzenie się kluczowym czynnikom, takim jak polityka wolontariacka, trendy w rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, czy wpływ zewnętrznych uwarunkowań społeczno-gospodarczych, na które organizacje pozarządowe muszą reagować.

W tym rozdziale omówione zostaną wyniki analizy desk research, prowadzącej do określenia kluczowych wyzwań, z jakimi borykają się organizacje pozarządowe w Województwie Małopolskim, oraz trendów mających wpływ na wolontariat w regionie. Przeanalizowane zostaną dostępne dane z raportów krajowych, dokumentacja programów rządowych i samorządowych wspierających rozwój wolontariatu, a także raporty organizacji pozarządowych działających w Małopolsce.

Przedstawione w niniejszym rozdziale wyniki desk research są pierwszym krokiem w budowaniu kompleksowego obrazu kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych, który pozwoli lepiej zrozumieć potrzeby tego sektora i przyczyni się do wypracowania skutecznych narzędzi wsparcia wolontariuszy oraz organizacji, które korzystają z ich zaangażowania. Przedstawione poniżej dokumenty zastane zostały wybrane ze względu na różnorodność opisywanych obszarów problemowych. Każdy dokument porusza inny aspekt, a materiały wzajemnie przenikają się w niewielkiej części. Ponadto wybrane dokumenty zastane zostały wykorzystane do tworzenia narzędzi badawczych.

**„Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych – raport z badania CATI” przygotowany przez Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie przy Fundacji Biuro Inicjatyw Społecznych z grudnia 2014 roku.**

- a. Większość badanych organizacji – 55% (204) nie korzysta z wolontariatu zewnętrznego.
- b. Z wolontariuszami współpracuje tylko 45% (166) badanych podmiotów III sektora; wsparcie wolontariuszy ma jednak w większości przypadków charakter akcyjny 47% bądź okresowy 31%, wolontariat stały występuje zaledwie w blisko 22% organizacji.
- c. Organizacje pozarządowe współpracujące z wolontariuszami mają braki w zakresie aspektów formalno-prawnych i nie przestrzegają standardów takiej współpracy:
  - blisko połowa – 49% (ze 166 NGO) nie zawiera pisemnych porozumień z wolontariuszami,
  - 68% w ogóle nie ubezpiecza wolontariuszy, niezależnie od tego przez jaki okres czasu pełniony jest wolontariat,
  - 71% nie posiada regulaminu współpracy z wolontariuszami, tylko w 1/3 organizacji współpracujących z wolontariuszami pracą wolontariuszy kieruje specjalnie wytypowana do tego osoba, niezależnie kto kieruje pracą wolontariuszy to w większości przypadków – 60% osoba taka nie posiada odpowiedniego przygotowania w tym zakresie – nie przeszła szkolenia/kursu z zakresu zarządzania wolontariuszami.
- d. Ponad 27% badanych ma problem z rotacją wolontariuszy – nie potrafią ich zatrzymać w organizacji.
- e. Zdecydowana większość organizacji współpracujących z wolontariuszami – 89% nie współpracuje z Centrami Wolontariatu i nie korzysta z ich wsparcia.
- f. Organizacje, które nie współpracują z wolontariuszami (204) często nie mają uświadomionej takiej potrzeby - 75% i sami radzą sobie z działaniami, które prowadzi organizacja opierając się w 85% o pracę społeczną członków organizacji.
- g. Nie wiedzą też jak nawiązać współpracę z wolontariuszami, brakuje im osoby, która mogłaby się zająć współpracą, mają trudności w pozyskiwaniu wolontariuszy, nie czują się wystarczająco dobrze przygotowani do współpracy z wolontariuszami.
- h. Mimo to, aż 51% (105) organizacji jest zainteresowanych podjęciem współpracy z wolontariuszami.
- i. Organizacje pozarządowe zainteresowane podjęciem współpracy z wolontariuszami potrzebują wsparcia informacyjno-edukacyjnego z zakresu:
  - prawnych aspektów współpracy – 36%,
  - pozyskiwania wolontariuszy 32%,
  - zarządzania wolontariatem i koordynowania współpracy z wolontariuszami – 25%,
  - promocji wolontariatu – 20%.
- j. Blisko 20% spośród 166 organizacji współpracujących z wolontariuszami jest zainteresowana prowadzeniem pośrednictwa wolontariatu i pełnieniem roli CW.
- k. 50% organizacji ze 166, które współpracują z wolontariuszami jest zainteresowanych współpracą z Małopolską Siecią Centrów Wolontariatu.

## Raport dotyczący wolontariatu Głównego Urzędu Statystycznego „Wolontariat w 2022 r.”

- a. W badaniu wzięło udział 21,9 tys. osób w wieku 15-89 lat,
- b. W I kwartale 2022 roku 8,5 miliona osób było wolontariuszami.
- c. 26,5% osób angażowało się w wolontariat indywidualny, a 5% w wolontariat w organizacjach, instytucjach w I kwartale 2022 r.
- d. Wolontariuszami częściej były kobiety (29,9%) niż mężczyźni (26,8%).
- e. Najwyższy odsetek wolontariuszy był wśród mieszkańców miast powyżej 100 tys. (29,5%), nieco niższy w miastach do 20 tys. mieszkańców (28,8%) i na wsiach (28,4%), a najniższy w miastach od 20 do 100 tys. mieszkańców (26,6%).
- f. Wolontariat świadczyły osoby w wieku 45-54 lat (33,6%), a najrzadziej osoby najstarsze (65-89 lat – 20,3%) oraz kolejno - najmłodsze (15-24 lat – 26,7%).
- g. Wykształcenie jest cechą społeczno-demograficzną, która najwyraźniej różnicuje zaangażowanie w wolontariat. Największy odsetek ogółem wynoszący 36,7% stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. Kolejną najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym, ogółem stanowili 28,4%. Obserwowany jest wyraźny spadek procentowego udziału ogółem liczby wolontariuszy wraz z malejącym wykształceniem.
- h. Średni miesięczny czas wolontariatu w I kwartale 2022 roku wyniósł 10 godzin, mediana 4 godziny, a dominanta 2 godziny.
- i. Najwyższy odsetek osób zaangażowanych w wolontariat wystąpiły w okresie uwzględniającym pierwsze 3,5 tygodnia pełnoskalowej wojny w Ukrainie (21.02-20.03.2022 r.) – 37,1%

## Raport pn. „Organizacje pozarządowe w województwie małopolskim” przygotowany przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego Departament Rozwoju Regionu z roku 2022.

- a. W sprawozdaniach za 2020 rok zadeklarowano członkostwo 67 986 członków będących osobami fizycznymi oraz 584 członków z grupy osób prawnych.
- b. Wolontariatem wykazało się 477 organizacji (w poprzednim roku 495) czyli 60% wszystkich organizacji pożytku publicznego. Daje się zauważyć korelację pomiędzy wielkością organizacji a pozyskiwaniem osób chętnych do wolontariatu. Spośród organizacji o przychodach rocznych do 1 tys. zł wolontariuszy wykazało 18%, natomiast spośród organizacji dysponujących przychodami ponad 1 mln zł odsetek ten wynosi 75%.
- c. Podobna korelacja występuje w przypadku przeciętnej liczby wolontariuszy na 1 organizację wykazującą ich pracę. W najmniejszych działach niespełna 7 wolontariuszy na jedną organizację wykazującą ich bytność, w organizacjach o przychodach od 1 tys. zł do 10 tys. zł takich osób było 9, w kolejnym interwale wielkości, czyli pomiędzy 10 tys. zł a 100 tys. zł przypadało 15 wolontariuszy na jedną organizację wykazującą ich współpracę. Organizacje duże, od 100 tys. zł do 1 mln zł, korzystały z usług 37 wolontariuszy każda, a największe (ponad 1 mln zł przychodu) – z 245 osób.
- d. Na marginesie można zauważyć, że największą liczbę wolontariuszy zadeklarowały organizacje zajmujące się „nauką, szkolnictwem wyższym, edukacją, oświatą i wychowaniem”. Następnymi grupami są organizacje związane z „promocją i organizacją wolontariatu, „działalnością na rzecz osób niepełnosprawnych” i „działalnością charytatywną”.

- e. Organizacje korzystające z pracy społecznej wolontariuszy nienależących do organizacji, w Małopolsce w 2020 roku stanowili 18,4%, co stanowi spadek o 6 punktów procentowych względem 2016 roku. Nieznacznie wyższa jest tendencja spadkowa w skali kraju, która wynosi 6,2 punktu procentowego.
- f. W 2020 roku w województwie małopolskim 18,4% wolontariuszy miało podpisane porozumienie wolontariackie, co względem roku 2016 oznacza wzrost o 1,7 punktu procentowego. Odmiennie przedstawia się sytuacja w skali kraju, w której w latach 2020, a 2016 zanotowano spadek liczby wolontariuszy z podpisanymi porozumieniami o 1,2 punktu procentowego (kolejno 15,3% oraz 16,5%).

P. Tetwejer, „Rola wolontariatu w zdobyciu zatrudnienia z perspektywy pracodawców”, Praca Socjalna nr (4) 2021, s.119-140

**Artykuł jest prezentacją części wyników badań prowadzonych w toku prac nad dysertacją. Celem artykułu jest wykazanie czy oraz jakie korzyści w pracy zawodowej przynosi uczestnictwo w wolontariacie.**

Wśród najciekawszych wniosków warto wskazać są:

- a. Nie każdy wolontariat wspiera wolontariusza w podjęciu zatrudnienia. "Zbieranie śmieci nie przekłada się na pracę z osobami starszymi".
- b. Najbardziej pożądanym wolontariatem dla pracodawcy, to taki, którego cel jest zbieżny z celami firmy.
- c. Najważniejszą w wolontariuszach jest ich świadomość w wykonywaniu obowiązków.
- d. Wiedza zdobywana przez wolontariuszy zdaniem respondentów (pracodawców n=38) jest praktyczna (36%), specjalistyczna/zawodowa (32%) oraz specjalistyczna - zakresu specyfiki działalności placówki (32%).
- e. Umiejętności zdobywane przez wolontariuszy zdaniem respondentów (n=47) to umiejętności związane z wykonywanym zawodem (29,8%), interpersonalne (23,4%), współpraca w grupie (23,4%), efektywna komunikacja (21,3%) i inne (2,1%).
- f. Postawy wspierane u wolontariuszy zdaniem respondentów (n=47) to zaradność (29,8%), odpowiedzialność (17%), wrażliwość (12,8%), empatia (12,8%), otwartość (6,4%) oraz odwaga w działaniu (6,4%).

**III Ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego. Wolontariat pracowniczy w największych i średnich firmach w Polsce. (n=60)**

Przeprowadzone badanie miało na celu analizę kondycji wolontariatu pracowniczego w średnich i dużych firmach w Polsce. Poniżej zaprezentowano najważniejsze wnioski z badania decydentów:

- a. Główną motywacją decydentów w dużych i średnich firmach jest chęć wzmocnienia relacji emocjonalnych między pracownikami (85% z n=60). Ważnym czynnikiem zdiagnozowanym w badaniu jest także zauważalnie rosnąca motywacja pracowników biorących udział w programach wolontariackich (83%). Kolejną najpopularniejszą odpowiedzią było wdrażanie CSR, budowanie wizerunku firmy odpowiedzialnej i zaangażowanej społecznie oraz integracja pracowników (każda z tych odpowiedzi uzyskała 79% odpowiedzi).
- b. Zauważalnie najpopularniejsze odpowiedzi ukierunkowane są na zaspokajanie potrzeb firmy. Zgodnie z przedstawionymi danymi wolontariat pracowniczy w pierwszej kolejności nastawiony jest

na zaspokajanie potrzeb firmy i wzmacniania potencjału pracowników (co pośrednio służy zaspokajaniu potrzeb firmy), a dopiero w dalszej kolejności (76%) daje możliwość wykorzystania potencjału firmy do niesienia pomocy.

- Podejmowany wolontariat pracowniczy w 67% zbieżny jest z ogólną strategią firmy.
- Wolontariat pracowniczy staje się coraz popularniejszy. Co piąty pracownik firm z WP (22%) udziela się jako wolontariusz, przy czym 8 na 10 firm deklaruje, że jest to ponad 25%. Ważnym czynnikiem potwierdzającym wzrost zainteresowania WP jest to, że 42% z WP jest aktywna w tym obszarze krócej niż 5 lat.
- Wśród najczęściej realizowanych projektów przez wolontariat pracowniczy znalazły się te o zasięgu lokalnym (93%) co w korelacji z motywacją dotyczącą podejmowania WP potwierdza wyciągnięty wniosek, że głównym celem WP jest zaspokajanie potrzeb firmy.
- Najpopularniejszym rodzajem wolontariatu pracowniczego jest wolontariat grupowy, który podejmowany jest przez 94% wolontariuszy. Wśród kolejnych najliczniejszych znalazł się projekt wolontariacki (90%), wolontariat akcyjny (85%), wolontariat indywidualny (76%) oraz wolontariat kompetencyjny (76%). Wolontariat kompetencyjny znalazł się dopiero na 5 miejscu w przedstawionej kafeterii, co jest dość niskim wynikiem zważywszy, że firmy z WP podejmują działania zbieżne z celami firmy. Niestety nie wiem jakie, ani w jaki sposób wybrane zostały firmy do badania więc nie można przedstawić kolejnych zależności.
- Najbardziej popularnym obszarem aktywności WP jest ekologia i ochrona środowiska (w tym rośliny i zwierzęta), wskazana przez blisko 8 na 10 firm. Kolejne trzy to pomoc społeczna (68%), oświata i edukacja (63%) oraz ochrona zdrowia (58%). Na drugim końcu, czyli jako obszary rzadko wspierane, są: państwo, prawo, polityka oraz religia i wyznanie.
- Najczęstszymi odbiorcami działań wolontariuszy z WP są dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych (74% wskazań), osoby z niepełnosprawnościami (68% wskazań) oraz dzieci z ubogich rodzin (68% wskazań).
- Biorąc pod uwagę skalę zaangażowanych sił i środków, WP stanowi w badanych firmach 1/3 całości działań prospołecznych (31%).
- 79% firm ma wydzielony budżet na WP. Jego średnia wysokość w skali roku wynosi 155 tys. zł i jest porównywalna do średniej z badania z 2012 roku (wówczas 147 tys. zł). Co trzecia firma (32%) przeznaczna na WP do 50 tys. zł, a co piąta (21%) – powyżej 300 tys. zł.
- Wśród rodzajów wsparcia WP z ramienia firmy najczęściej pojawiające odpowiedzi to wsparcie logistyczne (np. pracownicy wykorzystują samochody służbowe w swojej działalności wolontarystycznej), którą wskazały 82% respondentów, gotowe projekty tematyczne – 82% odpowiedzi oraz wsparcie rzeczowe/finansowe – 73% odpowiedzi (z czego 55% to matching time, 32% to granty na projekty, 23% to ubezpieczenie). Z pozyskanych danych wynika, że firmy wspierają WP najchętniej i najczęściej działaniami, które kosztują firmę jak najmniej środków finansowych.
- Blisko co czwarta firma (22%) konsultowała wprowadzenie programu wolontariatu z zewnętrznymi specjalistami/ ekspertami.
- Najbardziej oczekiwanym wsparciem ze strony zewnętrznych ekspertów jest wymiana doświadczeń (wskazana przez 80% respondentów).
- Wśród podnoszonych kompetencji pracowników dzięki WP wskazano umiejętność komunikowania się (100%), współpracę (95%), zarządzanie projektem (86%), umiejętność podejmowania

decyzji (81%) oraz rozwiązywanie problemów i konfliktów (76%). Odpowiedzi te pokrywają się z wynikami innych badań dotyczących rozwijanych kompetencji przez wolontariat (nie wykonywany w ramach WP).

- 86% firm deklaruje, że nagradza i promuje wolontariuszy poprzez promowanie w intranecie (69%), umożliwia angażowanie się w działania wolontarystyczne w czasie pracy (69%), promowanie w gazecie zakładowej, newsletterze (65%). Wśród działań stosowanych rzadziej wskazano: branie pod uwagę zaangażowanie w wolontariat podczas okresowej oceny pracownika (35%), wręczenie statuetki najbardziej zaangażowanym wolontariuszom (26%), branie pod uwagę zaangażowania w wolontariat podczas rekrutacji (13%).
- 52% nie mierzy efektywności działań WP (brak narzędzi, niedostrzeganie do tej pory takiej potrzeby, za mało projektów i wolontariuszy, żeby to mierzyć, przekonanie, że trudno to zmierzyć, bo cele są mało mierzalne).
- 94% które nie mierzą obecnie efektywności działań WP chciałoby taki pomiar prowadzić.
- Najważniejszym elementem świadczącym o powodzeniu projektu jest odpowiednia komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna (w tym promocja programu). Taką odpowiedzi wskazało 62% respondentów. Pokrywa się z danymi jakie kompetencje najczęściej wykorzystują i polepszają w sobie wolontariusze WP.
- W trakcie realizacji badania 6 firm wskazało, że zrezygnowało z WP, z powodu: jednorazowego charakteru akcji, która się odbyła i nie było kontynuacji (2 przypadki), brak środków finansowych na kontynuację (1 przypadek), brak zainteresowania ze strony pracowników (1 przypadek), ograniczone możliwości analizy efektywności takich działań (1 przypadek), słabe efekty tego typu działań (1 przypadek), inne priorytety zarządu (1 przypadek).
- 1% firm z WP ma nawiązaną stałą współpracę z organizacjami-beneficjentami.
- Najczęściej w WP angażują się pracownicy średniego szczebla (95%) oraz pracownicy niskiego szczebla (91%). Wpływać na ten fakt może fakt potrzeby pokazania się w firmie (co jest potrzebne w kontekście potencjalnego awansu), a także utożsamianie się z firmą i chęć pozytywnego wzmocnienia jej wizerunku.

### **Kondycja małopolskiego III sektora. Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa małopolskiego 2017**

- a. Najważniejszym obszarem działań małopolskich organizacji pozarządowych jest sport: (32% organizacji specjalizuje się w tej dziedzinie). Drugie miejsce w rankingu branż zajmuje ex aequo obszar edukacji i wychowania oraz kultury i sztuki (po 18%). Kolejne pod względem wielkości branże to usługi socjalne i pomoc społeczna (7%), ochrona zdrowia (5%) oraz rozwój lokalny (4%). W porównaniu do całego kraju organizacje w Małopolsce częściej specjalizują się w edukacji oraz kulturze, a rzadziej w sporcie.
- b. Struktura prawna małopolskich organizacji w porównaniu do tych z całego kraju jest niemal identyczna. Podobnie jak w całej Polsce, najwięcej małopolskich organizacji ma formę prawną stowarzyszeń (71%), 18% stanowią z kolei fundacje.



- c. Choć małopolskie stowarzyszenia wyróżniają się na tle ogólnopolskim pod względem wielkości bazy członkowskiej, to sytuacja wygląda odwrotnie w przypadku zrzeszonych kobiet oraz aktywności członków. W przeciętnym polskim stowarzyszeniu jest 47% kobiet, a w małopolskim – 41%. Mniejszy odsetek członków jest też aktywnie zaangażowanych w życie organizacji. W całej Polsce jest to 48%, na terenie województwa małopolskiego – 45%. Oznacza to, że przeciętne małopolskie stowarzyszenie liczy 35 osób, w tym 12 kobiet, a 16 spośród zrzeszonych osób aktywnie włącza się w życie stowarzyszenia.
- d. To, czy organizacja współpracuje z wolontariuszami, jest zróżnicowane regionalnie. Najrzadziej taką współpracę podejmują organizacje z podregionu nowosądeckiego, gdzie tylko 45% organizacji angażuje w swoje działania wolontariuszy. Z kolei najbardziej aktywne w zakresie współpracy z wolontariuszami są organizacje z podregionu krakowskiego i oświęcimskiego – odpowiednio 75% i 71% z nich włącza w swoje działania wolontariuszy.
- e. Większe różnice w majątności organizacji widać między poszczególnymi podregionami. Najlepiej pod względem przychodów wypada podregion obejmujący stolicę województwa (przeciętne, roczne przychody wyniosły tam 42 tys. zł), a zdecydowanie najniższe przeciętne przychody miały organizacje z podregionu nowosądeckiego, w którym połowa organizacji w 2014 roku dysponowała środkami nie większymi niż 5,5 tys. zł.
- f. Hierarchia najbardziej dotkliwych problemów, utrudniających organizacjom funkcjonowanie, jest taka sama w Małopolsce i w całym kraju. Najbardziej dokuczliwa jest kwestia trudności w zdobywaniu funduszy oraz sprzętu niezbędnego do prowadzenia działalności (w Małopolsce 69% wskazań). Częściowo związane są z nimi dwie pozostałe najczęściej deklarowane problemy, czyli skomplikowane formalności związane z korzystaniem i pozyskiwaniem środków od sponsorów i grantodawców (55%) i nadmiernie rozbudowana biurokracja administracji publicznej (57%).
- g. Ponad połowa organizacji z Małopolski (52%) ma także problem z brakiem osób gotowych bezinteresownie zaangażować się w działania. 36% boryka się z trudnością związaną z utrzymaniem dobrego personelu i wolontariuszy. Obydwa te problemy w Małopolsce występują na podobnym poziomie co w skali całego kraju.
- h. Zarówno w całej Polsce, jak i w województwie małopolskim ok. 1/3 organizacji narzeka na niejasne reguły współpracy z administracją publiczną, podobna część sektora twierdzi, że przepisy regulujące działania organizacji są niedoskonałe, a ok. ¼ ma trudność z nadmierną kontrolą ze strony administracji.

Analiza literatury fachowej dotyczącej wolontariatu pozwala na zrozumienie jego różnorodnych aspektów i znaczenia w społeczeństwie. Z raportu „Wolontariat w 2022 roku” (stat.gov.pl) wynika, że wolontariat w Polsce cieszy się dużą popularnością, z różnorodnym profilem demograficzno-społecznym osób zaangażowanych w tę formę aktywności. W badaniu uwzględniono podział na wiek, płeć, rodzaj wykonywanej pracy oraz grupy zawodowe i wykształcenie. Przykładowo, osoby w wieku 30-45 lat najczęściej angażują się w wolontariat kompetencyjny, podczas gdy młodzież i osoby starsze preferują wolontariat akcyjny. Raport „Wizja Wolontariatu Pracowniczego Przyszłości” (liderzyprobono.pl) przeprowadzony jesienią 2021 roku, skupił się na badaniu wolontariatu pracowniczego, określając jego przyszłość z perspektywy kluczowych interesariuszy: pracodawców, wolontariuszy-pracowników, organizacji pozarządowych i samorządów. Zebrane dane wykazały, że wolontariat pracowniczy jest postrzegany jako sposób na rozwój kompetencji miękkich i integrację zespołu. Badanie objęło 235 respondentów, w tym przedstawicieli pracodawców, NGO, JST i wolontariuszy, analizując 46 programów wolontariackich. Ogólnopolska Sieć Centrów Wolontariatu (sc.org.pl) zidentyfikowała potrzeby organizacji i wolontariuszy w kontekście formalno-prawnym, rozwoju koordynatora wolontariatu oraz wsparcia i motywowania wolontariuszy.

## WOLONTARIAT W STRATEGIACH ROZWOJU MIAST

Wolontariat odgrywa kluczową rolę w budowaniu i wzmacnianiu społeczności lokalnych, szczególnie w największych miastach województwa małopolskiego. Każde z tych miast, z uwzględnieniem specyficznych potrzeb i priorytetów, wdraża strategie i programy mające na celu promocję i rozwój działalności wolontariackiej. Analiza podejścia do wolontariatu w Krakowie, Tarnowie, Nowym Sączu, Oświęcimiu, Chrzanowie, Nowym Targu, Olkuszu, Bochni, Wieliczce i Gorlicach pokazuje różnorodność działań podejmowanych na rzecz angażowania mieszkańców w życie społeczne i obywatelskie.

1. Strategia Rozwoju Miasta Krakowa określa w ramach jednego ze swoich celów, tj. celu 5.2 Silny sektor organizacji społecznych (pozarządowych), działanie o nazwie „Promowanie idei wolontariatu w różnych grupach społecznych”. W pozostałej części Strategii nie ma mowy ani o samym wolontariacie, ani o jego promowaniu. Warto podkreślić, że Miasto Kraków posiada dokument pn. „Wieloletni program współpracy gminy Miejskiej Kraków z organizacjami pozarządowymi na lata 2019-2022, w którym opisuje procentowy udział wolontariuszy w strukturach organizacji pozarządowych.
2. Strategia Rozwoju Miasta – Tarnów 2030 w swoim celu strategicznym dotyczącym wymiaru społecznego opisuje, jak ważnym przejawem komfortowego życia w mieście są ruchy oddolne, realizowanie własnych inicjatyw obywatelskich i angażowanie się mieszkańców w życie społeczne. Dlatego miasto Tarnów skupia się na promocji wolontariatu, aktywizacji wspólnot sąsiedzkich, wzmacnianiu partycypacji społecznej i rozwoju działających lokalnie organizacji pozarządowych.
3. Strategia Rozwoju Miasta Nowy Sącz na lata 2022-2030 odnosi się do wolontariatu w dwóch aspektach. Pierwszym z nich jest współpraca z wolontariuszami w kontekście wzmacniania edukacji ekologicznej oraz podejmowania działań mających na celu ochronę zdrowia, w tym rehabilitację i profilaktykę zdrowotną. Drugim aspektem jest wspieranie wolontariatu i konsultacji społecznych i komunikacji z mieszkańcami poprzez organizowanie wolontariatu przy świetlicach osiedlowych funkcjonujących w Nowym Sączu oraz aktywizowanie mieszkańców do działalności społecznej, co wpisuje się w cel strategiczny jakim jest „Włączenie organizacji pozarządowych jako partnera w realizacji zadań publicznych”.
4. Strategia Rozwoju Miasta Oświęcimia na lata 2021-2030 określa w celu operacyjnym 5.2. Zapewnienie seniorom wsparcia i warunków dla aktywnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia miasta, w którym ujęty jest kierunek działania 5.2.1 Wsparcie i aktywizacja seniorów, w tym poprzez rozwój dedykowanej oferty spędzania czasu wolnego. Właśnie w tym obszarze Miasto Oświęcim przewiduje działanie 6. Pn. „Rozwój wolontariatu seniorskiego we współpracy ze szkołami i instytucjami kultury”. Kolejny element wspierający wolontariat określony jest w celu operacyjnym 5.3. Zapewnienie mieszkańcom Oświęcimia bezpieczeństwa w wymiarze socjalnym, zdrowotnym i publicznym, kierunku działania 5.3.2. Kompleksowa polityka społeczna i prorodzinna, obejmująca ofertę wsparcia i działania aktywizujące, działaniu numer 8 pn. :Wsparcie i promocja wolontariatu, w tym rozwijanie działalności Klubu Wolontariatu w zakresie wspierania rodzin ze szczególnym uwzględnieniem pomocy dla dzieci i młodzieży.
5. Strategia Rozwoju Gminy Chrzanów na lata 2023-2030 określa wsparcie podejmowanych działań wolontariackich poprzez udzielania subwencji, w ramach otwartego konkursu grantowego. Wśród propagowanych działań znalazły się te z zakresu upowszechniania kultury fizycznej i sportu na obszarze Gminy. Ponadto Gmina, na podstawie stosownych uchwał, zabezpiecza środki na działalność lokalnych organizacji pozarządowych. Bardzo istotnym elementem systemu zarządzania jest współpraca z organizacjami pozarządowymi i podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego, której zasady uregulowane są corocznie w Rocznym programie współpracy Gminy Chrzanów z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. W ramach celu operacyjnego 1.3 Zwiększenie bezpieczeń-

stwa mieszkańców w wymiarze publicznym, zdrowotnym i społecznym przewidziano kierunek działania w postaci „promocja różnych form pomocy sąsiedzkiej, wolontariatu, dobroczynności i pomocy charytatywnej na terenie gminy. W ramach celu operacyjnego 1.4 Wzrost aktywności społecznej i obywatelskiej mieszkańców przewidziano kierunek działania w postaci „promocji i wsparcia wolontariatu oraz partnerstwa publiczno-prywatnego. Od 2008 roku, Gmina Chrzanów tworzy specjalny „Program Współpracy z organizacjami pozarządowymi”, w którym opisuje najważniejsze kierunki i formy wsparcia NGO oraz wolontariatu. Ostatni opublikowany program odnosi się do roku 2022.

6. Strategia Rozwoju Miasta Nowy Targ na lata 2019-2023 z perspektywą do roku 2023 określa, w wymiarze społecznym, cel strategiczny 3. Poprawa jakości życia w mieście, a w nim kierunek działania 3.1 Zwiększenie szans rozwojowych i poprawa warunków startu ludzi młodych w życie społeczne i zawodowe, działanie oparte na wspieraniu rozwoju wolontariatu jako formy angażowania się w sprawy społeczności lokalnej, podnoszenia wiedzy i umiejętności osobistych. W tym samym celu, ale w kierunku działania 3.6 Rozwój e-usług oraz aktywizacja mieszkańców znajduje się działanie dotyczące poszerzenia wachlarza współpracy z sektorem społecznym w oparciu o przepisy Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.
7. Strategia Rozwoju Gminy Olkusz na lata 2023-2033 określa 3 cele strategiczne, w tym cel 2. Jakość życia mieszkańców Olkusza na najwyższym poziomie. W tym celu pojawia się kierunek działania 8. Wzmacnianie społeczeństwa obywatelskiego w Olkuszu, w ramach którego realizowane będzie działanie 11 Rozwój wolontariatu w mieście.
8. Strategia Rozwoju Gminy Miasta Bochnia na lata 2022-2030 określa cel operacyjny 4.2 Rozwój współpracy, wsparcie społeczeństwa obywatelskiego oraz zwiększanie dostępności i jakości procesów partycypacyjnych. Cel ten zawiera kierunek działania 4.2.1 np. Sprzyjanie rozwojowi społeczeństwa obywatelskiego kształtowanie, wzmacnianie i promocja aktywności i partycypacji społecznej mieszkańców, w tym m.in. edukacja obywatelska z naciskiem na młodzież. To właśnie w ramach tego kierunku dobrany został wskaźnik oceny osiągnięcia rezultatu w postaci liczby aktywnych wolontariuszy w szkołach na terenie miasta.
9. Strategia rozwoju Miasta i Gminy Wieliczka na lata 2023-2030 określa potrzebę utworzenia biura wolontariatu. Jest to działanie, którego pomysłodawcami są sami mieszkańcy.
10. Strategia Rozwoju Miasta Gorlice na lata 2021-2030 pn. „Gorlice 2030” zawiera element promujący podejmowane inicjatywy wolontariackie z obszaru objętego strategią. Miasto posiada Roczny Program Współpracy Miasta Gorlice z organizacjami pozarządowymi, ale nie jest aktualny.

Podsumowując, różnorodne strategie i programy wspierające wolontariat w największych miastach województwa małopolskiego pokazują, jak istotną rolę odgrywa wolontariat w kształtowaniu społeczeństwa obywatelskiego oraz w poprawie jakości życia mieszkańców. Przykłady z Krakowa, Tarnowa, Nowego Sącza, Oświęcimia, Chrzanowa, Nowego Targu, Olkusza, Bochni, Wieliczki i Gorlic stanowią inspirację do dalszego rozwoju wolontariatu i angażowania lokalnych społeczności w działania na rzecz dobra wspólnego.

## ANALIZA PRZEDMIOTU – ORGANIZACJE POŻYTKU PUBLICZNEGO

W kontekście badania wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych szczególną uwagę należy zwrócić na organizacje pożytku publicznego (OPP), które ze względu na swój status, podlegają szczególnym regulacjom prawnym, które zobowiązują je do transparentności i odpowiedzialności w działaniu. Dzięki temu, OPP cieszą się większym zaufaniem społecznym, co sprzyja angażowaniu się wolontariuszy. Wolontariat w takich organizacjach jest często bardziej zorganizowany i profesjonalny, co umożliwia efektywniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich i materialnych.

Analiza działalności organizacji pożytku publicznego w kontekście badania wolontariatu w województwie małopolskim pozwala na pełniejsze zrozumienie mechanizmów, które rządzą sektorem pozarządowym. Organizacje te, dzięki swojemu doświadczeniu, transparentności i zaangażowaniu w dobro publiczne, tworzą środowisko sprzyjające rozwojowi wolontariatu. Zrozumienie ich specyfiki i wkładu w rozwój społeczności lokalnych jest kluczowe dla efektywnego wspierania i rozwijania wolontariatu w regionie.

W rejestrze organizacji pożytku publicznego prowadzonego przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na dzień 8 grudnia 2023 roku istniało 790 organizacji pożytku publicznego. Poniżej zestawione dane zostały pozyskane ze sprawozdań merytorycznych wszystkich ujętych OPP. W związku z faktem, że jedna organizacja nie zamieściła żadnego sprawozdania merytorycznego, a kolejnych 5 ma jedynie sprawozdania za rok 2021, te organizacje pożytku publicznego nie zostały wzięte pod uwagę w przygotowanej analizie. Łącznie przeanalizowane zostały 784 organizacje pożytku publicznego działające na obszarze województwa małopolskiego.

W toku analizy organizacji pożytku publicznego, na rzecz których wolontariusze świadczyli swoje usługi zaobserwowano, że:

- 91 organizacje wskazały, że w okresie powyżej 6 miesięcy żaden wolontariusz nie świadczył swoich usług,
- 226 organizacje korzystały z usług wolontariackich we wskazanym okresie czasu,
- 171 organizacji wskazało, że posiadało wolontariuszy, ale nie wskazały konkretnego podziału na okres świadczonych przez nich usług.

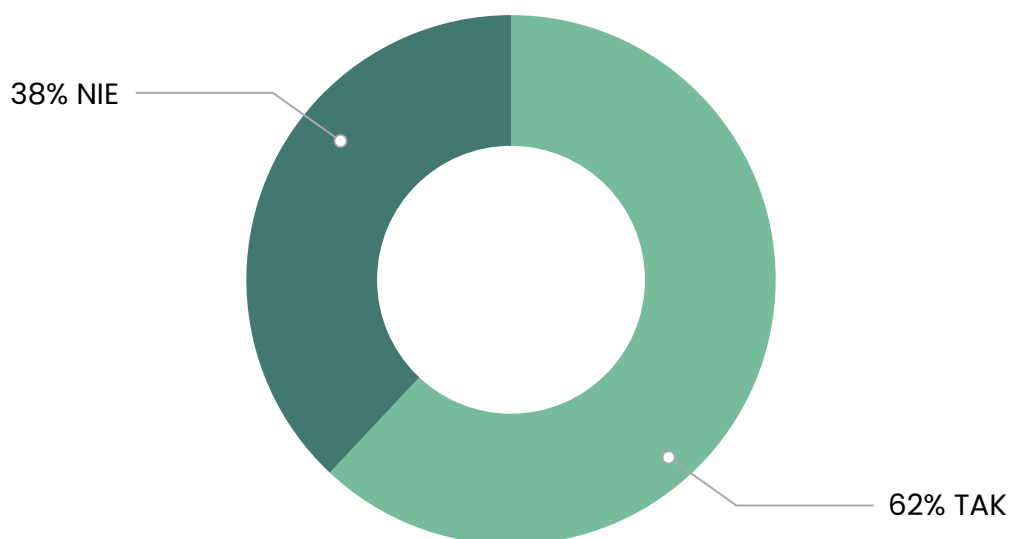
Podsumowując, organizacje pożytku publicznego częściej angażują wolontariuszy na dłuższy czas, co może świadczyć o potrzebie stabilniejszej współpracy. **Istnieje także przestrzeń do poprawy w zakresie raportowania danych dotyczących okresu świadczenia wolontariatu, co mogłoby dostarczyć pełniejszego obrazu w przyszłych analizach.**

Obszarem z najwyższą liczbą organizacji pożytku publicznego jest Miasto Kraków, które posiada więcej OPP niż suma siedmiu kolejno najliczniejszych powiatów województwa małopolskiego.

## WYKRES 1

Procentowy udział wolontariuszy w organizacjach pożytku publicznego

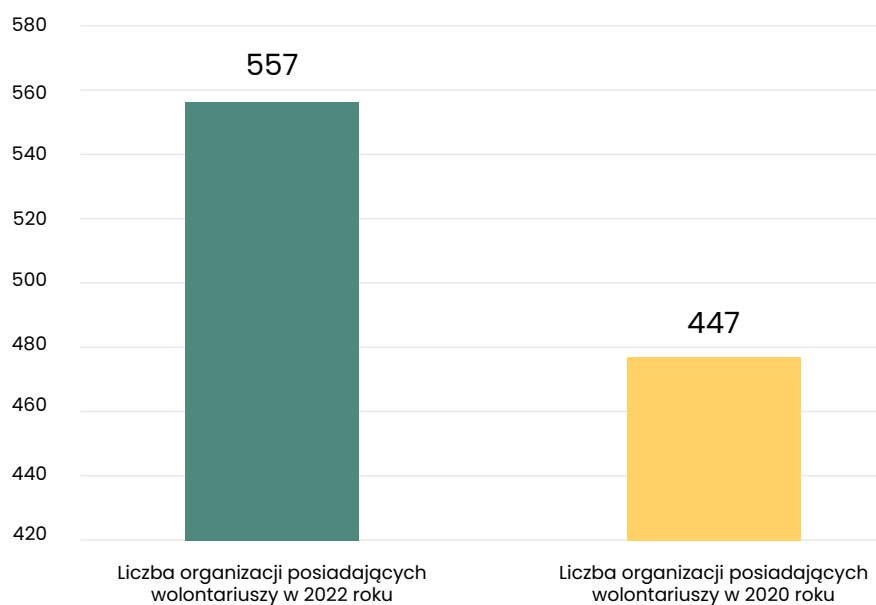
### Procentowy udział wolontariuszy w organizacjach pożytku publicznego (n=784)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

## WYKRES 2

Liczba organizacji pożytku publicznego województwa małopolskiego posiadających wolontariuszy w roku 2020 i 2022 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

Na rzecz 62% organizacji pożytku publicznego, które wskazały w sprawozdaniu merytorycznym, że korzystały ze świadczeń wykonywanych przez wolontariuszy pracowało łącznie 52 286 wolontariuszy w 488 organizacjach pożytku publicznego.

Na przestrzeni dwóch lat (między 2022, a 2020 rokiem) liczba organizacji posiadających wolontariuszy wzrosła o 80.

**TABELA 6**

Liczba organizacji pożytku publicznego w podziale na długość świadczenia usług wolontariackich.

Liczba wolontariuszy	Wolontariat krótszy niż 30 dni	Wolontariat od 30 dni do 6 miesięcy	Wolontariat dłuższy niż 6 miesięcy
0	133	170	91
od 1 do 5	58	58	74
od 6 do 10	29	30	58
od 11 do 20	32	23	30
od 21 do 50	41	26	37
od 51 do 600	20	10	25
powyżej 600	4	0	2
<b>Suma organizacji</b>	<b>317</b>	<b>317</b>	<b>317</b>
<b>Suma wolontariuszy</b>	<b>23 482</b>	<b>2 742</b>	<b>22 257</b>

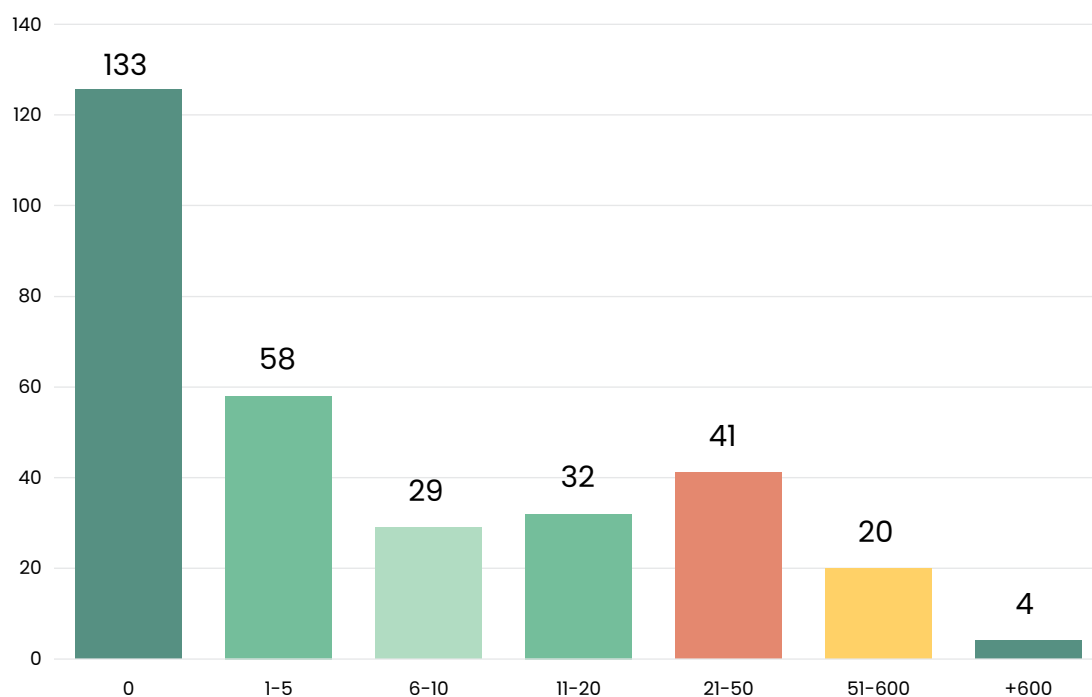
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań torycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

Wśród wolontariuszy świadczących usługi na rzecz organizacji pożytku publicznego wyróżnić można trzy grupy ze względu na długość pełnienia wolontariatu. Łącznie pod uwagę wzięto 488 organizacji, które zadeklarowały, że korzystały z świadczenia wolontariuszy. Część OPP nie wskazało podziału wolontariuszy ze względu na długość pełnienia wolontariatu. Łącznie takich organizacji było 168, a wolontariuszy łącznie 3 805 osób.

Pierwsza z grup określa wolontariuszy świadczących usługi wolontariackie poniżej 30 dni, druga grupa to osoby świadczące świadczenia dłużej niż 30 dni, ale krócej niż 6 miesięcy, natomiast ostatnią grupę stanowią wolontariusze świadczący swoje usługi dłużej niż 6 miesięcy.

### WYKRES 3

Liczba organizacji, na rzecz których świadczenia dokonywali wolontariusze krócej niż 30 dni.



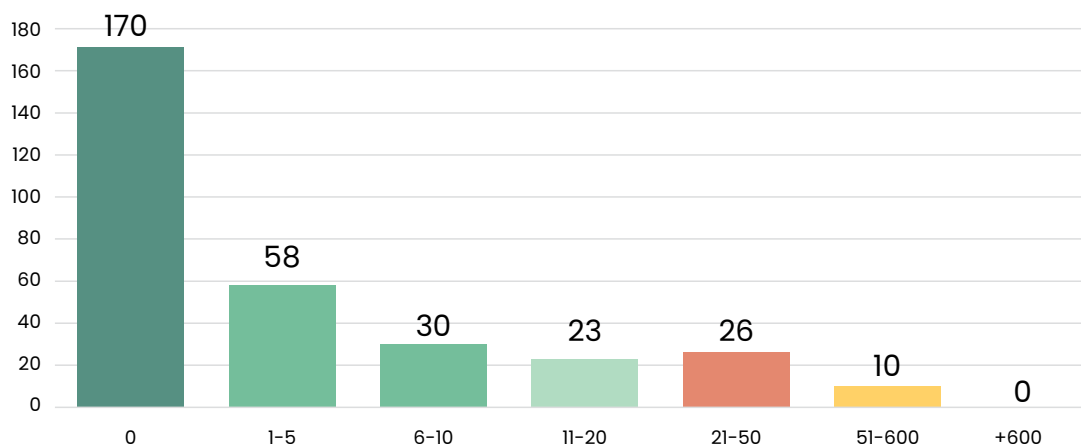
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022

W toku analizy organizacji pożytku publicznego, na rzecz których wolontariusze świadczyli swoje usługi zaobserwowano, że:

- 133 organizacji wskazało, że do 30 dni żaden wolontariusz nie świadczył swoich usług
- 184 organizacje korzystały z usług wolontariackich w okresie krótszym niż 30 dni
- 171 organizacji wskazało, że posiadało wolontariuszy, ale nie wskazały konkretnego podziału na okres świadczonych przez nich usług

#### WYKRES 4

Liczba organizacji, na rzecz których świadczenia dokonywali wolontariusze przez okres od 30 dni do 6 miesięcy.



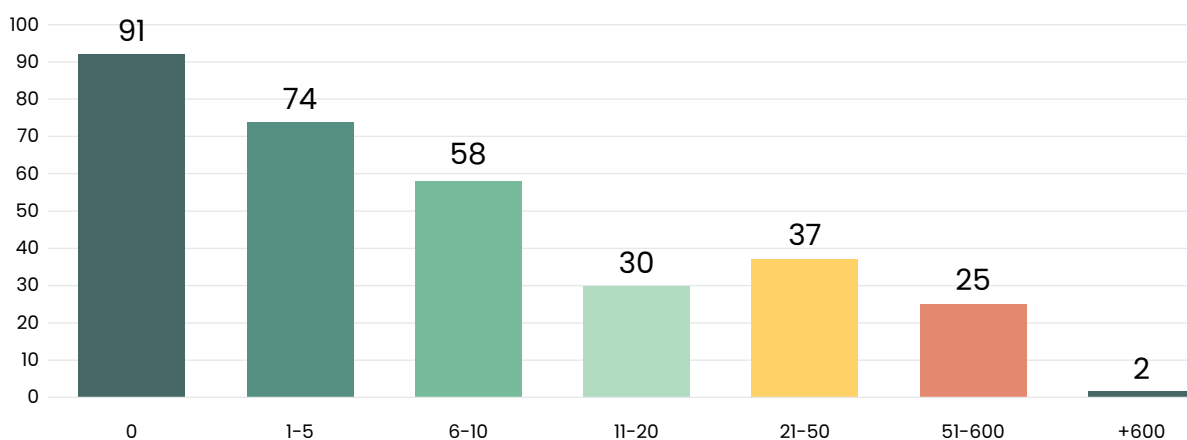
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022

W toku analizy organizacji pożytku publicznego, na rzecz których wolontariusze świadczyli swoje usługi zaobserwowano, że:

- 170 organizacji wskazało, że w okresie od 30 dni do 6 miesięcy żaden wolontariusz nie świadczył swoich usług
- 147 organizacje korzystały z usług wolontariackich we wskazanym okresie czasu
- 171 organizacji wskazało, że posiadało wolontariuszy, ale nie wskazały konkretnego podziału na okres świadczonych przez nich usług

#### WYKRES 5

Liczba organizacji, na rzecz których świadczenie dokonywali wolontariusze przez okres dłuższy niż 6 miesięcy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022



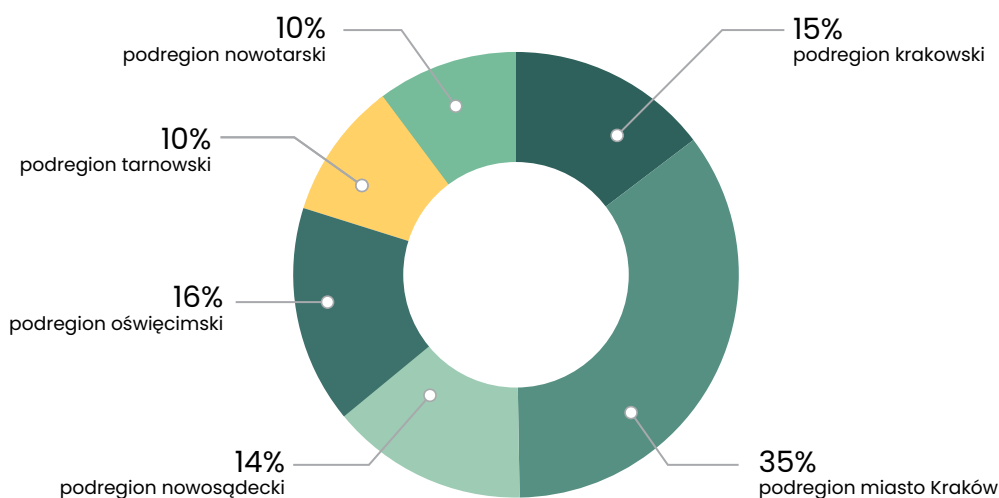
W toku analizy organizacji pożytku publicznego, na rzecz których wolontariusze świadczyli swoje usługi zaobserwowano, że:

- 91 organizacji wskazało, że w okresie powyżej 6 miesięcy żaden wolontariusz nie świadczył swoich usług
- 226 organizacji wskazało z usług wolontariackich we wskazanym okresie czasu
- 171 organizacji wskazało, że posiadało wolontariuszy, ale nie wskazały konkretnego podziału na okres świadczonych przez nich usług

Podsumowując, organizacje pożytku publicznego częściej angażują wolontariuszy na dłuższy czas, co może świadczyć o potrzebie stabilniejszej współpracy. **Istnieje także przestrzeń do poprawy w zakresie raportowania danych dotyczących okresu świadczenia wolontariatu, co mogłoby dostarczyć pełniejszego obrazu w przyszłych analizach.**

## WYKRES 6

Struktura ilościowa działających organizacji pozarządowych zarejestrowanych w podregionach województwa małopolskiego.

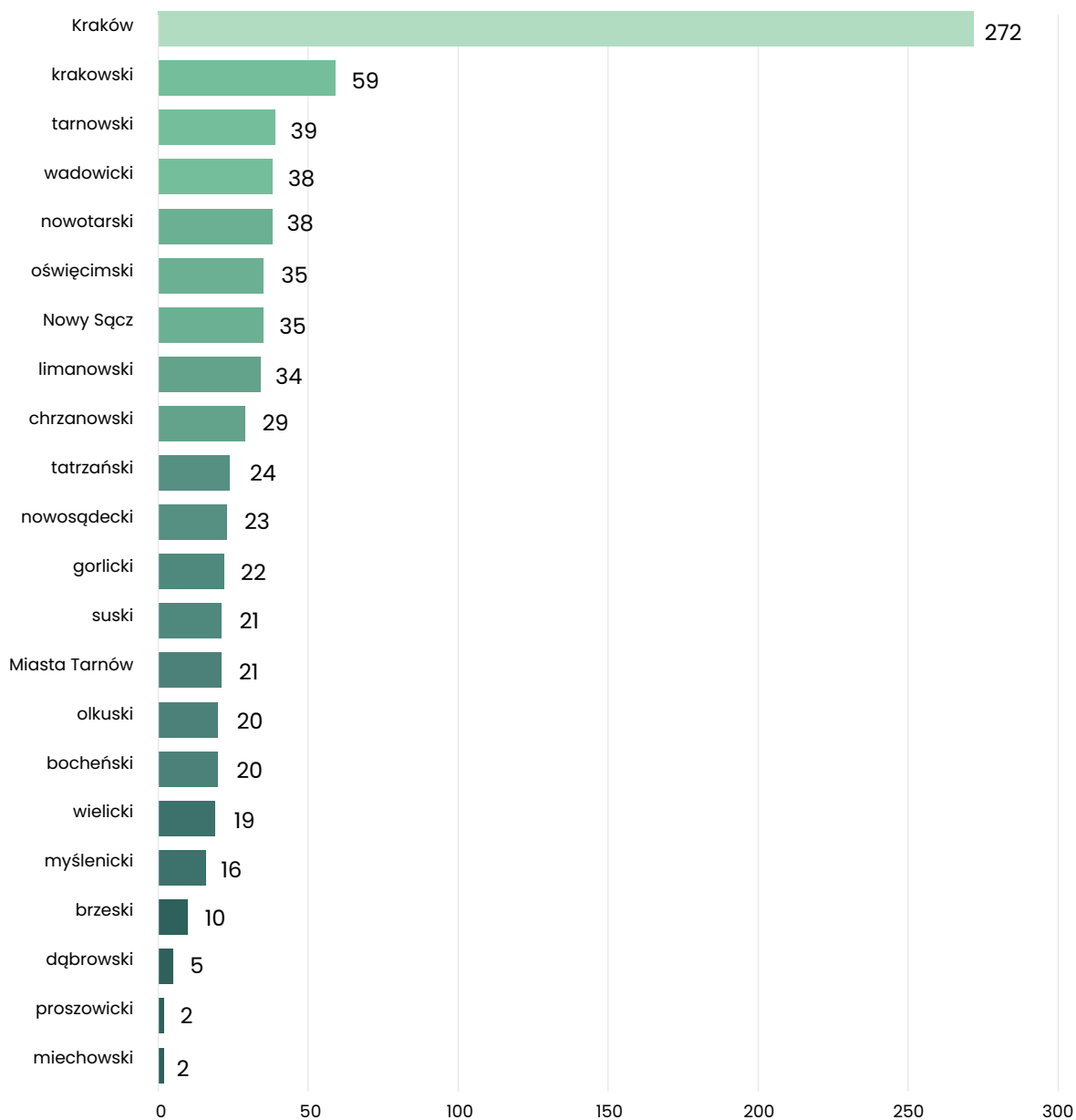


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022

Analiza podregionów została przeprowadzona na bazie wszystkich małopolskich organizacji pozarządowych, w liczbie 784. Podregionem z największą liczbą organizacji pożytku publicznego jest podregion Miasta Krakowa, który liczy 275 organizacji, co stanowi 35%.

## WYKRES 7

Liczba organizacji pożytku publicznego w podziale na powiaty województwa małopolskiego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022

Obszarem z najwyższą liczbą organizacji pożytku publicznego jest Miasto Kraków, które posiada więcej OPP niż suma siedmiu kolejno najliczniejszych powiatów województwa małopolskiego.

Analiza organizacji pożytku publicznego w województwie małopolskim wskazuje na zdecydowaną koncentrację tych podmiotów w podregionie Miasta Krakowa, który obejmuje 272 organizacji, co stanowi 35% wszystkich małopolskich OPP. Zauważalna jest dominacja Miasta Krakowa jako ośrodka, w którym liczba organizacji pożytku publicznego przewyższa łączną liczbę takich organizacji w siedmiu kolejno najliczniejszych powiatach regionu. Wskazuje to, że Kraków pełni kluczową rolę jako centrum aktywności organizacji społecznych w regionie, przyciągając więcej zasobów i inicjatyw niż pozostałe części województwa.

**TABELA 7**

Liczba organizacji pożytku publicznego z województwa małopolskiego wg klas wielkości przychodów.

Klasa wielkości	Liczba organizacji w 2020 roku	Liczba organizacji w 2022 roku	Różnica
do 1 tys.	17	15	-2
od 1 tys. do 10 tys.	96	62	-34
od 10 tys. do 100 tys.	284	250	-34
od 100 tys. do 1 mln	270	285	15
powyżej 1 mln	132	175	40
<b>Suma</b>	<b>799</b>	<b>784</b>	<b>-15</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

Kolejnym czynnikiem charakterystycznym dla OPP jest ich liczba w podziale na klasy wielkości. Powyższa tabela prezentuje dane sugerujące spadek liczby OPP względem klas wielkości o 15 podmiotów.

**TABELA 8**

Liczba organizacji pożytku publicznego, które otrzymały wsparcie w ramach 1% podatku dochodowego od osób fizycznych.

Środki finansowe	Liczba organizacji pożytku publicznego, które otrzymały wsparcie w zaprezentowanym zakresie	Udział procentowy
0	91	11%
do 1 tys.	77	10%
od 1 do 10 tys.	328	42%
od 10 tys. do 100 tys.	217	28%
od 100 tys. do 1 mln	57	7%
powyżej 1 mln	14	2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

Rozpatrując dane pod kątem finansowania organizacji pożytku publicznego (OPP) z 1% podatku dochodowego przekazywanego przez podatników, zauważamy wyraźne zróżnicowanie wartości przekazanych kwot. Największa grupa organizacji (42%) uzyskała łączną kwotę od 1 do 10 tys. zł, co wskazuje na szerokie zainteresowanie społeczne wsparciem tych podmiotów, choć na stosunkowo niewielkie sumy. Kolejna duża grupa (28%) to organizacje, które otrzymały od 10 do 100 tys. zł z tytułu 1% podatku, co pozwala przypuszczać, że przyciągnęły większe zainteresowanie lub zdobyły szerszą grupę wspierających darczyńców.

Natomiast finansowanie na poziomie przekraczającym 100 tys. zł uzyskała tylko niewielka część organizacji, z czego 7% zdołało zgromadzić od 100 tys. do 1 mln zł, a jedynie 2% przekroczyło kwotę 1 mln zł. Te liczby mogą świadczyć o silnym zaufaniu i wsparciu społecznym, jakim cieszą się te organizacje, często o ugruntowanej pozycji i znanej działalności.

Dodatkowo, 11% organizacji nie otrzymało wsparcia z 1% podatku. Taki wynik może być związany z ich niższą rozpoznawalnością wśród podatników lub brakiem odpowiedniej kampanii informacyjnej. Całościowy rozkład środków pokazuje, że większość organizacji otrzymuje stosunkowo niewielkie wsparcie, a największe kwoty trafiają tylko do wybranych OPP, które potrafią przyciągnąć szerokie zainteresowanie społeczne i zaufanie darczyńców.

Kolejnym elementem charakteryzującym Organizacje Pożytku Publicznego jest ich podział ze względu na sfery nieodpłatnej działalności pożytku publicznego. Analiza została dokonana na podstawie sprawozdań merytorycznych za rok 2022, w których organizacje wskazywały maksymalnie trzy sfery swojej działalności. Nie wszystkie organizacje wskazały konkretną sferę, 26 organizacji wpisały, że posiadają nieodpłatną sferę działalności, ale jej nie wskazały. Natomiast 2 organizacje zaznaczyły, że nie posiadają nieodpłatnej działalności. W związku z zaistniałą sytuacją przy poniższym zestawieniu wzięto pod uwagę 782 organizacje pożytku publicznego i to właśnie ta liczba stanowiła 100%.

Każda organizacja wskazać mogła maksymalnie 3 sfery i z tej możliwości skorzystało 107 organizacji. Szczegóły liczebności OPP, które wskazywały nieodpłatną sferę działalności obrazuje poniższa tabela i wykres.

**TABELA 9**

Liczba organizacji pożytku publicznego ze względu na wskazanie sfery działalności

	I sfera	II sfera	III sfera
Liczba organizacji pożytku publicznego, które <b>wskazały nieodpłatną</b> sferę działalności	782	224	107
Liczba organizacji pożytku publicznego, które <b>nie wskazały nieodpłatnej</b> sfery działalności	2	560	677

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

Powyższa tabela wskazuje, że liczba OPP wykazujących trzy strefy działalności jest nieco ponad dwukrotnie większa niż liczba organizacji deklarujących działalność w dwóch strefach.

Analiza sfer odpłatnej działalności pożytku publicznego została dokonana na podstawie sprawozdań merytorycznych za rok 2022, w których organizacje wskazywały maksymalnie trzy sfery swojej działalności. Nie wszystkie organizacje wskazały konkretną sferę, 7 organizacji wpisało, że posiadają odpłatną sferę działalności, ale jej nie wskazały, a 521 organizacji nie posiadała odpłatnej sfery działalności. W związku z zaistniałą sytuacją przy poniższym zestawieniu wzięto pod uwagę 256 organizacji pożytku publicznego i to właśnie ta liczba stanowiła 100%.

**TABELA 10**

Liczba organizacji pożytku publicznego ze względu na wskazanie sfery działalności

	I sfera	II sfera	III sfera
Liczba organizacji pożytku publicznego, które <b>wskazały odpłatną</b> sferę działalności	263	43	12
Liczba organizacji pożytku publicznego, które <b>nie wskazały odpłatnej</b> sfery działalności	521	741	772

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI CZĄSTKOWE

Analiza desk research dostarczyła wiedzy na szereg różnorodnych tematów z zakresu kondycji wolontariatu w kraju i województwie małopolskim. Poniżej zaprezentowano odpowiedzi na zaprezentowane w raporcie metodologicznym pytania, na które odpowiada analiza materiału zastanego.

### 1. Jakimi cechami społeczno-demograficznymi charakteryzują się wolontariusze angażujący się w działania małopolskich organizacji pozarządowych?

Zgodnie z danymi z raportu „Wolontariat w 2022 roku” Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce wolontariuszami częściej były **kobiety**, osoby w wieku między **45, a 54 rokiem życia** oraz osoby z **wykształceniem wyższym**.

### 2. Jaki jest charakter działalności organizacji pozarządowych korzystających z wolontariuszy?

Ujęte w literaturze zastanej charakterystyki organizacji pozarządowych można podzielić na kilka aspektów. Jednym z nich jest występowanie wolontariatu, który w 2022 roku wykazało 477 organizacji czyli 60% wszystkich organizacji pożytku publicznego. Można także zauważyć korelację pomiędzy wielkością organizacji, a pozyskiwaniem wolontariuszy. Im większy jest przychód organizacji tym większą liczbę wolontariuszy ono wykazuje.

**Największą liczbę** wolontariuszy zadeklarowały organizacje zajmujące się „**nauką, szkolnictwem wyższym, edukacją, oświatą i wychowaniem**”. Następnymi grupami są organizacje związane z „promocją i organizacją wolontariatu, „działalnością na rzecz osób niepełnosprawnych” i „działalnością charytatywną”.

### 3. Jakie są powody korzystania z wolontariuszy w działalności organizacji?

Analiza materiału zastanego w kontekście podejmowania współpracy z wolontariuszami przez organizacje pozarządowe nie przyniosła wymiernego efektu. Analiza literatury ukierunkowanej na wolontariat pracowniczy dostarczyła już ciekawych powodów. Zgodnie z przedstawionymi danymi wolontariat pracowniczy w pierwszej kolejności nastawiony jest na **zaspokajanie potrzeb firmy i wzmocnienia potencjału pracowników**, a dopiero w dalszej kolejności daje możliwość wykorzystania potencjału firmy do niesienia pomocy.

### 4. W jaki sposób organizacja zarządza wolontariatem?

Jednym ze sposobów zarządzania wolontariuszami jest podpisanie z nimi **porozumienia wolontariackiego**, którego elementem jest między innymi **zakres obowiązków**. Kolejnym sposobem na zarządzanie wolontariuszami w organizacjach pozarządowych jest wytypowanie **specjalnego koordynatora wolontariatu**, który regularnie będzie czuwał nad wolontariuszami oraz wspierał ich w podejmowanych działaniach. W 2014 roku 1/3 NGO posiadała takiego koordynatora. Niezależnie kto kieruje pracą wolontariuszy to w większości przypadków – 60% osoba taka nie posiada odpowiedniego przygotowania w tym zakresie – **nie przeszła szkolenia/kursu z zakresu zarządzania wolontariuszami**.

### 5. Jakie działania podejmuje organizacja w zakresie pozyskiwania i utrzymywania wolontariuszy?

Wśród omawianych materiałów naukowych nie znalazła się literatura, która odpowiadałaby na tak postawione pytanie badawcze względem organizacji pozarządowych. Takie zagadnienie zostało poruszone w ogólnopolskim badaniu wolontariatu pracowniczego i odnosi się do metod wsparcia wolontariuszy, co przekłada się bezpośrednio na ich zaangażowanie i utrzymanie w strukturach wolontariatu. Wśród rodzajów wsparcia WP z ramienia firmy najczęściej pojawiające odpowiedzi to **wsparcie logistyczne** (np. pracownicy wykorzystują samochody służbowe w swojej działalności wolontarystycznej), **gotowe projekty tematyczne** oraz **wsparcie rzeczowe/finansowe**.

### 6. Czy organizacja współpracuje z innymi instytucjami w zakresie wolontariatu?

Według raportu na temat wolontariatu w małopolskich NGO z 2014 roku blisko **20%** spośród 166 organizacji współpracujących z wolontariuszami jest zainteresowana prowadzeniem pośrednictwa wolontariatu i pełnieniem roli centrum wolontariatu, natomiast **50%** organizacji jest zainteresowanych współpracą z Małopolską Siecią Centrów Wolontariatu.

### 7. Jaki jest charakter działalności organizacji pozarządowych niekorzystających z wolontariuszy?

Organizacje, które nie współpracują z wolontariuszami (204) często nie mają uświadomionej takiej potrzeby - **75% i sami radzą sobie z działaniami**, które prowadzi organizacja opierając się w 85% o pracę społeczną członków organizacji.

### 8. Jakie są powody niekorzystania z wolontariuszy w działalności organizacji?

Jednym z przedstawionych powodów (zgodnie z raportem z 2014 roku) na brak współpracy NGO z wolontariuszami jest **brak wiedzy jak nawiązać taką współpracę. Brakuje osoby, która mogłaby się zająć taką współpracą**, mają trudności w **pozyskiwaniu wolontariuszy** oraz **nie czują się wystarczająco dobrze przygotowani** do współpracy z wolontariuszami.

## 9. Jaki jest charakter działalności wolontaryjnej?

Najpopularniejszym rodzajem wolontariatu pracowniczego jest **wolontariat grupowy**, który podejmowany jest przez 94% wolontariuszy. Wśród kolejnych najliczniejszych znalazł się projekt wolontariacki (90%), wolontariat akcyjny (85%), wolontariat indywidualny (76%) oraz wolontariat kompetencyjny (76%).

## 10. Jakie są powody świadczenia wolontariatu w NGO?

Powody angażowania się w wolontariat w organizacjach pozarządowych są zróżnicowane i często wynikają z możliwości zdobycia wiedzy, umiejętności oraz rozwijania postaw cenionych przez pracodawców. Wolontariusze zyskują cenną **wiedzę praktyczną** (wskazań pracodawców) oraz **specjalistyczną** – zarówno zawodową jak i specyficzną dla działalności konkretnej placówki.

Dodatkowo, wolontariat umożliwia rozwój kluczowych umiejętności, takich jak te związane z **wykonaniem zawodu, kompetencje interpersonalne, umiejętność pracy w grupie** oraz **efektywna komunikacja**. Często rozwijają oni także umiejętności przydatne w przyszłej karierze, co czyni wolontariat wartościowym doświadczeniem zawodowym.

Wolontariusze kształtują również postawy, takie jak **zaradność, odpowiedzialność, wrażliwość** i **empatia**, a także **otwartość** i **odwagę** w działaniu.

## 11. Jakiego typu wsparcia potrzebują organizacje pozarządowe w celu rozwijania wolontariatu ze strony instytucji sektora publicznego, społecznego i gospodarczego?

Hierarchia najbardziej dotkliwych problemów, utrudniających organizacjom funkcjonowanie, jest taka sama w Małopolsce i w całym kraju. Najbardziej dokuczliwa jest kwestia trudności w **zdobywaniu funduszy** oraz **sprzętu niezbędnego do prowadzenia działalności**. Częściowo związane są z nimi dwie pozostałe najczęściej deklarowane problemy, czyli **skomplikowane formalności** związane z korzystaniem i pozyskiwaniem środków od sponsorów i grantodawców i **nadmiernie rozbudowana biurokracja** administracji publicznej.

## 12. Jakie ograniczenia na poziomie organizacji świadczących wolontariat wpływają na współpracę organizacji z wolontariuszami?

Zgodnie z danymi raportu z 2014 roku, 71% organizacji pozarządowych **nie posiada regulaminu współpracy z wolontariuszami**, a tylko w 1/3 organizacji współpracujących z wolontariuszami pracą wolontariuszy **kieruje specjalnie wytypowana do tego osoba**, niezależnie kto kieruje pracą wolontariuszy to w większości przypadków – 60% osoba taka nie posiada odpowiedniego przygotowania w tym zakresie – **nie przeszła szkolenia/kursu z zakresu zarządzania wolontariuszami**.

## WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

Przeprowadzone badania ilościowe zakładały dotarcie do dwóch typów respondentów. Pierwszą grupę osób biorących udział w badaniu stanowiły osoby reprezentujące organizacje pozarządowe z województwa małopolskiego. **Z wykorzystaniem zróżnicowanych technik badawczych, zebrano dane od 285 organizacji.** W tym samym czasie skierowano także prośbę o uzupełnienie narzędzia badawczego do samych **wolontariuszy, których liczba wyniosła 189 osób.** Badania zostały przeprowadzone w połowie 2024 roku z wykorzystaniem technik CAWI, CATI oraz PAPI. Aby uzyskać założenia liczebności próby w poszczególnych podregionach województwa, podczas zbierania danych prowadzono bieżący monitoring liczby osób biorących udział w badaniu. Szczegółowe dane na ten temat zostały zaprezentowane w rozdziale metodologicznym niniejszego raportu.

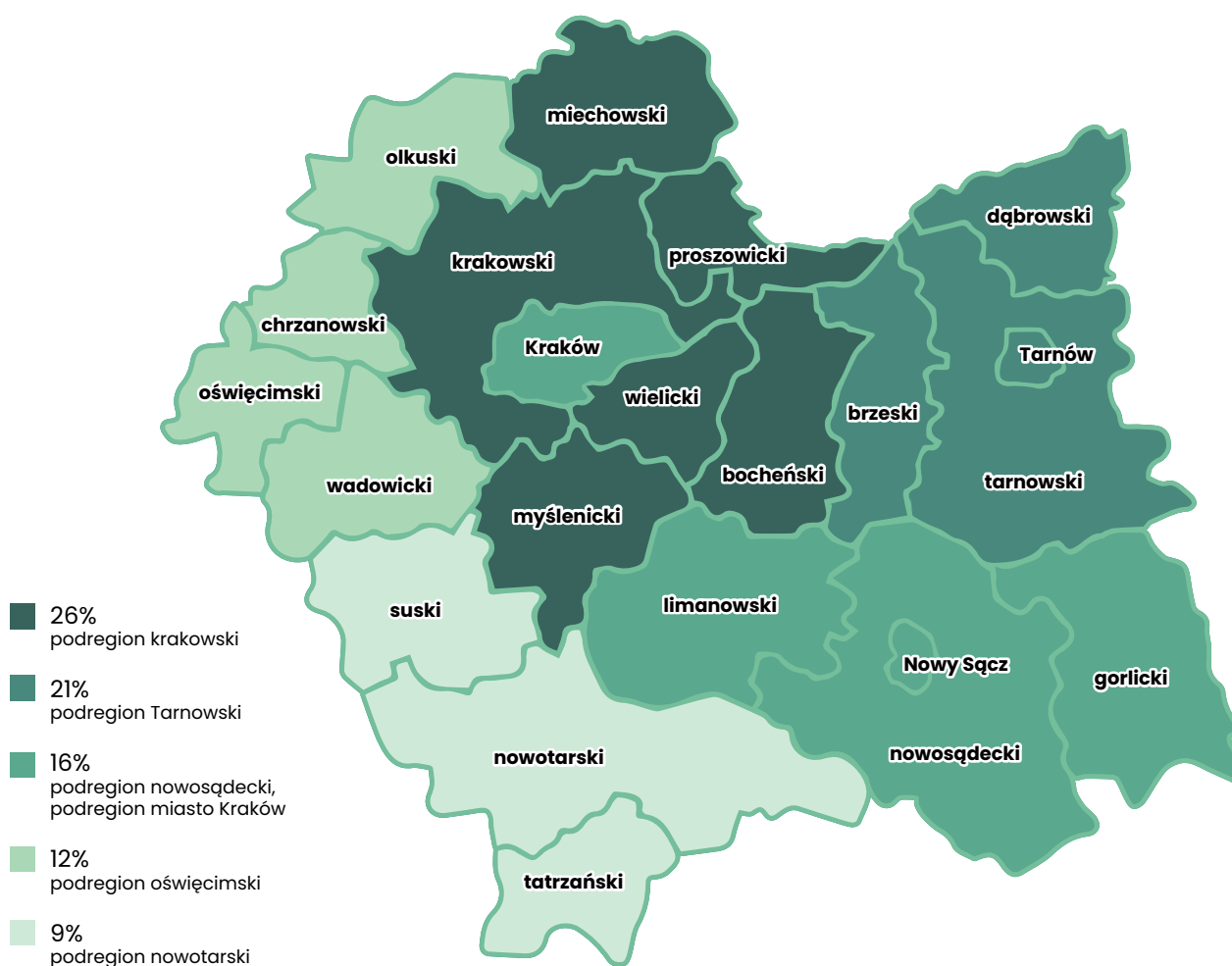


# ANKIETA DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

W pierwszej kolejności omówione zostaną wyniki zgromadzone w ramach prowadzonych badań wśród 285 przedstawicieli małopolskich organizacji pozarządowych.

## RYSUNEK 2

Miejsce siedziby reprezentowanej organizacji (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)



Źródło: opracowanie własne

Największy odsetek organizacji biorących udział w badaniu znajduje się w podregionie krakowskim, który obejmuje powiaty: bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki oraz wielicki, stanowiąc 26% (76 NGO) wszystkich organizacji w działalności organizacji pozarządowych. Kolejnym istotnym obszarem jest podregion Tarnowski, obejmujący powiaty brzeski, dąbrowski, tarnowski oraz miasto Tarnów. Organizacje z tego podregionu stanowią 21% (60 organizacji) w badaniu.

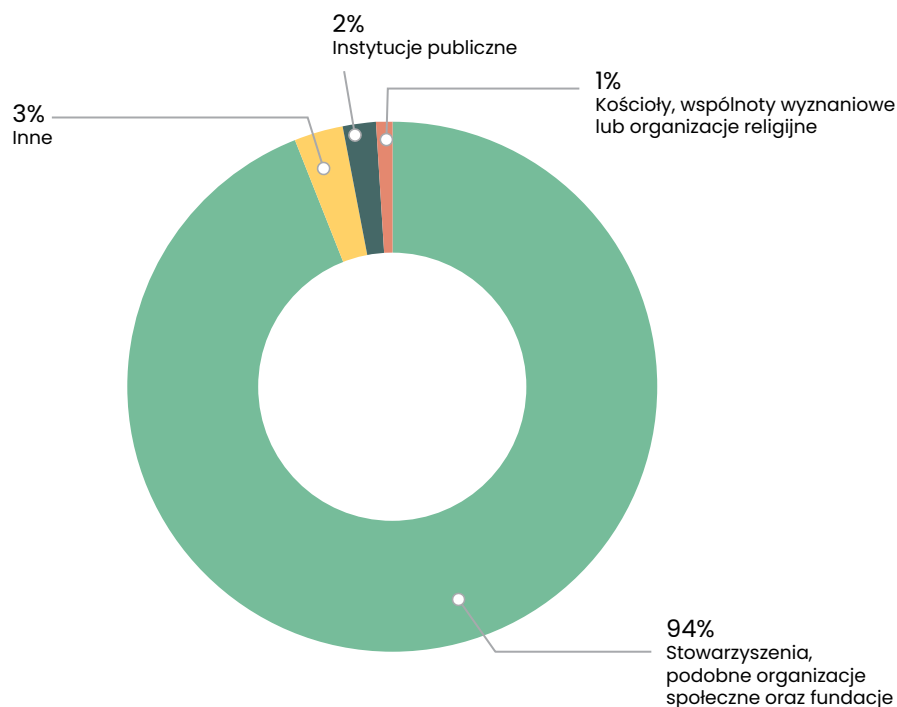
Miasto Kraków, które znajduje się w osobnym podregionie, również stanowi istotną część, obejmując 16% (47 NGO) organizacji w badaniu. Potwierdza to, że miasto, będące ośrodkiem życia społecznego i kulturalnego, odgrywa kluczową rolę w angażowaniu wolontariuszy. Podregion Nowosądecki, który obejmuje powiaty gorlicki, limanowski, nowosądecki oraz miasto Nowy Sącz reprezentuje również 16% (47 NGO) organizacji. Podregion Oświęcimski, obejmujący powiaty chrzanowski, olkuski, oświęcimski oraz wadowicki, stanowi 12% (31 NGO) organizacji, a podregion Nowotarski stanowi najmniejszy (9%) odsetek organizacji biorących udział w badaniu (24 NGO).

## CHARAKTERYSTYKA REPREZENTOWANEJ ORGANIZACJI

### WYKRES 8

Forma prawna reprezentowanej organizacji

Jaka jest forma prawna organizacji, którą Pan/i reprezentuje? (n=285)



Źródło: dane własne

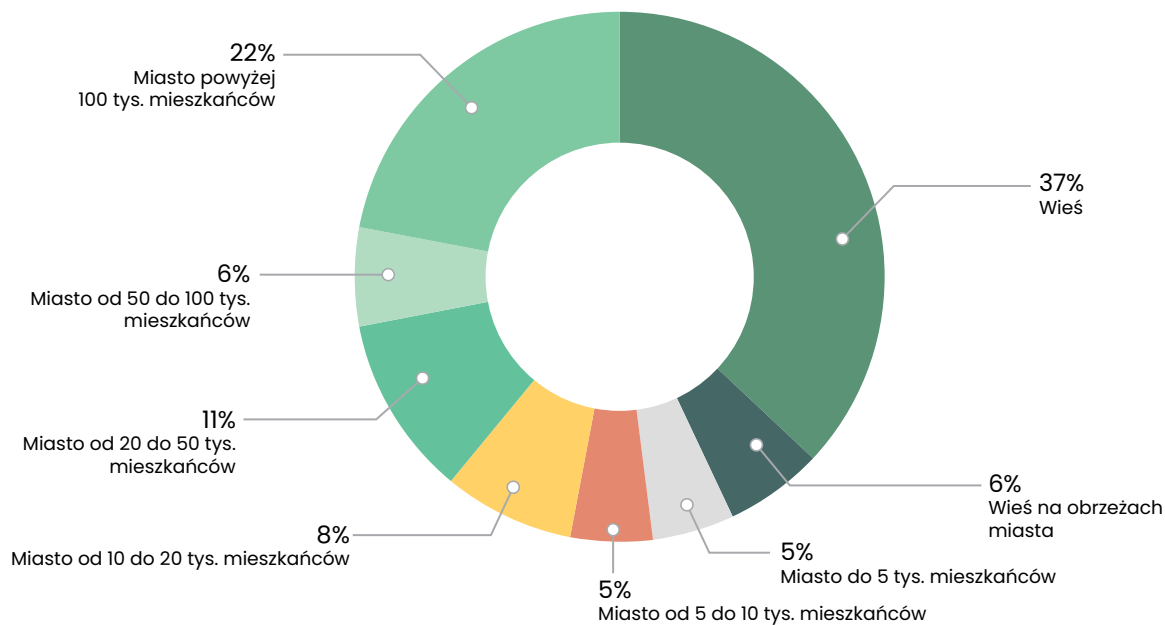
W ankiecie, w której 285 osób odpowiedziało na pytanie o formę prawną organizacji, którą reprezentują, wyniki przedstawiają się następująco. **Aż 94% respondentów wskazało, że reprezentują stowarzyszenia, podobne organizacje społeczne oraz fundacje.** Zaledwie 1% osób reprezentuje kościoły, wspólnoty wyznaniowe lub organizacje religijne.

Kolejne kategorie, takie jak związki zawodowe, rady pracowników, samorzady, załogi, kasy zapomogowo-pożyczkowe, samorząd gospodarczy, zawodowy i organizacje pracodawców, spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe, przedsiębiorstwa prywatne, nie uzyskały praktycznie żadnych odpowiedzi, z wyjątkiem 2% osób, które reprezentują instytucje publiczne.

## WYKRES 9

Rodzaj obszaru siedziby reprezentowanej organizacji (w podziale na obszar zamieszkania)

**Na jakim obszarze znajduje się siedziba organizacji, którą Pan/i reprezentuje? (n=285)**



Źródło: dane własne

**Największa część organizacji, bo aż 43%, ma swoją siedzibę na wsi.** To pokazuje, że na terenach wiejskich działa wiele organizacji, które często pełnią ważną rolę w lokalnych społecznościach, angażując się w działalność społeczną i wolontariacką.

W miastach o mniejszej liczbie mieszkańców, takich jak te liczące do 5 tys. osób, a także w miastach od 5 do 10 tys. mieszkańców, odpowiednio 5% osób wskazało, że ich organizacje działają na tego typu obszarach.

Z kolei w miastach średniej wielkości, liczących od 10 do 50 tys. mieszkańców, odsetek organizacji jest wyższy. W miastach o populacji od 10 do 20 tys. mieszkańców działa 8% organizacji, a w miastach od 20 do 50 tys. – 11%.

W większych miastach, o liczbie mieszkańców przekraczającej 50 tys., funkcjonuje 28% organizacji, **w tym w miastach o populacji powyżej 100 tys. mieszkańców znajduje się 22% organizacji**, co świadczy o obecności licznych struktur wolontariackich w największych miastach. Wolontariat w takich miejscach często przybiera bardziej zorganizowaną formę, co może przyciągać osoby poszukujące profesjonalnych projektów o szerokim zasięgu.

## WYKRES 10

### Obszar tematyczny działalności reprezentowanej organizacji

#### W jakim obszarze/obszarach głównie działa Państwa organizacja? (n=285)



Źródło: dane własne

Odpowiedzi dotyczące głównych obszarów działalności organizacji wskazują na szeroką różnorodność działań podejmowanych przez organizację, a ich zaangażowanie rozciąga się na wiele istotnych sfer życia społecznego i kulturalnego. **Największy odsetek organizacji, bo aż 46%, angażuje się w działalność związaną z kulturą, sztuką, ochroną dóbr kultury i dziedzictwa narodowego.** 32% organizacji działa w obszarze wspierania i upowszechniania kultury fizycznej. Znaczący odsetek organizacji, 27%, wskazał działalność na rzecz wspólnot i społeczności lokalnych. Taki sam odsetek badanych wskazał także na działalność na rzecz dzieci i młodzieży.

Wśród najmniej popularnych obszarów znalazła się działalność związana z upowszechnianiem i ochroną wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich (6%) i na rzecz rodziny, macierzyństwa, rodzicielstwa, upowszechniania i ochrony praw dziecka (5%).

Pytanie dotyczące obszarów działalności prowadzonej przez małopolskie NGO było pytaniem wielokrotnego wyboru. W powyższej tabeli wzięto pod uwagę pięć najczęściej wskazywanych przez respondentów obszarów. Łącznie dokonano 438 wskazań.

TABELA 11

Najważniejsze obszary działalności NGO (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)

	Krakowski	tarnowski	oświęcimski	tarnowski	miasto Kraków	tarnowski	Suma
Działalności na rzecz osób w wieku emerytalnym	16	15	6	14	11	1	63
Działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych	26	13	6	13	11	7	76
Działalności na rzecz dzieci i młodzieży, w tym wypoczynku dzieci i młodzieży	16	20	8	17	10	5	76
Kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego	37	29	14	26	15	11	132
Wspierania i upowszechniania kultury fizycznej	23	31	8	15	7	7	91
	<b>118</b>	<b>108</b>	<b>42</b>	<b>85</b>	<b>54</b>	<b>31</b>	<b>438</b>

Źródło: dane własne.

Analiza danych dotyczących najczęściej występujących obszarów działalności małopolskich organizacji pozarządowych wskazuje na różnorodność podejmowanych działań, z dominacją niektórych obszarów. Najpopularniejszym obszarem jest działalność związana z kulturą, sztuką, ochroną dóbr kultury i dziedzictwa narodowego, którą zadeklarowały 132 organizacje, co stanowi 30% wszystkich wskazań. Szczególnie często ten obszar działalności występuje w podregionie krakowskim (37 organizacji, co odpowiada 31% lokalnych NGO) oraz tarnowskim (29 organizacji, czyli 27%).

Drugim najczęściej wskazywanym obszarem jest wspieranie i upowszechnianie kultury fizycznej, który wybrały 91 organizacje, co stanowi 21% wszystkich NGO. Ten typ działalności cieszy się największą popularnością w powiecie tarnowskim (31 organizacji, co odpowiada 29% lokalnych NGO) oraz w krakowskim (23 organizacje, co odpowiada 19%).

Na trzecim miejscu plasują się dwa równorzędne obszary działalności: działalność wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych oraz działalność na rzecz dzieci i młodzieży, w tym ich wypoczynku, które wybrało po 76 organizacji, co stanowi po 17% wszystkich wskazań. Działalność na rzecz dzieci i młodzieży jest szczególnie popularna w powiecie tarnowskim (20 organizacji, czyli 19%) oraz nowosądeckim (17 organizacji, 20%). Natomiast wspieranie wspólnot i społeczności lokalnych przoduje w powiecie krakowskim (26 organizacji, czyli 22%).

Piątym obszarem jest działalność na rzecz osób w wieku emerytalnym, na którą wskazały 63 organizacje, co odpowiada 14% wszystkich NGO. W tym obszarze liderem jest podregion krakowski z 16 organizacjami (14%), a zaraz za nim plasuje się podregion tarnowski z 15 organizacjami (14%).

Porównując dane dotyczące głównych obszarów działalności organizacji pozarządowych w Małopolsce z 2017 roku z wynikami badania z 2024 roku, można zauważyć kilka istotnych różnic i trendów w priorytetach organizacji.

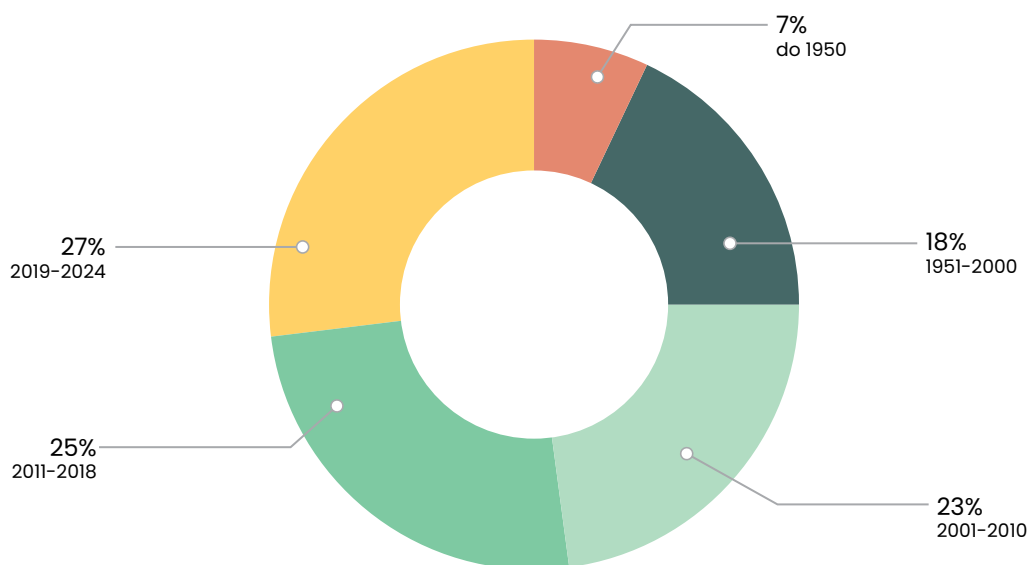
W badaniu z 2017 roku w Małopolsce najwięcej organizacji (32%) koncentrowało się na sporcie, a następnie równą wagę przykładały do obszarów edukacji, wychowania i kultury (po 18%). Kolejne miejsca zajmowały usługi socjalne i pomoc społeczna (7%), ochrona zdrowia (5%) oraz rozwój lokalny (4%). W porównaniu do całego kraju, organizacje w Małopolsce bardziej angażowały się w edukację i kulturę, a mniej w sport.

Głównym wnioskiem jest przesunięcie nacisku w działalności organizacji pozarządowych w Małopolsce w kierunku kultury i sztuki, podczas gdy sport wciąż pozostaje ważnym, ale nie dominującym obszarem. Może to świadczyć o zmianach w potrzebach społecznych oraz o ewolucji preferencji organizacji w regionie, które bardziej koncentrują się na szeroko pojętej kulturze.

## WYKRES 11

Rok założenia reprezentowanej organizacji

**W którym roku została założona organizacja, którą Pan/i reprezentuje? (n=282)**



Źródło: dane własne

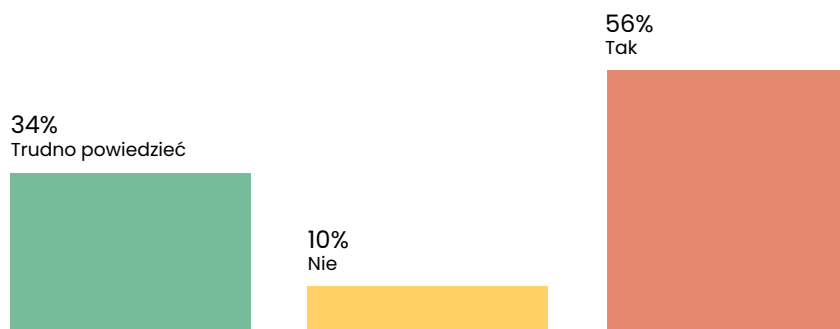
Na kolejne pytanie również odpowiedzi udzieliło 285 respondentów. Pod uwagę wzięto natomiast 282 odpowiedzi, ponieważ brakujące 3 odpowiedzi były błędne.

Powyższy wykres jasno wskazuje, że znacząco rośnie tendencja do zakładania nowych organizacji pozarządowych. Wraz z upływem lat można zaobserwować nie tylko wzrost liczby organizacji pozarządowych w Województwie Małopolskim, ale także powstawanie coraz większej liczny NGO w coraz krótszym czasie.

## WYKRES 12

Istnienie dokumentu regulującego współpracę samorządu z NGO w gminie będącej siedzibą reprezentowanej organizacji

**Czy w gminie, na terenie której mieści się siedziba reprezentowanej przez Pana/ią organizacji istnieje gminny program współpracy z NGO lub inny podobny dokument regulujący współpracę samorządu z NGO? (n=285)**



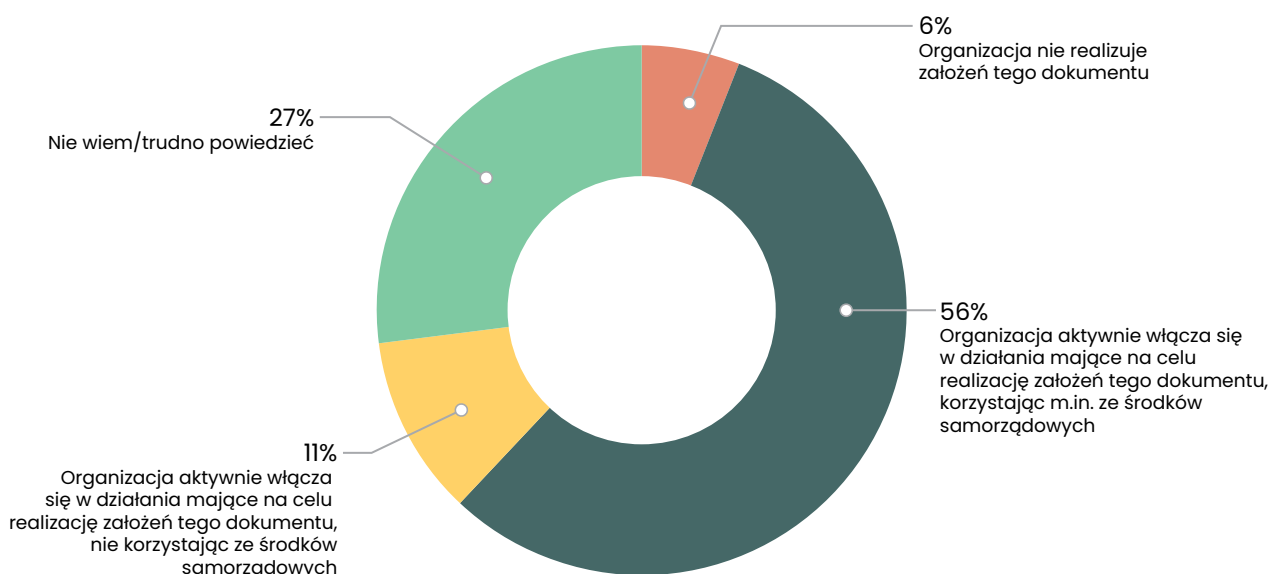
Źródło: dane własne

Ponad połowa organizacji (56%) działa w gminach, które posiadają program współpracy z NGO lub inny dokument regulujący tą współpracę. Natomiast 10% respondentów wskazało, że w ich gminie taki program nie istnieje. W tych gminach **współpraca z NGO nie jest formalnie uregulowana, co może utrudniać organizowanie wspólnych działań**. Warto również zwrócić uwagę na wysoki odsetek wskazań nie wiem/trudno powiedzieć. Ponad 1/3 badanych nie miała wiedzy na temat tego, czy gmina, w której mieści się siedziba NGO posiada taki problem, co pokazuje dużą przestrzeń na poprawę komunikacji i bardziej pogłębioną współpracę międzysektorową.

## WYKRES 13

Realizacja założeń dokumentu regulującego zasady współpracy samorządu z NGO przez reprezentowaną organizację

**W jakim stopniu reprezentowana przez Panią/Pana organizacja realizuje założenia tego dokumentu? (n=159)**



Źródło: dane własne

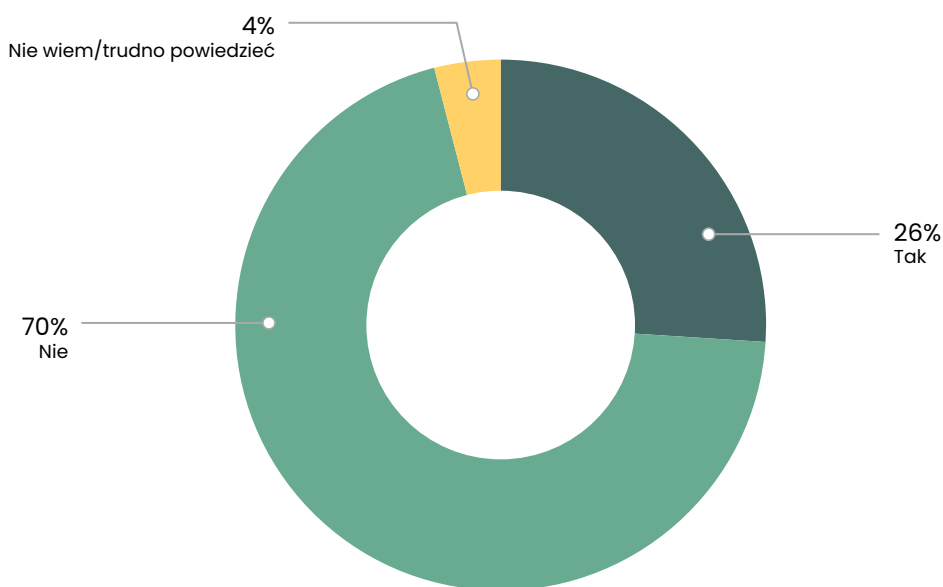
Wyniki dotyczące realizacji założeń dokumentu regulującego współpracę samorządu z organizacjami pozarządowymi wskazują, że **67% organizacji aktywnie z niego korzysta**. Ponad połowa aktywnie włącza się w działania mające na celu realizację założeń tego dokumentu korzystając m.in. ze środków samorządowych, a 11% organizacji również angażuje się w realizację założeń dokumentu, jednak nie korzysta z finansowania samorządowego.

Jedynie 6% organizacji spośród tych, które wiedzą, że w gminie w której działa NGO jest dokument regulujący współpracę między samorządem, a organizacjami pozarządowymi, nie realizuje założeń tego dokumentu. Co warto uwagi, **aż 27% respondentów nie wiedziało, w jakim stopniu ich organizacja realizuje założenia dokumentu, co może świadczyć o braku pełnej wiedzy lub zaangażowania w procesy związane z formalną współpracą z samorządem.**

#### WYKRES 14

Status OPP reprezentowanych organizacji

**Czy organizacja, którą Pan/i reprezentuje posiada status Organizacji Pożytku Publicznego (OPP)? (n=285)**



Źródło: dane własne

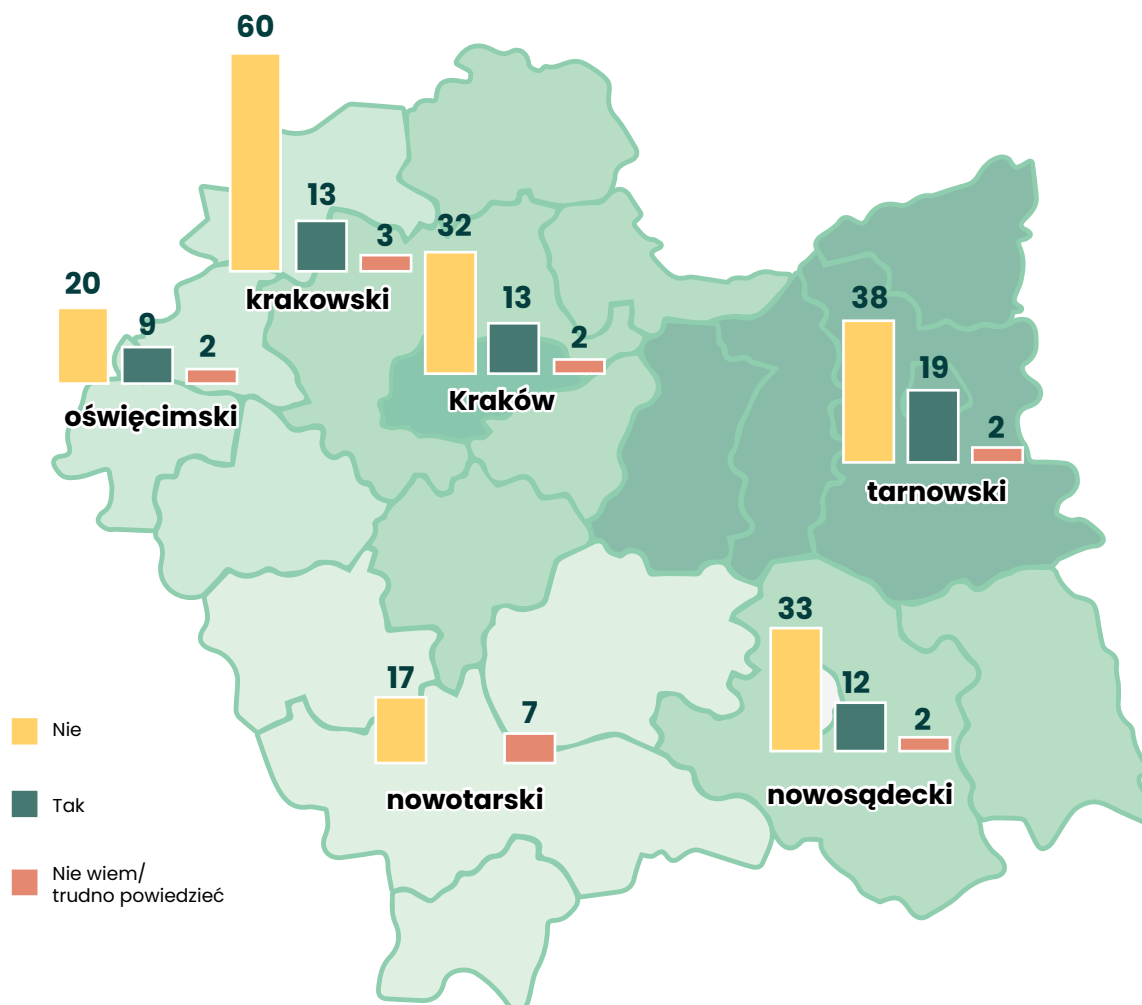
Wyniki dotyczące posiadania przez organizację statusu Organizacji Pożytku Publicznego (OPP) wskazują, że 26% organizacji posiada ten status. Oznacza to, że **niewiele ponad ¼ badanych organizacji jest formalnie uznawana za organizacje, które prowadzą działalność społecznie użyteczną**, prowadzoną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie, a ich statut pozwala na korzystanie z pewnych przywilejów, takich jak możliwość przekazywania 1,5% podatku dochodowego.

Natomiast, aż 70% organizacji nie posiada statusu OPP, co może sugerować, że znaczna część organizacji nie spełnia wymogów formalnych wymaganych do uzyskania tego statusu lub świadomie nie dąży do jego uzyskania, być może ze względu na ograniczenia wynikające z regulacji prawnych czy administracyjnych.



### RYSUNEK 3

Liczba organizacji posiadających status OPP (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)



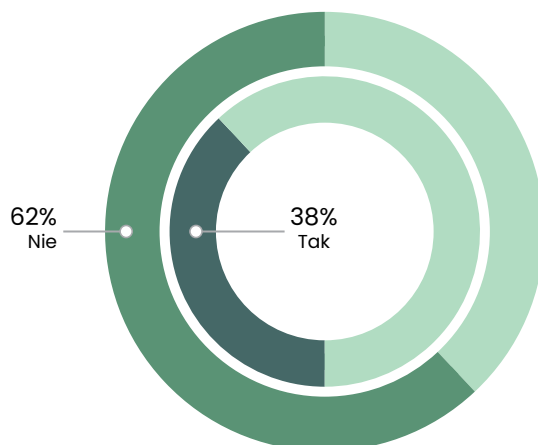
Źródło: opracowanie własne

Przedstawione zestawienie wyników to korelacja dwóch zmiennych będąca podziałem organizacji pożytku publicznego na poszczególne podregiony województwa małopolskiego. Liczba organizacji pozarządowych posiadających status OPP różni się ze względu na poszczególne regiony, ale również różna jest ilość organizacji. Dlatego, aby uspójnić wyniki obliczony został procentowy udział organizacji, które posiadają status OPP. Takie zestawienie pokazuje, że procentowy udział w większości podregionów jest bardzo zbliżony. Od wyników odstaje jeden podregion – krakowski, gdzie udział procentowy wynosi jedynie 17%. Wynika z tego, że właśnie w tym podregionie znajduje się najmniej organizacji o statusie OPP.

## WYKRES 15

Zatrudnianie pracowników przez reprezentowane organizacje

**Czy organizacja, którą Pan/i reprezentuje zatrudnia pracowników?(n=285)**



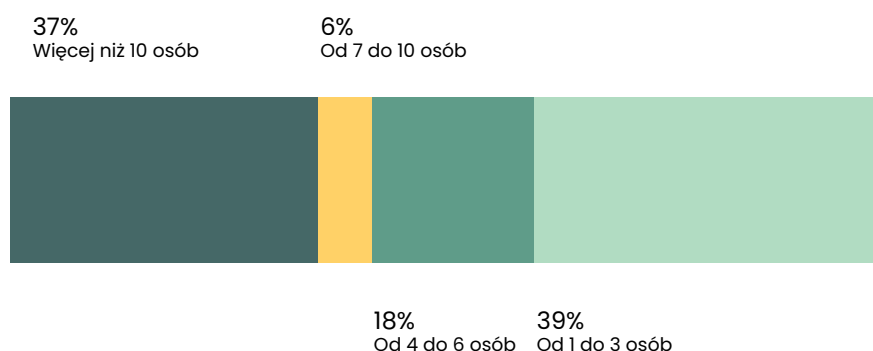
Źródło: dane własne

Wyniki dotyczące zatrudniania pracowników przez organizacje wskazują, że 38% organizacji zatrudnia pracowników. **Z kolei 62% organizacji nie zatrudnia pracowników, co może wskazywać, że są to organizacje oparte głównie na wolontariacie.** Takie organizacje mogą funkcjonować w bardziej elastyczny sposób, jednak mogą również napotykać wyzwania związane z brakiem stałego personelu.

## WYKRES 16

Liczba zatrudnianych pracowników przez reprezentowane organizacje

**Ilu pracowników obecnie zatrudnia organizacja, którą Pan/i reprezentuje? (n=108)**

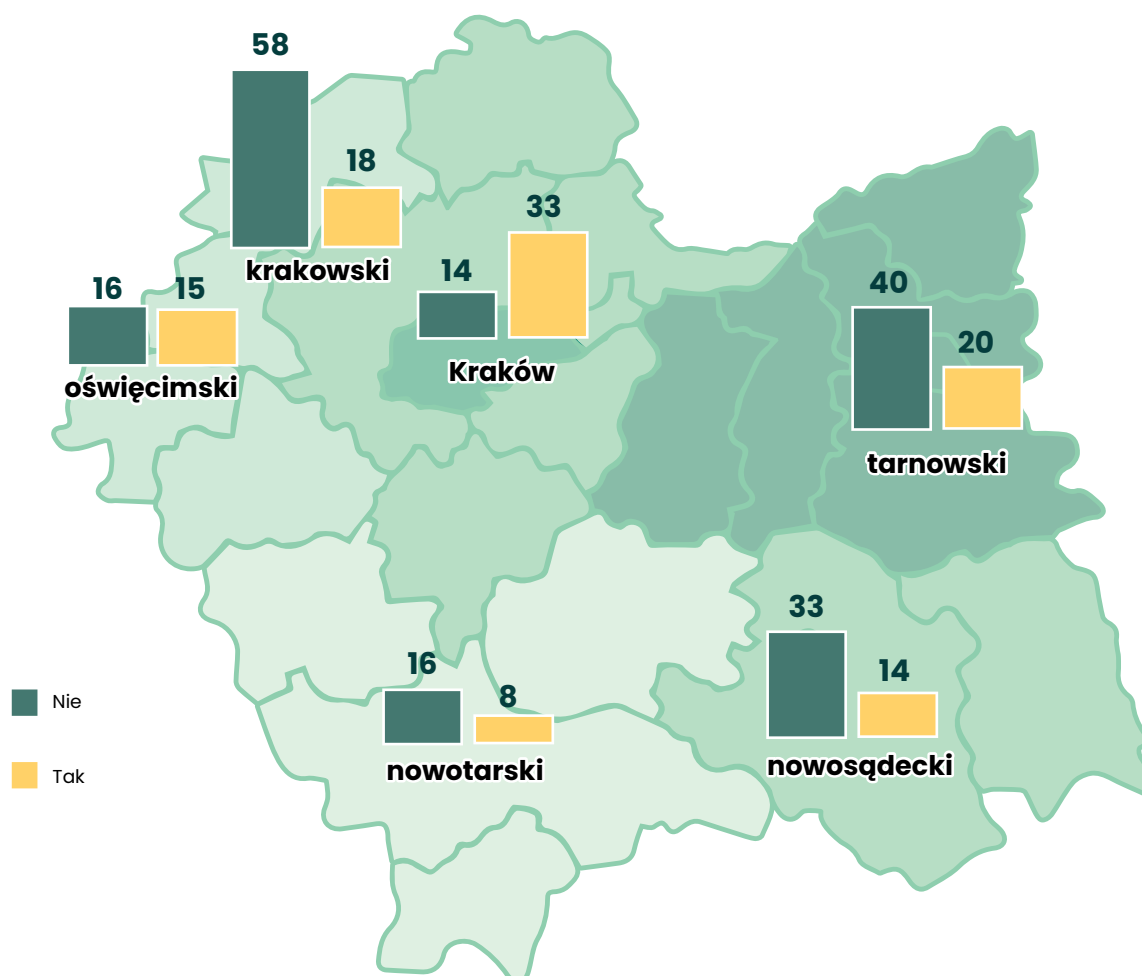


Źródło: dane własne

Wyniki dotyczące liczby pracowników zatrudnianych przez organizacje wskazują, że 39% organizacji spośród tych, które zatrudniają pracowników, angażuje do pracy od 1 do 3 osób. Z kolei 37% organizacji zatrudnia więcej niż 10 osób. **Wyniki wskazują na przewagę organizacji o mniejszych strukturach zatrudnienia, ale również dużą liczbę organizacji zatrudniających znaczną liczbę pracowników, co pokazuje rozwarstwienie wśród organizacji w tym aspekcie.**

#### RYSUNEK 4

Zatrudnienie pracowników w NGO (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)



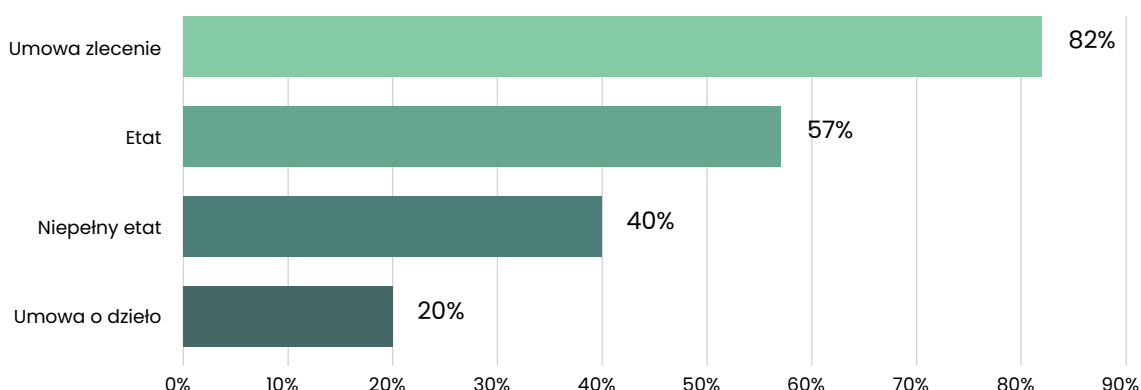
Źródło: opracowanie własne

Powyższa mapa zawiera dane o ilości organizacji pozarządowych, które zatrudniają pracowników w podziale na poszczególne podregiony. Udział procentowy w większości podregionów jest bardzo podobny, co sugeruje, że zapotrzebowanie na bardziej zaangażowanych działaczy jest równomierna. Inaczej prezentuje się procentowy udział w mieście Krakowie, który wynosi aż 70%. Może to wynikać z tego, że z racji dużej liczby mieszkańców, organizacje pozarządowe prowadzą wiele różnorodnych projektów oraz pozyskują dużo środków publicznych na swoją działalność. Tak wiele działań nie mogłoby być organizowanych wyłącznie przy wsparciu wolontariuszy. Inną zmienną, na którą warto zwrócić uwagę jest procentowy udział organizacji z zatrudnionymi pracownikami w podregionie Oświęcimskim. Tam również procentowy udział odstaje od pozostałych, a wynosi 48%.

## WYKRES 17

### Forma zatrudnienia w reprezentowanych organizacjach

**Jaka jest forma zatrudnienia pracowników w organizacji, którą Pan/i reprezentuje? (n=108)**



Źródło: dane własne

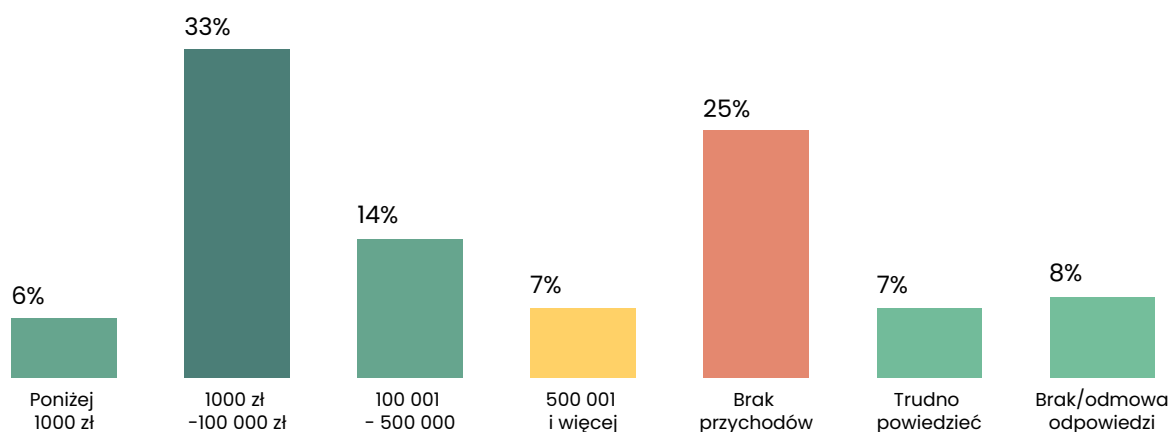
W pytaniu o formy zatrudnienia w reprezentowanej organizacji, respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi. Wyniki dotyczące form zatrudnienia pracowników w organizacjach wskazują, że 82% organizacji zatrudnia pracowników na podstawie umowy zlecenia. Tego rodzaju zatrudnienie jest elastyczne i może być stosowane w organizacjach, które często angażują osoby do określonych projektów lub działań, nie wymagając długoterminowego zaangażowania.

57% organizacji zatrudnia pracowników na etacie, co świadczy o bardziej zorganizowanej strukturze i możliwości posiadania stałego personelu w codziennej działalności. 40% organizacji zatrudnia pracowników na niepełnym etacie. Natomiast 20% organizacji stosuje umowę o dzieło. Dane pokazują, że **małopolskie organizacje w sposób bardzo zróżnicowany organizują pracę, dostosowując elastycznie formę zatrudnienia do bieżących potrzeb i możliwości.**

## WYKRES 18

### Przychód za 2023 rok w reprezentowanej organizacji

**Jaki przychód (łącznie wartość sprzedaży dóbr, towarów i usług netto, czyli bez VAT, w danym okresie rozliczeniowym) osiągnęła organizacja, którą Pan/i reprezentuje w 2023 roku? (n=284)**



Źródło: dane własne

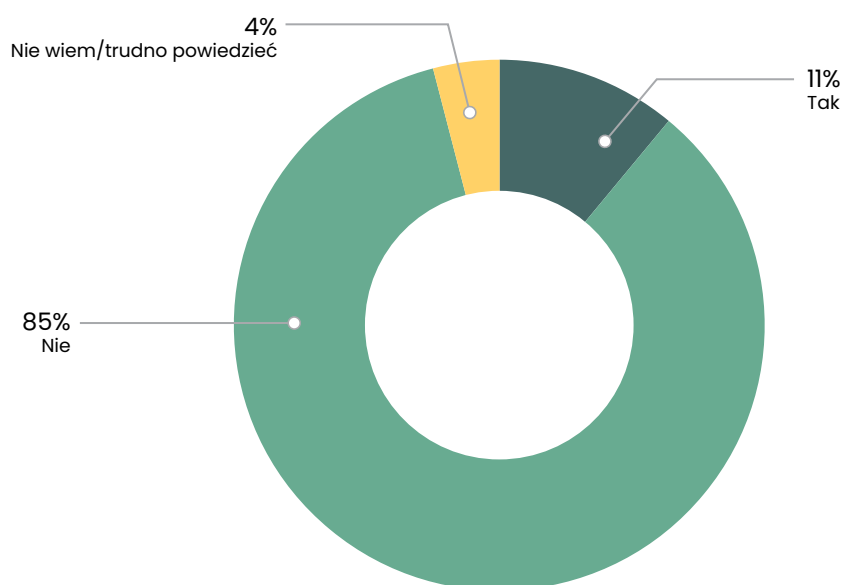
Pytanie dotyczące finansów nie było obowiązkowe, co miało na celu umożliwienie przedstawicielom NGO kontynuowanie wypełnienia ankiety bez konieczności wskazywania kwoty przychodu. 23 respondentów skorzystało z tej możliwości.

Wyniki dotyczące przychodu organizacji wskazują, że **25% organizacji nie osiągnęło żadnych przychodów w 2023 roku**, co może sugerować, że są to organizacje oparte głównie na wolontariacie lub działalności o charakterze non-profit, które nie generują przychodów ze sprzedaży dóbr czy usług. Warto zwrócić uwagę na duże zróżnicowanie wśród organizacji, które uzyskały przychód w 2023 roku. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że w próbie znalazły się organizacje z małym, średnim, jak i dużym i bardzo dużym przychodem.

## WYKRES 19

Posiadane konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW) reprezentowanej organizacji

### Czy reprezentowana przez Panią/Pana organizacja posiada konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW) (n=285)



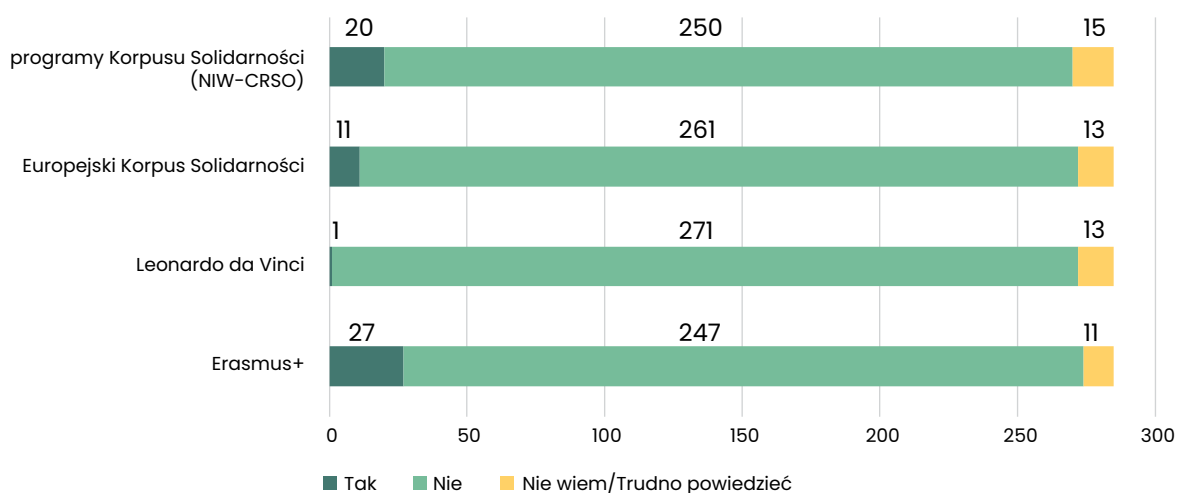
Źródło: dane własne

Wyniki dotyczące posiadania konta w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW) wskazują, że 85% organizacji nie jest zaangażowana w tę formę współpracy, która umożliwia łatwiejsze łączenie organizacji z wolontariuszami i oferowanie pomocy wolontariackiej. Może to wynikać z braku potrzeby lub wiedzy na temat systemu wśród organizacji. **Zaledwie 11% organizacji posiada konto w SOW, co może wskazywać na to, że platforma SOW nie jest jeszcze powszechnie znana wśród organizacji.** 4% respondentów nie wiedziało, czy ich organizacja posiada konto w SOW.

## WYKRES 20

Uczestnictwo reprezentowanej organizacji w krajowych lub międzynarodowych programach wolontariackich

**Czy obecnie lub w przeszłości reprezentowana przez Panią/Pana organizacja uczestniczyła/a w programach krajowych lub międzynarodowych dotyczących wolontariatu? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź. (n=285)**



Źródło: dane własne

Analiza wykresu pokazuje, że **udział organizacji pozarządowych z Małopolski w programach krajowych i międzynarodowych dotyczących wolontariatu jest niski**. Największy odsetek uczestnictwa odnotowano w programie Erasmus+ na poziomie 9%, natomiast w programach Korpus Solidarności (NIW-CRSO) i Europejski Korpus Solidarności uczestniczyło odpowiednio 7% i 4% organizacji. Dane te wskazują na ograniczone zaangażowanie organizacji w tego typu inicjatywy, co może wynikać z braku informacji, zasobów lub potrzeby korzystania z tych programów.

## TABELA 12

Rola pełniona przez reprezentowane organizacje w krajowych/międzynarodowych programach wolontariackich

**Czy obecnie lub w przeszłości reprezentowana przez Panią/Pana organizacja uczestniczyła/a w programach krajowych lub międzynarodowych dotyczących wolontariatu? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź. (n=59)**

	Tak, jako realizator	Tak, jako beneficjent/ uczestnik
Erasmus+	9	18
Leonardo da Vinci	0	1
Europejski Korpus Solidarności	7	4
programy Korpusu Solidarności (NIW-CRSO)	8	12

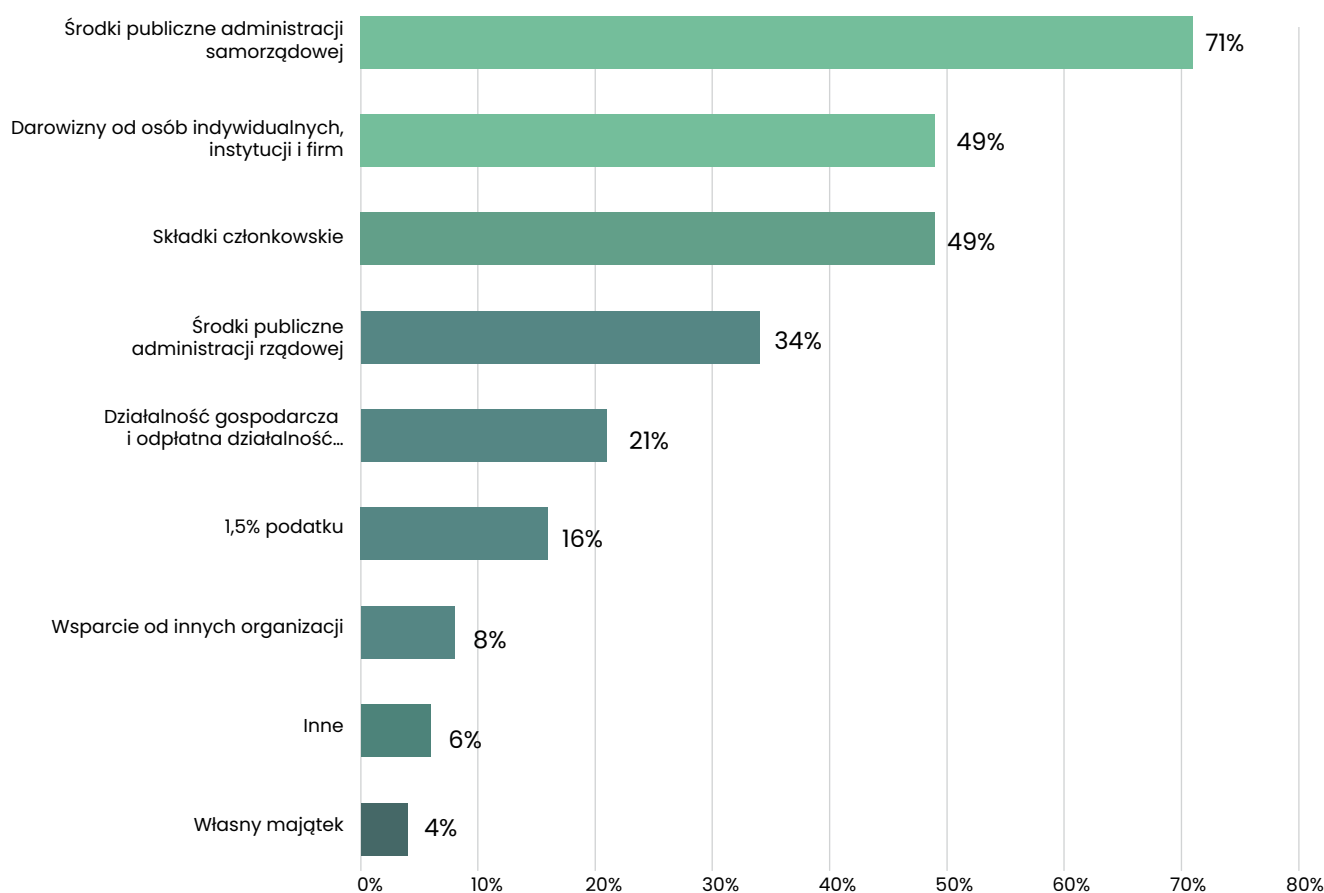
Źródło: dane własne

Wyniki pokazują, że organizacje, które brały udział w tych programach, najczęściej były beneficjentami (uczestnikami), a mniejszy odsetek pełnił rolę realizatora. Spośród organizacji uczestniczących w programach, szczególnie wyróżnia się program **Erasmus+, gdzie 9 organizacji było realizatorami**, a 18 organizacjami biorącymi udział jako beneficjenci. To pokazuje, że Erasmus+ jest najpopularniejszym z programów, w którym organizacje dodatkowo pełnią również rolę realizatora. Program Leonardo da Vinci niemal nie był wykorzystywany, zaledwie 1 organizacja wskazała udział jako beneficjent, a żadna nie była realizatorem.

## WYKRES 21

Główne źródła finansowania działalności reprezentowanej organizacji

**Proszę wskazać, jakie są główne źródła finansowania działalności organizacji, którą Pan/i reprezentuje. Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy najważniejsze źródła. (n=285)**



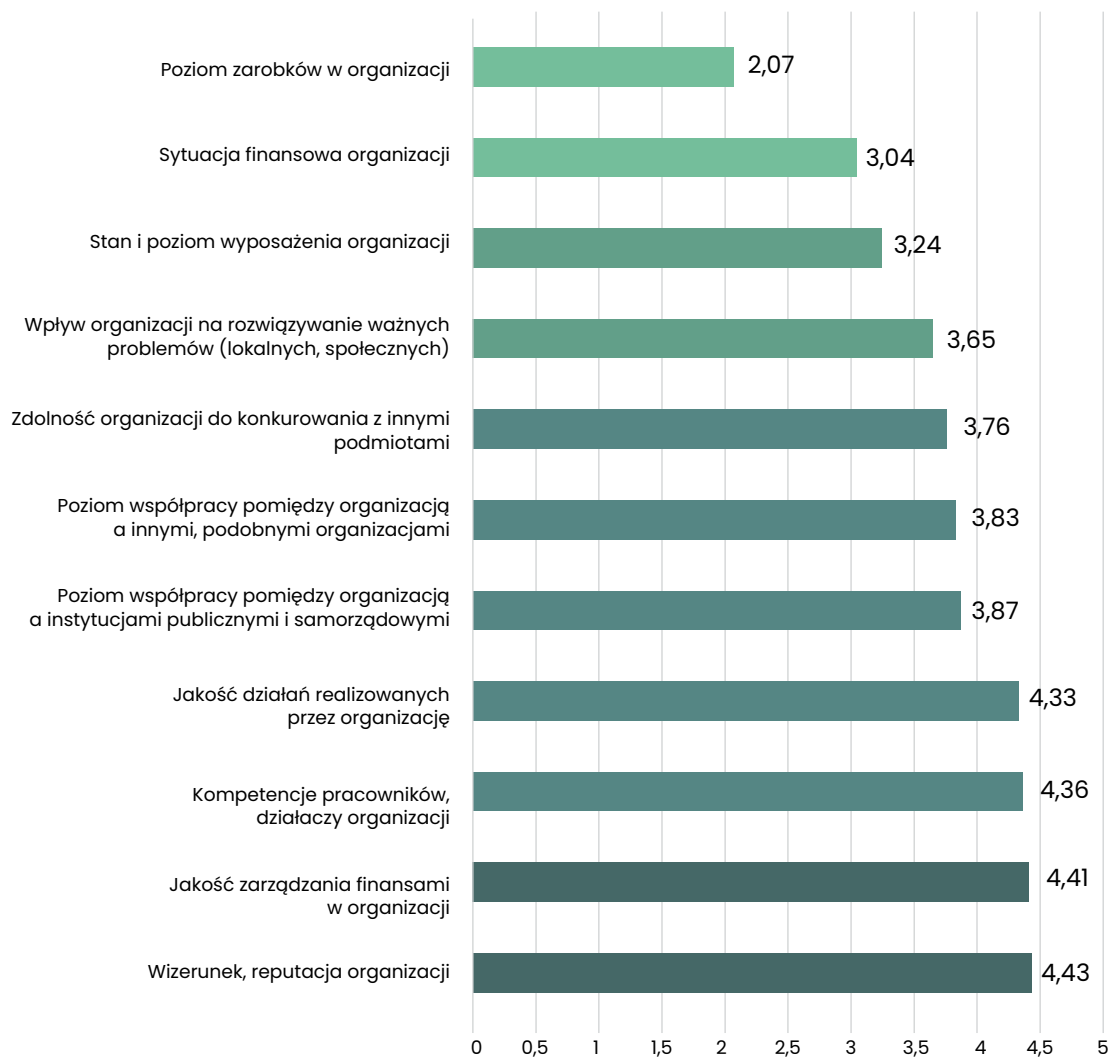
Źródło: dane własne

Wyniki dotyczące głównych źródeł finansowania działalności organizacji wskazują, że **71% organizacji korzysta z środków publicznych administracji samorządowej. 49% organizacji korzysta z darowizn od osób indywidualnych, instytucji i firm.** Kolejnym ważnym źródłem finansowania są **składki członkowskie, które stanowią również 49% odpowiedzi.** W mniejszym stopniu organizacje korzystają z środków publicznych administracji rządowej (34%), działalności gospodarczej i odpłatnej działalności statutowej (21%), oraz 1,5% podatku (16%).

## WYKRES 22

### Ocena funkcjonowania reprezentowanej organizacji

Proszę ocenić w podanych wymiarach, na skali 1-5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 – najwyższą ocenę, sytuację i funkcjonowanie organizacji, którą Pan/i reprezentuje. (n=285)



Źródło: dane własne

Wyniki oceny funkcjonowania organizacji w różnych wymiarach wskazują na stosunkowo wysokie oceny w większości kategorii, z wyjątkiem sytuacji finansowej i poziomu zarobków, które otrzymały znacznie niższe oceny.

Wśród najwyżej ocenianych obszarów znalazł się wizerunek, reputacja organizacji ze średnią oceną równą 4,43, co sugeruje, że organizacje postrzegane są pozytywnie przez swoich interesariuszy. Jakość zarządzania finansami (4,41) i kompetencje pracowników i działaczy organizacji (4,36) również uzyskały wysoką średnią ocenę. Jakość działań realizowanych przez organizację została oceniona średnio na 4,33. Pozostałe obszary uzyskały średnią ocenę mniejszą niż 4,0.

**Zwraca uwagę fakt, że najniższe średnie oceny zostały przypisane do finansowych aspektów funkcjonowania organizacji, pomimo bardzo dobrze ocenianego zarządzania finansami.**

Poziom zarobków w organizacji otrzymał najniższą ocenę 2,07, a sytuacja finansowa organizacji została oceniona na nieco ponad 3 (3,04). Również stan i poziom wyposażenia organizacji został oceniony relatywnie nisko (3,24).

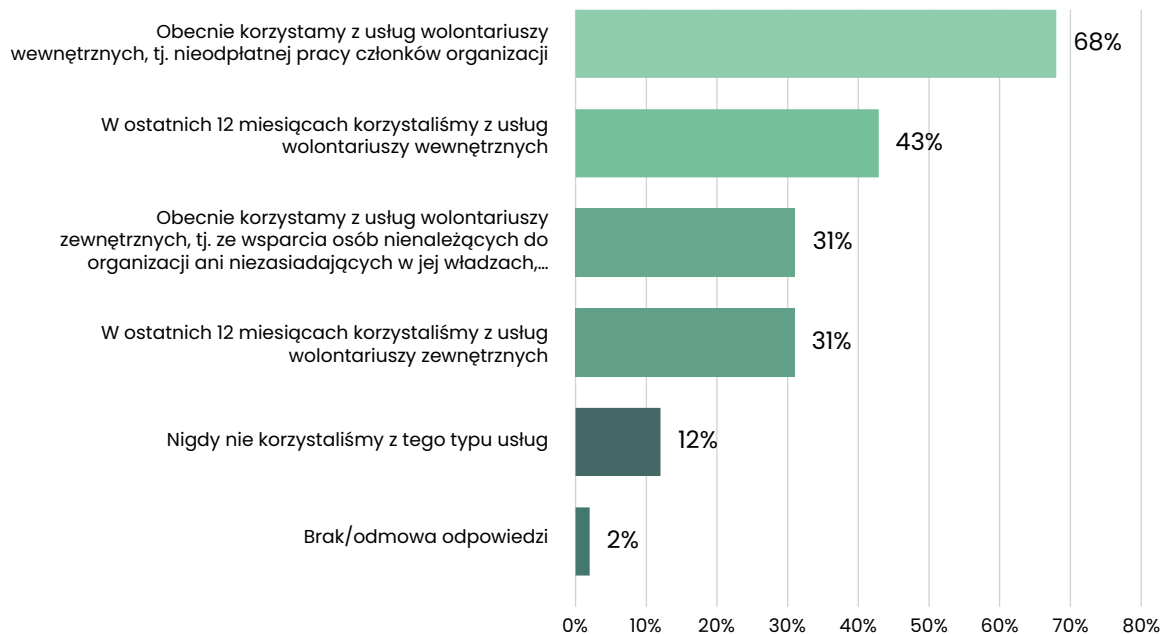


## WSPÓŁPRACA Z WOLONTARIUSZAMI

### WYKRES 23

#### Współpraca z wolontariuszami

**Czy Państwa organizacja korzysta z usług wolontariuszy? Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi opisujące sytuację w reprezentowanej przez Państwa organizacji. (n=285)**



Źródło: dane własne

**68% organizacji korzysta obecnie z wolontariuszy wewnętrznych, czyli osób, które są członkami organizacji. Jest to dominująca forma wolontariatu, co sugeruje, że wiele organizacji polega na zaangażowaniu swoich członków do realizacji działań. Natomiast niespełna 1/3 NGO (31%) korzysta z wolontariuszy zewnętrznych, czyli osób, które nie należą do organizacji ani nie pełnią w niej żadnej funkcji, ale wspierają ją nieodpłatnie.**

W ostatnich 12 miesiącach, 31% organizacji korzystało z usług wolontariuszy zewnętrznych, a 43% z wolontariuszy wewnętrznych, co potwierdza fakt, że dominującą formą współpracy z wolontariuszami jest wolontariat wewnętrzny.

**TABELA 13**

Korzystanie z usług wolontariuszy (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)

**Czy Państwa organizacja korzysta z usług wolontariuszy? Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi opisujące sytuację w reprezentowanej przez Państwa organizacji.**

Podregion	Korzystaliśmy	Nigdy nie korzystaliśmy z tego typu usług	Suma końcowa
krakowski	66	10	76
miasto Kraków	45	2	47
nowosądecki	41	6	47
nowotarski	22	2	24
oświęcimski	26	5	31
tarnowski	51	9	60
<b>Suma końcowa</b>	<b>251</b>	<b>34</b>	<b>285</b>

Źródło: dane własne

Tabela przedstawia dane dotyczące korzystania z usług wolontariuszy przez organizacje w różnych podregionach Województwa Małopolskiego. Najwięcej organizacji korzystało z usług wolontariuszy w podregionie krakowskim (66 organizacji) oraz w mieście Kraków (45 organizacji). Najmniej takich organizacji zarejestrowano w podregionie nowotarskim (22 organizacje) oraz oświęcimskim (26 organizacji).

Z usług wolontariuszy nigdy nie korzystały 34 organizacje, z czego najwięcej w podregionie tarnowskim (9 organizacji) i krakowskim (10 organizacji). Łącznie z usług wolontariuszy korzystały 251 organizacje na 285 badanych.

Dane zastane z raportu „Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych” z **2014 roku**, opracowanego przez Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie, wskazują, że większość badanych organizacji (**55%**) **nie korzysta z wolontariatu zewnętrznego**. Jest to istotny kontekst dla zrozumienia obecnych tendencji w wykorzystaniu wolontariatu w organizacjach pozarządowych w Małopolsce. W kontekście tych danych, wyniki niniejszego badania pokazują podobne tendencje, ale także wskazują na różnorodność w podejściu do wolontariatu.

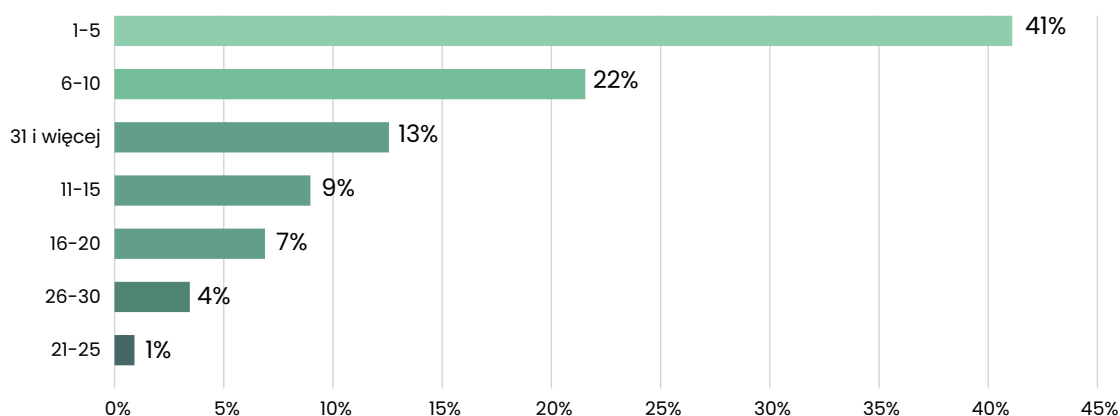
Z zebranych danych wynika, że 68% organizacji korzysta z wolontariuszy wewnętrznych, czyli osób będących członkami organizacji. **Z kolei 31% organizacji korzysta z wolontariuszy zewnętrznych, co jest wartością bliską wynikowi z raportu z 2014 roku**, gdzie większość organizacji nie angażuje tego typu wolontariatu.

Porównując te dane z wynikami sprzed kilku lat, widać, że **korzystanie z wolontariatu wewnętrznego wciąż dominuje**, ale wolontariat zewnętrzny wciąż stanowi istotny element w działalności niektórych organizacji, szczególnie tych angażujących się w większe projekty lub wymagających zewnętrznej pomocy specjalistycznej.

## WYKRES 24

Liczba wolontariuszy zewnętrznych wspierających działania reprezentowanej organizacji od początku 2024 roku

### Proszę wskazać ilu wolontariuszy zewnętrznych wspierało działania organizacji od początku 2024 r. (n=199)



Źródło: dane własne

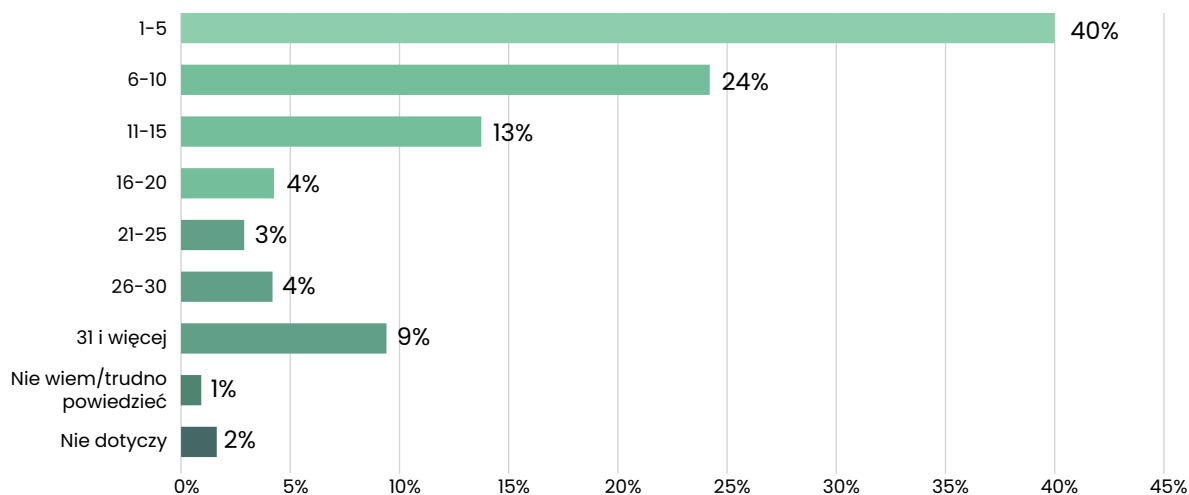
Na pytanie o liczbę wolontariuszy zewnętrznych, którzy wspierali działania organizacji od początku 2024 odpowiedzi udzieliło 199 respondentów.

Największa część organizacji, bo **41%**, **korzystała z 1-5 wolontariuszy zewnętrznych**. To sugeruje, że wiele organizacji angażuje niewielką grupę wolontariuszy do wsparcia swoich działań, co może wynikać z bardziej lokalnych, mniej złożonych projektów. Zaledwie **4% organizacji korzystało z 26-30 wolontariuszy**, a **1%** organizacji wskazało, że korzystało z **21-25 wolontariuszy**, co pokazuje, że większe grupy wolontariuszy działają w najmniej licznych dużych NGO.

## WYKRES 25

Liczba wolontariuszy wewnętrznych wspierających działania reprezentowanej organizacji od początku 2024 roku

### Ilu członków organizacji angażuje się obecnie w nieodpłatną pracę na rzecz Państwa organizacji? (n=246)



Źródło: dane własne

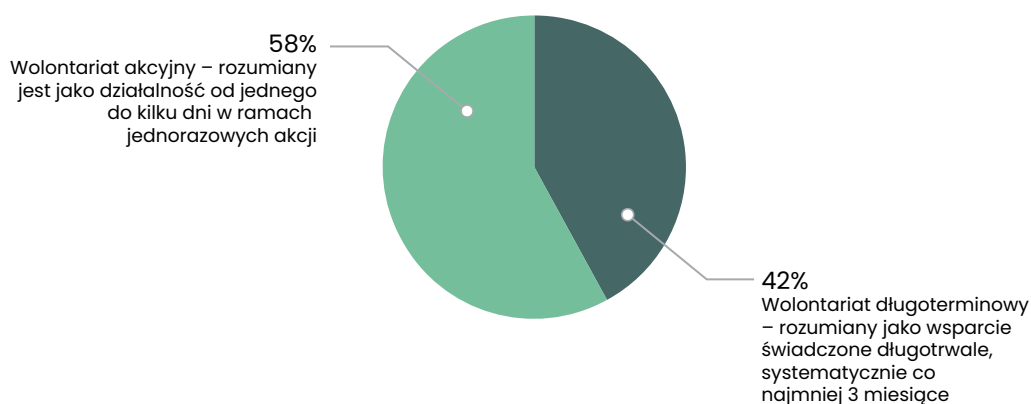
Kolejne pytanie skierowane było do przedstawicieli NGO, którzy korzystają ze wsparcia wolontariackiego swoich członków. Większość organizacji opiera swoje działania na niewielkich grupach członków. **Najwięcej organizacji, bo 40%, angażuje od 1 do 5 członków w nieodpłatną pracę.**

24% organizacji angażuje od 6 do 10 członków, co może oznaczać nieco większe organizacje, które potrafią zmobilizować większą liczbę osób do nieodpłatnej pracy, ale nadal nie są to duże grupy. 13% organizacji angażuje od 11 do 15 członków, a 9% organizacji angażuje 31 lub więcej członków. Te organizacje mogą mieć bardziej rozbudowaną strukturę i prowadzą szeroko zakrojone działania, które wymagają dużego zaangażowania osób.

## WYKRES 26

Typy świadczonego wolontariatu w reprezentowanych organizacjach

### Jaki typ wolontariatu przeważa w Państwa organizacji? (n=246)



Źródło: dane własne

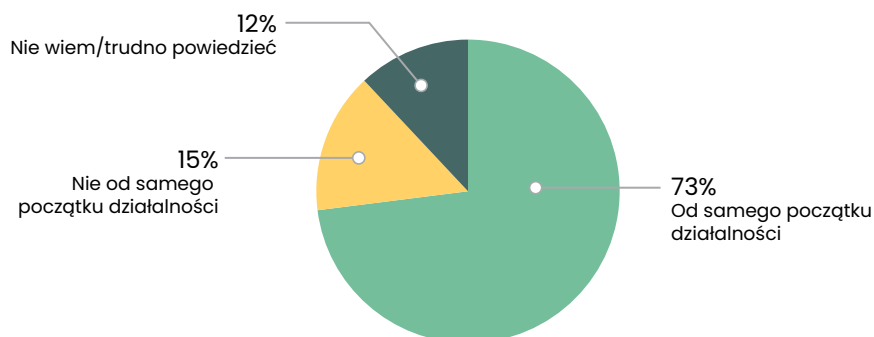
Wyniki dotyczące typu wolontariatu przeważającego w organizacjach wskazują, że **58% organizacji opiera swoje działania głównie na wolontariacie akcyjnym**, który jest związany z jednorazowymi akcjami lub projektami. Tego rodzaju wolontariat jest często wykorzystywany przy organizacji wydarzeń, kampanii czy akcji charytatywnych, które wymagają wsparcia na „krótką metę”, ale angażują większą liczbę osób w krótkim czasie. Z kolei **42% organizacji korzysta częściej z wolontariatu długoterminowego**, gdzie wolontariusze angażują się w działania organizacji systematycznie przez co najmniej 3 miesiące. Tego typu wolontariat jest bardziej stabilny, pozwala na głębsze zaangażowanie i często wiąże się z regularnym wsparciem organizacji w jej codziennych działaniach, takich jak pomoc w biurze, praca z beneficjentami, czy długofalowe projekty społeczne. Wyniki pokazują, że **nie ma dominującego typu wolontariatu, preferowanego wśród badanych organizacji.**

Dane zastane z raportu „Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych – raport z badania CATI” przygotowany przez Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie przy Fundacji Biuro Inicjatyw Społecznych z grudnia 2014 roku wskazują, że **tylko 45% organizacji sektora III współpracuje z wolontariuszami, przy czym większość tych organizacji korzysta z wolontariatu o charakterze akcyjnym (47%) lub okresowym (31%), a tylko 22% organizacji angażuje wolontariuszy na stałe.** Niniejsze badanie, które uwzględnia podobną tematykę, dostarcza bardziej szczegółowych informacji na temat struktury wolontariatu w organizacjach. Porównując te dane z wynikami sprzed kilku lat, widać, że choć nadal dominuje wolontariat akcyjny, to jednak tendencja do angażowania wolontariuszy długoterminowych, staje się coraz bardziej powszechna, co może świadczyć o potrzebie stabilniejszego wsparcia w organizacjach.

## WYKRES 27

Doświadczenie współpracy z wolontariuszami w reprezentowanych organizacjach

### Od jakiego czasu Państwa organizacja współpracuje z wolontariuszami? (n=246)



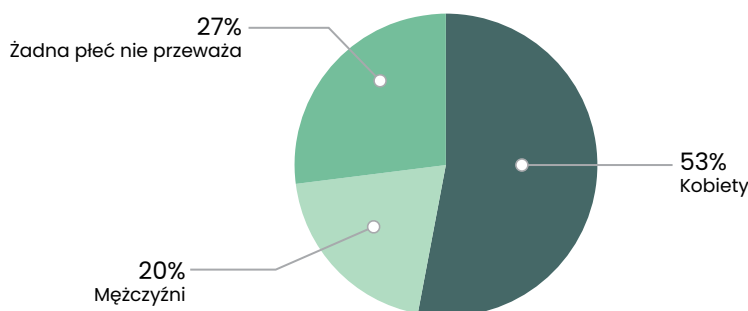
Źródło: dane własne

Wyniki dotyczące czasu, od którego organizacje współpracują z wolontariuszami, wskazują na **silną tradycję wolontariatu w większości organizacji**. **73% organizacji rozpoczęło współpracę z wolontariuszami od samego początku działalności**, co sugeruje, że wolontariat stanowił integralną część myślenia o organizacji i podejmowanych działaniach już w momencie jej założenia. Tego typu podejście może wskazywać na fundamentalną rolę wolontariatu w realizacji celów organizacji, niezależnie od jej wielkości czy skali.

## WYKRES 28

Płeć wolontariuszy, z którymi współpracuje reprezentowana organizacja

### Jaka płeć przeważa wśród wolontariuszy, z którymi współpracuje Państwa organizacja? (n=246)



Źródło: dane własne

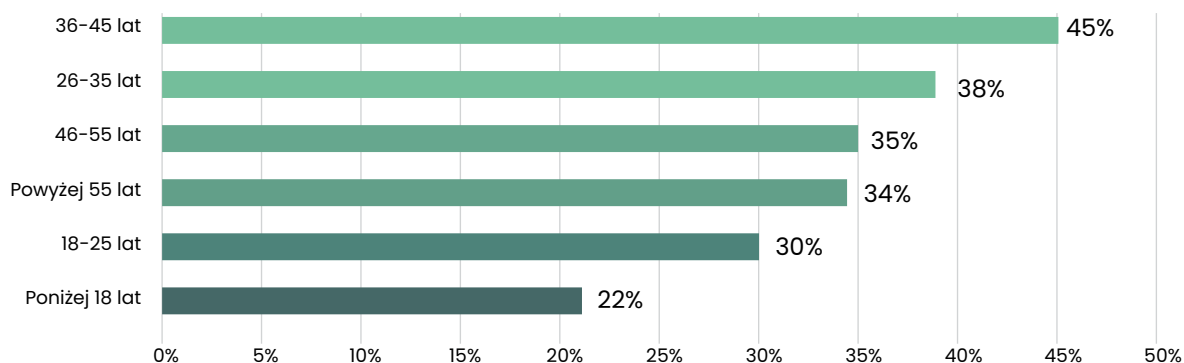
Wyniki dotyczące płci wolontariuszy współpracujących z organizacjami wskazują, że **53% organizacji współpracuje głównie z kobietami jako wolontariuszami**, natomiast 20% z mężczyznami. W nieco ponad ¼ organizacji nie ma istotnej przewagi którejś z płci.

Dane zastane z raportu Głównego Urzędu Statystycznego z 2022 roku wskazują, że wolontariat jest częściej domeną kobiet niż mężczyzn, z udziałem odpowiednio 29,9% i 26,8%. Z kolei trwające badania potwierdzają tę tendencję i wskazują na jeszcze wyraźniejszą dominację kobiet w wolontariacie.

## WYKRES 29

Kategorie wiekowe wolontariuszy, z którymi współpracuje reprezentowana organizacja

**Do jakiej kategorii wiekowej należą najczęściej wolontariusze wspierający Państwa organizację? (n=246)**



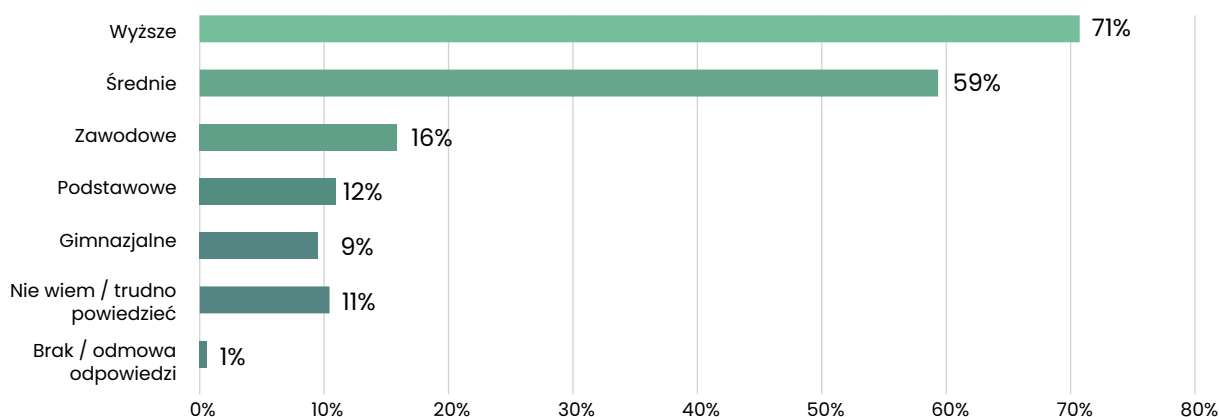
Źródło: dane własne

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące wieku wolontariuszy, wskazuje na zróżnicowanie w wieku osób angażujących się w działalność organizacji. **Największa liczba organizacji współpracuje przede wszystkim z wolontariuszami w wieku 36-45 lat (45%)**. Kolejną dużą grupą są wolontariusze w przedziale 26-35 lat, którzy stanowią 38%. W przypadku starszych grup wiekowych, 46-55 lat oraz powyżej 55 lat, wyniki wskazują na 35% i 34% organizacji. 30% organizacji wskazało na wolontariuszy w przedziale 18-25 lat, a jedynie co piąta organizacja współpracuje najczęściej z osobami poniżej 18 roku życia. Taki rozkład odpowiedzi pokazuje, że **badane organizacje najczęściej współpracują z osobami w średnim wieku lub starszymi**.

## WYKRES 30

Wykształcenie wolontariuszy, z którymi współpracuje reprezentowana organizacja

**Jakie wykształcenie posiadają najczęściej wolontariusze działający w Państwa organizacji? (n=246)**



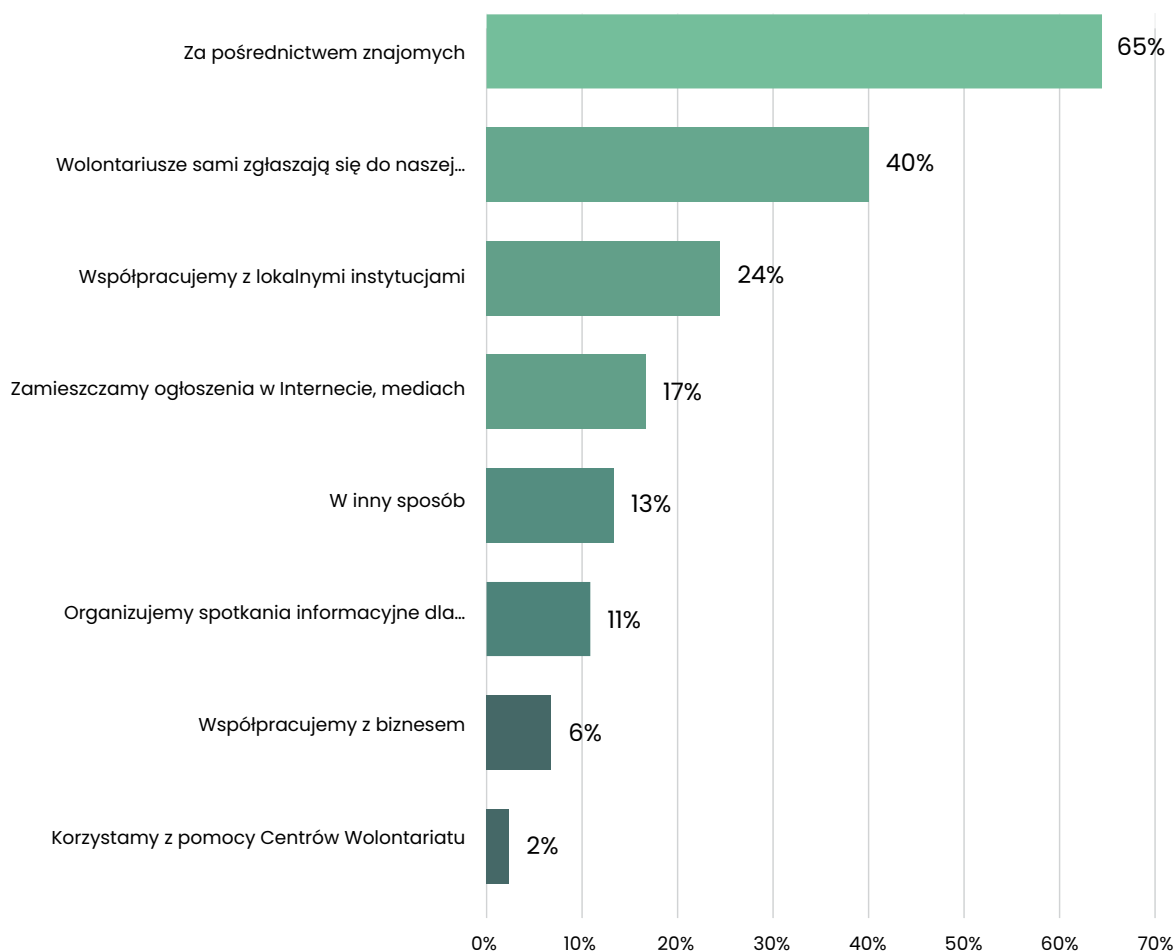
Źródło: dane własne

**W opinii przedstawicieli małopolskich NGO, wśród wolontariuszy przeważa wysoki poziom wykształcenia**. 71% organizacji współpracuje najczęściej z wolontariuszami posiadającymi wyższe wykształcenie, a 59% organizacji wskazuje, że wolontariusze mają najczęściej średnie wykształcenie. Z kolei 16% wolontariuszy posiada wykształcenie zawodowe, a 12% podstawowe. Widać wyraźnie, że wyższe wykształcenie idzie w parze z gotowością do zajęcia się działaniami wolontaryjnymi.

### WYKRES 31

#### Sposoby pozyskiwania wolontariuszy w reprezentowanych organizacjach

#### W jaki sposób najczęściej pozyskujecie Państwo wolontariuszy do współpracy? (n=246)



Źródło: dane własne

Powyższe wyniki pokazują, że organizacje korzystają z bardzo różnorodnych form pozyskiwania wolontariuszy. **Najczęstszym sposobem jest pozyskiwanie wolontariuszy za pośrednictwem znajomych, co zostało wskazane przez 65% organizacji.** Tego rodzaju rekrutacja opiera się na istniejących sieciach kontaktów osobistych, co często bywa skuteczne dzięki zaufaniu i **rekomendacjom. 40% organizacji wskazało, że wolontariusze sami zgłaszają się do organizacji, co świadczy o ich wystarczającym rozpoznaniu i atrakcyjności działań, przyciągających osoby chętne do zaangażowania się.**

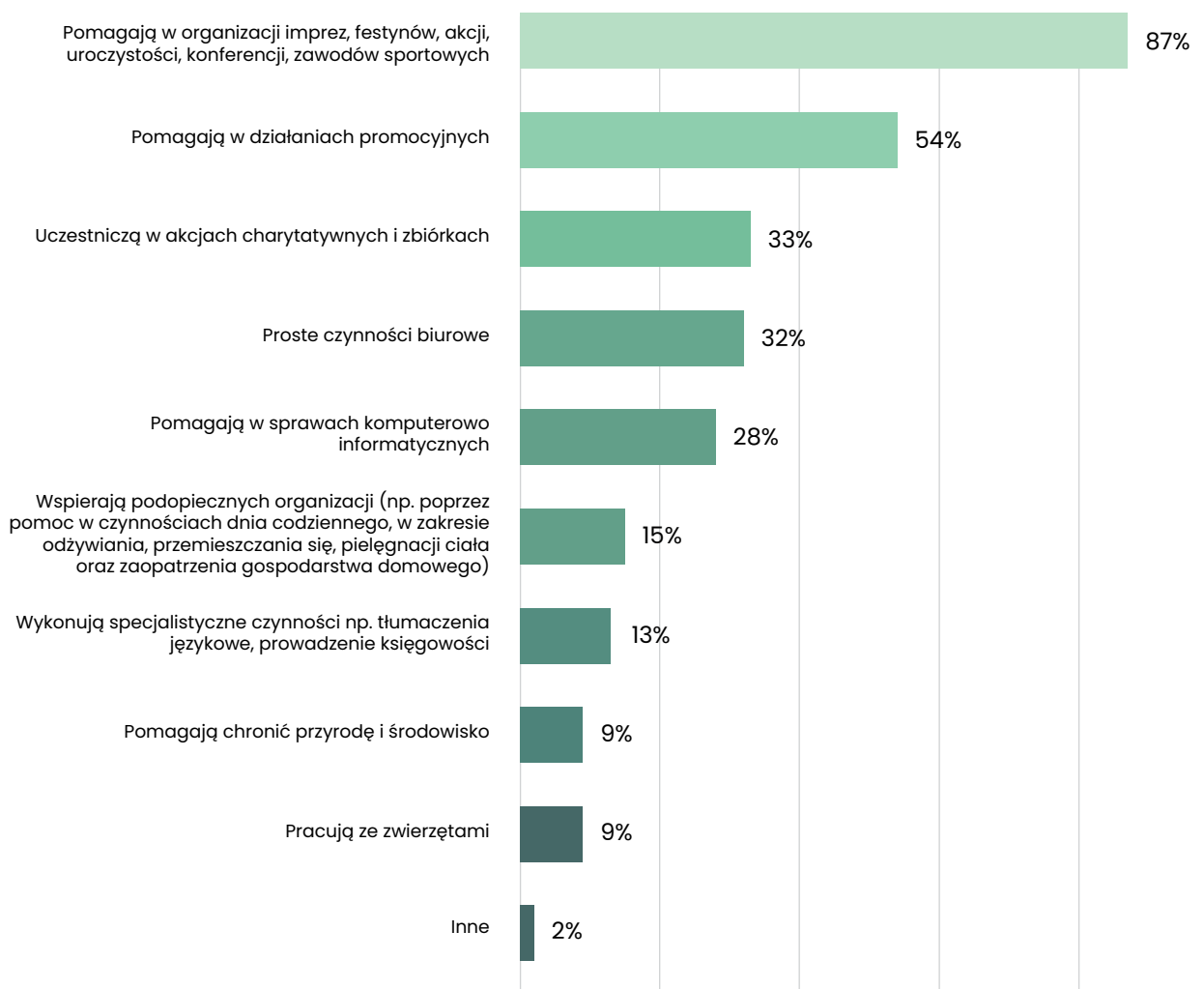
Współpraca z lokalnymi instytucjami stanowi sposób pozyskiwania wolontariuszy dla 24% organizacji, a kolejnych 17% organizacji wskazuje, że zamieszcza ogłoszenia w Internecie oraz mediach. Kolejnym sposobem jest organizowanie spotkań informacyjnych dla wolontariuszy, o czym mówi 11% organizacji

Na uwagę zasługują także najrzadziej wskazywane formy pozyskiwania wolontariuszy. Najmniej organizacji wskazało na współpracę w tym zakresie z Centrami Wolontariatu (2%) oraz biznesem (6%).

### WYKRES 32

Działania wykonywane przez wolontariuszy w reprezentowanych organizacjach

#### Jakie działania wykonują najczęściej wolontariusze wspierający Państwa organizację? (n=246)?



Źródło: dane własne

**Wyniki badań dotyczące działań wykonywanych przez wolontariuszy w organizacjach wskazują na szeroką różnorodność ról, jakie pełnią wolontariusze, z dominującą grupą tych, którzy angażują się w organizowanie wydarzeń.**

Najwięcej wolontariuszy, bo aż 87%, angażuje się w organizowanie imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji i zawodów sportowych. Tego rodzaju działania wymagają dużej liczby osób do wsparcia logistyki, organizacji i obsługi wydarzeń, co wskazuje na dużą rolę wolontariatu w organizowaniu wydarzeń społecznych. Ponad połowa wolontariuszy pomaga w działaniach promocyjnych (54%), co może obejmować szeroki zakres działań, od tworzenia materiałów promujących organizację po prowadzenie kampanii marketingowych. Tego rodzaju wsparcie jest niezbędne do zwiększania widoczności organizacji i pozyskiwania nowych wolontariuszy czy darczyńców. 33% wolontariuszy uczestniczy w akcjach charytatywnych i zbiórkach, co świadczy o aktywnym udziale wolontariuszy w organizowaniu pomocy na rzecz osób potrzebujących, np. zbiórek żywności, ubrań czy funduszy.



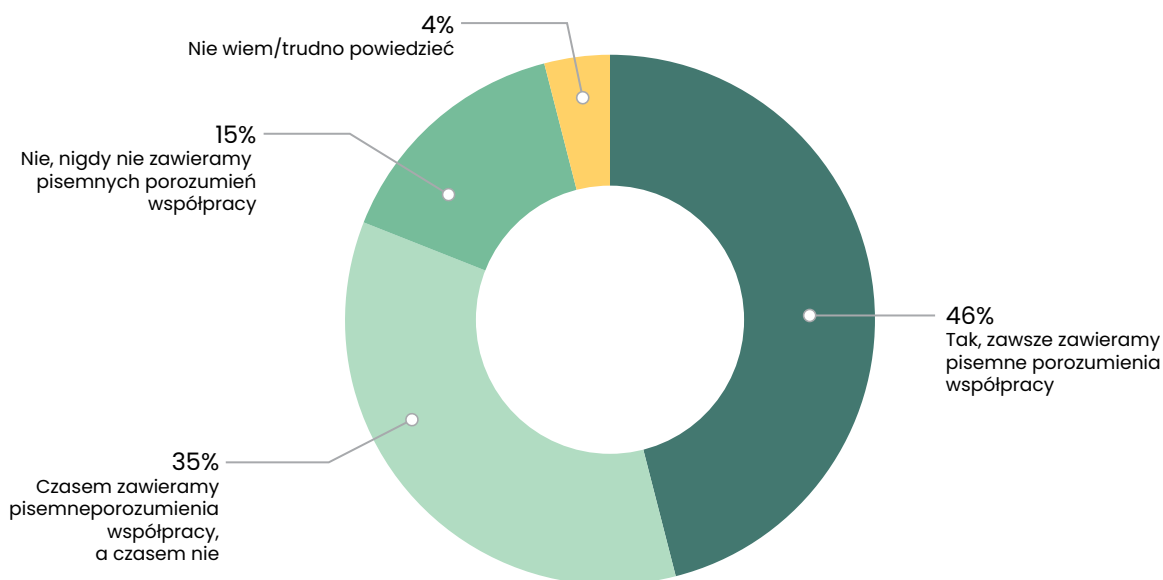
Proste czynności biurowe wykonuje 32% wolontariuszy, co obejmuje prace administracyjne, takie jak archiwizacja dokumentów, wprowadzanie danych czy odpowiadanie na zapytania, co jest istotne dla sprawnego funkcjonowania organizacji. W mniejszym stopniu wolontariusze pomagają w sprawach komputerowo-informatycznych (28%) i wykonują specjalistyczne czynności takie jak tłumaczenia językowe czy prowadzenie księgowości (13%). Tego rodzaju wsparcie jest bardziej wymagające i zależy od posiadanych umiejętności przez wolontariuszy.

9% wolontariuszy angażuje się w ochronę przyrody i środowiska, a 2% wolontariuszy pracuje ze zwierzętami, co wskazuje na wyspecjalizowane działania związane z ochroną środowiska lub opieką nad zwierzętami.

### WYKRES 33

Porozumienie o współpracy wolontariackiej (reprezentowana organizacja)

#### Czy organizacja zawiera z wolontariuszami pisemne porozumienia o współpracy (umowy o współpracy wolontariackiej)? (n=246)



Źródło: Własne

Biorące udział w badaniu organizacje pozarządowe stosują zróżnicowaną politykę w zakresie formalizacji współpracy z wolontariuszami. **46% organizacji zawsze zawiera pisemne porozumienia z wolontariuszami, co świadczy o formalnym podejściu do współpracy**, zapewniającym jasne zasady, prawa i obowiązki zarówno dla organizacji, jak i dla wolontariuszy. Tego typu umowy pomagają w unikaniu nieporozumień i zapewniają przejrzystość współpracy.

35% organizacji czasami zawiera pisemne porozumienia, a czasami nie, co może sugerować elastyczność w podejściu do wolontariatu w zależności od rodzaju współpracy lub charakteru projektu, w którym bierze udział wolontariusz. Natomiast 15% organizacji nie zawiera nigdy pisemnych porozumień z wolontariuszami.

TABELA 14

Porozumienia z wolontariuszami zawierane w NGO (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)

Podregion	Czasem zawieramy porozumienia współpracy, a czasem nie	Nie wiem, trudno powiedzieć	Nie, nigdy nie zawieramy pisemnych porozumień współpracy	Tak, zawsze zawieramy pisemne porozumienia współpracy
krakowski	27	4	8	26
Miasto Kraków	9	2	5	29
nowosądecki	12		7	21
nowotarski	10		7	4
oświęcimski	10	1	3	11
tarnowski	18	2	7	23
<b>Suma końcowa</b>	<b>86</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>114</b>

Źródło: dane własne.

Powyższa tabela przedstawia korelację między organizacjami pozarządowymi a zawieraniem porozumień wolontariackich w poszczególnych podregionach Województwa Małopolskiego. Zdecydowanie najczęściej porozumienia te zawierają organizacje pozarządowe z Miasta Krakowa. Może to wynikać z kilku przyczyn. Organizacje działające w Krakowie mają łatwiejszy dostęp do szkoleń z zakresu formalno-prawnego, w największym mieście województwa częściej przeprowadzane są kontrole w NGO, a także wolontariusze są bardziej świadomi potrzeby sporządzania zakresu obowiązków oraz posiadania ubezpieczenia na czas podejmowanych działań. Najrzadziej porozumienia wolontariackie podpisywane są w podregionie nowotarskim, co może świadczyć o większości wolontariuszy to osoby zrekrutowane z grona rodziny i najbliższych znajomych, którzy podejmując akcyjne działania nie myślą o podpisywaniu porozumienia wolontariackiego. Warto zwrócić uwagę, że aż 47% procent respondentów z obszaru podregionu nowotarskiego wskazało, że czasami zawierają pisemne porozumienia współpracy, co dodatkowo wzmacnia wnioski o dużej aktywności wolontariuszy z tego podregionu.

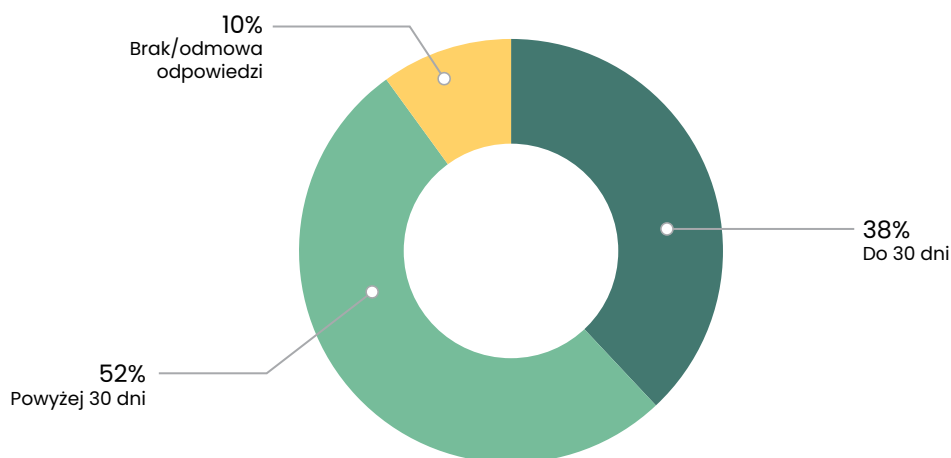
Dane zastane („Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych – raport z badania CATI” przygotowany przez Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie przy Fundacji Biuro Inicjatyw Społecznych z grudnia 2014 roku) wskazują, że **niemal połowa organizacji pozarządowych w Małopolsce (49%) nie zawiera pisemnych porozumień z wolontariuszami**, co ujawnia poważne braki w zakresie przestrzegania standardów formalno-prawnych współpracy z wolontariuszami.

Porównując te dane z wynikami sprzed kilku lat, widoczny jest pewien **postęp** w formalizowaniu współpracy z wolontariuszami, choć **wyzwania związane z przestrzeganiem standardów** nadal pozostają aktualne dla części organizacji.

### WYKRES 34

Okres na jaki zawierane jest porozumienie współpracy między wolontariuszem a organizacją

**Na jaki okres są zwykle zawierane porozumienia (umowy o współpracy wolontariackiej)? (n=195)**

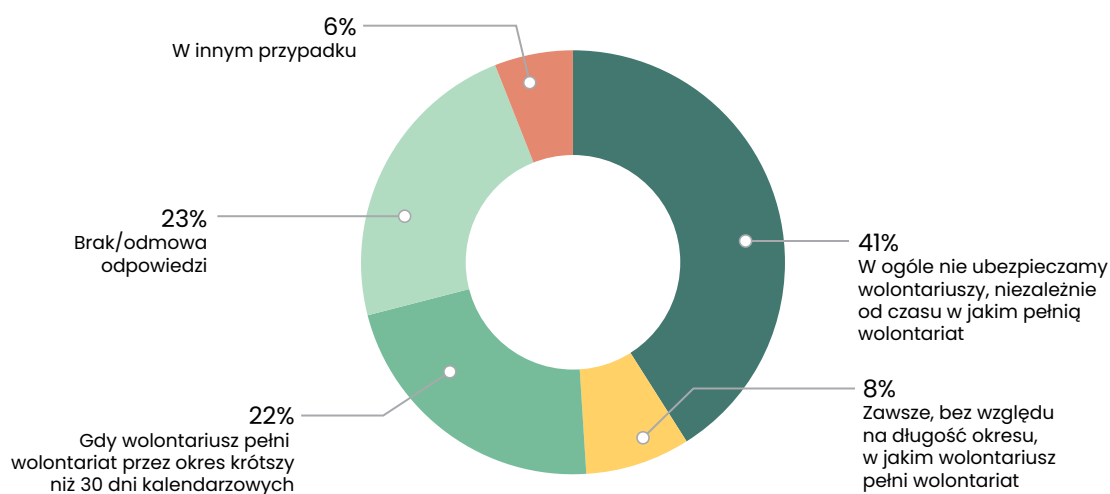


Źródło: dane własne

Wyniki dotyczące okresu trwania porozumień o współpracy wolontariackiej wskazują, że **52% organizacji zawierających porozumienia zawsze lub czasem, podpisuje umowy z wolontariuszami na powyżej 30 dni, co sugeruje, że większość organizacji preferuje długoterminową współpracę z wolontariuszami**. Z kolei 38% organizacji zawiera umowy do 30 dni. 10% respondentów nie udzieliło odpowiedzi lub wskazało, że pytanie to ich nie dotyczy, co może sugerować brak formalnych umów w tych organizacjach lub inne formy współpracy.

### WYKRES 35

Ubezpieczenie NNW wolontariuszy z którymi współpracuje reprezentowana organizacja



Źródło: dane własne

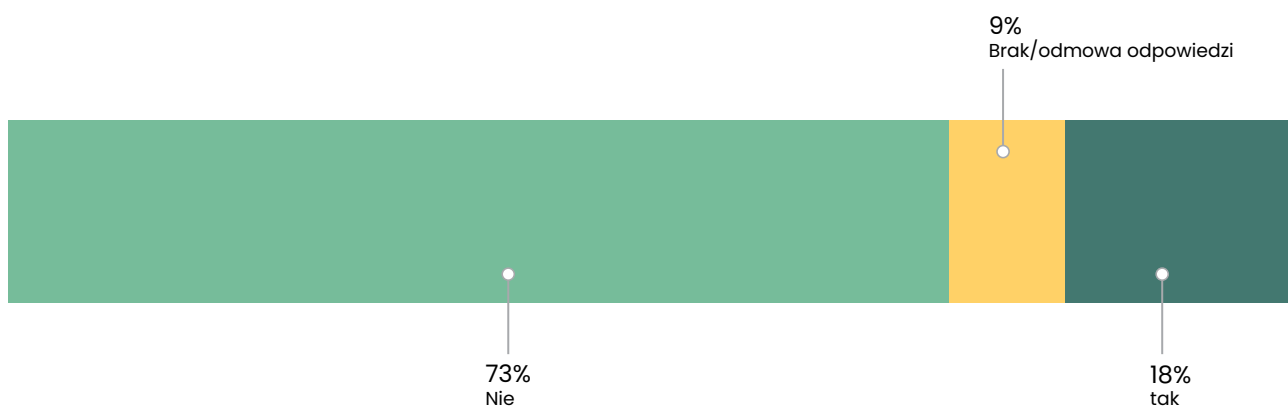
W kolejnym pytaniu, poproszono respondentów o opisanie stosowanych rozwiązań w zakresie ubezpieczenia NNW dla wolontariuszy. **Aż 41% organizacji w ogóle nie ubezpiecza wolontariuszy, niezależnie od długości czasu, w jakim pełnią wolontariat.** To może sugerować, że część organizacji nie traktuje kwestii ubezpieczenia wolontariuszy jako priorytetowej lub polega na innych formach zabezpieczenia. Warto zwrócić uwagę, że Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie nakłada na korzystającego z usług wolontariackich w okresie nie dłuższym niż 30 dni obowiązek ubezpieczenia wolontariusza. Tak duży procent organizacji nie ubezpieczających swoich wolontariuszy może wynikać z braku znajomości obowiązujących przepisów.

Z kolei 22% organizacji ubezpiecza wolontariuszy tylko wtedy, gdy pełnią wolontariat przez okres krótszy niż 30 dni, a więc zgodnie z obowiązującą Ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. 8% organizacji zawsze ubezpiecza wolontariuszy, bez względu na długość okresu ich zaangażowania, co świadczy o pełnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo wolontariuszy, niezależnie od charakteru współpracy.

### WYKRES 36

Posiadanie regulaminu pracy z wolontariuszami w reprezentowanych organizacjach

**Czy organizacja posiada regulamin współpracy z wolontariuszami? (n=246)**



Źródło: dane własne

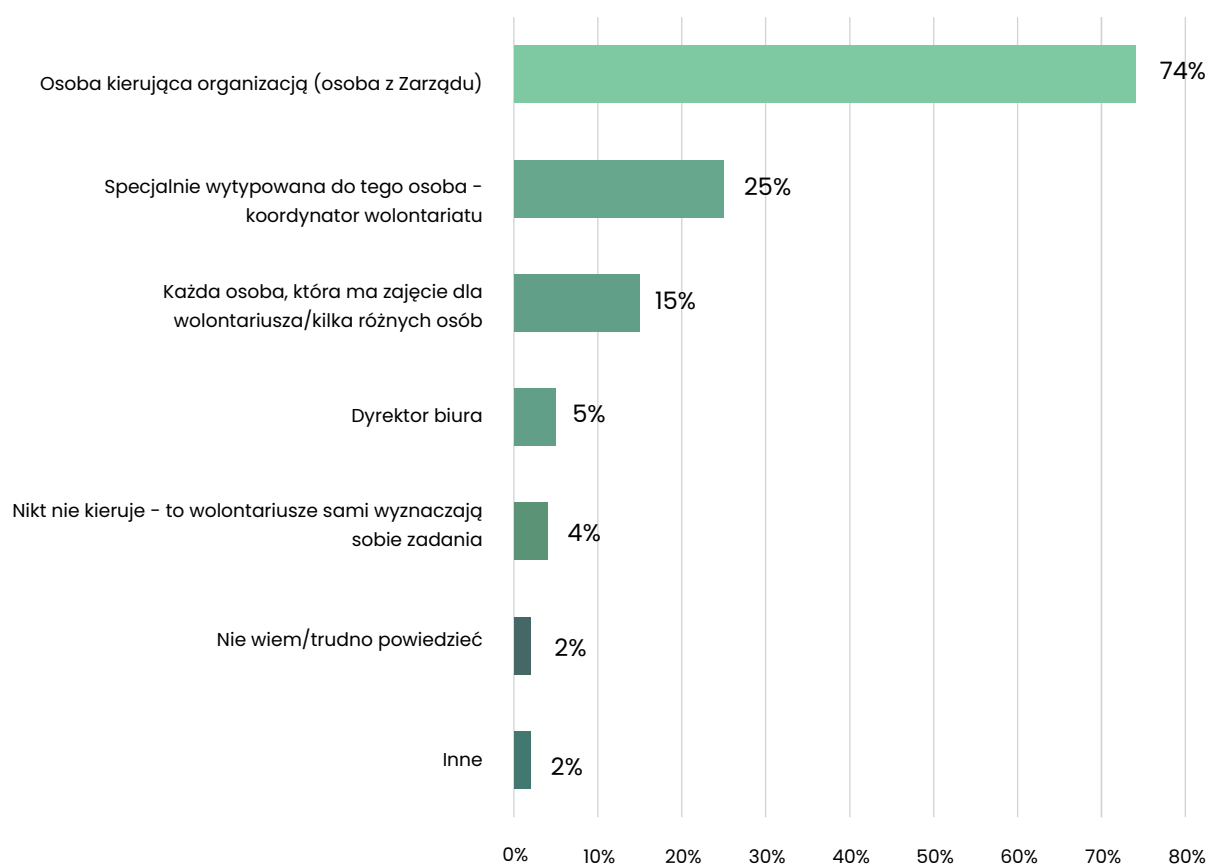
W zakresie posiadania regulaminu współpracy z wolontariuszami, respondenci wskazali, że **73% organizacji nie posiada regulaminu współpracy z wolontariuszami, co sugeruje, że w tych organizacjach współpraca z wolontariuszami opiera się na mniej formalnych zasadach.** Z kolei 18% organizacji posiada regulamin współpracy z wolontariuszami, co wskazuje na bardziej formalne podejście do współpracy z wolontariuszami. Posiadanie regulaminu może pomóc w określeniu praw i obowiązków zarówno organizacji, jak i wolontariuszy, co zwiększa przejrzystość współpracy. 9% respondentów nie udzieliło odpowiedzi lub wskazało, że pytanie to ich nie dotyczy, co może oznaczać brak wiedzy na temat tego, czy organizacja posiada regulamin, lub fakt, że regulamin nie jest stosowany.

Dane zastane („Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych – raport z badania CATI” przygotowany przez Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie przy Fundacji Biuro Inicjatyw Społecznych z grudnia 2014 roku) wskazują, że **aż 71% organizacji pozarządowych w Małopolsce nie posiadało regulaminu** współpracy z wolontariuszami, co potwierdzało znaczące braki w formalizacji tej współpracy. Wyniki omawianego badania, przeprowadzone dekadę później, pokazują, że sytuacja wciąż pozostaje podobna, a nawet nieznacznie się pogorszyła.

### WYKRES 37

#### Osoba odpowiedzialna za pracę wolontariuszy w reprezentowanych organizacjach

#### Kto kieruje pracą wolontariuszy w Państwa organizacji? (n=246)



Źródło: dane własne

**W opinii badanych, małopolskie NGO w większości przypadków wybierają podejście scentralizowane do zarządzania wolontariatem w organizacji. Wyniki dotyczące tego, kto kieruje pracą wolontariuszy w organizacjach, pokazują, że w 74% organizacjach pracą tą kieruje osoba zarządzająca organizacją, czyli najczęściej członek zarządu.** To sugeruje, że decyzje o działaniach wolontariackich są podejmowane na najwyższym szczeblu, co może zapewniać większą kontrolę nad realizowanymi projektami i zgodność z celami organizacyjnymi. Jednak 25% organizacji stwierdza, że pracą wolontariuszy kieruje specjalnie wytypowana osoba, najczęściej koordynator wolontariatu. To rozwiązanie pozwala na bardziej dedykowaną i profesjonalną organizację pracy wolontariuszy, co jest szczególnie ważne w większych organizacjach, gdzie liczba wolontariuszy może być znaczna, a koordynacja ich działań wymaga odpowiedzialności i doświadczenia.

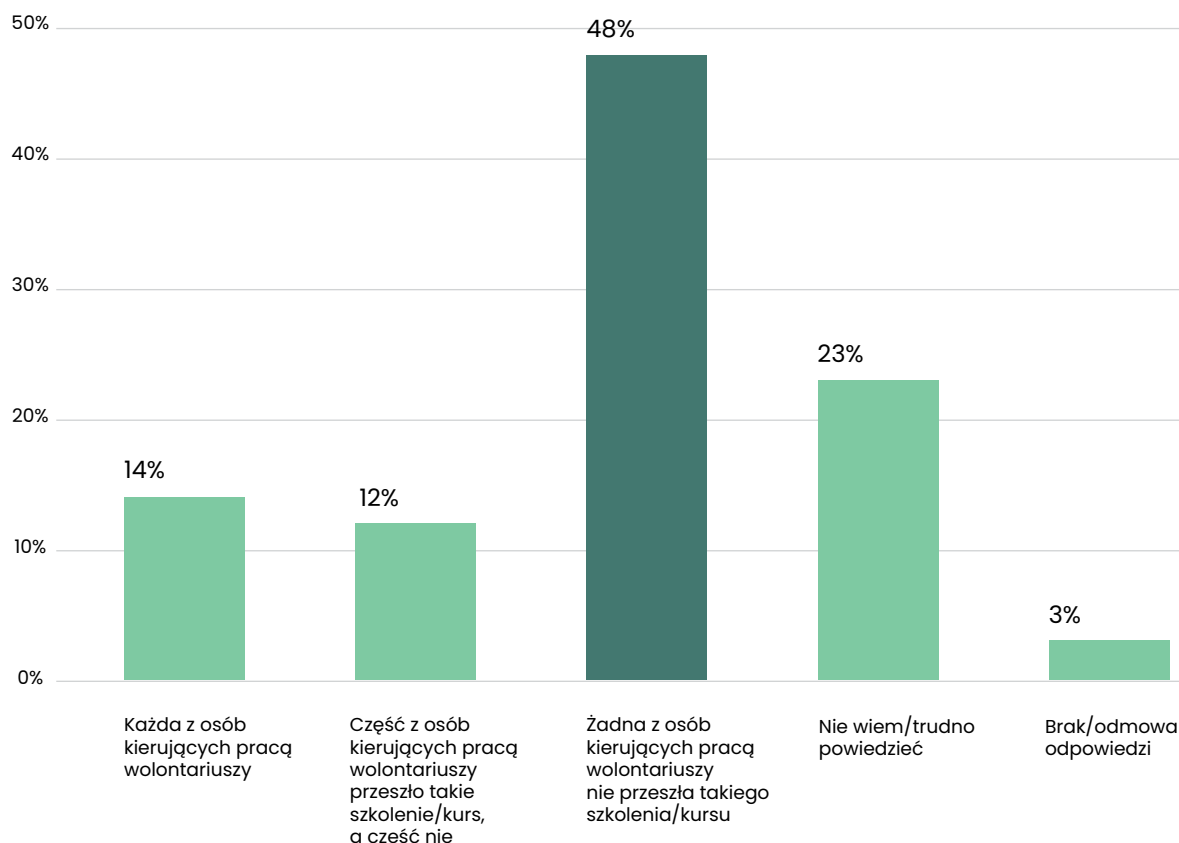
W pewnych organizacjach występuje bardziej rozproszone podejście, gdzie 15% organizacji wskazuje, że każda osoba odpowiedzialna za określony projekt lub zadanie kieruje pracą wolontariuszy w danym zakresie. Takie rozwiązanie może sprzyjać większej elastyczności i szybkiemu podejmowaniu decyzji, ale również stawia wyzwania związane z koordynowaniem działań wielu osób.

Natomiast 4% organizacji nie wyznacza żadnej osoby do kierowania pracą wolontariuszy, dając im pełną swobodę w ustalaniu swoich zadań. Takie podejście może działać w organizacjach o mniejszej liczbie wolontariuszy, w których większa samodzielność jest pożądana.

### WYKRES 38

Przygotowanie do funkcji osób kierujących pracą wolontariuszy w reprezentowanych organizacjach

**Czy osoba/y kierująca/e pracą wolontariuszy w Państwa organizacji posiada/ją przygotowanie w tym zakresie – przeszła/y szkolenie/kurs z zakresu zarządzania wolontariuszami? (n=235)**



Źródło: dane własne

**W opinii respondentów, występuje pewna niedostateczność w zakresie formalnego przeszkolenia osób kierujących pracą wolontariuszy. Aż 48% organizacji stwierdza, że żadna z osób kierujących pracą wolontariuszy nie przeszła odpowiedniego kursu lub szkolenia z zakresu zarządzania wolontariatem.** Tego rodzaju sytuacja może wpływać na jakość zarządzania wolontariuszami, zwłaszcza w większych organizacjach, które wymagają bardziej zorganizowanego podejścia. Może to również świadczyć o tym, że nie we wszystkich organizacjach istnieje silne przekonanie o konieczności profesjonalizacji zarządzania wolontariatem.

14% organizacji wskazuje, że każda z osób kierujących pracą wolontariuszy przeszła odpowiednie szkolenie lub kurs. Takie podejście świadczy o profesjonalizmie organizacji, która stawia na przygotowanie swoich liderów do skutecznego zarządzania wolontariuszami. Warto zauważyć, że 12% organizacji stwierdza, że część osób kierujących pracą wolontariuszy przeszła szkolenie, a część nie.

TABELA 15

Przygotowanie osób kierujących pracą wolontariuszy w NGO (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)

**Czy osoba/y kierująca/e pracą wolontariuszy w Państwa organizacji posiada/ją przygotowanie w tym zakresie – przeszła/y szkolenie/kurs z zakresu zarządzania wolontariuszami?**

Etykiety wierszy	Brak/ odmowa odpowiedzi	Część z osób kierujących pracą wolontariuszy przeszło takie szkolenie/kurs, a część nie	Każda z osób kierujących pracą wolontariuszy	Nie wiem/ trudno powiedzieć	Żadna z osób kierujących pracą wolontariuszy nie przeszła takiego szkolenia/ kursu	Suma
krakowski	2	2	7	17	32	58
miasto Kraków	1	7	12	10	13	42
nowosądecki	2	4	6	6	22	38
nowotarski		2	3	2	12	19
oświęcimski	1	6	4	6	7	23
tarnowski	2	8	1	12	26	47
<b>Suma końcowa</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>112</b>	

Źródło: dane własne

Na pytanie dotyczące posiadania przygotowania w zakresie kierowania pracą wolontariuszy odpowiedziało 235 przedstawicieli organizacji pozarządowych. Osiem osób zazaczyło odpowiedź „Brak/odmowa odpowiedz” więc nie zostały one uwzględnione w poniższej analizie.

Dane przedstawiają poziom przygotowania osób kierujących pracą wolontariuszy w organizacjach z różnych podregionów Województwa Małopolskiego, z uwzględnieniem ich udziału w szkoleniach lub kursach z zakresu zarządzania wolontariuszami. Zaledwie 33 organizacje pozarządowe posiadają w pełni przeszkolony personel w zakresie współpracy z wolontariuszami. Najwięcej przypadków, w których każda z osób kierujących pracą wolontariuszy była przeszkolona, odnotowano w Mieście Krakowie (12 osób, co stanowi 29% respondentów z tego podregionu), natomiast w podregionie tarnowskim jedynie jedna osoba posiada takie przygotowanie (2% respondentów z tego podregionu).

Większość organizacji, bo aż 112 (49% respondentów) wskazała, że żadna z osób kierujących wolontariuszami w ich strukturach nie przeszła szkolenia. Najwięcej takich przypadków występuje w podregionie krakowskim (32 organizacje, co stanowi 55% respondentów z tego podregionu) oraz tarnowskim (26 organizacji, co stanowi 55% respondentów z tego podregionu).

Kolejną dużą grupę stanowią organizacje, które nie potrafiły jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie – odnotowano 53 takie odpowiedzi (co stanowi 23% respondentów). Szczególnie duża niepewność występuje w podregionach krakowskim (17 odpowiedzi „Nie wiem/trudno powiedzieć”) oraz tarnowskim (12 odpowiedzi tego typu). W ośmiu przypadkach brak było odpowiedzi lub nastąpiła odmowa jej udzielenia, przy czym najwięcej takich sytuacji odnotowano w podregionach krakowskim, nowosądeckim i tarnowskim (po 2 brakujące odpowiedzi).

Podsumowując, analiza wskazuje, że w większości organizacji w Województwie Małopolskim osoby kierujące pracą wolontariuszy nie posiadają formalnego przygotowania w zakresie zarządzania wolontariuszami. Miasto Kraków wyróżnia się najwyższą liczbą przeszkolonych osób, jednak w wielu podregionach, zwłaszcza krakowskim i tarnowskim, brak takich kompetencji jest wyraźnie widoczny. Ponadto, znaczna liczba odpowiedzi „Nie wiem/trudno powiedzieć” sugeruje brak jednoznacznych informacji na ten temat w wielu organizacjach.

Porównując dane dotyczące przygotowania osób kierujących pracą wolontariuszy w organizacjach, można zauważyć pewne podobieństwa oraz różnice w stosunku do wyników wcześniejszych badań („Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych – raport z badania CATI” przygotowany przez Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie przy Fundacji Biuro Inicjatyw Społecznych z grudnia 2014 roku).

Z danych zastanych wynika, że w 1/3 organizacji współpracujących z wolontariuszami pracą wolontariuszy **kieruje specjalnie wytypowana osoba, ale 60% z tych osób nie przeszło odpowiedniego szkolenia lub kursu z zakresu zarządzania wolontariatem**. To wskazuje na brak wystarczającego przygotowania w tym zakresie, co może wpływać na jakość zarządzania wolontariuszami w tych organizacjach.

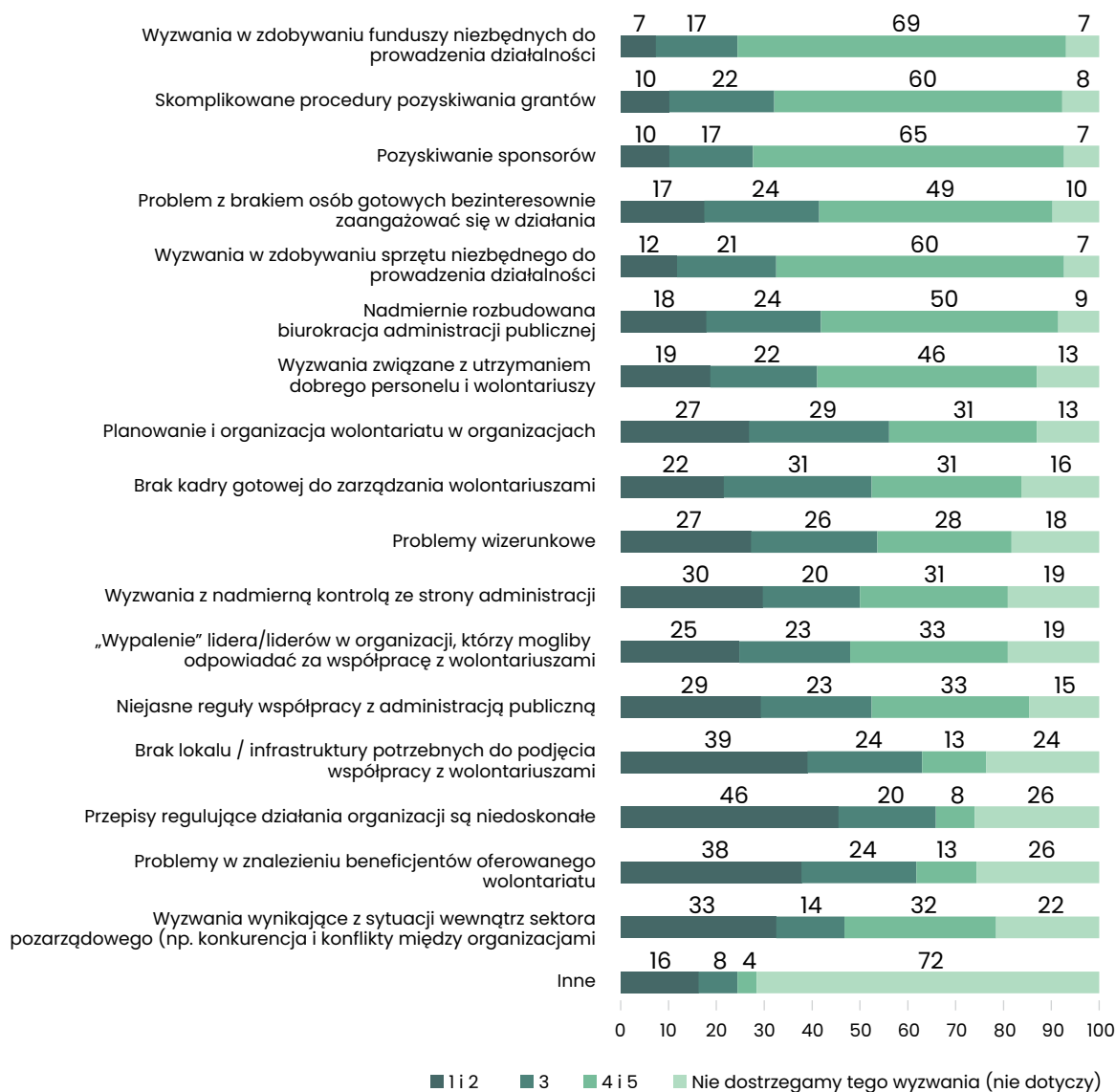
W porównaniu do danych zastanych, wyniki omawianego badania wskazują na podobne problemy z brakiem formalnego przygotowania osób zarządzających wolontariatem, choć wydaje się, że w analizowanych organizacjach wciąż jest większa liczba osób, które przeszły odpowiednie szkolenia (14%), co w kontekście wcześniejszych wyników (60% bez szkoleń) jest pozytywnym zjawiskiem. Jednocześnie wskazanie 23% osób niepewnych czy osoby kierujące przeszły odpowiednie kursy, może świadczyć o podobnych trudnościach w zapewnieniu jasnej i spójnej polityki szkoleniowej w zakresie zarządzania wolontariatem.



### WYKRES 39

Wyzwania w działaniu organizacji, promocji i rozwoju wolontariatu (reprezentowana organizacja)

Proszę zaznaczyć na skali 1-5, gdzie 1 oznacza wyzwanie w bardzo małym stopniu, a 5 – w bardzo dużym stopniu, jakie wyzwania dostrzegają Państwo w działaniu organizacji, promocji i rozwoju wolontariatu? (n=246) (%)



Źródło: dane własne

Respondenci zostali poproszeni o ocenę wyzwań stojących przed organizacją w zakresie działania, promocji i rozwoju wolontariatu. **Zgromadzone dane wskazują, że respondenci za największe wyzwania uznają te, związane z finansami.** Jako pierwsze wskazane zostało wyzwanie w zdobywaniu funduszy niezbędnych do prowadzenia działalności. Wskazuje to na duże trudności w pozyskiwaniu środków finansowych, które są kluczowe dla funkcjonowania organizacji. Kolejnym istotnym wyzwaniem jest pozyskiwanie sponsorów. Choć wyzwanie to jest oceniane nieco niżej niż zdobywanie funduszy, nadal stanowi ważny problem, szczególnie w organizacjach zależnych od wsparcia zewnętrznego. Pozyskiwanie sponsorów jest kluczowe dla rozwoju projektów wolontariackich i organizacji, a jego trudność wynikać może z braku wiedzy i doświadczenia w tym zakresie, z rosnącej konkurencji oraz wymagających oczekiwań sponsorów.

**Kolejną ważną grupą wyzwań stanowią te, związane z biurokracją. Wskazywanym wyzwaniem** jest nadmiernie rozbudowana biurokracja administracji publicznej. Dla wielu organizacji stanowi to istotną barierę, która utrudnia efektywne zarządzanie oraz szybkie reagowanie na potrzeby wolontariuszy. Złożoność przepisów administracyjnych może wydłużać procesy decyzyjne i wprowadzać zbędne opóźnienia w realizacji projektów. Innym ważnym wyzwaniem są skomplikowane procedury pozyskiwania grantów. Wiele organizacji boryka się z trudnościami związanymi z wymaganiami formalnymi co może zniechęcać do starania się o dofinansowanie. Proces aplikacji na granty jest jednym z najtrudniejszych wyzwań, z jakimi spotykają się organizacje działające w obszarze wolontariatu.

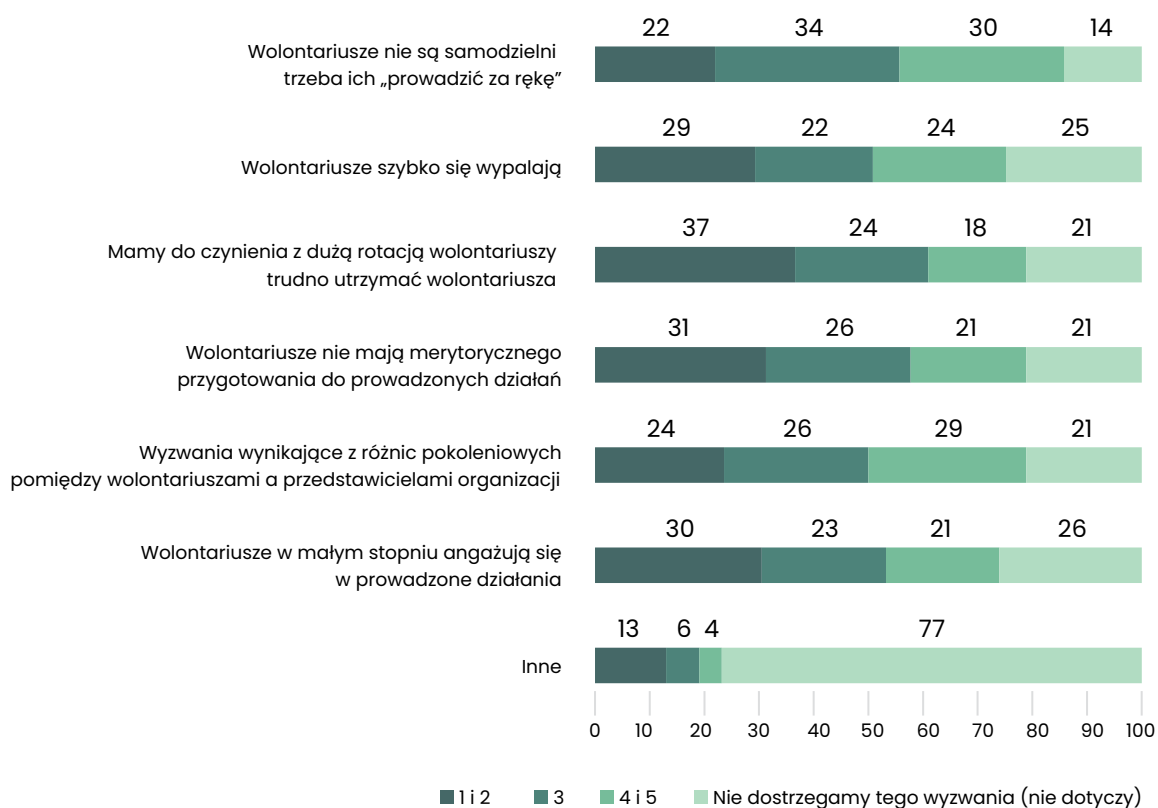
Na niższych pozycjach znajdują się wyzwania związane z zdobywaniem sprzętu oraz utrzymaniem dobrego personelu i wolontariuszy, które również są istotnymi problemami, ale nie są postrzegane jako tak pilne jak kwestie finansowe czy biurokratyczne.

**Warto zauważyć, że wszystkie zapisane w kafeterii odpowiedzi wyzwania mają dość wysoką średnią ocenę, co wskazuje na to, że organizacje widzą je jako poważne problemy, które wymagają uwagi i rozwiązania.**

#### WYKRES 40

Wyzwania we współpracy z wolontariuszami (reprezentowana organizacja)

**Proszę zaznaczyć na skali 1-5, gdzie 1 oznacza wyzwanie w bardzo małym stopniu, a 5 – w bardzo dużym stopniu, jakie wyzwania dostrzegają Państwo we współpracy z wolontariuszami? (n=246) (%)**



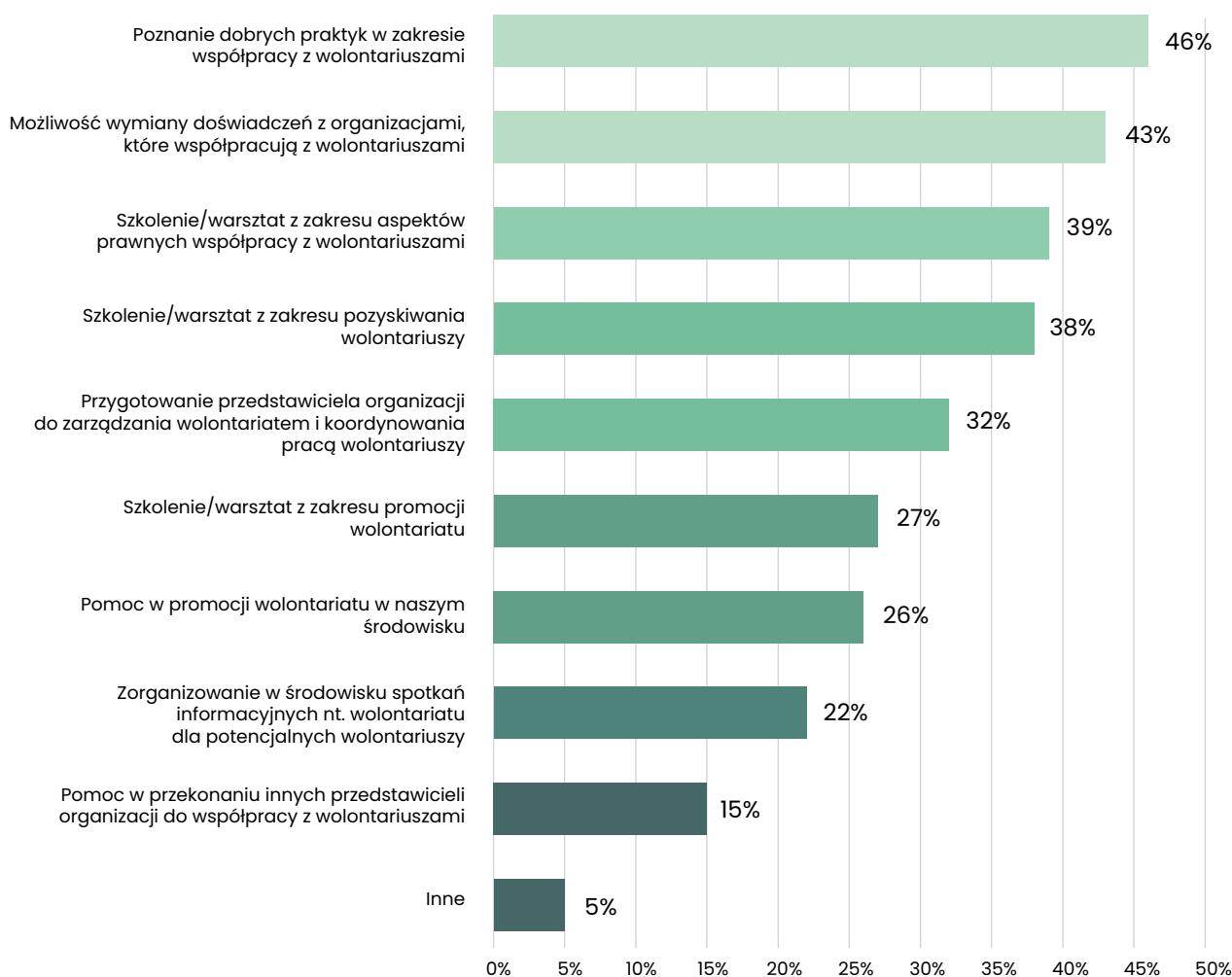
Źródło: dane własne

W kolejnym pytaniu, respondenci zostali poproszeni o wskazanie największych wyzwań we współpracy z wolontariuszami. **Dane pokazują, że organizacje w największym stopniu dostrzegają trudności związane z niską samodzielnością wolontariuszy.** Wskazuje to, że organizacje często muszą angażować się w bezpośrednią pomoc wolontariuszom, którzy potrzebują wsparcia w wykonywaniu swoich zadań. Takie podejście może być związane z brakiem doświadczenia lub niepewnością w działaniach wolontariuszy. Kolejnym istotnym **wyzwaniem jest wypalenie się wolontariuszy.** Wskazuje to na problem z utrzymaniem długoterminowego zaangażowania wolontariuszy, którzy po pewnym czasie mogą tracić motywację, co utrudnia ich utrzymanie w organizacji. Rotacja wolontariuszy również jest poważnym problemem. Trudność w utrzymaniu wolontariuszy sugeruje, że organizacje mogą mieć problem z zapewnieniem ciągłości działań lub z tworzeniem silniejszych więzi między organizacją, a jej wolontariuszami. Z kolei brak merytorycznego przygotowania wolontariuszy wskazuje na konieczność większej inwestycji w szkolenia i wsparcie, aby wolontariusze czuli się pewniej i byli bardziej efektywni w swoich zadaniach.

## WYKRES 41

Rodzaj wsparcia na rzecz rozszerzenia współpracy z wolontariuszami w reprezentowanych organizacjach

### Jaki rodzaj wsparcia pomógłby Państwu organizacji rozszerzyć współpracę z wolontariuszami? (n=246)



Źródło: dane własne

Rozpoznając kluczowe wyzwania, z jakimi borykają się małopolskie organizacje, należało również zapytać o preferowane formy wsparcia, jakie pomogłyby NGO w organizacji wolontariatu. **W pierwszej kolejności, organizacje dostrzegają największą potrzebę poznania dobrych praktyk w zakresie współpracy z wolontariuszami**, co uzyskało najwyższą ocenę 46%. Organizacje chcą mieć dostęp do sprawdzonych metod i podejść, które mogą zastosować w swojej pracy z wolontariuszami. Drugą najczęściej wskazywaną **potrzebą jest możliwość wymiany doświadczeń z innymi organizacjami, które współpracują z wolontariuszami (43%)**. Tego rodzaju wymiana może przyczynić się do poszerzenia wiedzy o najlepszych praktykach i problemach, które mogą wystąpić w zarządzaniu wolontariatem.

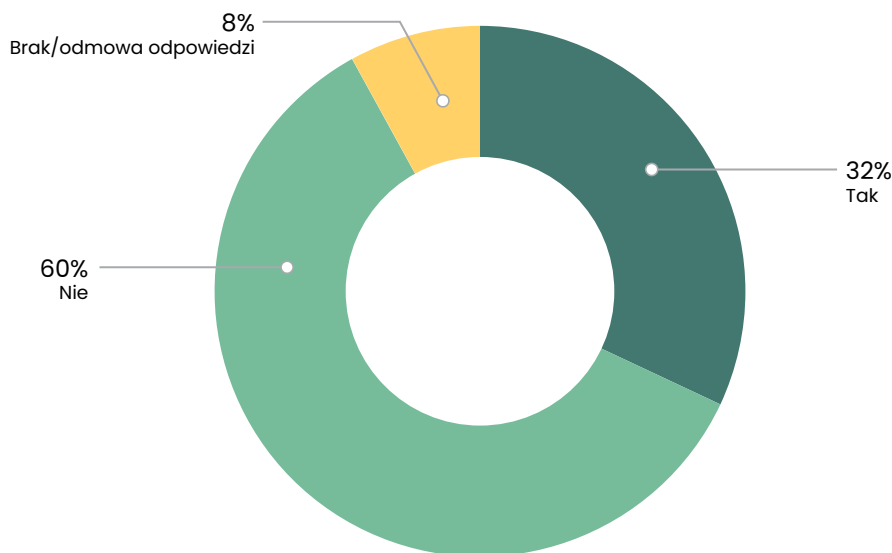
Dodatkowo, **organizacje wskazują na potrzeby szkoleniowe z zakresu aspektów prawnych współpracy z wolontariuszami (39%), przygotowania** przedstawiciela organizacji do zarządzania wolontariatem i koordynowania pracą wolontariuszy (32%) oraz pozyskiwania wolontariuszy (38%), a także z zakresu promocji wolontariatu (27%). Szkolenia w tym zakresie mogłyby pomóc organizacjom w opracowywaniu profesjonalnych i bardziej skutecznych strategii rekrutacji i utrzymania wolontariuszy.

Oprócz tego, **organizacje, zgłaszały także potrzebę pomocy w konkretnym środowisku działania organizacji.**

#### WYKRES 42

Współpraca reprezentowanych organizacji z innymi podmiotami w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu

**Czy w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu Państwa organizacja współpracuje z innymi instytucjami/organizacjami? (n=246)**



Źródło: dane własne

Wyniki dotyczące **współpracy organizacji z innymi instytucjami w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu pokazują, że 60% organizacji nie współpracuje z innymi podmiotami w tym zakresie**. Tylko 32% organizacji korzysta z tego typu współpracy, co może wskazywać na wyzwanie związane z budowaniem partnerstw w obszarze promocji wolontariatu.

**TABELA 16**

Współpraca NGO z innymi instytucjami/organizacjami (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)

**Czy w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu Państwa organizacja współpracuje z innymi instytucjami/organizacjami?**

Etykiety wierszy	Brak/odmowa odpowiedzi	Nie	Tak	Suma
krakowski	3	37	25	62
miasto Kraków	2	25	18	43
nowosądecki	5	21	14	35
nowotarski	2	17	2	19
oświęcimski	2	17	6	23
tarnowski	5	31	14	45
<b>Suma końcowa</b>	<b>19</b>	<b>148</b>	<b>79</b>	

Źródło: dane własne

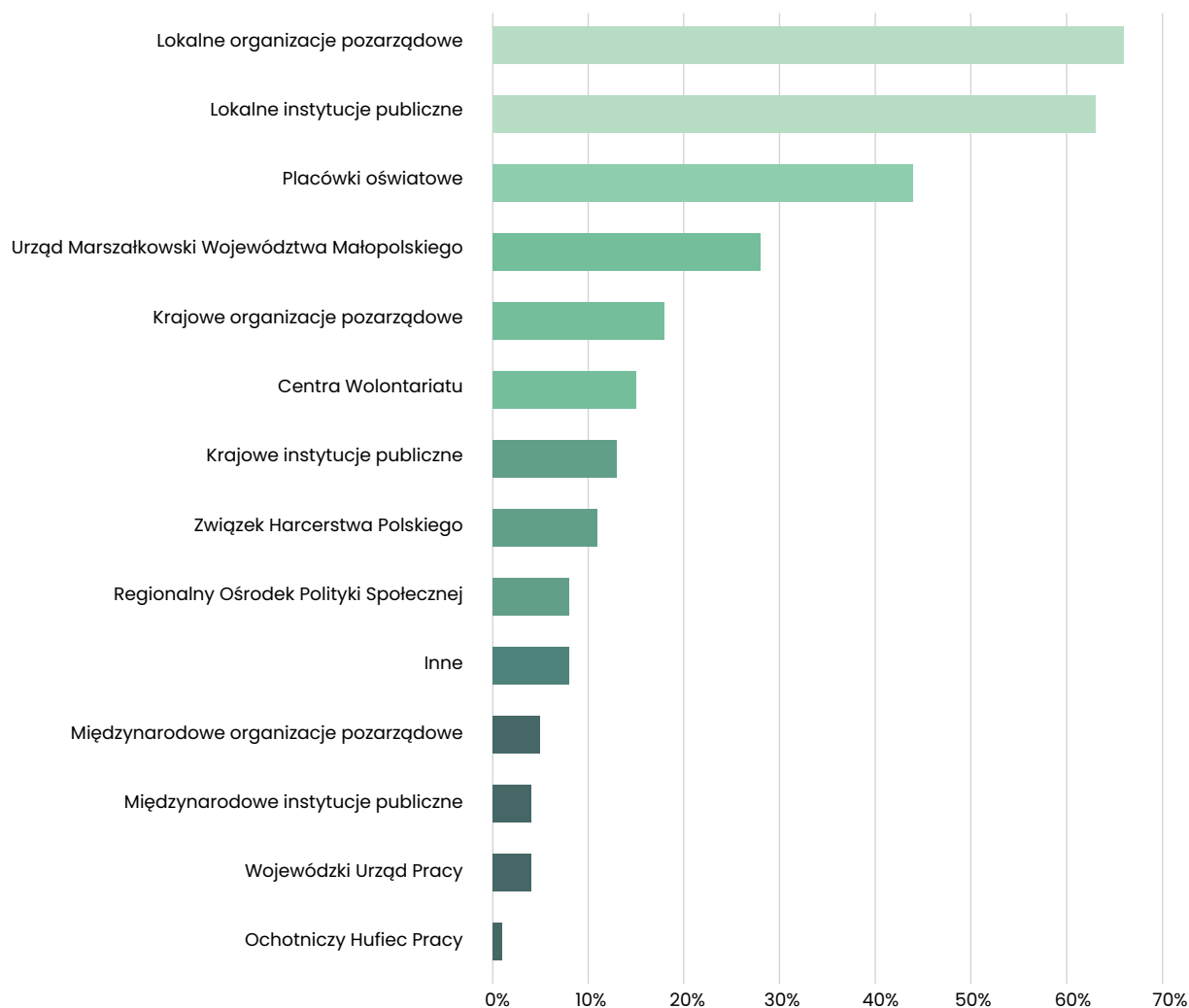
Powyższe dane wskazują na poziom współpracy organizacji z innymi instytucjami i organizacjami w zakresie promocji i rozwoju wolontariatu w Województwie Małopolskim. Spośród 227 organizacji, 79, co stanowi 34,8%, deklaruje współpracę w tym obszarze. Najwięcej współpracujących organizacji odnotowano w podregionie krakowskim, gdzie 25 organizacji, czyli 40,32%, angażuje się w takie działania, oraz w Mieście Krakowie, gdzie współpracę deklaruje 18 organizacji, co odpowiada 41,86%. Najmniejszy poziom współpracy występuje w podregionie nowotarskim, gdzie współpracę deklaruują jedynie 2 organizacje, co stanowi 10,53%, oraz w podregionie oświęcimskim, gdzie współpracuje 6 organizacji, co daje 26,09%. Z kolei aż 148 organizacji, czyli 65,2%, nie prowadzi współpracy w zakresie promocji i rozwoju wolontariatu. Najwięcej organizacji niewspółpracujących odnotowano w podregionie krakowskim, gdzie brak współpracy deklaruje 37 organizacji, co stanowi 59,68%, oraz w tarnowskim, gdzie takich organizacji jest 31, co stanowi 68,89%. Najmniejszy odsetek niewspółpracujących organizacji występuje w Mieście Krakowie, gdzie brak współpracy wskazuje 25 organizacji, czyli 58,14%, oraz w podregionie nowosądeckim, gdzie takich organizacji jest 21, co stanowi 60%.

Podsumowując, dane wskazują na niski poziom współpracy organizacji w Województwie Małopolskim w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu, przy czym najwyższy poziom zaangażowania widoczny jest w podregionach krakowskim i Mieście Krakowie, a najniższy w podregionie nowotarskim i oświęcimskim, co wskazuje na potrzebę wzmocnienia relacji między instytucjami w celu promowania wolontariatu w regionie.

## WYKRES 43

Współpraca z organizacjami/instytucjami w celu pozyskania informacji o możliwości świadczenia wolontariatu (reprezentowana organizacja)

### Z jakimi organizacjami/instytucjami Państwa organizacja współpracuje w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu? (n=80)



Źródło: dane własne

Respondenci, którzy wskazali, że ich organizacje współpracują z innymi organizacjami/instytucjami w zakresie wolontariatu zostały poproszone o doprecyzowanie z jakimi innymi podmiotami w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu współpracują. Rozkład udzielonych odpowiedzi jasno pokazuje **dominującą rolę lokalnych organizacji pozarządowych (66%) i lokalnych instytucji publicznych (63%) w zakresie współpracy w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu, co świadczy o silnym nacisku na współpracę w obrębie społeczności lokalnych. To może wskazywać na większą dostępność i łatwiejszą komunikację z tymi podmiotami, co sprzyja wspólnym działaniom w zakresie rozwoju wolontariatu.**

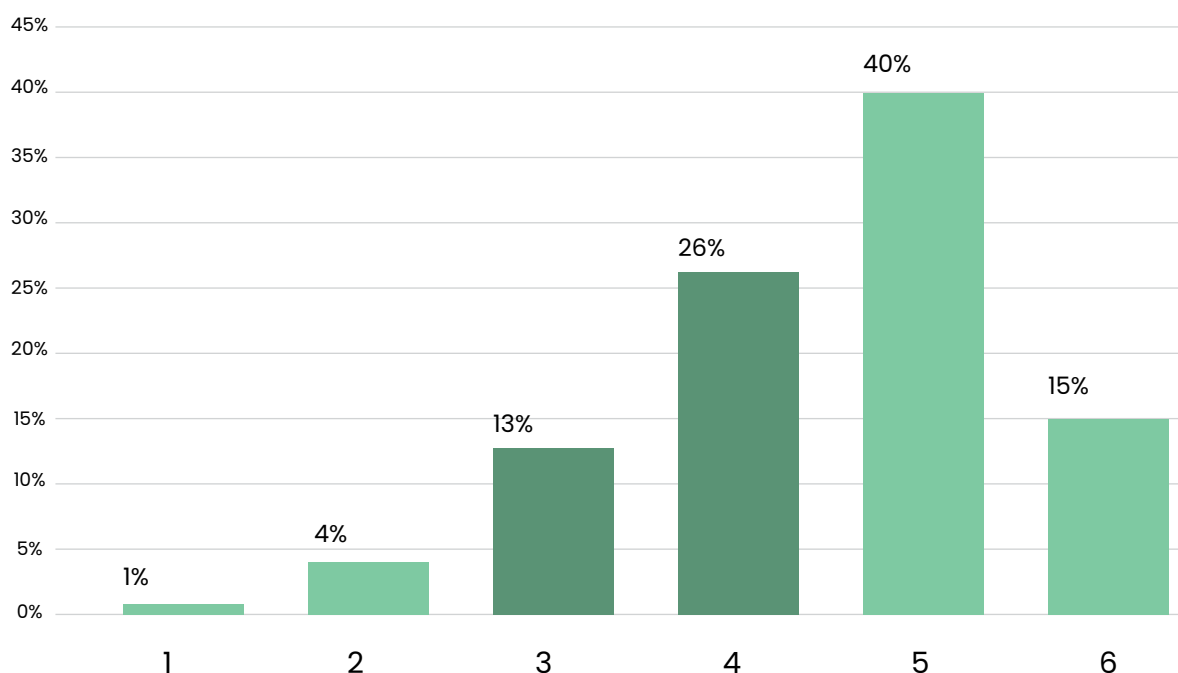
Dość wysokie wyniki osiągnęły także placówki oświatowe (44%), co z jednej strony potwierdza lokalny charakter współpracy, a z drugiej wyraźnie pokazuje, że **szkoły i inne instytucje edukacyjne są ważnym partnerem współpracy.**

Wśród innych ważniejszych podmiotów wskazano także Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego (28%) oraz krajowe organizacje pozarządowe (18%).

## WYKRES 44

Ocena współpracy z wolontariuszami w reprezentowanych organizacjach

**Jak oceniają Państwo współpracę z wolontariuszami? Proszę ocenić na skali, gdzie 0 oznacza brak zadowolenia, a 6 – najwyższy poziom zadowolenia. (n=246) (%)**



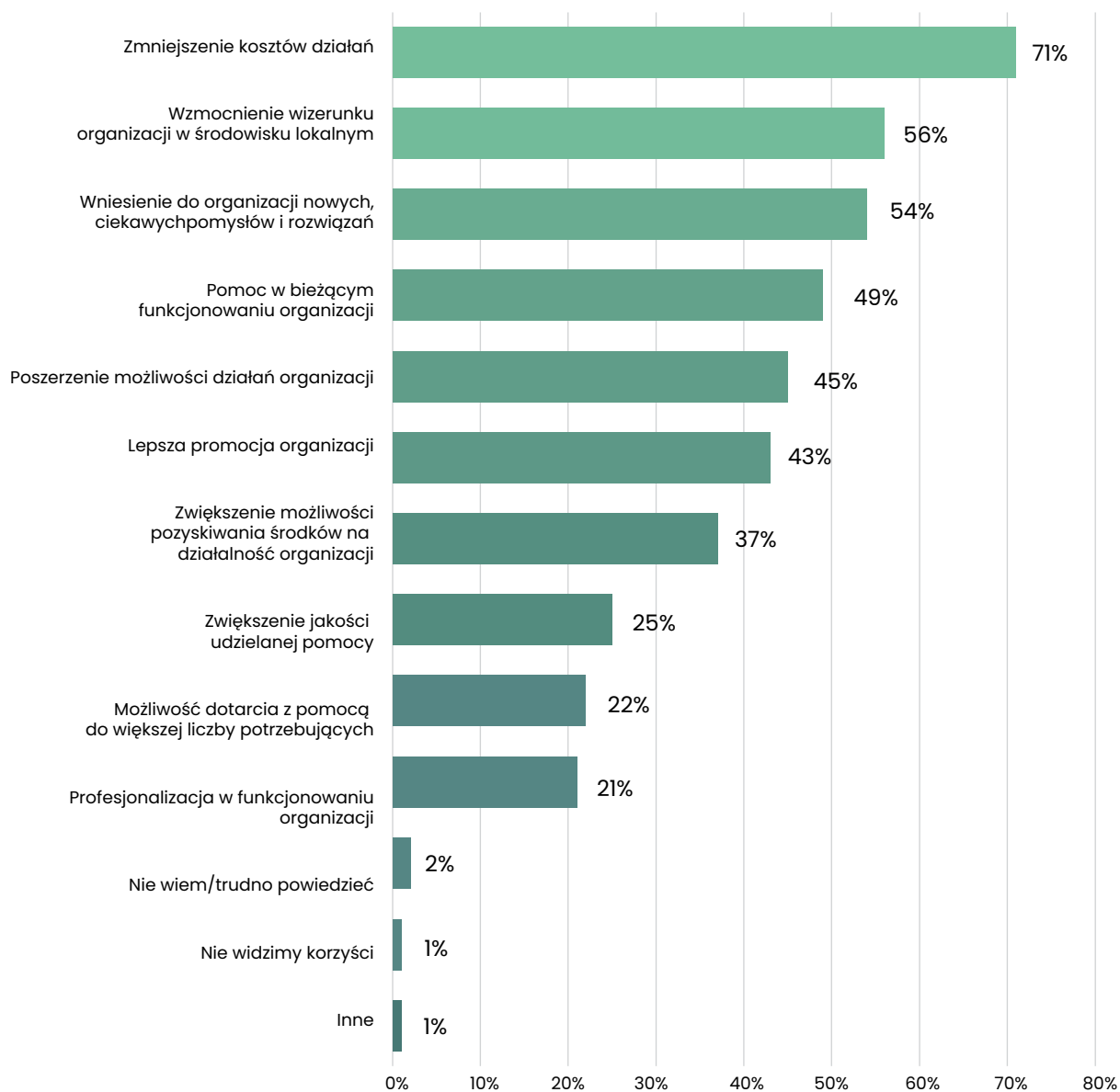
Źródło: dane własne

Oceny współpracy z wolontariuszami, jakie zostały przyznane przez przedstawicieli NGO współpracujących z wolontariuszami wewnętrznymi lub/i zewnętrznymi, pokazują w zdecydowanej większości pozytywne nastawienie do tej współpracy. Na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza brak zadowolenia, a 6 – najwyższy poziom zadowolenia, najczęściej osób (40%) oceniło współpracę na poziomie 5, co wskazuje na wysokie zadowolenie. Kolejną w kolejności była ocena 4, którą wybrało 26% respondentów, co również sugeruje ogólną satysfakcję. Ocenę najwyższą (6) przyznało ponad 1/5 respondentów (15%), a średnią (3) (13%). Tylko niewielka grupa osób oceniła współpracę na poziomie 1 i 2, co stanowi 13%. Wskazuje to na bardzo małą liczbę osób niezadowolonych z współpracy. Łączny odsetek osób, które wybrały najniższe oceny (1 i 2) wyniósł zaledwie 5%. Wyniki te pokazują, że **współpraca z wolontariuszami w badanych organizacjach jest w dużej mierze udana, a wolontariusze są w dużej mierze postrzegani jako wartościowi partnerzy w działaniach organizacji.**

## WYKRES 45

Korzyści dla reprezentowanej organizacji wynikające ze współpracy z wolontariuszami

Jakie korzyści daje Państwa organizacji współpraca z wolontariuszami? (n=246)



Źródło: dane własne

Do głównych korzyści płynących ze współpracy z wolontariuszami respondenci zaliczali najczęściej zmniejszenie kosztów działalności organizacji (71%), wzmocnienie wizerunku organizacji w środowisku lokalnym (56%) oraz wniesienie do organizacji nowych, ciekawych pomysłów i rozwiązań (54%). Co ciekawe, tylko połowa respondentów (49%) wskazała na pomoc w bieżącym funkcjonowaniu organizacji, a poszerzenie możliwości działań organizacji zaznaczyło 45% badanych.

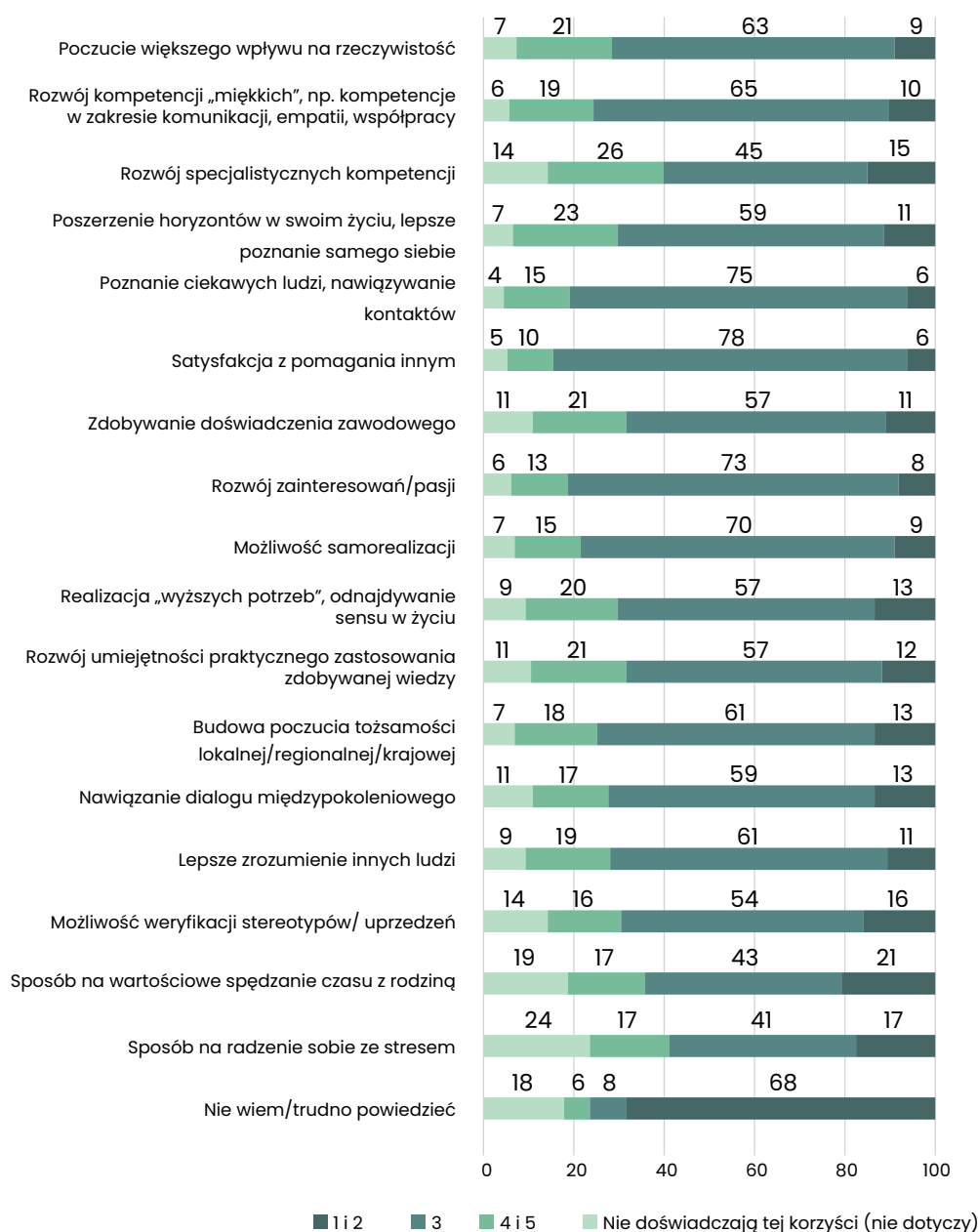
Zdecydowana mniejszość respondentów (2%) nie wie, jakie korzyści płyną ze współpracy z wolontariuszami, a tylko 1% badanych uważa, że nie widzi żadnych korzyści. Inne odpowiedzi pojawiły się w 1% przypadków.



## WYKRES 46

Korzyści ze świadczenia wolontariatu (reprezentowana organizacja)

### Jakich korzyści ze świadczenia wolontariatu w Państwa organizacji doświadczają wolontariusze? (n=246) (%)



Źródło: dane własne

W przypadku pytania dotyczącego opinii na temat korzyści, jakich mogą doświadczyć wolontariusze we współpracy z danym NGO, respondenci mieli możliwość oceny każdej z zaproponowanych w kafeterii odpowiedzi na skali 1-5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę (niskie poczucie występowania danej korzyści), a 5, najwyższą ocenę (wysokie poczucie występowania danej korzyści). **Badanie ujawnia szeroki wachlarz korzyści związanych z wolontariatem, obejmujących zarówno rozwój osobisty i zawodowy, jak i korzyści społeczne, emocjonalne oraz zdrowotne. Wolontariat w Małopolsce ma wielki wpływ na życie osób, które w nim uczestniczą, przyczyniając się do ich pozytywnej motywacji i długofalowego zaangażowania.**

Skumulowany procent ocen najwyższych (4 i 5) pokazuje, że najczęściej wskazywanymi korzyściami były satysfakcja z pomagania innym (78%), poznanie ciekawych ludzi, nawiązywanie kontaktów (75%) oraz rozwój zainteresowań/pasji (73%) i możliwość samorealizacji (70%). Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniejszy odsetek ocen najwyższych, jednak nawet w przypadku najniżej ocenionej korzyści - sposób na radzenie sobie ze stresem, wyniósł on 41%.

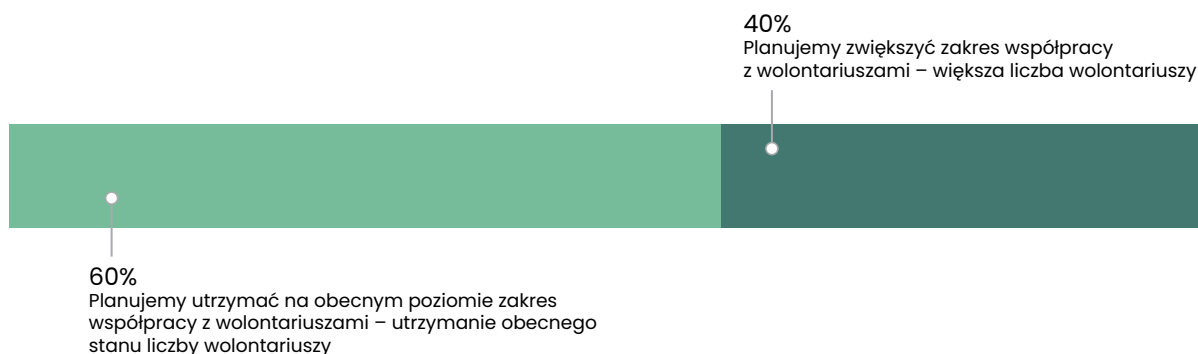
Dane zastane z artykułu P. Tetwejera (P. Tetwejer, „Rola wolontariatu w zdobyciu zatrudnienia z perspektywy pracodawców”, Praca Socjalna nr (4) 2021, s.119-140) wskazują, że wolontariat wspiera rozwój kluczowych postaw, **takich jak zaradność (29,8%), odpowiedzialność (17%), wrażliwość i empatia (po 12,8%), otwartość oraz odwaga w działaniu (po 6,4%)**. Te cechy są uznawane za istotne zarówno z perspektywy społecznej, jak i osobistej, przyczyniając się do budowy kompetencji ważnych w różnych sferach życia.

Pozyskane w tegorocznym badaniu dane rozwijają ten obraz, ukazując, że wpływ wolontariatu jest znacznie szerszy i obejmuje różnorodne aspekty życia wolontariuszy. Te dane wspólnie pokazują, że wolontariat jest nie tylko platformą wspierania kluczowych cech, ale także przestrzenią umożliwiającą **wszechstronny rozwój osobisty i zawodowy, wzmocnienie więzi społecznych i budowanie wartościowych relacji międzyludzkich**.

#### WYKRES 47

Plany na przyszłość reprezentowanej organizacji w zakresie dalszego świadczenia wolontariatu

**Jakie są plany na przyszłość (na najbliższe 2 lata) w zakresie współpracy z wolontariuszami w Państwa organizacji? (n=246)**



Źródło: dane własne

Aż **60% organizacji spośród tych, które obecnie i/lub w ostatnich 12 miesiącach współpracowały z wolontariuszami planuje utrzymać obecny poziom współpracy z wolontariuszami**, co sugeruje, że obecna liczba wolontariuszy oraz zakres ich zaangażowania są wystarczające, a organizacje są zadowolone z aktualnego stanu rzeczy. Co ważne, pozostałe **40% organizacji przewiduje zwiększenie zakresu współpracy**, co oznacza, że zamierzają one zwiększyć liczbę wolontariuszy, co może wiązać się z rozszerzeniem działań lub pozyskiwaniem nowych zasobów ludzkich do wsparcia działalności.

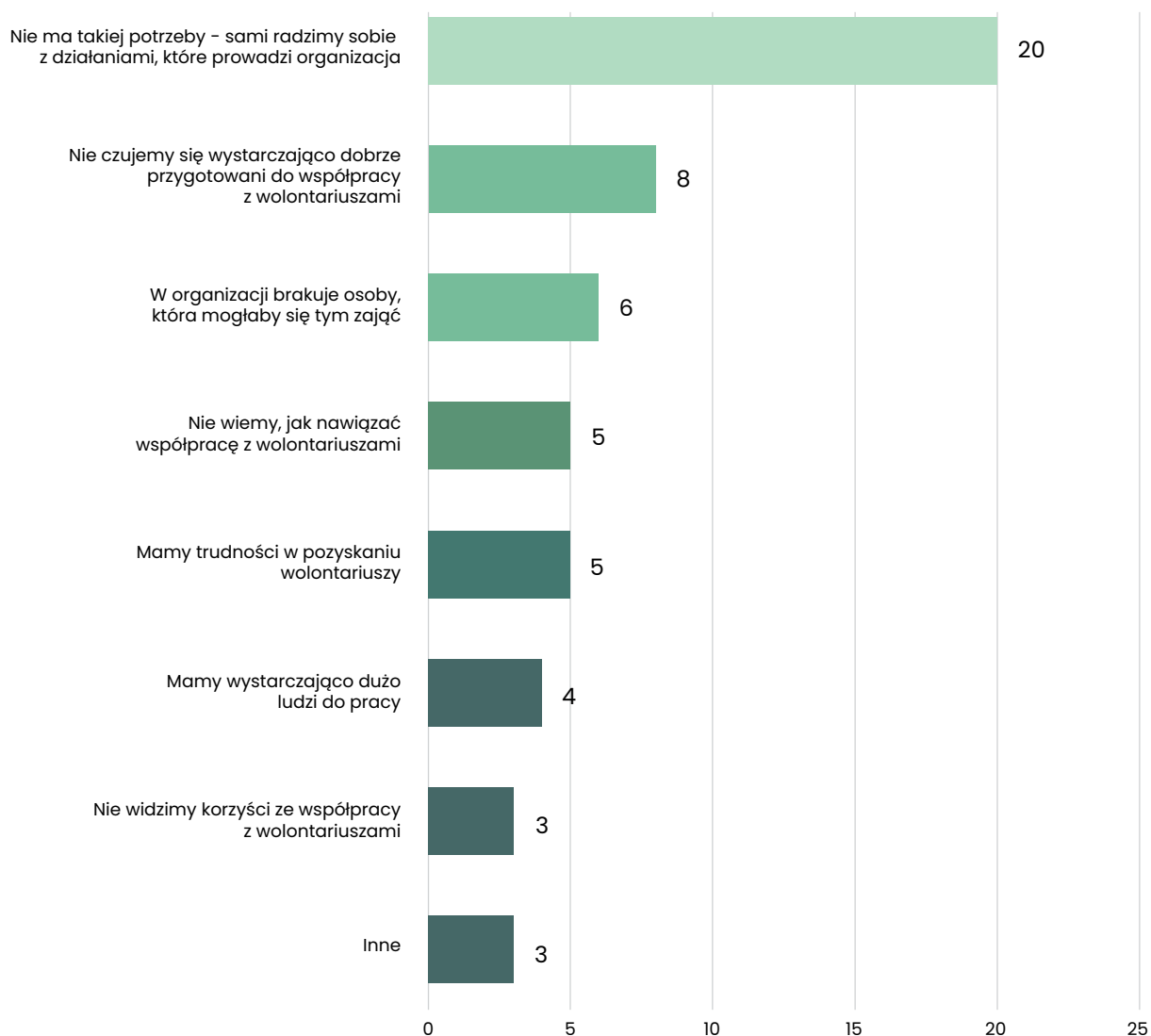
**Na poziomie deklaracyjnym, żadna z organizacji nie planuje redukcji zakresu współpracy z wolontariuszami, co może świadczyć o tym, że wolontariat jest postrzegany jako istotny element działalności organizacji**, z którym wiązane są pozytywne skutki, takie jak korzyści społeczne, organizacyjne oraz finansowe.

W ten sposób organizacje wykazują proaktywne podejście do współpracy z wolontariuszami, planując utrzymanie lub rozwój tego zasobu w nadchodzących latach.

## WYKRES 48

### Powody nieangażowania wolontariuszy w działania reprezentowanej organizacji

#### Dlaczego Państwa organizacja nie współpracuje z wolontariuszami? (n=39)



Źródło: dane własne

Na powyższe pytanie odpowiedzi udzieliło 39 przedstawicieli organizacji pozarządowych, którzy wzięli udział w badaniu, ich NGO nie współpracują obecnie i nie współpracowali w ostatnich 12 miesiącach z wolontariuszami.

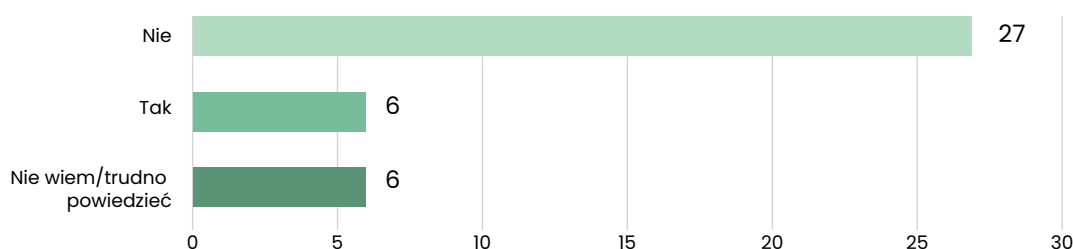
Odpowiedzi udzielone przez organizacje, które nie współpracują z wolontariuszami, wskazują na kilka kluczowych przyczyn tej sytuacji. Zdecydowana **większość, bo 20 organizacji, stwierdziła, że nie ma potrzeby współpracy z wolontariuszami, ponieważ radzą sobie samodzielnie z realizowanymi zadaniami.**

Ponadto **4 organizacje wskazały, że posiadają wystarczającą liczbę pracowników lub innych zaangażowanych osób, aby nie musieć korzystać z pomocy wolontariuszy, a 3 organizacje przyznały, że nie widzą korzyści ze współpracy z wolontariuszami.**

## WYKRES 49

Współpraca z wolontariuszami w przeszłości w organizacjach, które obecnie nie podejmują takiej aktywności

### Czy współpracowali Państwo z wolontariuszami w przeszłości? (n=39)



Źródło: dane własne

Wśród badanych organizacji, które obecnie i w ostatnich 12 miesiącach nie współpracowały z wolontariuszami, tylko **6 z nich ma jakiegokolwiek doświadczenie w tej dziedzinie, natomiast 27 respondentów wskazało na brak tego typu współpracy.**

## TABELA 17

Powody przerywania współpracy z wolontariuszami w działania reprezentowanej organizacji

### Dlaczego przegrali Państwo współpracę z wolontariuszami? (n=12)

Nie było działań, które moglibyśmy powierzyć wolontariuszom	7
Ograniczyliśmy zakres prowadzonych działań i wolontariusze nie byli nam już potrzebni	0
Mieliśmy trudności w utrzymaniu wolontariuszy przy organizacji	1
W organizacji nie było osoby, która chciałaby się zająć współpracą z wolontariuszami	4
Mieliśmy złe doświadczenia ze współpracy z wolontariuszami	1
Inne	1

Źródło: dane własne.

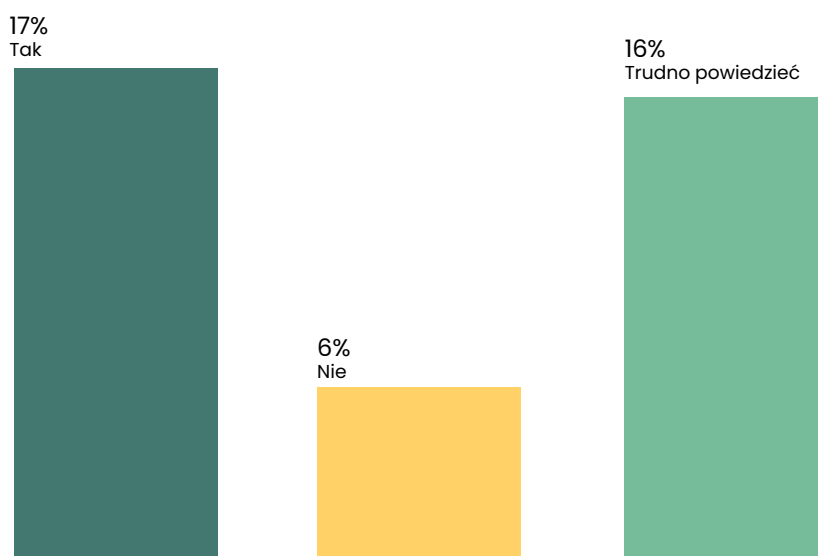
W odpowiedzi na pytanie o przyczyny przerywania współpracy z wolontariuszami, organizacje wskazały, że główną przyczyną było brak działań, które mogłyby zostać powierzone wolontariuszom, co stanowiło 7 odpowiedzi. Kolejne odpowiedzi wskazują, że 4 organizacje nie miały osoby, która mogłaby zająć się koordynowaniem współpracy z wolontariuszami. Zaledwie 1 organizacja podała, że miała trudności w utrzymaniu wolontariuszy, a także miały złe doświadczenia w tej współpracy.

**Brak potrzeby angażowania wolontariuszy z powodu braku odpowiednich działań, a także problemy organizacyjne związane z koordynacją współpracy, były głównymi czynnikami powodującymi zakończenie współpracy z wolontariuszami.**

## WYKRES 50

Możliwość nawiązania współpracy z wolontariuszami w przyszłości w reprezentowanej organizacji

**Czy byliby Państwo zainteresowani nawiązaniem współpracy z wolontariuszami w przyszłości? (n=39)**



Źródło: dane własne

W odpowiedzi na pytanie o możliwość nawiązania współpracy z wolontariuszami w przyszłości, **najwięcej respondentów (17%) wyraziło zainteresowanie taką współpracą.**

Wyniki te sugerują, że spora część organizacji rozważa możliwość przyszłej współpracy z wolontariuszami, ale **niemal połowa z nich nie ma jeszcze wyrobionego stanowiska lub potrzebuje dodatkowych informacji, by podjąć ostateczną decyzję. Oznacza to, że temat wolontariatu w tych organizacjach może wymagać dalszej analizy lub opracowania warunków współpracy, aby w pełni wykorzystać potencjał wolontariatu.**

**TABELA 18**

Obszary możliwego wsparcia reprezentowanej organizacji przez wolontariuszy

**W jakim obszarze/obszarach wolontariusze mogliby wspierać Państwa organizację? (n=33)**

Kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego	11
Wspierania i upowszechniania kultury fizycznej	8
Działalności na rzecz osób w wieku emerytalnym;	7
Działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych	7
Działalność na rzecz osób niepełnosprawnych	6
Działalności na rzecz dzieci i młodzieży, w tym wypoczynku dzieci i młodzieży	6
Turystyki i krajoznawstwa	5
Promocji i organizacji wolontariatu	4
Działalności na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	3
Ochrony i promocji zdrowia, w tym działalności leczniczej	3
Przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym	3
Ratownictwa i ochrony ludności	2
Działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości	2
Ekologii i ochrony zwierząt oraz ochrony dziedzictwa przyrodniczego	2
Inne	2
Pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywania szans tych rodzin i osób	1
Działalność na rzecz rodziny, macierzyństwa, rodzicielstwa, upowszechniania i ochrony praw dziecka	1
Upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji	1
Nauki, szkolnictwa wyższego, edukacji, oświaty i wychowania	0

Źródło: dane własne.

**Analizując dane dotyczące obszarów, w których wolontariusze mogliby wspierać organizację, najczęściej wskazywano na działania związane z kulturą i sztuką, ochroną dóbr kultury oraz promocją kultury fizycznej.** Wolontariusze w tym kontekście mogliby pomóc w organizacji wydarzeń kulturalnych, działaniach promujących dziedzictwo narodowe, a także w edukacji społeczeństwa na temat wartości kulturowych. Również obszar kultury fizycznej, z 8 głosami, cieszy się dużym zainteresowaniem, co może sugerować, że wolontariusze chcieliby angażować się w organizowanie wydarzeń sportowych, zajęć rekreacyjnych i promocję zdrowego stylu życia w swoich lokalnych społecznościach.

**TABELA 19**

Potencjalne działania, jakie wolontariusze mogliby wykonywać w reprezentowanej organizacji

**Jakie działania mogliby wykonywać wolontariusze w Państwa organizacji? (n=33)**

Pomoc w organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji, zawodów sportowych	26
Pomoc w działaniach promocyjnych	19
Uczestnictwo w akcjach charytatywnych i zbiórkach	12
Pomoc w sprawach komputerowo-informatycznych	7
Wykonywanie specjalistycznych czynności np. tłumaczenia językowe, prowadzenie księgowości	5
Proste czynności biurowe	4
Wsparcie podopiecznych organizacji (np. poprzez pomoc w czynnościach dnia codziennego, w zakresie odżywiania, przemieszczania się, pielęgnacji ciała oraz zaopatrzenia gospodarstwa domowego)	2
Pomoc w ochronie przyrody i środowiska	2
Praca ze zwierzętami	1

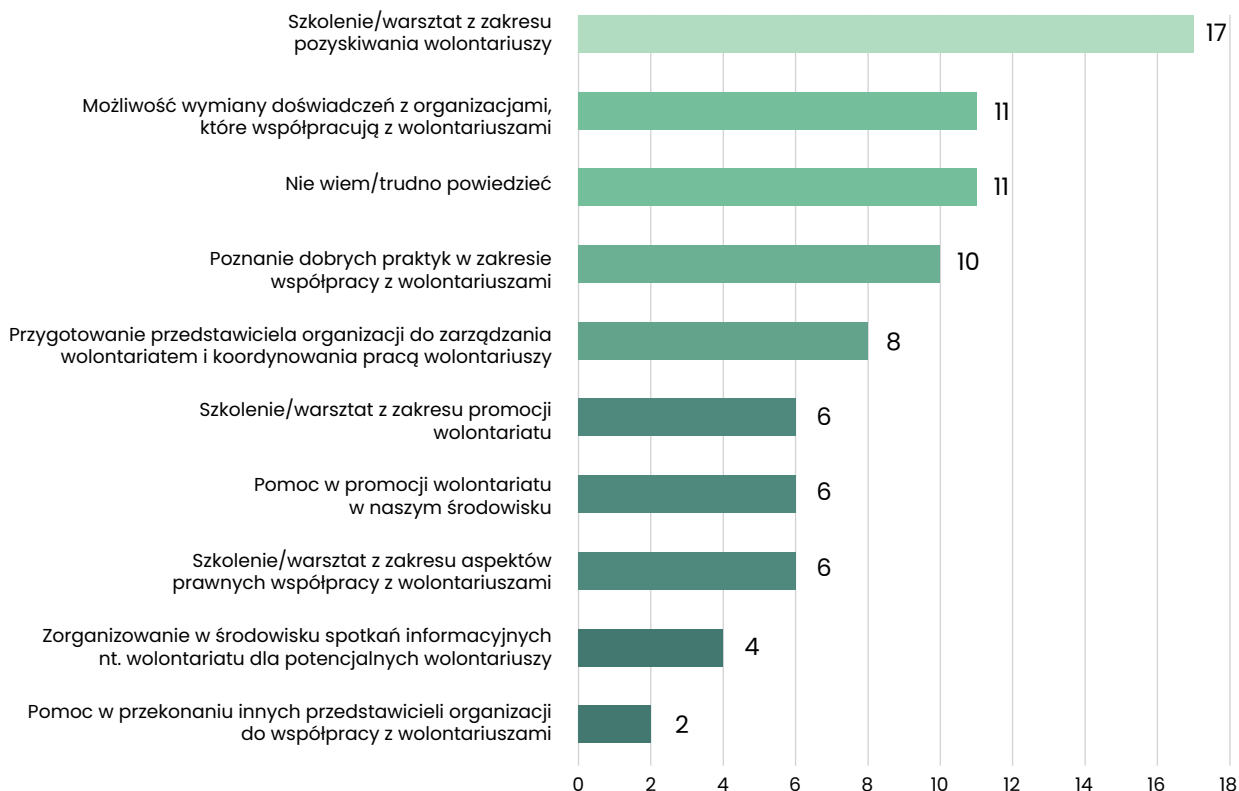
Źródło: dane własne.

Dane dotyczące potencjalnych działań, które mogliby wykonywać wolontariusze w organizacjach, **wskazują wyraźne preferencje w zakresie rodzajów wsparcia, które są najbardziej poszukiwane. W szczególności, 26 osób wskazało na pomoc w organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji oraz zawodów sportowych, 19 osób na pomoc w działaniach promocyjnych oraz 12 osób wiedziałyby wsparcie wolontariuszy w zakresie uczestnictwa w akcjach charytatywnych i zbiórkach.**

## WYKRES 51

Rodzaj wsparcia dla reprezentowanych organizacji niezbędny do rozpoczęcia współpracy z wolontariuszami zewnętrznymi

### Jakiego wsparcia potrzebują Państwo, żeby móc rozpocząć współpracę z wolontariuszami zewnętrznymi? (n=33)



Źródło: dane własne

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące wsparcia, jakiego organizacje potrzebują, aby rozpocząć współpracę z wolontariuszami zewnętrznymi, widać kilka kluczowych potrzeb, które dominują w odpowiedziach. Największą potrzebą wskazaną przez respondenci jest **szkolenie/warsztat z zakresu pozyskiwania wolontariuszy**, które otrzymało 17 głosów. Jest to jedno z najistotniejszych zagadnień dla organizacji, które chcą skutecznie pozyskać wolontariuszy do swoich działań. Z jednej strony wskazuje to na potrzebę wsparcia merytorycznego i praktycznego w zakresie pozyskiwania ludzi do organizacji, z drugiej strony może świadczyć o niedostatecznym doświadczeniu w tym zakresie, co sprawia, że organizacje czują się niepewne w kwestii rekrutacji wolontariuszy.

Kolejną popularną odpowiedzią, z 11 głosami, jest możliwość wymiany doświadczeń z organizacjami, które już współpracują z wolontariuszami. Oznacza to, że **organizacje dostrzegają wartość w dzieleniu się wiedzą i doświadczeniem z innymi podmiotami, co może zwiększyć ich pewność i umiejętność w nawiązywaniu współpracy z wolontariuszami**. Ponadto, wymiana doświadczeń jest ceniona również w kontekście nauki dobrych praktyk, co jest kolejną wskazaną potrzebą. Poznanie dobrych praktyk w zakresie współpracy z wolontariuszami, które otrzymało 10 głosów, wskazuje na zainteresowanie organizacji zdobywaniem sprawdzonych rozwiązań i metod w zarządzaniu wolontariuszami.

Zdecydowanie mniej popularne, ale wciąż istotne odpowiedzi, to **zorganizowanie spotkań informacyjnych na temat wolontariatu w środowisku (4 głosy) oraz pomoc w przekonaniu innych przedstawicieli organizacji do współpracy z wolontariuszami (2 głosy)**. To pokazuje, że organizacje często borykają się nie tylko z brakiem wiedzy o wolontariacie, ale także z problemem wewnętrznej motywacji i przekonywania innych do zaangażowania się w działania wolontariackie. To pokazuje, że organizacje często borykają się nie tylko z brakiem wiedzy o wolontariacie, ale także z problemem wewnętrznej motywacji i przekonywania innych do zaangażowania się w działania wolontariackie.



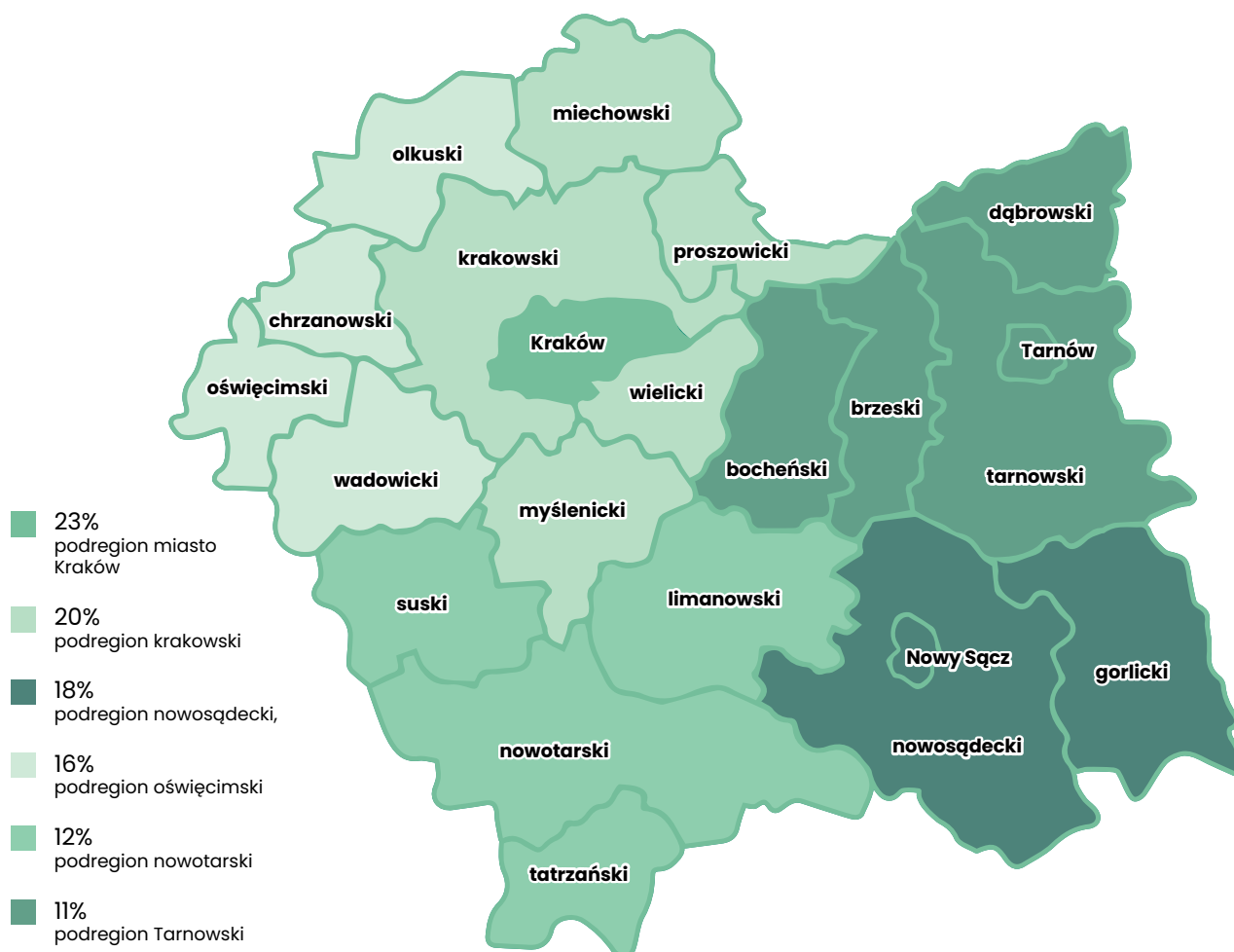
## ANKIETA DLA WOŁONTARIUSZY

W badaniu wolontariuszy świadczących swoje usługi na obszarze Województwa Małopolskiego **wzięto udział 189 osób**.

Pod względem miejsca zamieszkania największa liczba respondentów pochodzi z **Miasta Krakowa (23%)** oraz z **podregionu krakowskiego (20%)**. Najmniej licznie reprezentowane podregiony to **podregion tarnowski (11%)** oraz **podregion nowotarski (12%)**.

### RYSUNEK 5

Miejsca zamieszkania (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)



Źródło: dane własne

## CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

### WYKRES 52

#### Płeć



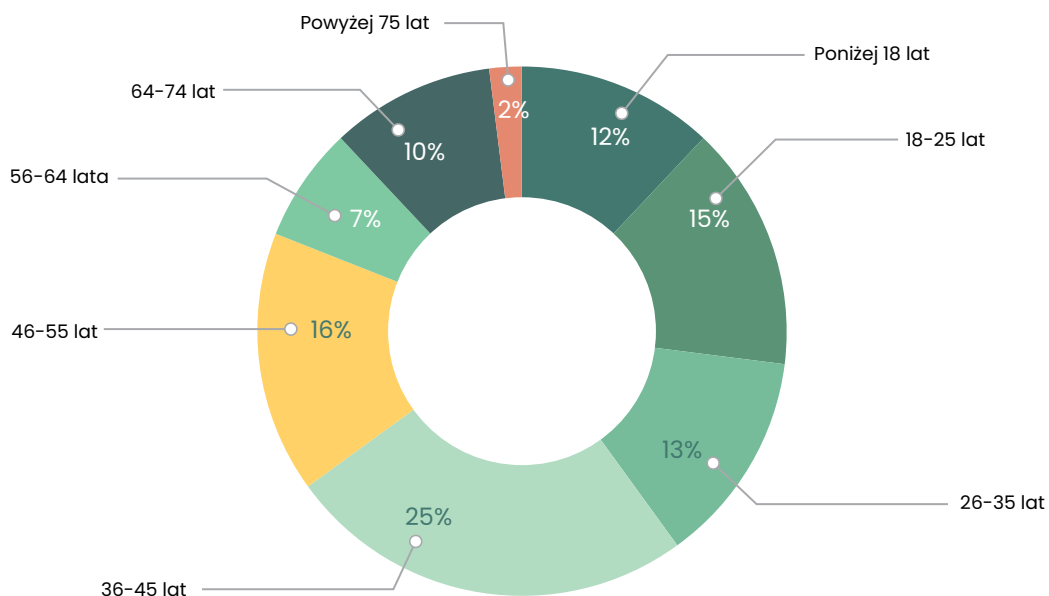
Źródło: dane własne

W badaniu wzięło udział 189 osób, z czego 72% stanowiły kobiety, a 28% mężczyźni. Przewaga kobiet może wynikać z większej skłonności do angażowania się w wolontariat.

### WYKRES 53

#### Wiek

#### Do jakiej kategorii wiekowej Pan/i należy? (n=189)



Źródło: dane własne

Analizując wiek respondentów, **największą grupę stanowią osoby w przedziale 36-45 lat (25%). W dalszej kolejności plasują się osoby w wieku 46-55 lat (16%) oraz 18-25 lat (15%).** Takie rozkłady sugerują, że badanie przyciągnęło głównie osoby w wieku średnim i dojrzałym, a także **młodych dorosłych**. Można przypuszczać, że zainteresowanie tematyką badania jest związane z większą aktywnością społeczną i zawodową tych grup.

## WYKRES 54

### Wykształcenie

#### Jakie wykształcenie Pan/i posiada? (n=189)



Źródło: dane własne

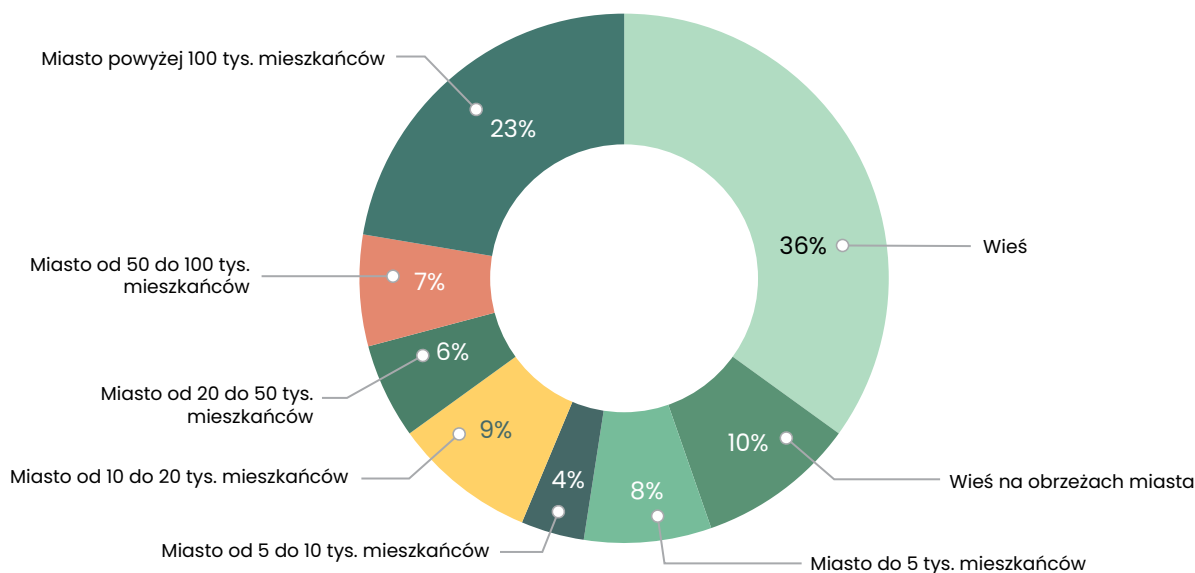
W zakresie wykształcenia respondentów **dominują osoby z wykształceniem wyższym**, stanowiące 65% badanej grupy. Kolejną grupą są osoby z wykształceniem średnim (22%). Z kolei niski odsetek osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i zawodowym może wynikać z mniejszego zainteresowania tymi badaniami w tej grupie lub ograniczonej dostępności takich osób do ankiet.

**Warto zauważyć, że osoby z wyższym wykształceniem mogą wykazywać większą wrażliwość społeczną i świadomość znaczenia działań na rzecz innych**, co skłania je do aktywnego udziału w inicjatywach społecznych i badaniach dotyczących takich aktywności.

## WYKRES 55

### Rodzaj miejsca zamieszkania

#### Proszę określić miejsce swojego zamieszkania (n=189)



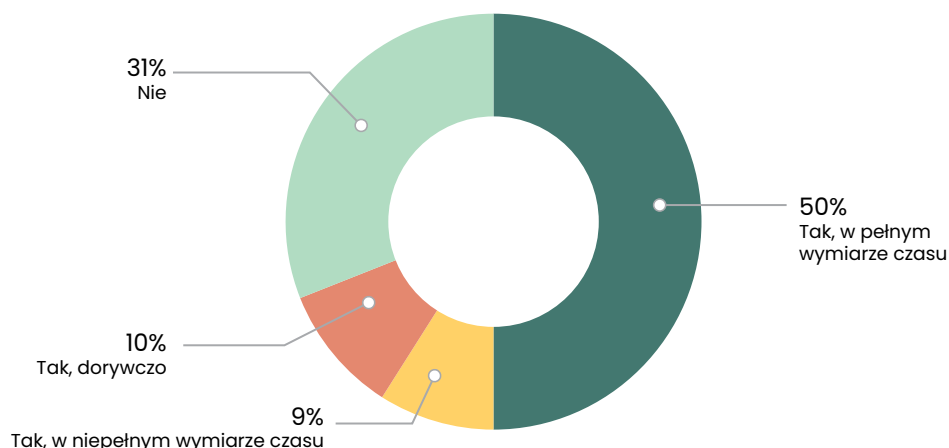
Źródło: dane własne

Rozkład odpowiedzi opisujących rodzaj miejsca zamieszkania pokazuje, że **46% respondentów mieszka na wsi**, a 23% w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. Inne kategorie obejmują małe i średnie miasta, co wskazuje na zróżnicowanie miejsca zamieszkania respondentów. **Może to świadczyć o różnorodności w doświadczeniach i perspektywach badanych** – mieszkańcy wsi mogą mieć inne problemy i oczekiwania w porównaniu z mieszkańcami dużych miast.

## WYKRES 56

### Wymiar czasu pracy

Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo (na etacie, we własnym zakładzie lub gospodarstwie albo bierze Pan(i) prace zlecone)? (n=189)



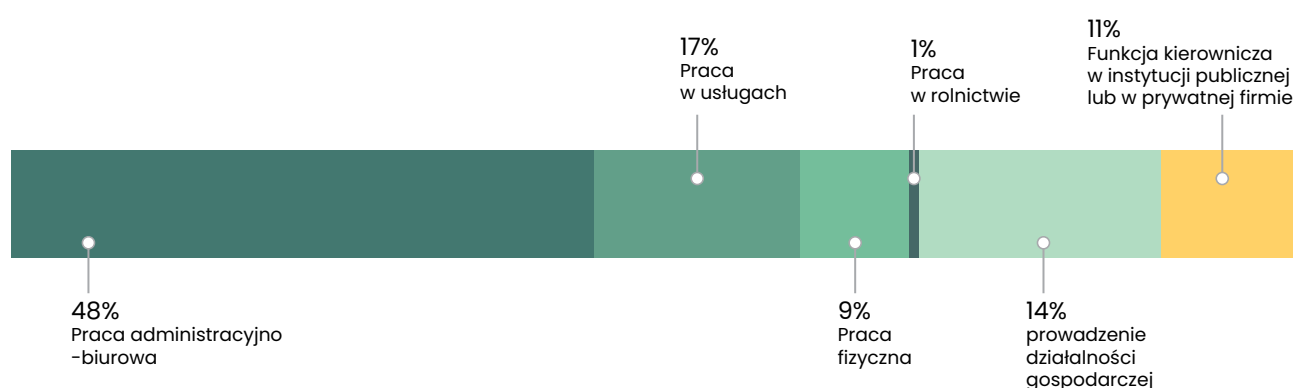
Źródło: dane własne

W zakresie zatrudnienia połowa respondentów pracuje w pełnym wymiarze czasu, co oznacza stabilne zatrudnienie, podczas gdy 31% nie pracuje zarobkowo. Praca w niepełnym wymiarze lub dorywcza wskazywana była odpowiednio 9% i 10% badanych. **Większość badanych to osoby aktywne zawodowo, ale istotna część to osoby pozostające poza rynkiem pracy.**

## WYKRES 57

### Podstawowe źródło dochodów – aktywni zawodowo

Które z wymienionych źródeł stanowi podstawowe źródło Pana/i dochodów? (n=131)



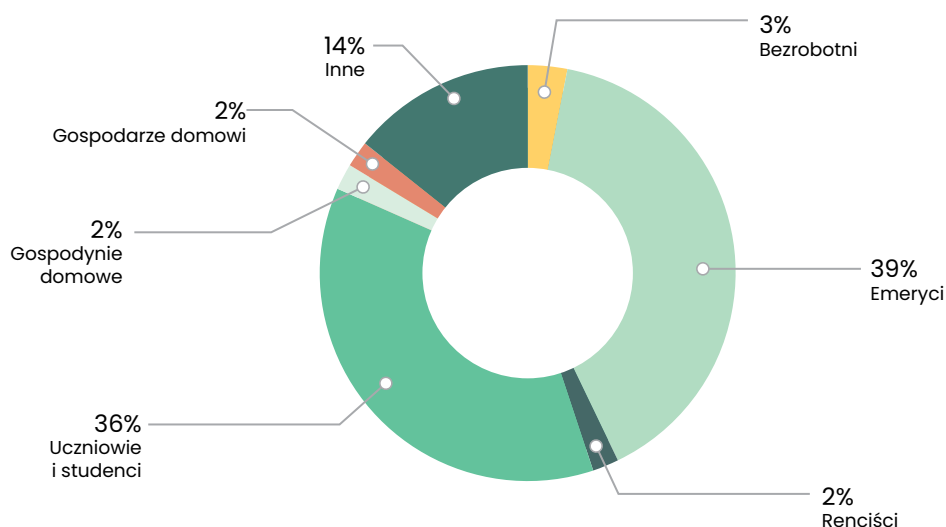
Źródło: dane własne

W analizie źródeł dochodu wśród osób, które obecnie są aktywne zawodowo, 48% respondentów pracuje w sektorze administracyjno-biurowym. Pracę w usługach wskazało 17% respondentów, a prowadzenie działalności gospodarczej deklaruje 14% badanych. **Dominacja zawodów administracyjno-usługowych wskazuje na miejski lub podmiejski charakter próby, natomiast niski odsetek udziału w badaniu przez rolników może wskazywać, przy relatywnie wysokim odsetku wskazań miejsca zamieszkania jako obszary wiejskie, na znaczące zjawisko deruralizacji obszarów wiejskich.**

## WYKRES 58

Podstawowe źródło dochodów – bierni zawodowo

Które z wymienionych źródeł stanowi podstawowe źródło Pana/i dochodów? (n=58)



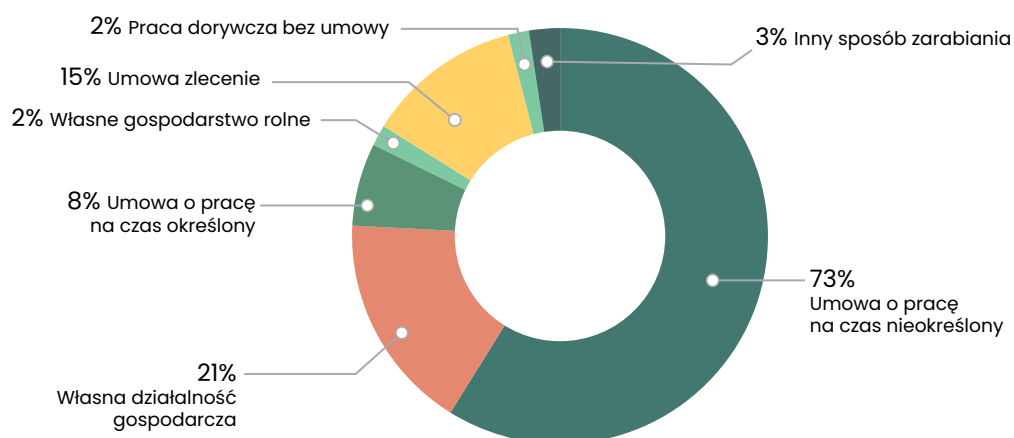
Źródło: dane własne

Respondentom obecnie nie podejmującym pracy zarobkowej, zadano pytanie szczegółowe dotyczące ich sytuacji ekonomicznej. Analizując sytuację zarobkową w tej grupie, **39% respondentów to emeryci, a 36% to uczniowie i studenci.** Taki rozkład wiekowy respondentów powoduje, że zebrane w badaniu dane odnoszą się do zróżnicowanej populacji.

## WYKRES 59

Rodzaj zatrudnienia

Które z wymienionych sposobów zatrudnienia stanowi główne źródło Pana(i) dochodów? (n=131)



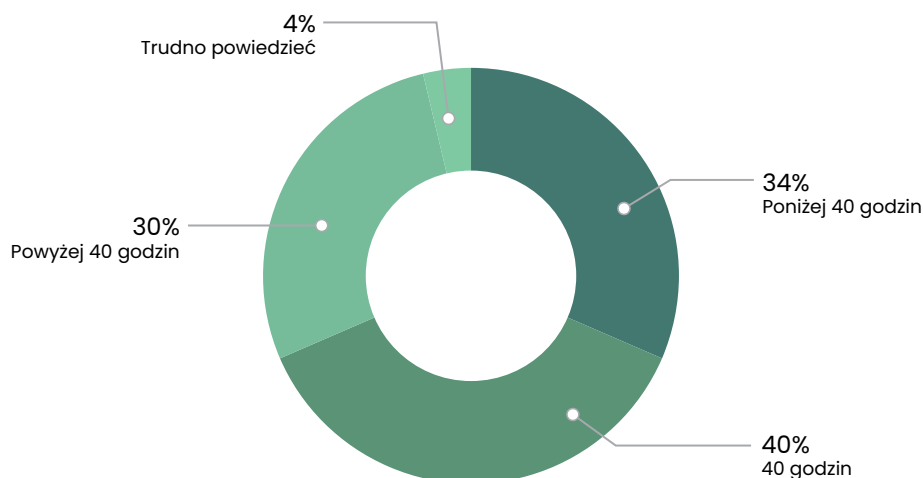
Źródło: dane własne

**73% respondentów aktywnych zawodowo** ma umowę o pracę na czas nieokreślony, co wskazuje na dużą stabilność zatrudnienia w badanej próbie. Prowadzenie własnej działalności deklaruje 21% w tej grupie badanych, a umowy o pracę na czas określony są rzadkie (8%). **Dane wskazują na relatywnie stabilną sytuację zawodową respondentów, mniejsza liczba osób na umowach czasowych może sugerować brak elastyczności zatrudnienia w tej grupie.**

## WYKRES 60

Liczba godzin przeznaczona na pracę zarobkową w tygodniu

Ile godzin tygodniowo (średnio) zajmuje Panu(i) łącznie praca zarobkowa? (n=131)



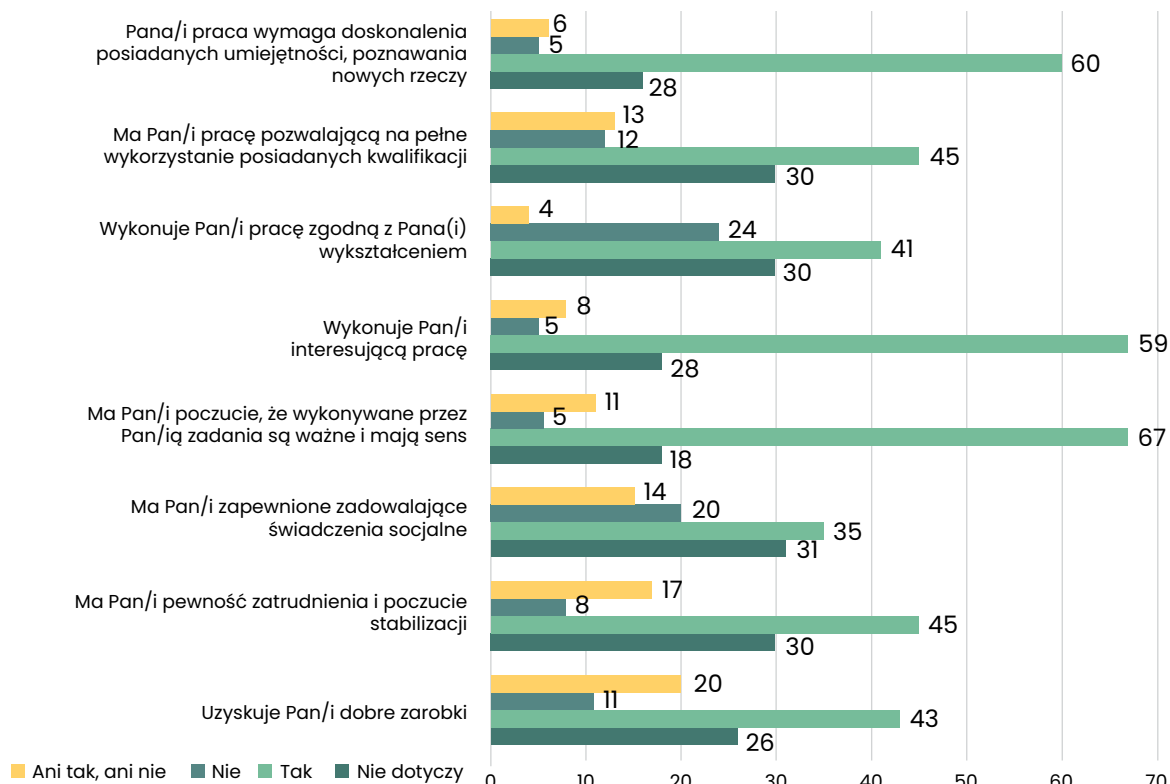
Źródło: dane własne

Respondenci deklarują różne wymiary czasu pracy – **40% pracuje 40 godzin tygodniowo, a 30% przekracza ten wymiar. Znaczna część (34%) pracuje poniżej 40 godzin**, co może wynikać z częściowego zatrudnienia lub ograniczeń wynikających z obowiązków domowych lub innych.

## WYKRES 61

Ocena obecnej sytuacji zawodowej

Na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie, a 5 zdecydowanie tak, proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną sytuację zawodową. (n=189) (%)



Źródło: dane własne

Na podstawie zebranych danych, można zauważyć kilka istotnych trendów w odpowiedziach ankietowanych, dotyczących różnych aspektów pracy. **Zdecydowana większość respondentów (67%) uważa, że ich zadania zawodowe mają sens i są ważne, co może sugerować, że pracownicy czują się spełnieni i zmotywowani do podejmowania działań na rzecz swoich organizacji.** W porównaniu z tym, 18% osób wskazuje, że temat ten ich nie dotyczy, a tylko 5% twierdzi, że ich zadania nie mają sensu. To może oznaczać, że większość pracowników znajduje wartość w swojej pracy.

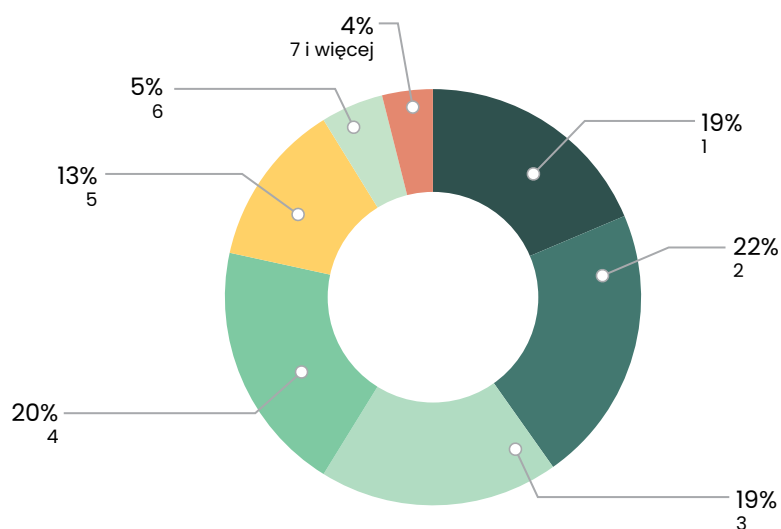
Kolejny ważny aspekt to poczucie, że wykonywana praca jest interesująca. 59% osób uznało swoją pracę za interesującą, a 28% stwierdziło, że temat ich nie dotyczy. Zaledwie 8% osób odpowiedziało, że ich praca nie jest interesująca, co sugeruje, że większość pracowników wciąż czuje się zmotywowana do działania. **Ciekawe jest to, że nawet jeśli praca nie jest bezpośrednio związana z wykształceniem (24% odpowiedzi), to wciąż pozostaje interesująca dla znacznej części osób.** Może to oznaczać, że dla większości pracowników, samodzielny rozwój i inne aspekty pracy są ważniejsze niż ścisła zgodność z wykształceniem.

**Większość pracowników (67%) postrzega swoją pracę jako ważną i sensowną,** co może sugerować wysoki poziom motywacji wśród respondentów. Chociaż **wynagrodzenie (43%) i stabilność zatrudnienia (45%) są kluczowe,** istotne jest także poczucie rozwoju zawodowego, co potwierdza fakt, że aż **60% osób uważa, że ich praca wymaga doskonalenia umiejętności.** Na uwagę zasługuje również fakt, że **ponad 40% pracowników nie ma pełnej zgodności** swojej pracy z wykształceniem, jednak wciąż jest to dla nich interesujące i rozwijające doświadczenie.

## WYKRES 62

Liczba osób w gospodarstwie domowym.

Ile osób (dorosłych i dzieci) łącznie liczy Pan/i gospodarstwo domowe (n=189)



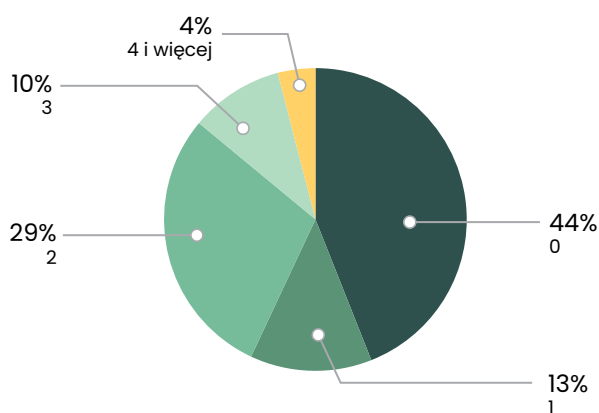
Analizując wielkość gospodarstw domowych, 22% respondentów mieszka w dwuosobowych gospodarstwach, 20% w czteroosobowych, a 19% w jednoosobowych i trzyosobowych. Gospodarstwa większe, niż czteroosobowe (łącznie 22%), stanowią mniejszość.

Źródło: dane własne

## WYKRES 63

### Liczba posiadanych dzieci

#### Ile dzieci Pan/i posiada? (n=189)



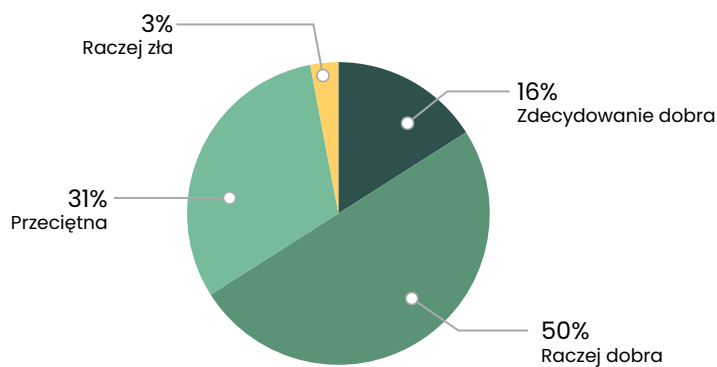
Źródło: dane własne

W kwestii liczby dzieci, **najwięcej respondentów (44%) zadeklarowało brak dzieci**, natomiast 29% ma dwoje dzieci.

## WYKRES 64

### Ocena sytuacji materialnej gospodarstwa domowego

#### Jak ocenił(a)by Pan/i sytuację materialną Pana/i gospodarstwa domowego? (n=189)



Źródło: dane własne

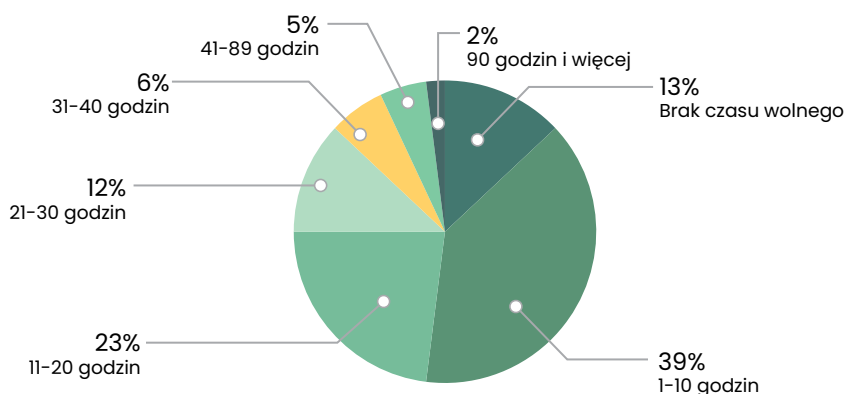
Sytuację materialną oceniło jako raczej dobrą 50% respondentów, a 16% jako zdecydowanie dobrą, co świadczy o ogólnym zadowoleniu z poziomu życia wśród badanych. Przeciętną sytuację materialną zadeklarowało 31%, a tylko 3% oceniło ją jako raczej złą. **Żaden z respondentów nie wskazał na zdecydowanie złą sytuację materialną, co w kontekście blisko 1/3 badanych, którzy zadeklarowali bierność zawodową jest szczególnie pozytywne.**



## WYKRES 65

### Ilość posiadanego czasu wolnego

Ile godzin czasu wolnego ma Pan(i) średnio w tygodniu, nie licząc nocnego snu? (n=189)



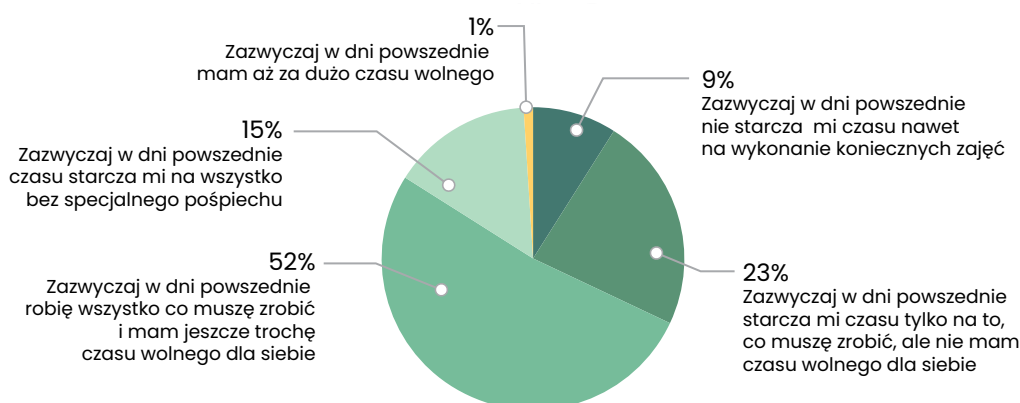
Źródło: dane własne

Posiadana liczba czasu wolnego jest różna – 39% deklaruje posiadanie 1-10 godzin tygodniowo, 23% badanych wskazało na 11-20 godzin tygodniowo, podczas gdy 13% respondentów twierdzi, że nie ma czasu wolnego. **Osoby o ograniczonym czasie wolnym mogą czuć większe napięcie między obowiązkami, a potrzebą relaksu, co może wpływać na ich satysfakcję życiową i gotowość do podejmowania dodatkowych działań, w tym działania o charakterze wolontaryjnym.**

## WYKRES 66

### Ocena sytuacji dotyczącej posiadanego czasu wolnego

Które z podanych stwierdzeń najlepiej opisuje Pana/i sytuację dotyczącą czasu wolnego? (n=189)



Źródło: dane własne

**Najwięcej osób (52%) zadeklarowało, że zazwyczaj udaje im się wykonać wszystkie konieczne zadania, a także mają trochę czasu wolnego dla siebie.** Zaledwie 9% przyznało, że nie starcza im czasu nawet na wykonanie koniecznych zajęć, a tylko 1% ma aż za dużo wolnego czasu. Rozkład odpowiedzi wskazuje zatem, że ponad połowa badanych znajduje równowagę między obowiązkami, a czasem wolnym, co może sprzyjać ich zaangażowaniu w dodatkowe aktywności, takie jak wolontariat. Osoby, które mają czas tylko na obowiązki lub nie starcza im czasu nawet na konieczne zadania, mogą mieć ograniczone możliwości angażowania się w działania społeczne.

## ŚWIADCZENIE WOLONTARIATU

### WYKRES 67

#### Świadczenie wolontariatu

#### Czy obecnie świadczy Pan/i wolontariat? (n=189)



Źródło: dane własne

Aż 82% respondentów obecnie świadczy wolontariat, podczas gdy 18% nie jest aktualnie zaangażowanych w tego rodzaju działalność. Tak **wysoki odsetek osób aktywnie działających na rzecz innych wskazuje na ich wysoki poziom motywacji do wspierania innych i podejmowania działań o charakterze altruistycznym**. Tak duża liczba aktywnych wolontariuszy może także wynikać z ich dostępności czasowej – większość badanych zadeklarowała, że ma przynajmniej trochę czasu wolnego w dni powszednie.

### WYKRES 68

#### Świadczenie wolontariatu w ciągu ostatnich 12 miesięcy wśród osób, które obecnie nie świadczą tego typu usług

#### Czy w ostatnich 12 miesiącach świadczył/a Pan/i wolontariat? (n=34)



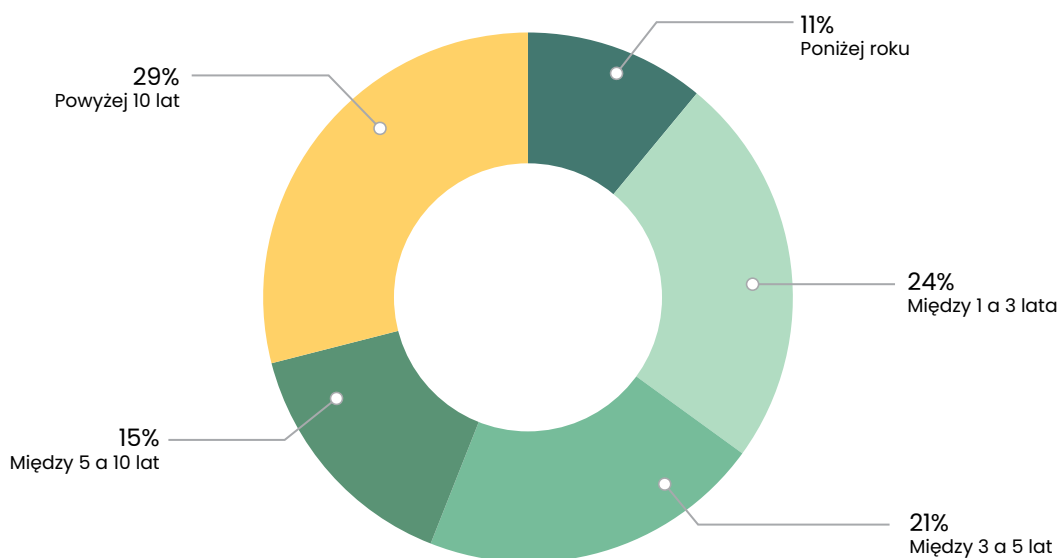
Źródło: dane własne

Kolejny wykres przedstawia odpowiedzi 34 osób (spośród ogólnej liczby 189 respondentów), które w poprzednim pytaniu zadeklarowały, że nie świadczą obecnie wolontariatu. Z tej grupy 47% przyznało, że w ostatnich 12 miesiącach angażowało się w wolontariat, natomiast 53% nie świadczyło takiej działalności. Oznacza to, że **niemal połowa osób, które obecnie nie uczestniczą w wolontariacie, miała wcześniejsze doświadczenie wolontariackie w ciągu ostatniego roku**. Może to świadczyć o tym, że chociaż aktualnie nie są zaangażowane, to ich wcześniejsza działalność sugeruje potencjalną otwartość na ponowne podjęcie wolontariatu w przyszłości. Druga połowa (53%) to osoby, które nie angażowały się ani obecnie, ani w minionym roku, co może wskazywać na trwałą niechęć do wolontariatu lub inne bariery, takie jak brak czasu, zasobów czy możliwości, które ograniczają ich uczestnictwo w takich działaniach.

## WYKRES 69

### Doświadczenie w świadczeniu wolontariatu

#### Od jak dawna świadczy Pan/i wolontariat? (n=171)



Źródło: dane własne

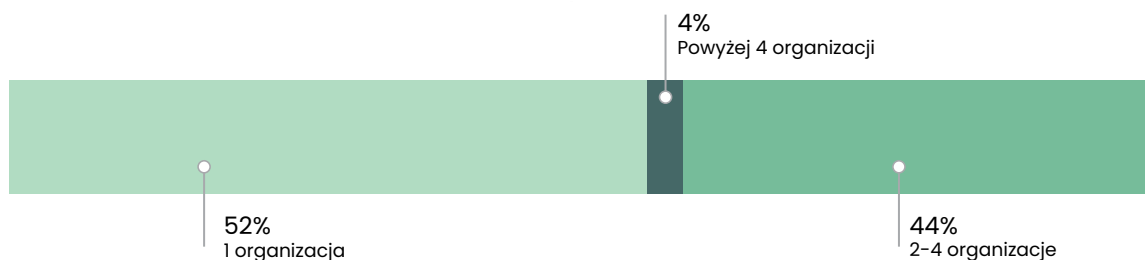
W grupie 171 osób, które aktualnie bądź w ciągu ostatnich 12 miesięcy świadczyły wolontariat widać zróżnicowanie pod względem stażu zaangażowania. **Najwięcej, bo aż 29% respondentów, działa w wolontariacie od ponad 10 lat, co świadczy o długoterminowym zaangażowaniu i lojalności wobec tej formy aktywności.** Kolejną znaczącą grupę stanowią osoby z 1-3-letnim stażem (24%), a 21% wolontariuszy ma doświadczenie od 3 do 5 lat.

Rozkład ten sugeruje, że wolontariat przyciąga zarówno osoby z wieloletnim doświadczeniem, jak i te, które dopiero zaczynają swoją przygodę z działalnością społeczną. Wysoki odsetek wolontariuszy z ponad 10-letnim stażem może wskazywać na silne poczucie misji i dużą satysfakcję z działalności wolontariackiej, która sprawia, że pozostają w tej roli przez długi czas. Jednocześnie obecność nowych wolontariuszy (11% z rocznym stażem) pokazuje, że stale dołączają osoby chętne do wspierania organizacji, co jest kluczowe dla ciągłości i rozwoju działań społecznych.

## WYKRES 70

Liczba organizacji w których świadczony jest (był) wolontariat w ostatnich 12 miesiącach

**Dla ilu organizacji obecnie i/lub w ostatnich 12 miesiącach świadczył(a) Pan/i wolontariat? (n=171)**



Źródło: dane własne

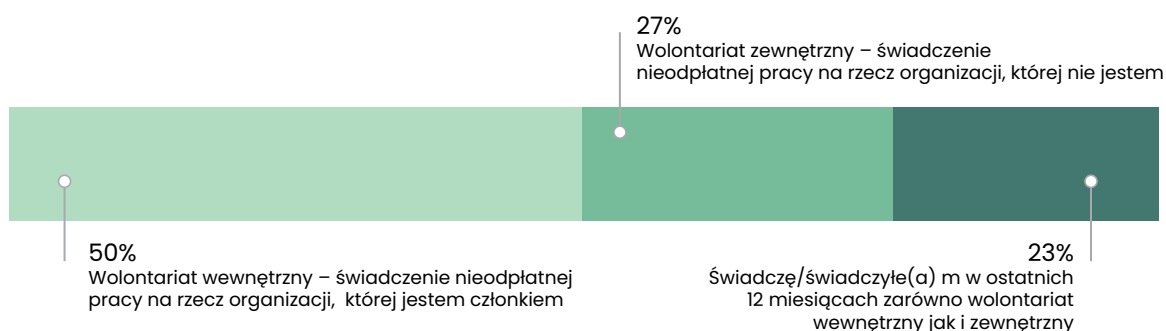
Spośród 171 respondentów, którzy świadczą aktualnie, bądź świadczyli wolontariat w ostatnich 12 miesiącach, **większość (52%) angażowała się w działalność jednej organizacji**. Kolejne 44% wolontariuszy współpracowało z 2-4 organizacjami, co wskazuje na gotowość do wspierania różnych inicjatyw społecznych i elastyczność w angażowaniu się w różnorodne projekty. Tylko 4% respondentów działało na rzecz więcej niż czterech organizacji, co sugeruje, że wielozadaniowe zaangażowanie jest rzadkością i dotyczy niewielkiej liczby osób.

**Taki rozkład może wskazywać, że dla większości wolontariuszy lojalność wobec jednej organizacji lub ograniczenie działalności do jednej placówki jest priorytetem.** Może to wynikać z chęci skoncentrowania swojej energii i czasu na jednym projekcie lub ze względu na ograniczenia czasowe. Natomiast osoby współpracujące z wieloma organizacjami (2-4) mogą cechować się większą elastycznością i szerszym zakresem zainteresowań, co pozwala im na wspieranie różnych inicjatyw społecznych.

## WYKRES 71

Charakter świadczonego wolontariatu

**Jaki charakter ma bądź miał w ostatnich 12 miesiącach świadczony przez Pana/ią wolontariat? (n=171)**



Źródło: dane własne

Wśród badanych angażujących się w wolontariat w ostatnich 12 miesiącach można zauważyć różnorodność form tego zaangażowania. **Największa grupa, bo aż 50%, działa w ramach wolontariatu wewnętrznego, czyli pracuje nieodpłatnie na rzecz organizacji, której są członkami** (wynik pokrywa się z odsetkiem osób wskazujących zaangażowanie wolontaryjne na rzecz jednej organizacji). Taki rozkład może wskazywać, że dla wielu wolontariuszy silna identyfikacja z jedną organizacją jest kluczowa i sprzyja długotrwałemu zaangażowaniu. Z kolei 27% osób angażuje się w wolontariat zewnętrzny, świadcząc pracę dla organizacji, do których formalnie nie należą. Dodatkowo 23% badanych łączy oba rodzaje działalności, wspierając zarówno organizację macierzystą, jak i zewnętrzne.

## WYKRES 72

### Wolontariat pracowniczy

#### Czy świadczy lub świadczył(a) Pan/i w ostatnich 12 miesiącach wolontariat pracowniczy? (n=171)



Źródło: dane własne

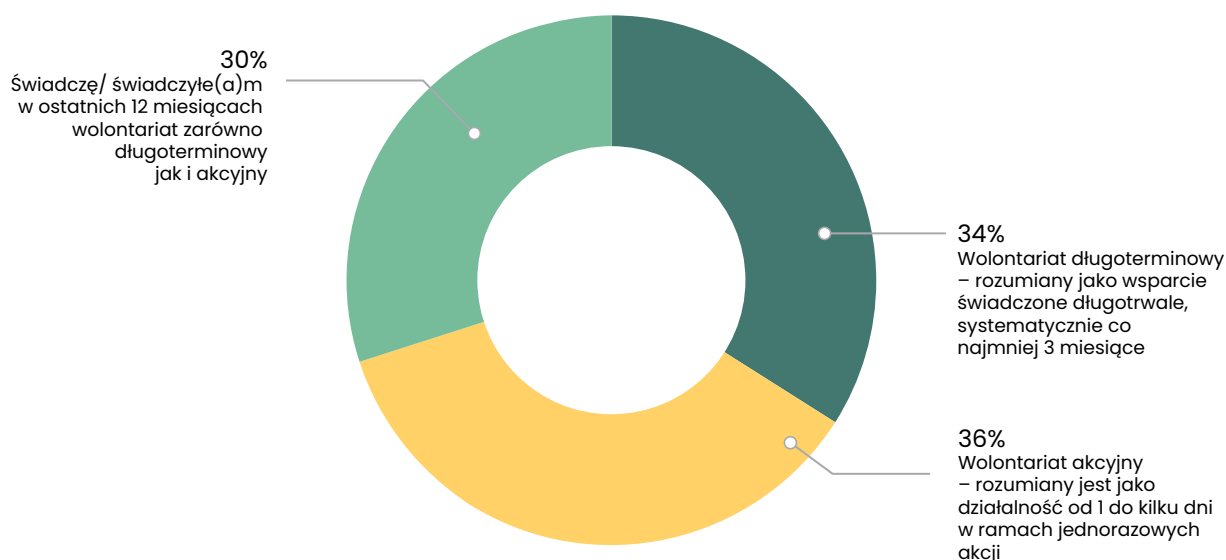
Z danych wynika, że spośród 171 respondentów, którzy świadczyli wolontariat, jedynie 27% zaangażowało się w wolontariat pracowniczy, czyli formę wolontariatu wspieraną przez pracodawcę lub realizowaną w miejscu pracy. Większość, bo aż 61%, nie uczestniczyła w tego rodzaju działalności, a 12% osób odmówiło odpowiedzi lub nie podało informacji.

Taki wynik może sugerować, że wolontariat pracowniczy nie jest jeszcze powszechnie praktykowaną formą zaangażowania, co może wynikać z braku wsparcia ze strony pracodawców lub ograniczonych możliwości organizacji tego typu inicjatyw w miejscu pracy. **Niski odsetek zaangażowanych w wolontariat pracowniczy wskazuje na potencjalny obszar do rozwoju**, szczególnie jeśli organizacje pozarządowe oraz firmy będą bardziej aktywnie promować tę formę działalności wśród pracowników, wspierając ich w realizacji projektów społecznych.

## WYKRES 73

### Typ świadczonego wolontariatu

#### Jaki typ wolontariatu Pan/i świadczył(a) w ostatnich 12 miesiącach? (n=171)



Źródło: dane własne

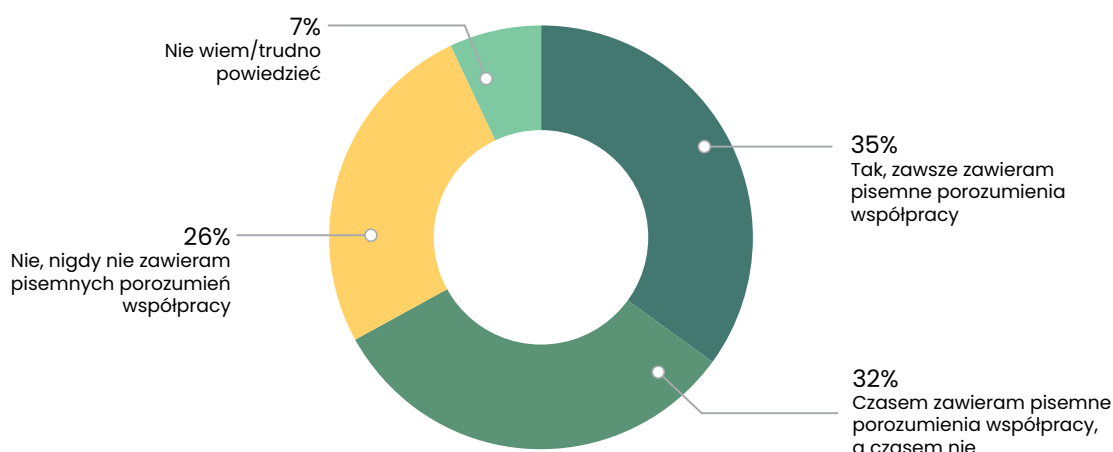
Rozkład odpowiedzi dotyczących typów zaangażowania wolontariackiego jest stosunkowo równomierny. Wolontariat akcyjny, czyli działania jednorazowe trwające od 1 do kilku dni, realizuje 36% badanych, natomiast wolontariat długoterminowy, rozumiany jako systematyczne wsparcie przez co najmniej 3 miesiące, stanowi wybór 34% wolontariuszy. Dodatkowo, warto zauważyć, że 30% respondentów angażowało się w oba typy wolontariatu, łącząc długoterminowe zaangażowanie z uczestnictwem w jednorazowych akcjach.

**Równy rozkład wolontariatu akcyjnego i długoterminowego może sugerować, że różne formy zaangażowania odpowiadają na zróżnicowane potrzeby i możliwości czasowe wolontariuszy.** Wolontariat akcyjny jest bardziej elastyczny i dostępny dla osób, które mają mniej czasu, natomiast długoterminowe zaangażowanie może być preferowane przez osoby, które pragną budować trwałe relacje i bardziej systematycznie wspierać daną organizację. Grupa łącząca oba typy działań wskazuje na dużą elastyczność i motywację do wspierania inicjatyw społecznych w różnych formach.

## WYKRES 74

### Porozumienie o współpracy wolontariackiej

**Czy zawarł/a Pan/i pisemne porozumienie o współpracy (umowa o współpracy wolontariackiej) z organizacją/ami, dla której/yh świadczy lub świadczył(a) Pan/i wolontariat? (n=171)**



Źródło: dane własne

**Jedynie 1/3 respondentów świadczących wolontariat (35%) deklaruje, że zawsze zawiera pisemne porozumienia o współpracy z organizacjami, dla których działa.** Kolejne 32% zaznacza, że czasami podpisuje takie umowy, a czasami nie. Natomiast 26% respondentów nigdy nie zawiera pisemnych porozumień. 7% osób nie jest pewnych lub trudno im to określić.

Zróżnicowanie odpowiedzi może wynikać z różnych podejść organizacji do formalizacji wolontariatu. **Odsetek osób, które zawsze zawierają umowy (35%), sugeruje, że niektóre organizacje podchodzą do wolontariatu bardziej formalnie,** zapewniając spisane zabezpieczenie zarówno dla wolontariuszy, jak i dla siebie. Z kolei osoby, które nigdy nie zawierają umów (26%) mogą współpracować z organizacjami o mniej formalnym podejściu.

Porównując dane dotyczące formalizacji wolontariatu w Małopolsce z wynikami tegorocznego badania, można zauważyć pewne różnice i podobieństwa w podejściu do kwestii podpisywania porozumień wolontariackich.

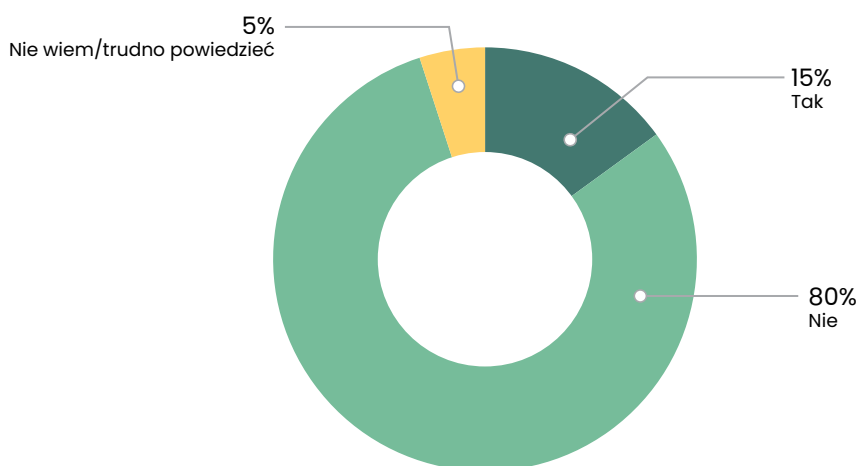
Z danych z 2020 roku wynika, że w Małopolsce **18,4% wolontariuszy miało podpisane porozumienie wolontariackie**, co stanowi wzrost o 1,7 punktu procentowego w porównaniu do roku 2016. W skali całego kraju natomiast, zanotowano spadek liczby wolontariuszy z podpisanymi porozumieniami o 1,2 punktu procentowego (15,3% w 2020 roku i 16,5% w 2016 roku). Oznacza to, że w Małopolsce formalizacja wolontariatu jest na nieco wyższym poziomie niż średnia krajowa, a wzrost tej liczby wskazuje na pozytywny trend w regionie.

Wnioskując, wyniki obu badań wskazują na tendencję wzrostu formalizacji współpracy z wolontariuszami, zwłaszcza w Małopolsce, gdzie trend ten jest bardziej zauważalny. W przypadku tegorocznych danych z badania, organizacje wykazują dużą elastyczność w kwestii formalności, co może wynikać z różnorodności działań oraz zróżnicowanego podejścia do wolontariatu w zależności od organizacji. Jednakże, niezależnie od elastyczności, **widoczny jest postęp w zakresie formalizacji współpracy**, co może przyczynić się do większej przejrzystości i efektywności w zarządzaniu wolontariatem.

## WYKRES 75

Posiadane konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW)

### Czy posiada Pan/i konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW)? (n=171)



Źródło: dane własne

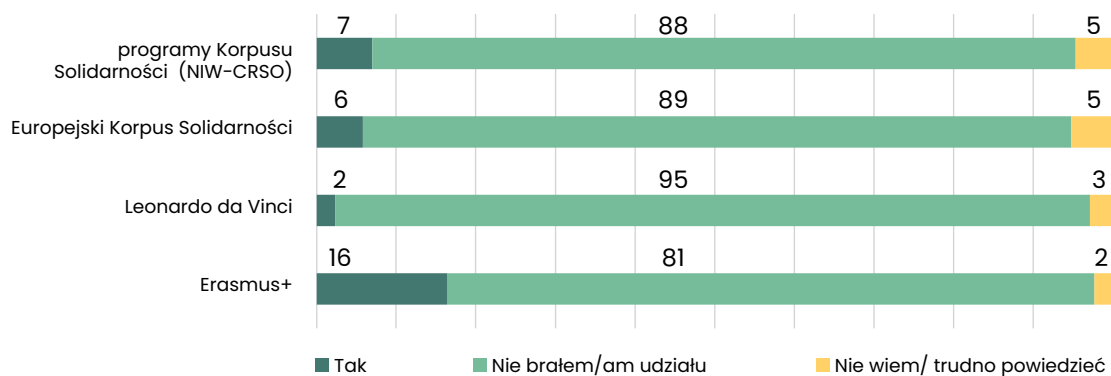
**Tylko 15% respondentów posiada konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW)** prowadzonym przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego. Większość, bo aż 80%, nie korzysta z tego narzędzia, a 5% nie jest pewnych, czy posiada konto.

Tak niski odsetek użytkowników SOW sugeruje, że narzędzie to nie jest jeszcze powszechnie stosowane przez wolontariuszy. **Może to wynikać z braku znajomości platformy, ograniczonej dostępności informacji na temat jej funkcji lub z preferencji wolontariuszy do korzystania z innych, bardziej tradycyjnych sposobów komunikacji z organizacjami.** Wysoki odsetek osób niekorzystających z SOW (80%) może wskazywać na potrzebę zwiększenia promocji tego narzędzia oraz edukacji wolontariuszy i organizacji w zakresie jego korzyści i możliwości.

## WYKRES 76

### Uczestnictwo w krajowych lub międzynarodowych programach wolontariackich

**Czy obecnie lub w przeszłości uczestniczył/a Pan/i w programach krajowych lub międzynarodowych dotyczących wolontariatu? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź. (n=171) (%)**



Źródło: dane własne

Spośród respondentów, 16% zadeklarowało uczestnictwo w programie Erasmus+, co czyni go najbardziej rozpoznawalnym spośród wymienionych inicjatyw. Programy Korpusu Solidarności (NIW-CRSO) oraz Europejski Korpus Solidarności były mniej popularne, z odpowiednio 7% i 6% uczestników. Z programu Leonardo da Vinci skorzystało najmniej osób, bo zaledwie 2% respondentów.

**Przewaga programu Erasmus+ może wynikać z jego szerokiej promocji i dostępności w ramach edukacyjnych projektów międzynarodowych.** Wysoki odsetek osób, które nigdy nie brały udziału w żadnym z wymienionych programów (81%–95% w zależności od programu), wskazuje na ograniczoną świadomość tych inicjatyw wśród wolontariuszy. To sugeruje potrzebę większej promocji tych programów, aby zachęcić wolontariuszy do korzystania z możliwości krajowych i międzynarodowych, które mogą poszerzyć ich doświadczenia i kompetencje w obszarze działalności społecznej.

## TABELA 20

### Rola pełniona w krajowych/międzynarodowych programach wolontariackich

**Czy obecnie lub w przeszłości uczestniczył/a Pan/i w programach krajowych lub międzynarodowych dotyczących wolontariatu? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź. (n=171)**

	Tak, jako realizator	Tak, jako beneficjent/ uczestnik
Erasmus+	9	19
Leonardo da Vinci	0	4
Europejski Korpus Solidarności	2	8
programy Korpusu Solidarności (NIW-CRSO)	3	9

Źródło: dane własne



W powyższej tabeli przedstawiono liczbę osób, które pełniły różne role w programach krajowych i międzynarodowych dotyczących wolontariatu. W programie Erasmus+ 9 respondentów uczestniczyło jako realizatorzy, a 19 jako beneficjenci lub uczestnicy, co potwierdza jego popularność zarówno jako programu oferującego wsparcie, jak i możliwości zaangażowania na poziomie organizacyjnym.

Programy Korpusu Solidarności prowadzone przez Narodowy Instytut Wolności (NIW-CRSO) miały 3 realizatorów oraz 9 beneficjentów lub uczestników. Europejski Korpus Solidarności zgromadził 2 realizatorów i 8 beneficjentów. Z kolei w programie Leonardo da Vinci, który cieszył się najmniejszym zainteresowaniem, nie było żadnych realizatorów, a jedynie 4 osoby uczestniczyły w nim.

Liczby te pokazują, że **Erasmus+ przyciąga najwięcej osób zarówno w roli organizatorów, jak i uczestników, co może wynikać z jego szerokiej dostępności i wsparcia finansowego na poziomie europejskim**. Mniejsza liczba realizatorów i beneficjentów w pozostałych programach sugeruje, że są one mniej popularne lub mniej dostępne, co wskazuje na potencjalną potrzebę zwiększenia ich promocji, aby przyciągnąć więcej osób zainteresowanych wolontariatem zarówno jako realizatorzy, jak i uczestnicy.

## WYKRES 78

### Obszary świadczenia wolontariatu

#### W jakim obszarze/obszarach świadczy/świadczyła Pan/i wolontariat? (n=171)



Źródło: dane własne

Analiza danych dotyczących obszarów działalności wolontariackiej pokazuje, że **największy odsetek respondentów (42%) angażował się w działalność na rzecz dzieci i młodzieży, w tym organizację ich wypoczynku**. Kolejne popularne obszary to kultura, sztuka oraz ochrona dóbr kultury i dziedzictwa narodowego, w których działało 35% badanych, a także pomoc społeczna, obejmująca wsparcie rodzin i osób w trudnej sytuacji życiowej (33%).

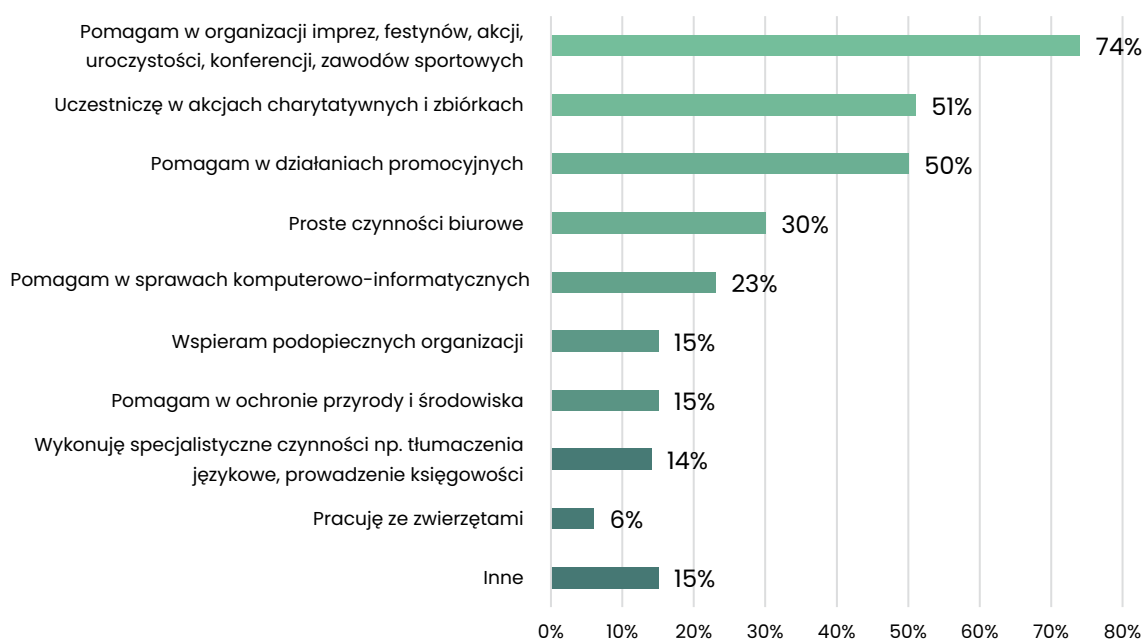
**Mniejsze, ale znaczące odsetki wolontariuszy angażują się w ochronę zdrowia (18%), przeciwdziałanie uzależnieniom i patologiom społecznym (17%), ratownictwo i ochronę ludności (15%), integrację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (12%) oraz wsparcie rodziny i rodzicielstwa (10%)**. Obszary związane z prawami człowieka i demokracją (6%) oraz wspieraniem rozwoju gospodarczego i przedsiębiorczości (5%) uzyskały najniższe wskazania.

Wyniki pokazują, że wolontariusze najchętniej angażują się w obszary związane z opieką nad dziećmi i młodzieżą, wsparciem społecznym oraz kulturą, co może wynikać z dużego zapotrzebowania na takie usługi oraz z poczucia, że te działania niosą ze sobą bezpośrednie korzyści społecznościom lokalnym. Obszary związane z prawami człowieka czy rozwojem gospodarczym mają mniejszą popularność, co może być związane z ich bardziej specjalistycznym charakterem lub mniejszą liczbą możliwości wolontariackich w tych dziedzinach.

## WYKRES 79

Działania wykonywane podczas świadczenia wolontariatu

**Jakie działania wykonuje/wykonywał(a) Pan/i najczęściej jako wolontariusz? (n=171)**



Źródło: dane własne

Respondenci zapytani o działania jakie wykonują bądź wykonywali świadcząc wolontariat wskazują, że **najczęstszą formą działalności jest pomoc w organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji i zawodów sportowych, co zadeklarowało 74% respondentów**. Kolejnymi popularnymi aktywnościami są uczestnictwo w akcjach charytatywnych i zbiórkach (51%) oraz pomoc w działaniach promocyjnych (50%). Te wyniki sugerują, że wolontariusze często angażują się w działania o charakterze publicznym i organizacyjnym, które mają na celu wsparcie społeczności lokalnych i promowanie działań organizacji.

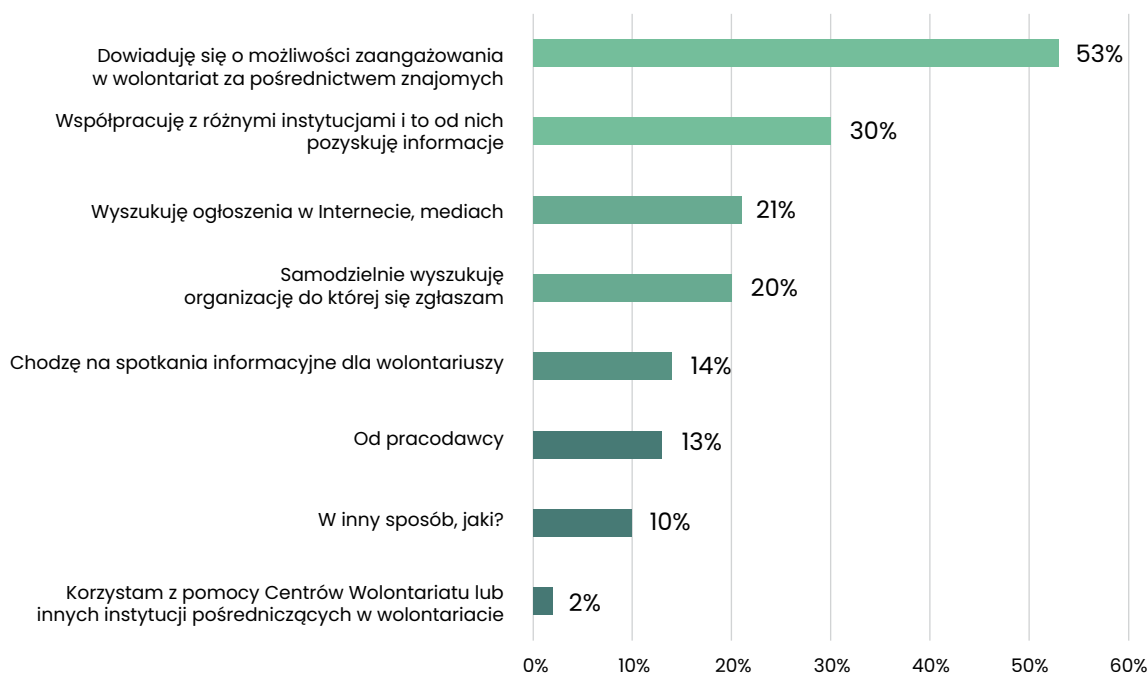
Inne działania obejmują wsparcie podopiecznych organizacji w codziennych czynnościach (15%), pomoc w ochronie przyrody i środowiska (15%), a także specjalistyczne czynności, takie jak tłumaczenia językowe czy prowadzenie księgowości (14%). Praca ze zwierzętami była najmniej popularną aktywnością, wskazaną przez jedynie 6% respondentów.

Z powyższych wyników można wnioskować, że **wolontariusze najczęściej angażują się w działania organizacyjne, promocyjne i charytatywne, które mają szeroki zasięg społeczny**. W mniejszym stopniu podejmowane są zadania wymagające specjalistycznych umiejętności lub bezpośredniej pracy z podopiecznymi.

## WYKRES 80

Sposoby pozyskiwania informacji na temat organizacji, w których świadczony jest/był wolontariat

**W jaki sposób najczęściej dowiaduje się Pan/i o organizacjach, w których świadczy/świadczył(a) Pan/i wolontariat? (n=171)**



Źródło: dane własne

Dane pokazują, że **większość respondentów (53%) dowiaduje się o możliwościach zaangażowania w wolontariat za pośrednictwem znajomych**. Wskazuje to na dużą rolę osobistych rekomendacji i kontaktów społecznych w podejmowaniu decyzji o zaangażowaniu wolontariackim. Kolejnym popularnym źródłem informacji są współpracujące instytucje – 30% wolontariuszy otrzymuje informacje bezpośrednio od nich, co może świadczyć o silnych relacjach między organizacjami a ich partnerami.

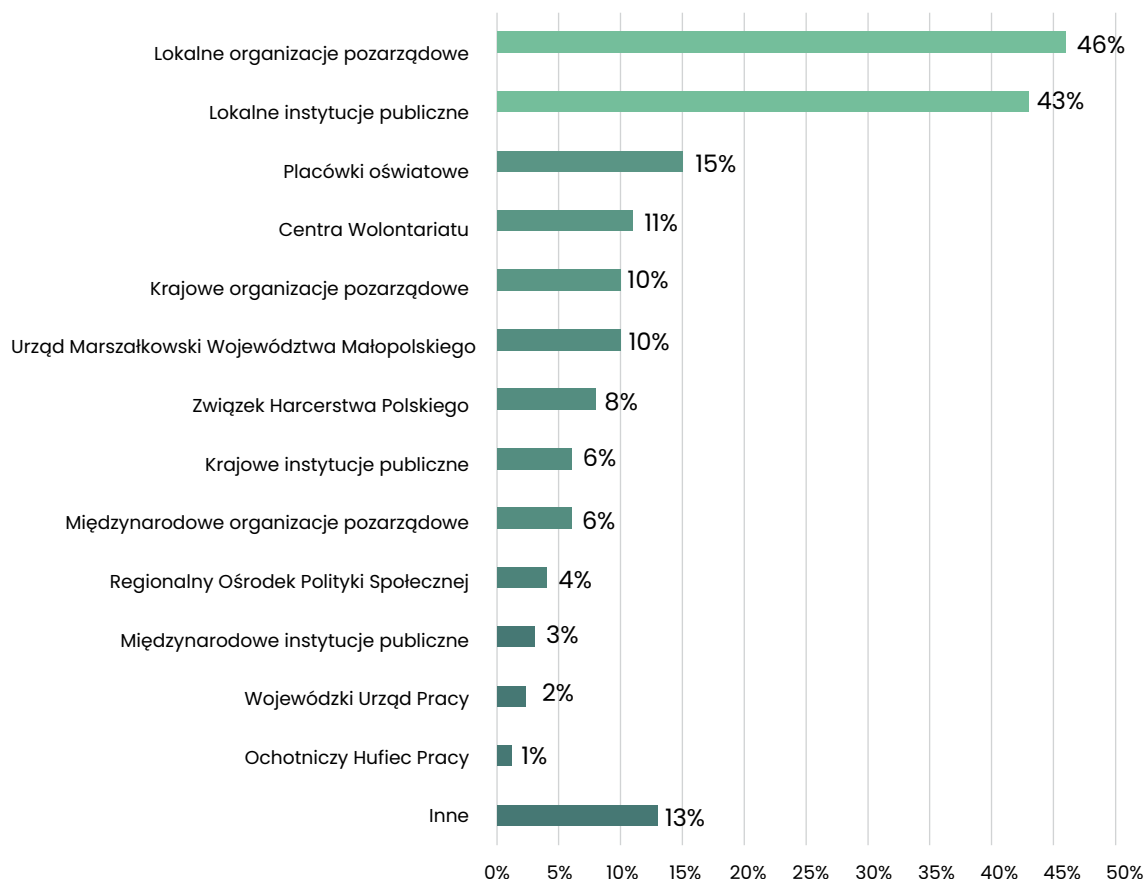
**Mniej popularne metody to udział w spotkaniach informacyjnych dla wolontariuszy (14%) oraz zdobywanie informacji od pracodawcy (13%).** W inny sposób informacje zdobywa 10% respondentów, natomiast z pomocy Centrów Wolontariatu lub innych instytucji pośredniczących korzysta tylko 2%, co może wskazywać na ich niską rozpoznawalność lub ograniczoną dostępność.

Wyniki te podkreślają znaczenie bezpośrednich relacji międzyludzkich i sieci kontaktów jako głównych źródeł informacji o możliwościach wolontariatu. Media cyfrowe i samodzielne poszukiwania również odgrywają istotną rolę, jednak instytucje pośredniczące, takie jak Centra Wolontariatu, wydają się mieć marginalne znaczenie w dotarciu do potencjalnych wolontariuszy, co może sugerować potrzebę ich większej promocji.

## WYKRES 81

Współpraca z organizacjami/instytucjami w celu pozyskania informacji o możliwości świadczenia wolontariatu

### Z jakich organizacji/instytucji korzysta/korzystał(a) Pan/i chcąc dowiedzieć się o możliwości świadczenia wolontariatu? (n=171)



Źródło: dane własne

W kolejnym pytaniu, respondentom została przedstawiona lista różnych organizacji w których mogą uzyskiwać informacje na temat możliwości świadczenia wolontariatu. Tak zadane pytanie nieco zmienia obraz roli organizacji pośredniczących w informowaniu i potencjalnie rekrutowaniu wolontariuszy, gdyż wszyscy badani wskazali jakąś organizację. **Największy odsetek respondentów (46%) korzystał z lokalnych organizacji pozarządowych jako źródła informacji o możliwościach świadczenia wolontariatu.** Na drugim miejscu znalazły się lokalne instytucje publiczne (43%), co potwierdza, że wolontariusze preferują bezpośrednie kontakty z organizacjami działającymi w ich najbliższym otoczeniu, co może zwiększać ich zaufanie i zaangażowanie w działalność społeczną.

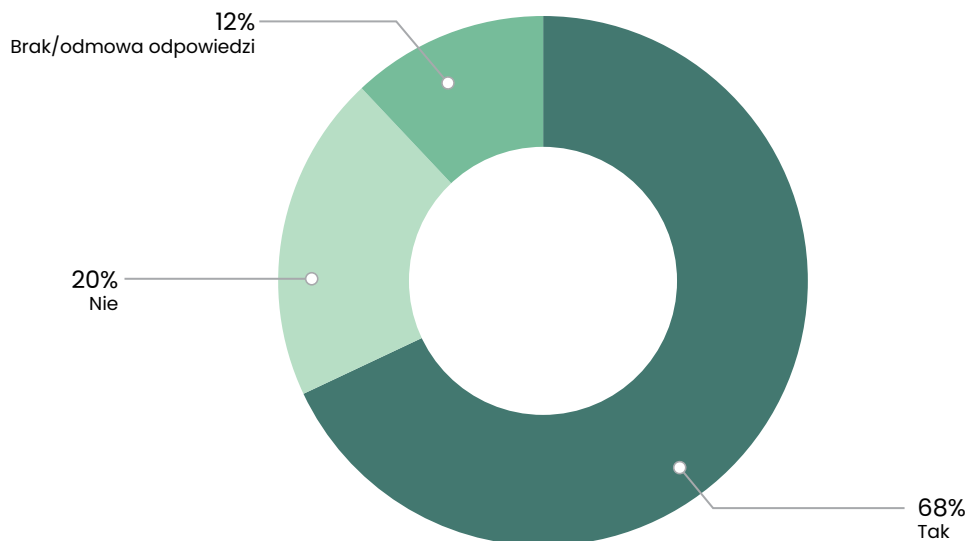
Związek Harcerstwa Polskiego (8%), krajowe i międzynarodowe instytucje publiczne (6% każda) oraz Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej (4%) są mniej popularnymi źródłami, co może wynikać z ich ograniczonej dostępności lub mniejszej znajomości wśród wolontariuszy. Wojewódzki Urząd Pracy i Ochotniczy Hufiec Pracy były najrzadziej wskazywane jako źródła informacji (odpowiednio 2% i 1%).

To lokalne organizacje pozarządowe i instytucje publiczne odgrywają kluczową rolę w informowaniu o możliwościach wolontariatu, co może wynikać z ich bliskiej obecności i bezpośrednich relacji ze społecznością. Niska liczba wolontariuszy korzystających z większych instytucji, takich jak krajowe czy międzynarodowe organizacje i urzędy, sugeruje, że wolontariusze najczęściej poszukują możliwości działania na poziomie lokalnym, co może sugerować kierunki wsparcia w zakresie wolontariatu na instytucje niższego szczebla.

## WYKRES 82

### Wyzwania w świadczeniu wolontariatu

#### Czy dostrzega Pan/i jakieś wyzwania w świadczeniu wolontariatu? (n=171)



Źródło: dane własne

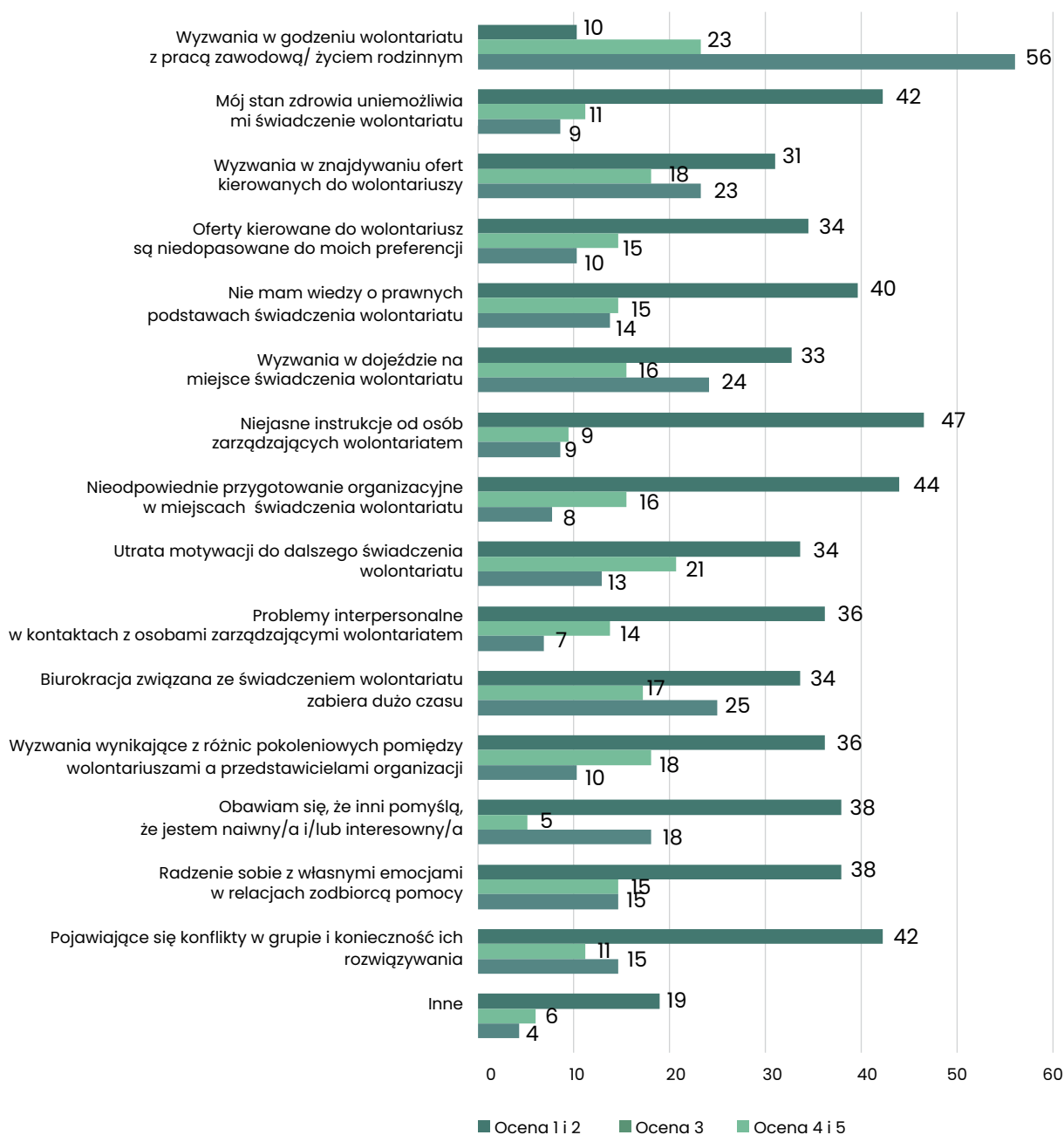
**Ponad połowa, bo 68% respondentów dostrzega wyzwania związane ze świadczeniem wolontariatu, co wskazuje na istnienie barier lub trudności, które mogą wpływać na ich zaangażowanie.** Jedynie 20% badanych stwierdziło, że nie widzi żadnych wyzwań, co sugeruje, że dla części wolontariuszy działalność ta przebiega bez większych problemów. 12% respondentów odmówiło odpowiedzi lub nie miało zdania na ten temat.

Tak wysoki odsetek osób dostrzegających wyzwania może odzwierciedlać złożoność pracy wolontariuszy oraz różnorodne aspekty, z którymi muszą się mierzyć, takie jak organizacja czasu, zasoby, wsparcie ze strony organizacji, czy też balans między wolontariatem, a innymi obowiązkami.

## WYKRES 83

### Ocena wyzwań w świadczeniu wolontariatu

Proszę zaznaczyć na skali 1-5, gdzie 1 oznacza doświadczenie przez Pana/ią wyzwania w bardzo małym stopniu, a 5 – bardzo dużym stopniu, jakich wyzwań doświadcza/doświadczał(a) Pan/i w świadczeniu wolontariatu? (n=116) (%)



Źródło: dane własne

Na powyższe pytanie odpowiedzi udzielili respondenci, którzy dostrzegają wyzwania w świadczeniu wolontariatu, a więc 116 osób. Odpowiedzi, jakich udzielili respondenci wskazują, że doświadczane wyzwania w ramach działalności wolontariackiej są różnorodne. Najpowszechniejszym wyzwaniem jest godzenie wolontariatu z pracą zawodową lub życiem rodzinnym – aż 56% respondentów ocenia to jako wyzwanie na poziomie 4 lub 5 (czyli wysokim lub bardzo wysokim). Oznacza to, że **dla wielu wolontariuszy organizacja czasu między obowiązkami, a wolontariatem jest istotnym problemem.**

**Mniejszym wyzwaniem wydają się być kwestie takie jak niejasne instrukcje od osób zarządzających wolontariatem oraz brak odpowiedniego przygotowania organizacyjnego** – oba te aspekty uzyskały jedynie po 9% wskazań na poziomie 4 i 5. Również nieodpowiednie przygotowanie organizacyjne w miejscach świadczenia wolontariatu jest dla większości respondentów małym problemem (44% oceniło go na poziomie 1 lub 2).

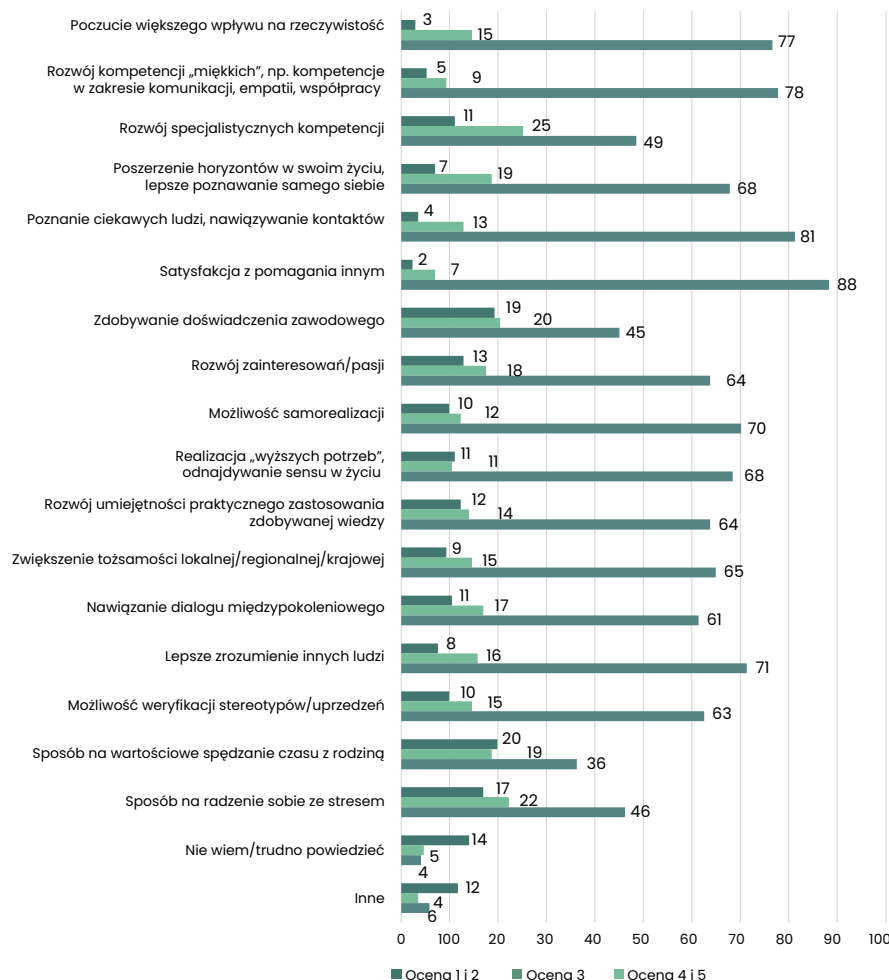
**Problemy interpersonalne i różnice pokoleniowe między wolontariuszami, a przedstawicielami organizacji stanowią wyzwanie dla mniejszej części wolontariuszy, co wskazuje, że tego typu trudności są rzadsze lub mniej dotkliwe.** Obawy przed postrzeganiem przez innych jako naiwni lub interesowni zostały ocenione na poziomie 4 i 5 przez 18% respondentów, co może odzwierciedlać pewne napięcia związane z postrzeganiem społecznym roli wolontariusza.

Respondenci wskazywali również na dodatkowe wyzwania, z jakimi spotykają się wolontariusze (kategoria odpowiedzi „inne, jakież?”). Najczęściej wskazywane wyzwania obejmują odbiór wolontariatu przez otoczenie (5 wskazań), co może sugerować, że część wolontariuszy czuje się oceniana lub nie w pełni rozumiana przez społeczeństwo. Również wyzwania w godzeniu wolontariatu z pracą zawodową lub życiem rodzinnym (5 wskazań) oraz nieodpowiednie przygotowanie organizacyjne w miejscach świadczenia wolontariatu (5 wskazań) stanowią istotne trudności.

## WYKRES 84

### Korzyści ze świadczenia wolontariatu

**Proszę ocenić na skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą a 5 – ocenę najwyższą, w jakim stopniu świadczenie wolontariatu przynosi/przynosiło Panu/i daną korzyść? (n=171)**



Źródło: dane własne

Wolontariat przynosi respondentom wiele istotnych korzyści, zwłaszcza w obszarach związanych z osobistym rozwojem i satysfakcją. **Najwyżej oceniane korzyści to satysfakcja z pomagania innym (88% wskazań na poziomie 4 i 5), poznawanie ciekawych ludzi i nawiązywanie kontaktów (81%), rozwój kompetencji „miękkich” takich jak komunikacja, empatia, współpraca (78%), oraz poczucie większego wpływu na rzeczywistość (77%).** To wskazuje, że wolontariusze czują, że ich praca ma znaczenie i wpływ na otoczenie, co jest dla nich motywujące i daje poczucie spełnienia.

**Korzyści związane z rozwojem specjalistycznych kompetencji i zdobywaniem doświadczenia zawodowego mają niższe oceny** – odpowiednio 49% i 45% respondentów oceniło te aspekty na poziomie 4 i 5. To może sugerować, że choć wolontariat jest postrzegany jako forma rozwoju osobistego, mniej osób widzi w nim bezpośrednią wartość w kontekście kariery zawodowej.

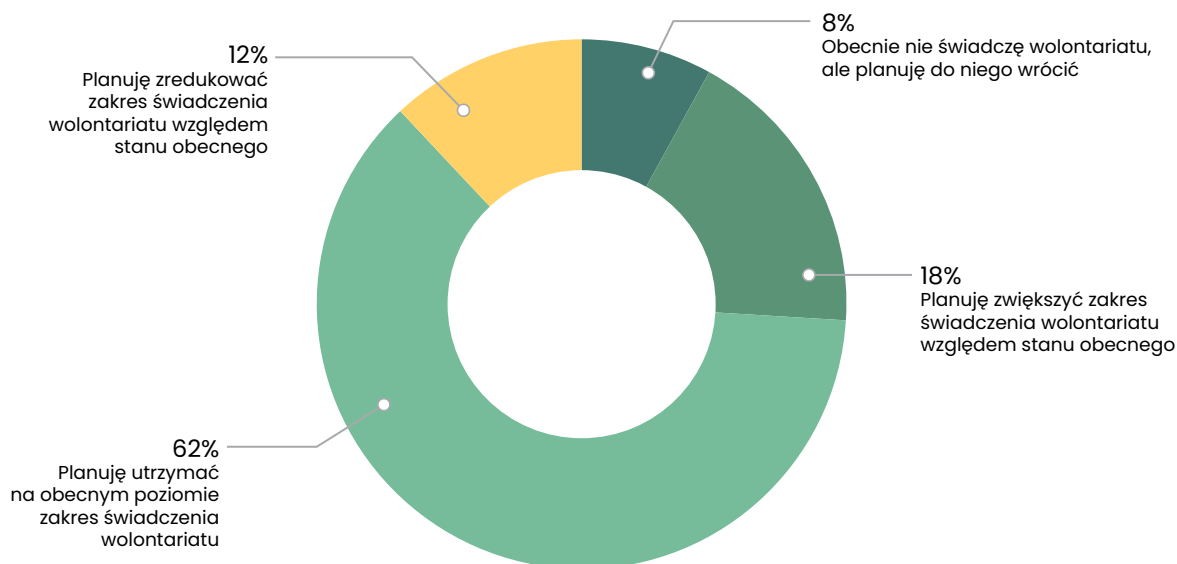
Warto również zauważyć, że niektóre korzyści, takie jak weryfikacja stereotypów, nawiązanie dialogu międzypokoleniowego, zwiększenie tożsamości lokalnej i regionalnej, są doceniane przez ponad 60% respondentów, co wskazuje na pozytywny wpływ wolontariatu na kształtowanie otwartości i tożsamości społecznej.

Dodatkowe korzyści ze świadczenia wolontariatu wskazane przez respondentów (kategoria „inne”), potwierdzają dane zebrane w zamkniętym pytaniu. Odpowiedzi podkreślają znaczenie satysfakcji z pomagania innym, którą wymieniło 24 osoby. Taki wynik potwierdza, że poczucie spełnienia i satysfakcja wynikające z bezinteresownej pomocy są kluczowym motywatorem dla wolontariuszy.

## WYKRES 85

Plany na przyszłość wolontariuszy w zakresie dalszego świadczenia wolontariatu

### Jakie są Pana/i plany na przyszłość (na najbliższe 2 lata) w zakresie świadczenia wolontariatu? (n=171)



Źródło: dane własne

**Większość wolontariuszy jest zadowolona z obecnego poziomu swojego zaangażowania, a łączny odsetek osób planujących zwiększenie lub kontynuację działalności wolontariackiej na tym samym poziomie (80%) świadczy o wysokim poziomie motywacji do dalszego działania.** To wskazuje na stabilność i satysfakcję z dotychczasowego poziomu zaangażowania, co może być związane z pozytywnymi doświadczeniami i korzyściami płynącymi z wolontariatu. Może to również wynikać z chęci dalszego rozwoju osobistego lub realizacji dodatkowych projektów. Z kolei 12% osób planuje zredukować zakres

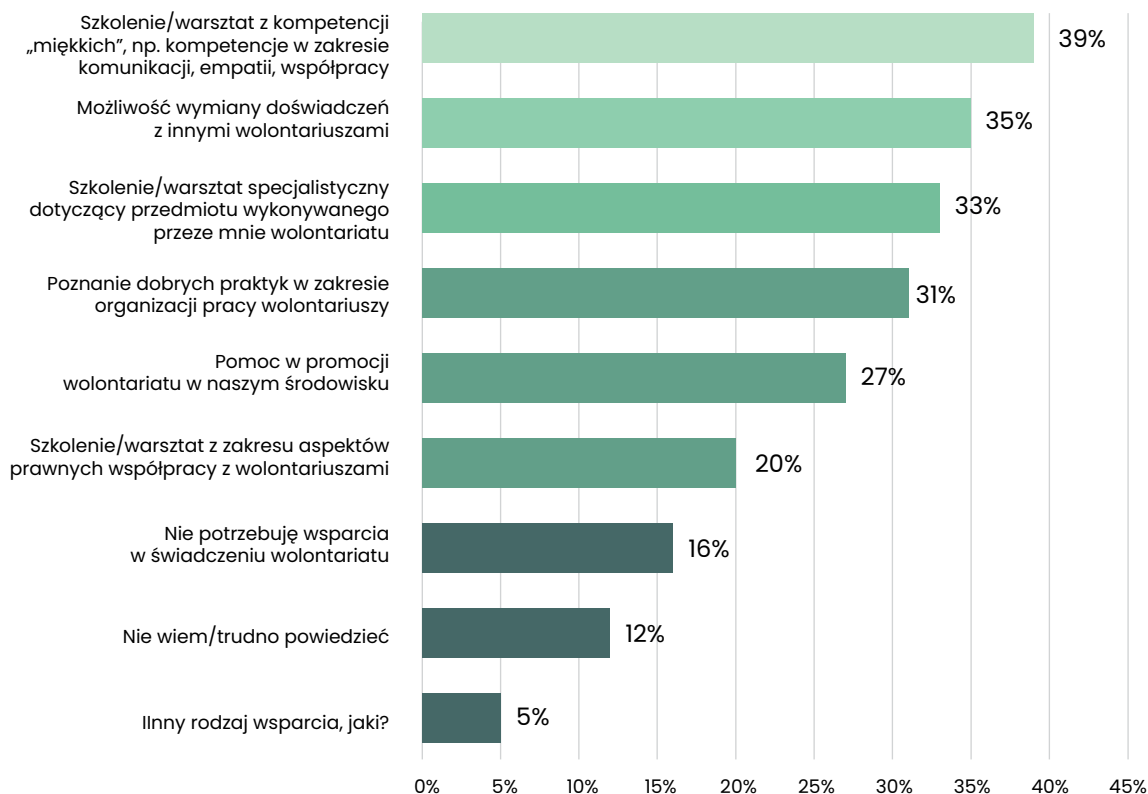


swojego zaangażowania, co może być spowodowane różnymi czynnikami, takimi jak ograniczenia czasowe, zmiana priorytetów lub napotkane trudności w dotychczasowej działalności. Dodatkowo, 8% respondentów obecnie nie świadczy wolontariatu, ale planuje do niego wrócić w przyszłości, co może wskazywać na przejściowe przerwy w zaangażowaniu, spowodowane na przykład sytuacją życiową lub zawodową.

## WYKRES 86

Preferowany rodzaj wsparcia w celu dalszego świadczenia wolontariatu

### Jaki rodzaj wsparcia pomógłby Panu/i w dalszym świadczeniu wolontariatu? (n=158)



Źródło: dane własne

**Największe potrzeby wolontariuszy dotyczą rozwijania kompetencji interpersonalnych, możliwości wymiany doświadczeń oraz uzyskania wsparcia specjalistycznego**, co sugeruje, że organizacje mogłyby skoncentrować się na zapewnieniu tych form wsparcia, aby zwiększyć zaangażowanie i zadowolenie wolontariuszy. Dane dotyczące preferencji wsparcia w dalszym świadczeniu wolontariatu pokazują, że największa grupa respondentów (39%) uznała za przydatne szkolenia lub warsztaty z zakresu kompetencji „miękkich”, takich jak komunikacja, empatia i współpraca. To wskazuje na istotną potrzebę rozwoju umiejętności interpersonalnych, które mogą poprawić jakość współpracy zarówno z innymi wolontariuszami, jak i z odbiorcami pomocy.

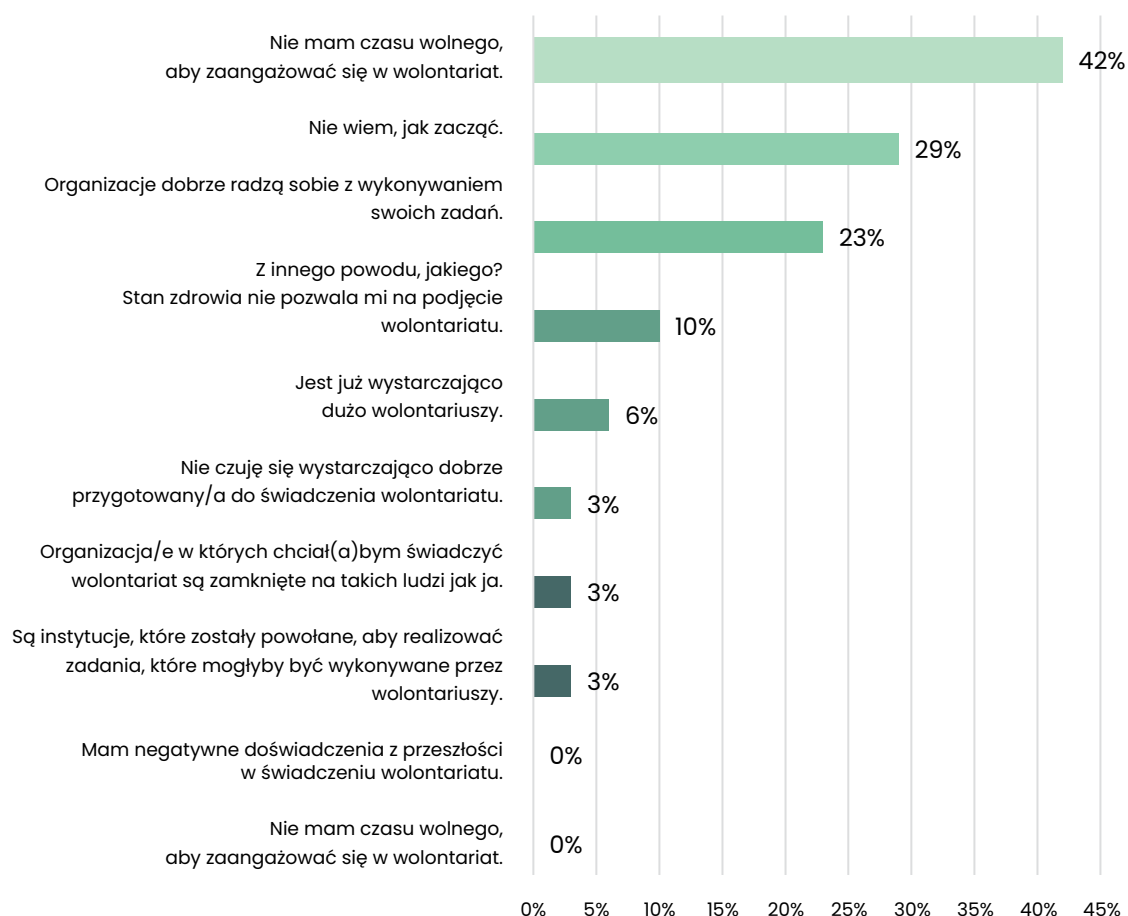
**Kolejną ważną formą wsparcia jest możliwość wymiany doświadczeń z innymi wolontariuszami**, którą wskazało 35% respondentów. Taka wymiana mogłaby sprzyjać lepszemu zrozumieniu wyzwań i rozwiązań stosowanych przez inne osoby zaangażowane w wolontariat, co może prowadzić do lepszej organizacji i satysfakcji z działalności.

Inne formy wsparcia to pomoc w promocji wolontariatu w środowisku (27%) oraz szkolenia z aspektów prawnych współpracy z wolontariuszami (20%). Znacząca część respondentów (16%) nie potrzebuje dodatkowego wsparcia, a 12% nie było pewnych, jaki rodzaj wsparcia byłby dla nich najbardziej przydatny.

## WYKRES 87

### Powody nieangażowania się w wolontariat

#### Jakie są powody tego, że nie świadczy Pan/i obecnie wolontariatu? (n=31)



Źródło: dane własne

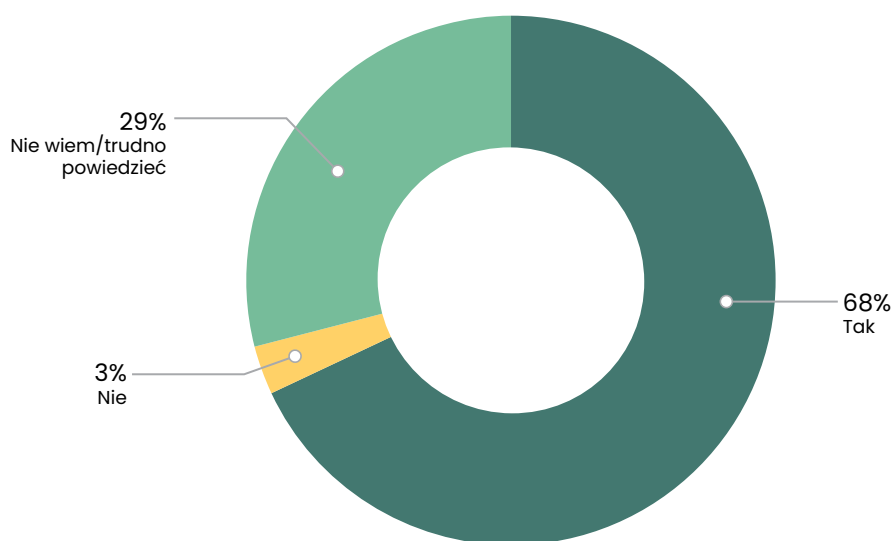
Wśród badanych, którzy nie świadczą obecnie wolontariatu, **najczęstszym powodem braku zaangażowania jest brak czasu wolnego**, co wskazało 42% respondentów. To sugeruje, że dla wielu osób obowiązki zawodowe, rodzinne lub inne zobowiązania stanowią istotną barierę w zaangażowaniu się w wolontariat. Kolejnym istotnym powodem jest brak wiedzy na temat rozpoczęcia wolontariatu – 29% respondentów nie wie, jak zacząć, co sugeruje potrzebę zwiększenia dostępności informacji i wsparcia dla potencjalnych wolontariuszy, którzy chcieliby zaangażować się, ale nie są pewni, jakie kroki podjąć. Co ciekawe, 23% badanych nie świadczących obecnie, ani w ostatnich 12 miesiącach wolontariatu uważa, że organizacje dobrze radzą sobie z wykonywaniem swoich zadań, co sprawia, że nie odczuwają potrzeby angażowania się osobiście.

**Brak wskazań na negatywne doświadczenia z przeszłości lub przekonanie, że instytucje powinny same realizować zadania, które mogłyby być wykonywane przez wolontariuszy, sugeruje, że te czynniki nie stanowią istotnej przeszkody w podejmowaniu wolontariatu.**

## WYKRES 88

### Podjęcie wolontariatu w przyszłości

Czy był(a)by Pan/i skłonny/a rozpocząć świadczenie wolontariatu w przyszłości? (n=31)



Źródło: dane własne

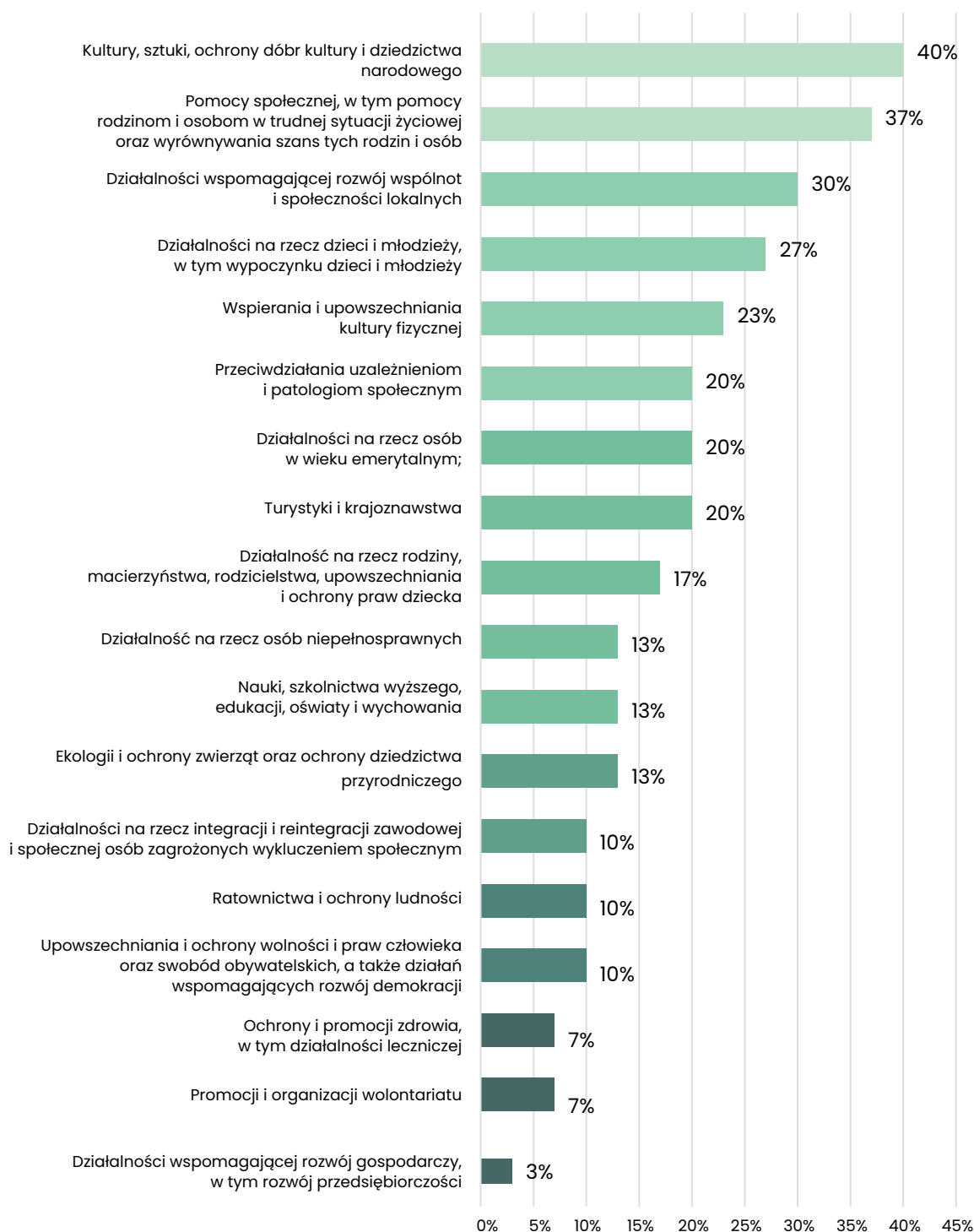
Wyniki wskazują, że **spośród osób, które obecnie nie świadczą wolontariatu, 68% jest skłonnych rozważyć jego podjęcie w przyszłości. To sugeruje, że większość osób ma pozytywne nastawienie do idei wolontariatu, pomimo obecnych barier, takich jak brak czasu czy niepewność, jak zacząć.** Jedynie 3% respondentów stwierdziło, że nie rozważa zaangażowania się w wolontariat, co jest pozytywnym wskaźnikiem sugerującym niski odsetek osób zdecydowanie odrzucających tę formę działalności. Natomiast 29% respondentów nie było pewnych, czy chciałoby rozpocząć wolontariat, co wskazuje na konieczność dotarcia do tych ludzi z przekonującymi argumentami za tym, aby ich niezdecydowanie przechyliło się na stronę zaangażowania w wolontariat.

Odpowiedzi respondentów na to pytanie, pokazują potencjalny obszar do działań dla organizacji, które mogą zwiększyć liczbę wolontariuszy poprzez lepsze informowanie o korzyściach i dostępnych formach wolontariatu, a także poprzez adresowanie obaw i wątpliwości tych, którzy nie są jeszcze pewni swojego zaangażowania.

## WYKRES 89

### Preferowane obszary świadczenia wolontariatu w przyszłości

**W jakim obszarze/obszarach chciał(a)by Pan/i rozpocząć świadczenie wolontariatu w przyszłości? (n=30)**



Źródło: dane własne

Wyniki dotyczące preferowanych obszarów przyszłego zaangażowania wolontariackiego wskazują, że **najwięcej osób spośród obecnie nie świadczących wolontariatu i nie mających takiego doświadczenia w ostatnich 12 miesiącach chciałoby działać w obszarze kultury, sztuki oraz ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego (40%)**, co może świadczyć o rosnącej wrażliwości społecznej na potrzebę pielęgnowania tradycji i lokalnej tożsamości.

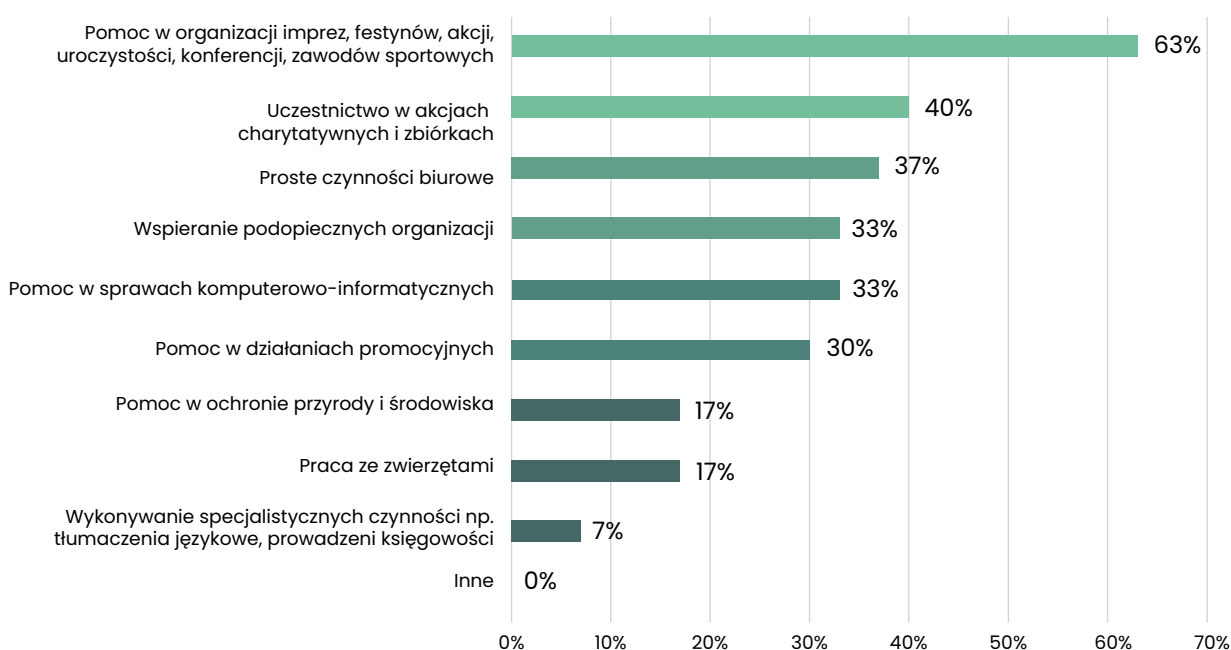
**Kolejną popularną kategorią jest pomoc społeczna, która obejmuje wsparcie rodzin i osób w trudnej sytuacji życiowej – 37%** respondentów wyraziło chęć zaangażowania się w tego typu działania. Działalność wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych przyciąga 30% zainteresowanych. Wskazywać to może na silną potrzebę angażowania się w działania wspierające osoby w trudnej sytuacji oraz budowanie więzi społecznych w lokalnych społecznościach.

Mniejsze zainteresowanie promocją zdrowia i prawami człowieka (po 7%) czy rozwojem gospodarczym (3%) sugeruje, że potencjalni wolontariusze częściej kierują swoją uwagę ku obszarom o bezpośrednim wpływie na jakość relacji międzyludzkich i życia wspólnotowego.

## WYKRES 90

### Preferowane działania wolontariackie w przyszłości

#### Jakie działania chciał(a)by Pan/i wykonać jako wolontariusz/ka w przyszłości? (n=31)



Źródło: dane własne

Badanym nie świadczącym obecnie wolontariatu i nie mającym takiego doświadczenia w ostatnich 12 miesiącach zadano także pytanie dotyczące tego, jakie działania chcieliby wykonywać w ramach podjęcia wolontariatu w przyszłości. Analiza preferencji dotyczących przyszłych działań wolontariackich pokazuje, że **najwięcej osób (63%) chciałoby pomagać w organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji i zawodów sportowych**. 40% respondentów zadeklarowało chęć uczestnictwa w akcjach charytatywnych i zbiórkach, co może świadczyć o ich gotowości do bezpośredniego wsparcia potrzebujących. Proste czynności biurowe, które wskazało 37% respondentów, są również popularnym wyborem, co może wynikać z potrzeby wsparcia administracyjnego organizacji, które często borykają się z brakiem rąk do pracy w tym zakresie.

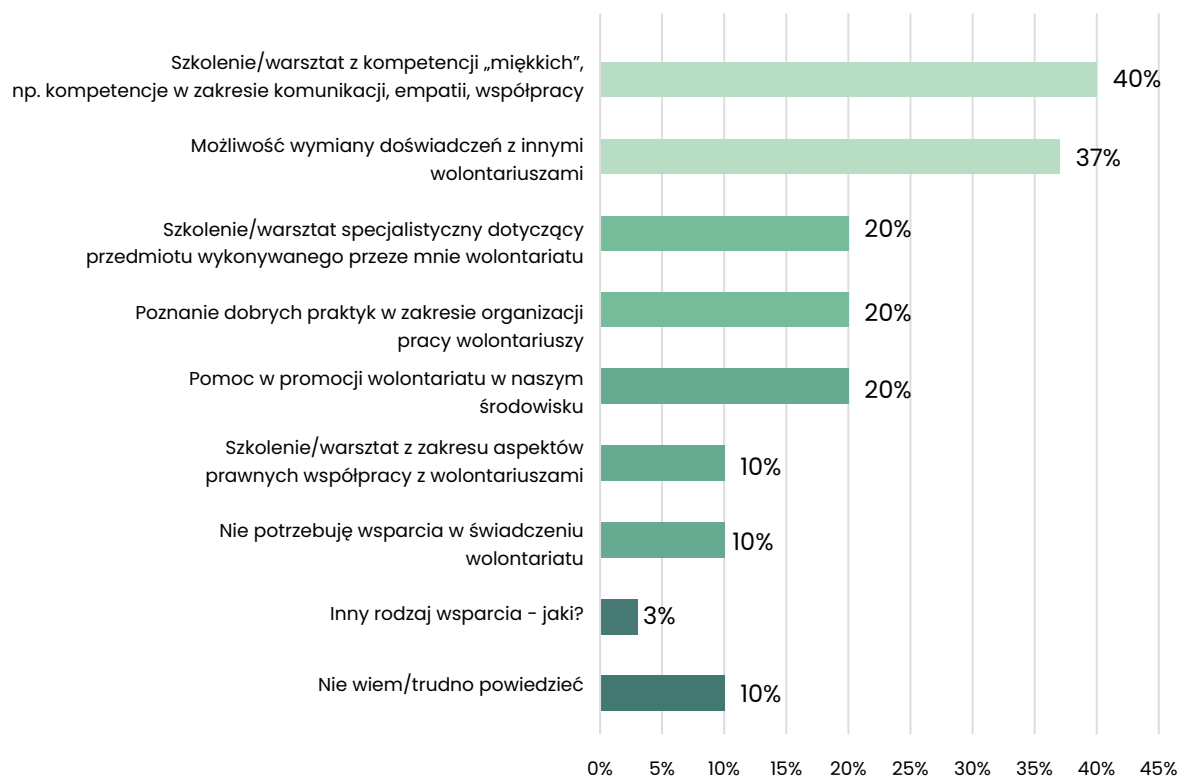
Z kolei **najmniej popularnym wyborem są specjalistyczne czynności, takie jak tłumaczenia językowe czy prowadzenie księgowości, które wskazało jedynie 7% osób**.

Potencjalni wolontariusze są zainteresowani szerokim zakresem działań, w tym organizacyjnymi, promocyjnymi oraz bezpośrednim wsparciem osób potrzebujących. Wyniki te pokazują, że osoby planujące zaangażowanie w wolontariat chcą podejmować różnorodne zadania, które pozwalają na rozwój umiejętności organizacyjnych, interpersonalnych i technicznych.

## WYKRES 91

### Preferowane wsparcie przy rozpoczęciu świadczenia wolontariatu

#### Jakie wsparcie pomogłoby Panu/i rozpocząć świadczenie wolontariatu? (n=30)



Źródło: dane własne

**Analiza preferencji dotyczących potrzebnego wsparcia dla osób planujących rozpocząć wolontariat pokazuje, że największym zainteresowaniem cieszą się formy doszkalające z zakresu kompetencji „miękkich”, takich jak komunikacja, empatia i współpraca, co wskazało 40% respondentów.** Kolejną istotną formą wsparcia jest możliwość wymiany doświadczeń z innymi wolontariuszami, co wskazało 37% respondentów. Takie spotkania mogą pomóc nowym wolontariuszom zrozumieć wyzwania i korzyści związane z wolontariatem, a także znaleźć inspirację i wsparcie.

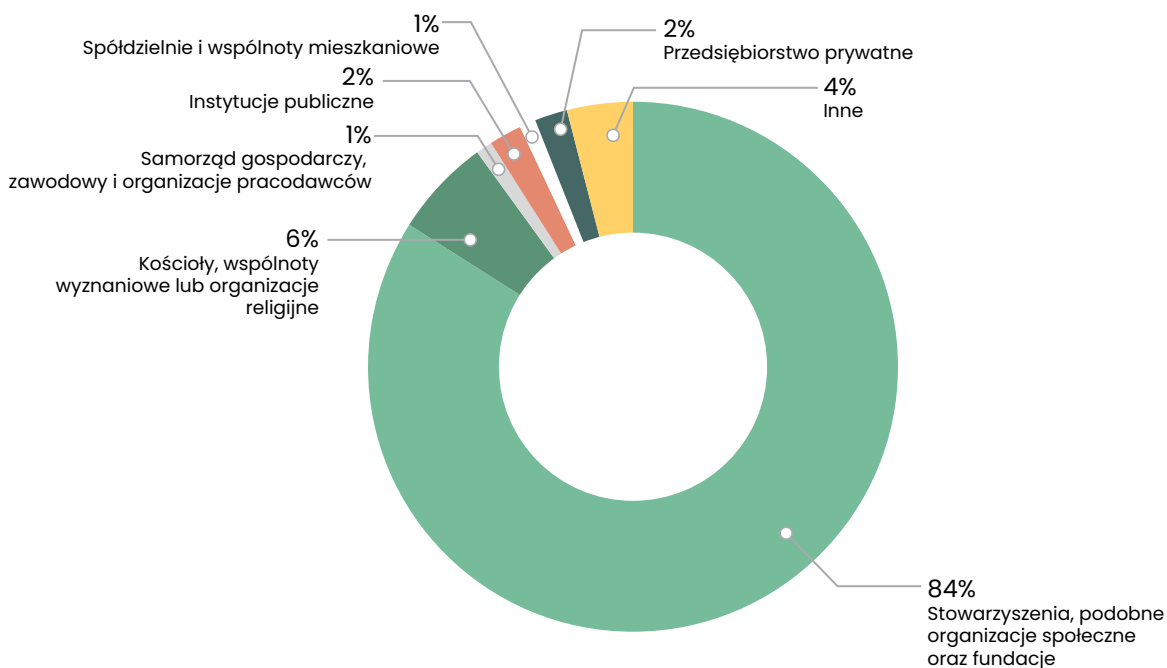
**Mniejszy odsetek respondentów (10%) widzi potrzebę szkoleń z zakresu aspektów prawnych współpracy z wolontariuszami lub nie potrafi określić, jakie wsparcie byłoby dla nich pomocne.** Również 10% osób stwierdziło, że nie potrzebuje żadnego wsparcia.

## ORGANIZACJE W KTÓRYCH REALIZOWANY JEST WOLONTARIAT W UJĘCIU WOLONTARIUSZY

### WYKRES 92

Forma prawna organizacji, w której świadczony jest wolontariat

**Jaki jest rodzaj organizacji, w ramach której świadczy/świadczą(a) Pan/i działalność wolontariacką? (n=171)**



Źródło: dane własne

Kolejne pytanie zostało poprzedzone dwoma pytaniami filtrującymi, w efekcie czego odpowiedzi na powyższe pytanie udzieliło 171 respondentów, którzy obecnie lub rok temu świadczyli wolontariat.

**Większość respondentów (84%) świadczyła wolontariat w ramach stowarzyszeń, fundacji i podobnych organizacji społecznych.** To wskazuje na dominującą rolę tych instytucji w działaniach wolontariackich, co może wynikać z ich szerokiej dostępności oraz misji nastawionej na realizację celów społecznych.

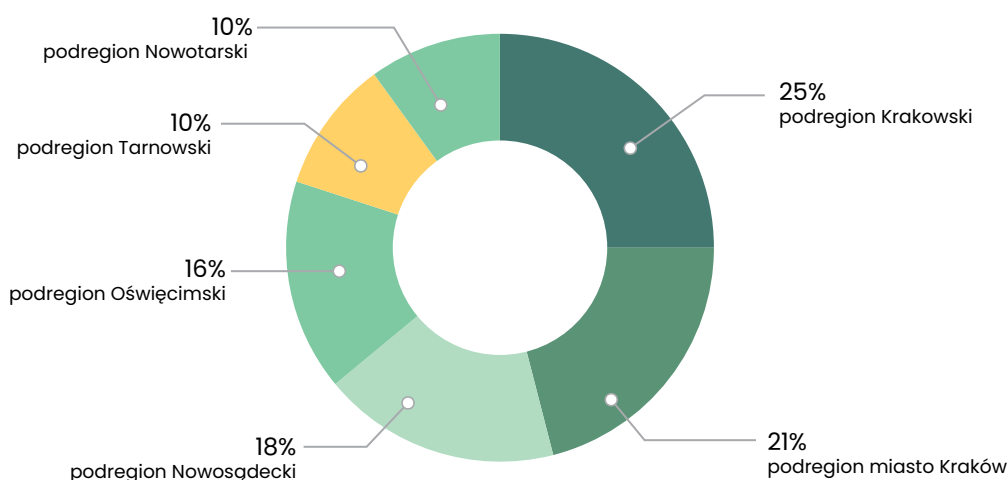
**Kościoły, wspólnoty wyznaniowe oraz organizacje religijne przyciągnęły 6% wolontariuszy, co może wskazywać na zainteresowanie wsparciem w ramach organizacji religijnych, choć jest ono zdecydowanie mniejsze niż w przypadku stowarzyszeń.** Pozostałe kategorie odnotowały bardzo niskie wartości: instytucje publiczne oraz przedsiębiorstwa prywatne to po 2% wolontariuszy, a spółdzielnie mieszkaniowe i samorząd gospodarczy – po 1%. Organizacje związkowe, rady pracowników oraz kasy zapomogowo-pożyczkowe nie przyciągnęły żadnych wolontariuszy, co może sugerować brak tradycji lub potrzeby wolontariatu w tych strukturach.

Taki rozkład podkreśla kluczową rolę trzeciego sektora w prowadzeniu działań wolontariackich. Inne typy organizacji, takie jak instytucje publiczne czy przedsiębiorstwa, pełnią mniejszą rolę w tym zakresie, co może wynikać z braku systematycznego wsparcia lub odpowiednich struktur, które mogłyby zaangażować wolontariuszy na szerszą skalę.

### WYKRES 93

Miejsce siedziby organizacji, gdzie świadczony jest wolontariat (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)

#### Siedziba organizacji, w której świadczony jest/był wolontariat? (n=171)



Źródło: dane własne

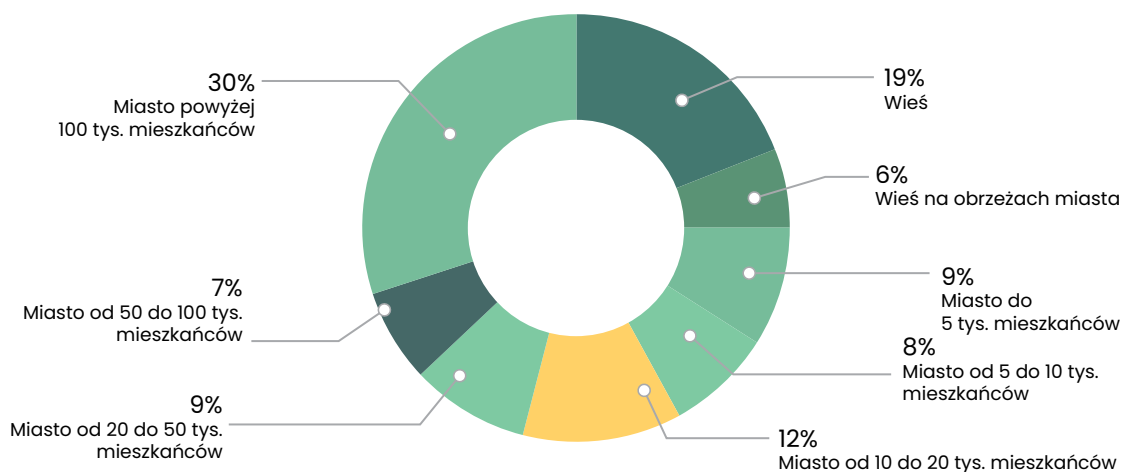
Wyniki dotyczące lokalizacji siedzib organizacji, w których respondenci świadczyli wolontariat, są zgodne z założeniami próby badawczej – największy odsetek (25%) wskazuje na podregion Krakowski, a kolejne 21% na miasto Kraków. Porównując te wyniki z wcześniejszą analizą miejsca zamieszkania respondentów, zauważamy pewną zgodność – największa grupa wolontariuszy pochodziła z miast i obszarów wiejskich. **Można przypuszczać, że wolontariusze często angażują się w organizacjach zlokalizowanych blisko ich miejsca zamieszkania**, co ułatwia im udział w działalności wolontariackiej. Ponadto podregion Nowosądecki, w którym znajduje się 18% organizacji, również miał stosunkowo wysoką reprezentację respondentów, co dodatkowo potwierdza tę tendencję.

Dane te sugerują, że w dużym stopniu miejsce zamieszkania pokrywa się z lokalizacją organizacji, w których wolontariusze działają, jednak istnieją pewne wyjątki, które mogą wskazywać na mobilność części wolontariuszy oraz ich gotowość do zaangażowania w większych ośrodkach miejskich.

### WYKRES 94

Rodzaj obszaru siedziby organizacji, w której świadczony jest/ był wolontariat

#### Na jakim obszarze znajduje się siedziba organizacji, w której świadczy/świadczył(a) Pan/i wolontariat? (n=171)



Źródło: dane własne



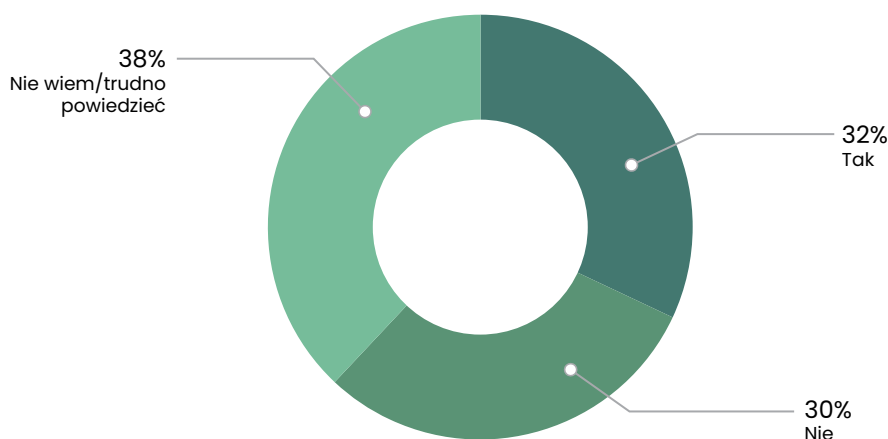
Analiza danych dotyczących lokalizacji siedzib organizacji wolontariackich pokazuje, że największy odsetek organizacji (30%) znajduje się w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców oraz na wsi (25%). Natomiast **najmniejszy odsetek znajduje się w miastach od 50 tys. do 100 tys. i wynosi 7%**. Porównując te wyniki z wcześniejszą analizą miejsca zamieszkania respondentów, zauważamy takie same tendencje, jak w przypadku poprzedniej analizy dotyczącej podregionów, w których znajdują się organizacje, w których świadczony jest wolontariat.

**Dane te pokazują, że lokalizacja organizacji jest zróżnicowana, a spora część wolontariuszy działa zarówno w dużych miastach, jak i na terenach wiejskich.** Ten rozkład może być korzystny, ponieważ wskazuje na szerokie rozprzestrzenienie organizacji wolontariackich, które mogą docierać zarówno do obszarów wiejskich, jak i miejskich, co zwiększa dostępność wolontariatu dla osób z różnych środowisk.

## WYKRES 95

Status OPP w organizacjach, gdzie świadczony jest/był wolontariat

**Czy organizacja, w której świadczy/świadczyl(a)Pan/i wolontariat posiada status Organizacji Pożytku Publicznego (OPP)? (n=171)**



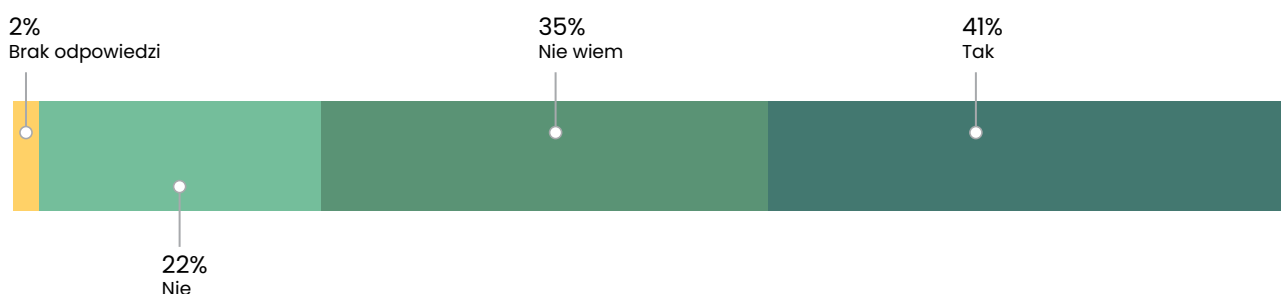
Źródło: dane własne

Wśród 171 respondentów, którzy świadczą lub świadczyli wolontariat, 32% zadeklarowało, że organizacja, w której działają, posiada status Organizacji Pożytku Publicznego (OPP). Wysoki odsetek osób, które nie wiedzą, czy ich organizacja posiada status OPP (38%), może sugerować, że **wolontariusze często nie są w pełni świadomi formalnego statusu organizacji, w której działają.**

## WYKRES 96

Posiadanie regulaminu pracy z wolontariuszami w organizacjach, gdzie świadczony jest/był wolontariat

**Czy organizacja, w której świadczy/świadczyl(a)Pan/i wolontariat posiada regulamin współpracy z wolontariuszami? (n=171)**



Źródło: dane własne

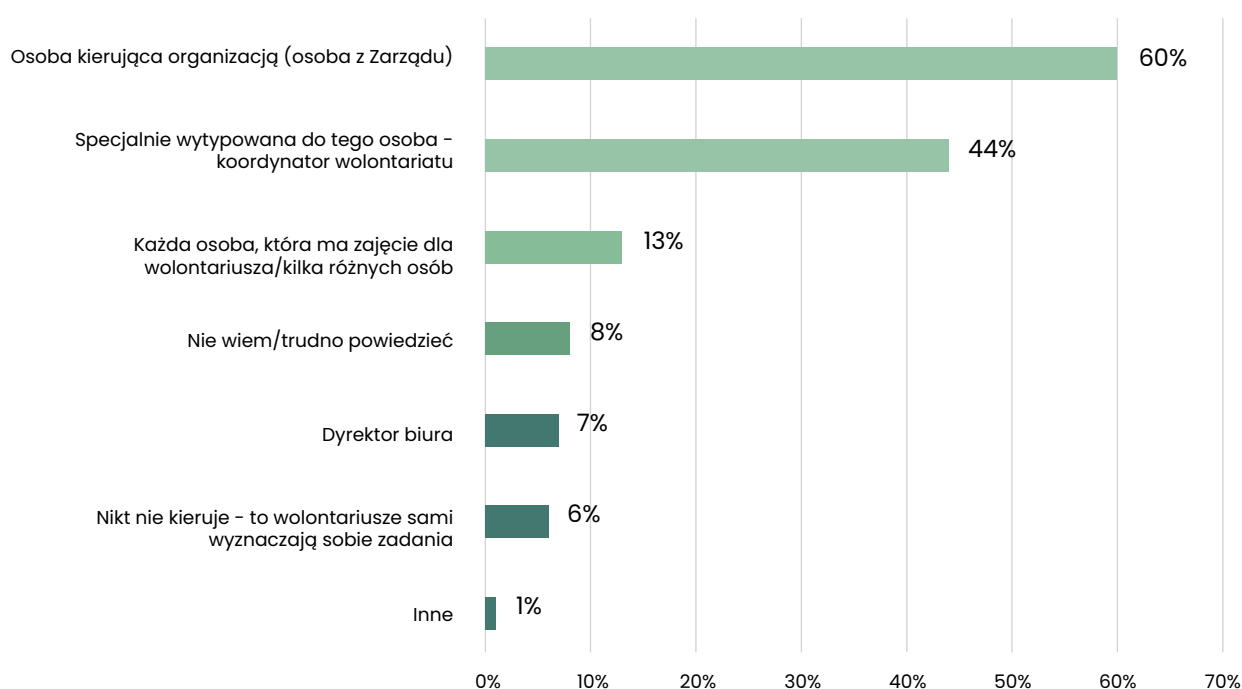
Wyniki pokazują, że 41% respondentów wskazało, iż organizacja, w której świadczą lub świadczyli wolontariat, posiada regulamin współpracy z wolontariuszami. **Stosunkowo wysoki odsetek osób (35%), które nie wiedzą, czy ich organizacja posiada regulamin współpracy, może świadczyć o tym, że organizacje nie zawsze skutecznie informują wolontariuszy o formalnych zasadach współpracy.** Brak wiedzy na temat regulaminu może wpływać na przejrzystość relacji między wolontariuszami a organizacją, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do nieporozumień lub braku jasności w zakresie obowiązków i praw wolontariuszy.

**Dla organizacji posiadanie regulaminu współpracy z wolontariuszami może być korzystne, ponieważ formalizuje zasady i może budować zaufanie oraz profesjonalizm w relacjach z wolontariuszami.** Wynik ten wskazuje na potrzebę zwiększenia świadomości wolontariuszy w zakresie istniejących procedur i regulaminów, a tak gdzie ich nie ma na potencjał do rozwoju i profesjonalizacji organizacji, co mogłoby poprawić ich doświadczenia i poczucie bezpieczeństwa podczas współpracy z organizacją.

## WYKRES 97

Osoba odpowiedzialna za pracę wolontariuszy w organizacjach, w których jest/był świadczony wolontariat

**Kto według Pana/i kieruje pracą wolontariuszy w organizacji, w której świadczy/świadczył(a)Pan/i wolontariat? (n=171)**



Źródło: dane własne

Analiza danych dotyczących osób odpowiedzialnych za kierowanie pracą wolontariuszy w organizacjach pokazuje, że najczęściej (60%) jest to osoba kierująca organizacją, czyli ktoś z Zarządu. Kolejną istotną grupą są specjalnie wytypowani koordynatorzy wolontariatu – 44% respondentów wskazało, że właśnie taka osoba zajmuje się zarządzaniem pracą wolontariuszy. Mniejszy odsetek (13%) wskazał, że kierowaniem wolontariuszami zajmuje się kilka różnych osób lub każda osoba, która ma zadanie dla wolontariusza.

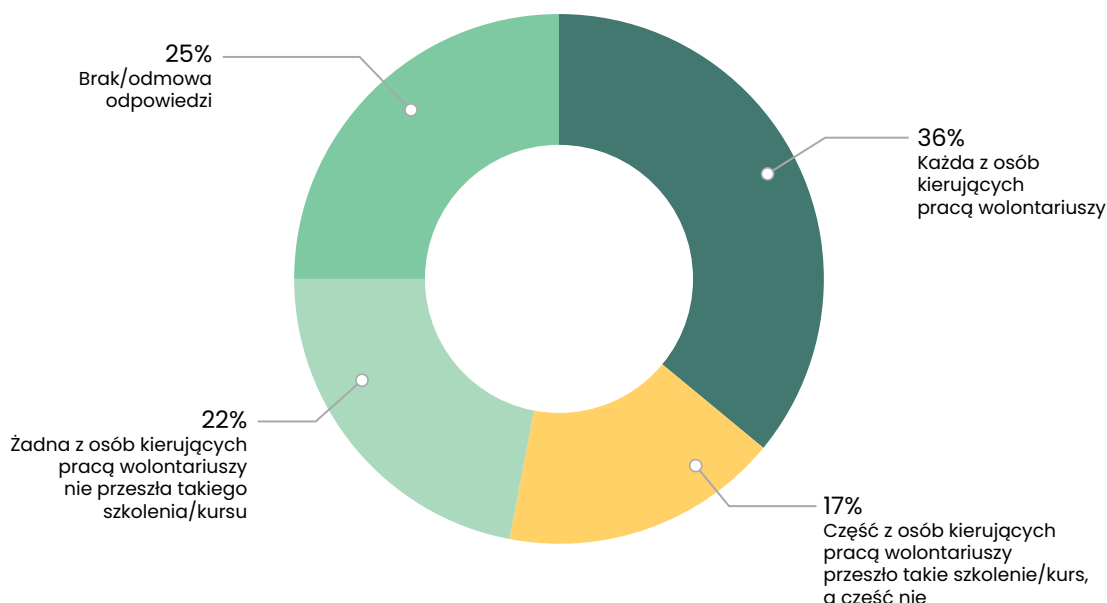
Tylko 7% respondentów zaznaczyło, że pracą wolontariuszy kieruje dyrektor biura, a 6% wskazało, że nikt nie pełni tej roli i wolontariusze sami wyznaczają sobie zadania. Około 8% badanych nie było pewnych, kto dokładnie kieruje pracą wolontariuszy, a 1% wskazało inne odpowiedzi.

Te wyniki sugerują, że w większości organizacji odpowiedzialność za koordynację wolontariuszy spoczywa na osobach na stanowiskach kierowniczych lub dedykowanych koordynatorach wolontariatu, co może świadczyć o profesjonalizacji działań związanych z wolontariatem. **Obecność specjalnie wyznaczonych koordynatorów w 44% przypadków wskazuje, że niektóre organizacje traktują zarządzanie wolontariuszami jako odrębne i istotne zadanie, co może pozytywnie wpływać na organizację pracy i doświadczenie wolontariuszy.** Z kolei mniejsza liczba przypadków, gdzie wolontariusze samodzielnie wyznaczają sobie zadania (6%), może świadczyć o potrzebie bardziej ustrukturyzowanego podejścia w większości organizacji. Warto również zauważyć, że odpowiedzi z powyższego pytania pokrywają się z odpowiedziami, których udzielili przedstawiciele NGO w poprzednim rozdziale.

## WYKRES 98

### Przygotowanie do funkcji osób kierujących pracą wolontariuszy

**Czy osoba/y kierująca/e pracą wolontariuszy w organizacji, w której świadczy/świadczą(a) Pan/i wolontariat posiada/ją przygotowanie w tym zakresie – przeszła/y szkolenie/kurs z zakresu zarządzania wolontariuszami? (n=154)**



Źródło: dane własne

Poprzednie pytanie było pytaniem wielokrotnego wyboru. Na niniejsze pytanie odpowiedzieli respondenci, którzy wskazali kto kieruje pracą wolontariuszy w organizacji.

Dane dotyczące przygotowania osób kierujących pracą wolontariuszy wskazują, że w 36% organizacji każda osoba odpowiedzialna za zarządzanie wolontariuszami przeszła szkolenie lub kurs z zakresu zarządzania wolontariuszami. W 17% przypadków część osób pełniących tę funkcję posiada przeszkolenie, natomiast część nie.

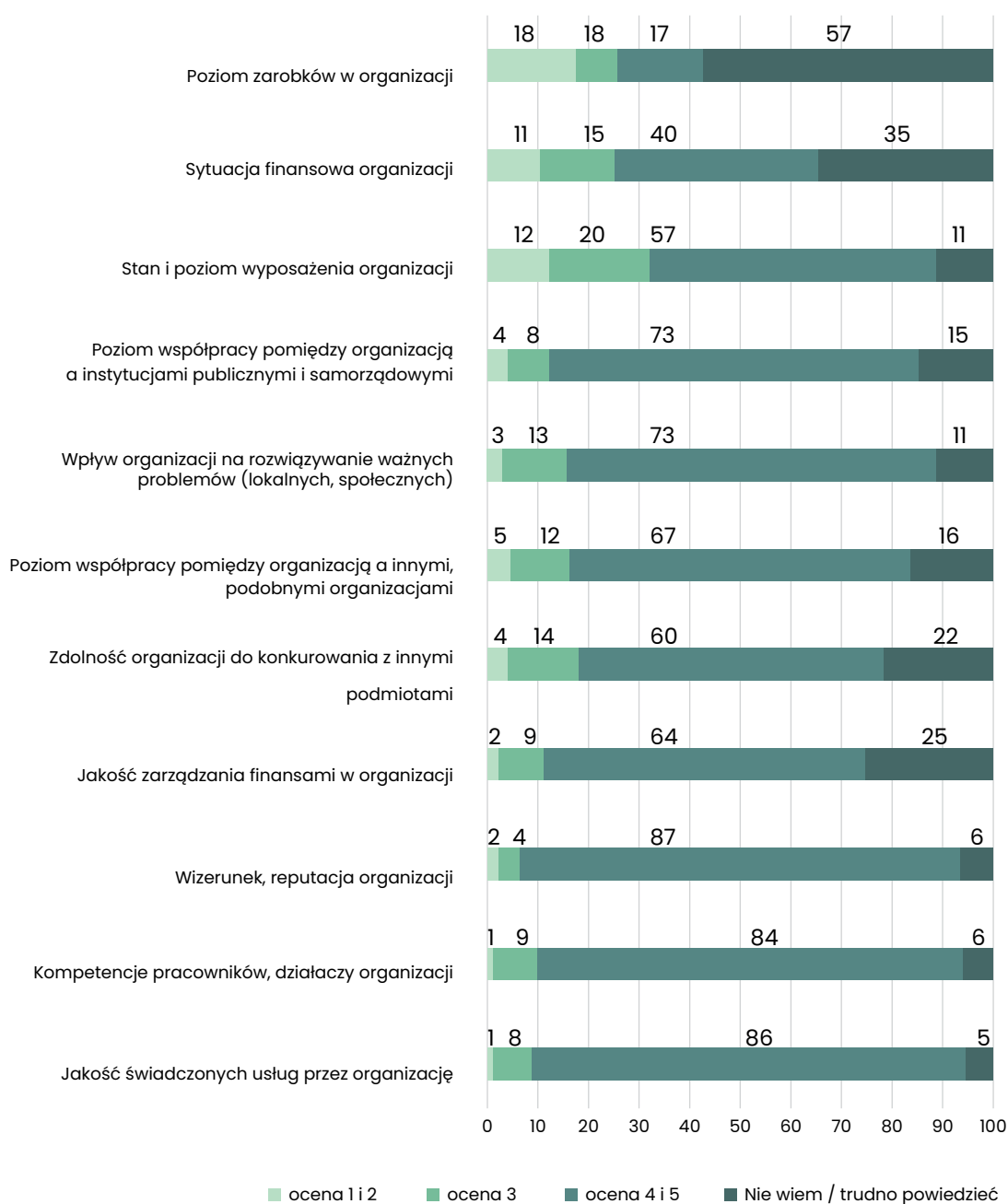
**Wysoki odsetek (36%) organizacji, w których wszystkie osoby zarządzające wolontariuszami mają odpowiednie przygotowanie,** wskazuje na profesjonalne podejście tych instytucji do współpracy z wolontariuszami. Jednakże **brak przeszkolenia w przypadku części organizacji (22%) może ograniczać efektywność zarządzania wolontariuszami oraz wpływać na jakość ich doświadczeń w ramach współpracy z daną organizacją.**

Podział na osoby przeszkolone i nieprzeszkolone w 17% przypadków sugeruje, że **niektóre organizacje mogą mieć trudności z zapewnieniem spójnego poziomu przygotowania dla wszystkich osób odpowiedzialnych za wolontariuszy, co może wynikać z braku zasobów lub dostępności odpowiednich kursów**. Wyniki te podkreślają znaczenie szkoleń i kursów jako ważnego elementu w profesjonalnym zarządzaniu wolontariuszami zajmując się kilka różnych osób lub każda osoba, która ma zadanie dla wolontariusza.

## WYKRES 99

### Ocena funkcjonowania organizacji w której świadczony jest/był wolontariat

Proszę ocenić w podanych wymiarach, na skali 1-5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 – najwyższą ocenę, sytuację i funkcjonowanie organizacji, w której świadczy/świadczą(a)Pan/i wolontariat. (n=171) (%)



Źródło: dane własne

**Wyniki oceny różnych aspektów funkcjonowania organizacji, w których respondenci świadczą w wolontariacie, wskazują na ogólnie pozytywną percepcję wielu kluczowych wymiarów działalności tych organizacji.** Najwyższe oceny, w przedziale 4 i 5, uzyskały takie aspekty jak wizerunek i reputacja organizacji (87%), jakość świadczonych usług (86%) oraz kompetencje pracowników i działaczy (84%). Te wyniki sugerują, że wolontariusze postrzegają organizacje jako dobrze funkcjonujące i posiadające pozytywny obraz w społeczności.

W przypadku zdolności organizacji do konkurencyjności z innymi podmiotami, 60% respondentów wystawiło ocenę 4 lub 5, natomiast 22% nie miało zdania na ten temat. Poziomą współpracę z innymi organizacjami został oceniony pozytywnie przez 67% badanych, a współpraca z instytucjami publicznymi i samorządowymi przez 73%. To wskazuje na silne relacje między organizacjami wolontariackimi a podmiotami zewnętrznymi.

Oceny dotyczące stanu i poziomu wyposażenia organizacji są niższe – 57% respondentów oceniło ten aspekt pozytywnie, ale aż 20% wystawiło ocenę 3, a 12% oceniło go na 1 lub 2. Podobnie sytuacja finansowa organizacji otrzymała niższe oceny – 40% pozytywnie, ale aż 35% respondentów nie było pewnych co do tej oceny. Najniższy wynik uzyskał poziom zarobków – tylko 17% oceniło go pozytywnie, a 57% respondentów zaznaczyło, że trudno im się wypowiedzieć na ten temat, co może wynikać z ograniczonej wiedzy wolontariuszy na temat wynagrodzeń w organizacji.

Podsumowując, **respondenci postrzegają organizacje, w których działają, jako kompetentne, z dobrym wizerunkiem i silnymi relacjami zewnętrznymi. Finanse i wyposażenie są postrzegane bardziej umiarkowanie**, co sugeruje, że mogą stanowić obszary wymagające dalszego rozwoju lub lepszej komunikacji wobec wolontariuszy.

## WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

W ramach badań jakościowych przeprowadzono dwa rodzaje wywiadów. Po pierwsze, przeprowadzono 48 pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI), z czego 46 wśród przedstawicieli małopolskich organizacji pozarządowych i dwa wywiady wśród przedstawicieli instytucji publicznych. W przypadku tych pierwszych, badaniem objęto obszar całej Małopolski, stosując podział na podregiony, który wynika z liczby organizacji pozarządowych działających na terenie małopolski.

Wywiady z przedstawicielami instytucji publicznych nie zostały włączone do analizy, jednak były przydatne na etapie pozyskania informacji na temat mechanizmów współpracy NGO z instytucjami publicznymi.

Drugim typem prowadzonych wywiadów były wywiady grupowe (FGI). Łącznie przeprowadzono 21 wywiadów, wśród trzech grup wolontariuszy: seniorzy, dzieci i młodzież oraz wolontariuszy pracowniczych. W pięciu podregionach przeprowadzono po jednym wywiadzie w każdej ze wspomnianych grup, natomiast w podregionie miasta Krakowa, po dwa tego typu wywiady w każdej grupie. Również w tym przypadku, liczba przeprowadzonych wywiadów w poszczególnych podregionach zapewniła reprezentowanie w badaniach każdego podregionu i każdej grupy wolontariuszy, adekwatne do liczby organizacji pozarządowych działających na danym obszarze.

**TABELA 21**

Liczba przeprowadzonych wywiadów IDI oraz FGI

Podregion	Liczba przeprowadzonych wywiadów IDI	Liczba przeprowadzonych FGI
krakowski	7	3
miasto Kraków	10	6
nowosądecki	8	3
oświęcimski	7	3
tarnowski	7	3
nowotarski	7	3

## WYWIADY INDYWIDUALNE Z PRZEDSTAWICIELAMI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Rozdział ten poświęcony jest szczegółowej analizie danych jakościowych, zebranych na podstawie 46 pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pozarządowych. Organizacje te aktywnie angażują wolontariuszy w swoje działania, a ich przedstawiciele, jako osoby najlepiej znające specyfikę pracy wolontariackiej, dostarczyli cennych informacji na temat charakterystyki, organizacji i wyzwań związanych z wolontariatem. Badanie jakościowe, oparte na metodzie IDI, pozwoliło na dogłębne zrozumienie, jakie role pełnią wolontariusze w tych organizacjach, jakie są sposoby ich rekrutacji i jakiego rodzaju zadania są im powierzane. Dzięki bezpośredniemu kontaktowi z respondentami możliwe było poznanie nie tylko faktów, ale również ich opinii, spostrzeżeń i refleksji na temat rozwoju oraz ograniczeń wolontariatu w ich organizacjach.

Pierwszy podrozdział, „Charakter organizacji angażujących wolontariuszy,” przedstawia analizę profilu badanych organizacji, ich misji oraz specyfiki działań, które bezpośrednio wpływają na sposób zarządzania wolontariuszami. Kolejny podrozdział, „Geneza wolontariatu w badanych organizacjach,” skupia się na motywach, które stały za rozpoczęciem działań wolontariackich oraz na historii wolontariatu w każdej z organizacji, co pozwala zrozumieć, jak różne cele i potrzeby kształtują charakter współpracy z wolontariuszami. „Charakterystyka wolontariuszy,” jako trzeci podrozdział, analizuje profil osób zaangażowanych w wolontariat – ich wiek, płeć oraz długość świadczenia wolontariatu na rzecz organizacji. Podrozdział „Sposoby pozyskiwania wolontariuszy” omawia strategie rekrutacji stosowane przez organizacje, natomiast w kolejnym, „Zadania wolontariuszy,” przedstawiono zakres obowiązków, które im powierzają, od prostych działań pomocowych po bardziej złożone zadania wymagające specjalistycznych umiejętności. W podrozdziale „Korzyści dla organizacji wynikające z wolontariatu” analizowane są konkretne profity, jakie organizacje osiągają dzięki pracy wolontariuszy, zarówno na poziomie operacyjnym, jak i społecznym. Podrozdział „Sposób organizacji wolontariatu” obejmuje strukturę zarządzania wolontariuszami oraz strategie wspierające ich pracę, w tym systemy opieki nad wolontariuszami, procedury komunikacyjne i mechanizmy motywacyjne. Następnie, „Plany na przyszłość dotyczące wolontariatu” poruszają potencjalne kierunki rozwoju wolontariatu, które badane organizacje rozważają, aby jeszcze bardziej usprawnić swoje działania i zwiększyć zaangażowanie wolontariuszy. Kolejne dwa podrozdziały, „Ograniczenia dla rozwoju wolontariatu w badanych organizacjach” oraz „Czynniki pozytywnie wpływające na rozwój wolontariatu w badanych organizacjach,” przedstawiają trudności i wyzwania, z którymi mierzą się organizacje oraz warunki sprzyjające rozwijaniu wolontariatu. Wskazane przez respondentów ograniczenia oraz czynniki wspierające pozwalają na pełniejszą ocenę zarówno wyzwań, jak i możliwości związanych z wolontariatem w sektorze organizacji pozarządowych w Małopolsce.

## CHARAKTER ORGANIZACJI ANGAŻUJĄCYCH WOLONTARIUSZY

Małopolskie organizacje pozarządowe objęte badaniem reprezentowały różne formy prawne, głównie stowarzyszenia i fundacje, przy czym dominowały stowarzyszenia. Większość z tych organizacji nie posiadała statusu organizacji pożytku publicznego. Struktury te korzystają z pracy wolontariuszy i nierzadko zatrudniają pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów o pracę, podczas gdy inne bazują wyłącznie na zaangażowaniu społecznym, co może sugerować ograniczenia finansowe utrudniające zatrudnianie pracowników. Zróżnicowane źródła finansowania stanowią podstawę funkcjonowania tych organizacji: granty, dotacje, darowizny i składki członkowskie to najczęściej wskazywane formy wsparcia, z mniejszą rolą zbiorów publicznych i sponsoringu. Granty i dotacje stanowią istotną część budżetów organizacji, natomiast organizacje posiadające status OPP dodatkowo korzystają z wpływów z 1,5% podatku.

*Głównym źródłem finansowania jest składka członkowska. To jest jako podstawowe, powiedzmy, źródło finansowania. Tak to jeszcze są organizowane zbiórki publiczne i oczywiście 1,5% który jest pozyskiwany co roku od darczyńców. R03\_01\_01*

*Naszym źródłem finansowania jest podpisanie umowy i po prostu realizacja lokalnej strategii rozwoju, która jest ze środków programu LIDER. R06\_01\_01*

*No to na pewno są wszystkie pozyskiwane granty, dotacje, to są właśnie te przechody z 1,5% i składki członkowskie. R08\_03\_01*

Działania badanych organizacji są szerokie i obejmują trzy główne obszary aktywności społecznej. Jednym z kluczowych obszarów jest działalność kulturalna i edukacyjna, która obejmuje organizację wystaw, koncertów, warsztatów oraz inicjatyw wspierających edukację ekologiczną, promocję lokalnej sztuki i tradycji, a także podnoszenie kompetencji cyfrowych. Równocześnie, organizacje angażują się w działania społeczne i obywatelskie, mające na celu wsparcie lokalnych społeczności i aktywizację obywatelską poprzez rozwój lokalnych strategii i integrację mieszkańców podczas wydarzeń publicznych.

*Jesteśmy organizacją, której przyświeca idea wykorzystywania narzędzi cyfrowych w celu podnoszenia kompetencji cyfrowej obywateli, no i ułatwienia też dostępu do różnego typu usług publicznych, podnoszenia też standardu życia, ułatwienia dostępu do informacji publicznej, do różnego typu usług, które się pojawiają. I działamy w oparciu o różnego rodzaju projekty, które albo sami pozyskujemy albo jesteśmy partnerem tego typu działań. R01\_05\_02*

*Na chwilę obecną zajmujemy się przede wszystkim działalnością społeczną, kulturalną, charytatywną i sportową. Czyli wspieramy różne kluby, organizacje w różnych projektach, pozyskujemy finanse, dbamy o środowisko, ekologię. R07\_01\_01*

Istotny zakres działalności obejmuje wsparcie osób w trudnej sytuacji życiowej – działania skierowane są do osób z niepełnosprawnościami, seniorów, osób w kryzysie bezdomności, osób uzależnionych czy pokrzywdzonych przestępstwem. Wsparcie dla tej grupy obejmuje także placówki pomocy społecznej, punkty pomocy postpenitencjarnej oraz inicjatywy społeczne, które aktywizują osoby zagrożone wykluczeniem. Wiele organizacji dedykuje swoje działania seniorom, organizując dla nich kluby, zajęcia edukacyjne i wydarzenia społeczne, co wpływa na zwiększenie ich aktywności i jakości życia. Dla dzieci i młodzieży przygotowywane są zajęcia sportowe, wyjazdy wakacyjne, a także programy wychowawcze, często realizowane w ramach harcerstwa, co pozwala młodszym pokoleniom aktywnie spędzać czas i rozwijać swoje umiejętności społeczne.

*I zajmujemy się osobami niepełnosprawnymi i taką działalnością kulturalną, ogólnooświatową, nieoświatową, kulturalną. Jakies prowadzenie zajęć dla osób właśnie niepełnosprawnych i osób starszych. R05\_05\_01*

*Natomiast kolejne jakies jeszcze działania to też mamy klub sportowy, prowadzimy od 2007 roku. Organizowaliśmy też turnieje halowej piłki nożnej właśnie w tej hali. R04\_04\_01*



*Medycyna paliatywna rozwija się do tej pory i jest to już w tej chwili gałąź medycyny i w związku z tym nie może już działać wolontaryjnie, tylko musi działać też i zatrudniać pracowników, pracowników profesjonalnie przygotowanych, dlatego że już jest specjalizacja z medycyny paliatywnej, więc mamy lekarzy, którzy posiadają taką specjalizację i mamy też pracowników, pielęgniarki, psychologów i rehabilitantów, pracowników socjalnych, którzy są naszymi pracownikami, co nie znaczy, że Ruch Hospicyjny nie stara się dbać o to, żeby wolontariuszy nadal brali czynny udział w tej opiece. R03\_02\_01*

Kolejnym ważnym obszarem działalności jest wsparcie i rozwój wolontariatu oraz współpraca między organizacjami pozarządowymi. Organizacje prowadzą centra wolontariatu, szkolne kluby wolontariackie i promują postawy wolontariackie wśród lokalnych społeczności. W odpowiedzi na bieżące wydarzenia globalne, wiele organizacji skupia się na pomocy dla osób z Ukrainy, realizując transporty humanitarne oraz udzielając wsparcia uchodźcom, co odzwierciedla ich zdolność do reagowania na zmieniające się potrzeby społeczne. Działania w zakresie wsparcia osób w spektrum autyzmu obejmują terapię, edukację oraz kampanie uświadamiające, co pomaga w budowaniu bardziej inkluzywnego środowiska społecznego.

*Ponadto organizujemy wyjazdy humanitarne na Ukrainę. Tutaj pomoc jest różna, od w zasadzie segregacji towarów, zbierania towarów, po same wyjazdy. R03\_05\_02*

*Od lat prowadzimy Centrum Wolontariatu (...) i zarządzamy szkolnymi klubami wolontariatu (...). R04\_03\_01*

Warto podkreślić, że większość organizacji nie ogranicza się do jednej formy działalności – ich działania obejmują wiele obszarów, co wskazuje na kompleksowe podejście do problemów społecznych i dążenie do wszechstronnego wsparcia różnych grup. Przykładem może być pomoc osobom z Ukrainy, która uwidacznia, że aktywność NGO wykracza poza lokalny kontekst i reaguje na globalne wyzwania, takie jak wojna. Organizacje pozarządowe podejmują przede wszystkim działania na rzecz wsparcia i rozwoju innych osób – oferując im pomoc, edukację, organizując wydarzenia i formując postawy obywatelskie, co ma kluczowe znaczenie dla rozwoju społeczeństwa obywatelskiego oraz poprawy jakości życia jego członków. W wielu przypadkach ich zaangażowanie ukierunkowane jest także na rozwój wolontariatu, co świadczy o ich pozytywnym stosunku do tej formy aktywności oraz potrzebie zwiększenia liczby wolontariuszy, a tym samym rozszerzenia zakresu działań oraz społecznego wpływu tych organizacji.

## **GENEZA WOLONTARIATU W BADANYCH ORGANIZACJACH**

Początek wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych to analiza kilku rodzajów motywacji oraz ścieżek prowadzących do korzystania z nieodpłatnej pracy różnych grup wolontariuszy. Można zaliczyć do nich kwestie wolontariatu jako elementu fundamentów organizacji, wolontariatu jako odpowiedzi na potrzeby społeczne, wolontariatu jako narzędzia rozwoju osobistego oraz potrzebę realizacji działań, które nie byłyby możliwe bez dodatkowych rąk do pracy.

Warto przede wszystkim zaznaczyć, że zdecydowana większość małopolskich organizacji pozarządowych, często od początku swojej działalności, opiera się na pracy wolontariuszy. Nawet pozostałe organizacje, które w swoich strukturach posiadają osoby, które za świadczoną usługę otrzymują wynagrodzenie, opierają swoje funkcjonowanie na pracy wolontariuszy.

*My jako Stowarzyszenie w ogóle wyrosliśmy z idei wolontariatu i my zakładając Stowarzyszenie, nam w ogóle ten temat był chyba od samego początku najbliższy, bo sami byliśmy i jesteśmy wolontariuszami. R04\_03\_01*

Łączy się to z tym, jak badani wspominają, że zarówno oni sami jak i partnerzy w zarządzie organizacji mają w sobie po prostu potrzebę pomocy innym i zrobienia czegoś dobrego, łącząc siły z innymi chętnymi do takiego typu aktywności osobami. Tym samym budują na wolontariacie swój obraz i tożsamość. Często pojawia się także motywacja związana z realizacją wartości społecznych, chęcią poprawy sytuacji lokalnej społeczności lub chęcią pomocy w organizowaniu wydarzeń.

*Z jednej strony to jest potrzeba organizacji, którą wolontariusze wspierają przez swoją pracę, a z drugiej strony to jest też właśnie pokazanie wolontariuszom jak mogą działać, co mogą robić, to zachęcić ich po prostu do rozwoju. R08\_04\_01*

Wolontariat jest postrzegany nie tylko jako pomoc dla organizacji, ale również jako forma rozwoju osobistego wolontariuszy, umożliwiająca zdobywanie nowych umiejętności, poszerzanie kompetencji, a także przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i rozwiązywanie problemów społecznych.

*Kwestia wolontariatu jest bardzo ważna, jeżeli chodzi o kwestie po pierwsze rozwoju osobowego, a po drugie, żeby to było też takie przeciwdziałanie trochę tym dysfunkcjom społecznym i uzależnieniom, które są teraz. R05\_03\_01*

Innym czynnikiem wpływającym na powstawanie inicjatyw wolontaryjnych i angażowanie wolontariuszy w działalność małopolskich organizacji jest zazwyczaj mała ilość członków i pracowników otrzymujących wynagrodzenie w ich strukturach. Z powodu niewielkiej ilości rąk do pracy, zarządy wykorzystują prace wolontariuszy. Czasami stanowią oni podstawę działalności instytucji, czasami organy promują nabór na taki typ osób w konkretnym projekcie, a czasami takie osoby zgłaszają się same z chęcią partycypowania w społecznie przydatnych akcjach. Innym swego rodzaju problemem, skłaniającym organizacje do korzystania z pomocy wolontariuszy jest wątek często niewielkich dofinansowań działalności. Nie mając wysokich środków instytucje są niejako zmuszone do polegania w dużej mierze na bezpłatnej aktywności. To właśnie początkowe „braki” w finansowaniu i zasobach ludzkich skłaniały do angażowania wolontariuszy, którzy stali się podstawą funkcjonowania tych organizacji.

*Za dużo nikogo nie zatrudniamy, nie mamy etatów, a potrzebujemy takiej pomocy właśnie przy tej organizacji kilku wydarzeń do roku. R08\_01\_01.*

*Generalnie to wolontariat od zawsze był w Towarzystwie, bo wszystkie działania były działaniami społecznymi, której chodziło o to, żeby coś zrobić, ale raczej Towarzystwo nie miało środków na to, więc można powiedzieć, że samoistnie zaistniał. Chcieliśmy coś zrobić, więc musiał być wolontariat, bo nie było innej możliwości. R07\_06\_02*

W wielu przypadkach wolontariat nie tylko wspierał organizacje, ale także stanowił odpowiedź na specyficzne potrzeby w danej społeczności, takie jak edukacja, pomoc seniorom, pomoc dzieciom czy integracja pokoleń. Instytucje angażowały wolontariuszy nie tylko w działalność pomocową, ale także w edukację i wspieranie rozwoju kompetencji osób zaangażowanych w wolontariat.

*Towarzystwo zaczęło działać od prowadzenia kursów dla wolontariuszy, którzy będą się opiekować chorymi. R03\_02\_01*

*A później się okazało, że z wieloma trudnościami borykają się też seniorzy, więc poszerzyliśmy działania o ten zakres międzypokoleniowy. R05\_03\_01*

Kwestia genezy wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych wynika głównie z potrzeby uzyskania zasobów ludzkich i pieniężnych w realizacji działań społecznych. Wolontariat pojawił się w odpowiedzi na braki w wspomaganiu finansowym oraz jako sposób realizowania misji i organizacji. Z jednej strony jest to reakcja na brak funduszy, a z drugiej - świadome wykorzystywanie wolontariatu jako narzędzia rozwoju osobistego i społecznego. Wolontariat pełni również rolę w integracji lokalnych społeczności, odpowiadając na specyficzne potrzeby mieszkańców, takie jak wsparcie seniorów czy rozwój kompetencji młodzieży.

## CHARAKTERYSTYKA WOLONTARIUSZY

Idea wolontariatu mówi o tym, że każdy z nas może poświęcić swój czas, by pomagać innym. Jakkolwiek myśl ta nie byłaby szczytna to działalności dobrowolnej na rzecz innych nie podejmuje się każdy. Wolontariusze to grupa niezwykle zróżnicowana pod względem wieku, aktywności zawodowej, płci czy długości praktykowania wolontariatu.

*Bo zarówno dziecko sześciolatnie, które przychodzi jako zuch do nas, już może być nazywane wolontariuszem. Jak i dorosła osoba, czyli jak tutaj w ZHP nie mamy ograniczeń wiekowych, więc wolontariuszami jesteśmy wszyscy. R03\_01\_01*

*...pojawiają się wolontariusze, powiedzmy ze szkół, młodzież, ale też i starsze osoby. R07\_06\_02*

Takie zróżnicowanie pod względem wiekowym może powodować różnorodne oddziaływanie na beneficjentów projektu, a także możliwość szerszej współpracy między NGO, a wolontariuszami. Zarówno osoby młode i jak i seniorzy posiadają różne doświadczenia życiowe jak i operują różnymi umiejętnościami. Takie połączenie doświadczenia i umiejętności pozwala lepiej odpowiedzieć na potrzeby organizacji pozarządowych. Osoby młodsze lepiej posługują się sprzętem komputerowym i nadążają za obowiązującymi trendami co może pozytywnie wpłynąć na wizerunek i promocję organizacji pozarządowych. Warto także zwrócić uwagę na pracę fizyczne, które wymagają dużej sprawności, a w której lepiej sprawdzą się osoby młode. Cenna jest również obecność seniorów, którzy posiadają bogate doświadczenie życiowe i wiedzę o funkcjonowaniu świata. Ich wiedza jest wykorzystywana nie tylko przy komunikacji z różnymi organami samorządowymi, ale także przy projektach artystycznych czy technicznych, gdzie pokazują młodszym wolontariuszom w jakich sposób zbudować scenę czy prowadzą zajęcia z rzemiosła.

Inną grupę wiekową stanowią osoby dorosłe w przedziale wieku między 25, a 65 rokiem życia. Ta grupa wiekowa również pręźnie angażuje się w wolontariat swoimi umiejętnościami, doświadczeniem i czasem. Wśród osób, we wskazanej grupie wiekowej, angażujących się w wolontariat na pewno wskazać można nauczycieli, którzy koordynują wolontariat szkolny, rodziców, których dzieci angażują się w działania NGO albo sami są wolontariuszami, czy też osoby między 25, a 65 rokiem życia, którzy chcą zrobić coś dobrego i zaangażować się w działania prospołeczne.

*Można wstąpić w naszej organizacji w wieku dorosłym, mamy programy dla kadry 35+, które również zdarza nam się przechodzić do organizacji. Są też w tej grupie 35+, nauczyciele, rodzice, no i mamy też seniorów. R02\_02\_01*

*Ostatnimi czasy, przy uruchomieniu takiego wolontariatu na rzecz seniorów, pojawiło się coraz więcej osób w takim wieku dojrzałym, czyli 40-60 lat. R03\_06\_01*

*Drugą grupą wolontariuszy to osoby, które deklarują się jak robimy różnego rodzaju imprezy, eventy, czyli tacy akcyjni wolontariusze. I tu nie ma co ukrywać, że oni w większości są z grupy rodziców, dzieci uczestniczących w zajęciach. R09\_02\_01*

Nie sposób w tym podrozdziale pominąć kategoryzacji ze względu na płeć. Zdaniem respondentów to głównie kobiety zajmowały się działalnością wolontariacką. Duża część organizacji/stowarzyszeń deklarowała zdecydowany lub większościowy udział kobiet. Zdarzały się także organizacje, w działania których angażowali się przedstawiciele obu płci.

*Zdecydowanie kobiety chętniej. Kobiety chętniej i częściej. R01\_02\_01*

*No to na dwadzieścia kobiet jest jeden mężczyzna, czy na przykład jest spotkanie, dajmy na to, bo potrzeba coś tam zorganizować, no to większość jest kobiet. R07\_03\_01*

*Zrobiliśmy taką rekrutację, żebyśmy mieli ich po równo. Więc mamy taką samą ilość kobiet jak i mężczyzn. W tej grupie młodzieżowych wolontariuszy jest ich dokładnie po ośmiu. R05\_01\_01*

Warto również zwrócić uwagę, że zdarzały się także organizacje pozarządowe, w wolontariacie których znacząco przeważali mężczyźni, bądź których liczba znacząco wzrosła na przestrzeni lat. Były to NGO zajmujące się wyłącznie działalnością sportową.

*No przeważnie mężczyźni. Panowie są bardziej zainteresowani piłką nożną, to wiadomo. R06\_06\_01*

*Jak zaczynaliśmy w 2013 roku, to 99% wolontariuszy czy wolontariuszy to były kobiety. One się angażowały, one udzielały swoich porad, poradnictwa, to były kobiety, natomiast jakby Pan dzisiaj się przyglądał sytuacji, czyli po dekadzie, to śmiało mogę powiedzieć i myślę, że tutaj minę się absolutnie w najmniejszym stopniu z prawdą, że 50 na 50 jeśli chodzi o płeć. Naprawdę mężczyźni znajdują coraz więcej czasu czy zaangażowania w różne sytuacje, bo myślę, że wynika to z ogólnego takiego trendu, że 10 lat temu osoby w przedziale wiekowym na powiedzmy 35-55 to było inne pokolenie ludzi. Dzisiejsi ojcowie mężczyźni to są osoby, które biorą czynny udział w wychowaniu swoich dzieci. R09\_02\_01*

Dychotomiczny podział możliwy jest także ze względu na długość wolontariatu. Respondenci wyróżnili wolontariuszy akcyjnych oraz stałych. Niektóre organizacje deklarują udział tylko wolontariuszy akcyjnych. Akcyjni mieli staż raczej krótkotrwały i okazjonalny, często byli to uczniowie lub osoby młode. Ten krótkotrwały wolontariat odnosi się do różnego rodzaju imprez, eventów itd.

*...głównie pochodzących ze szkół podstawowych i średnich, to jest wolontariat akcyjny R08\_02\_02*

*Druga grupa wolontariuszy to osoby, które deklarują się jak robimy różnego rodzaju imprezy, eventy, czyli tacy akcyjni wolontariusze. R09\_02\_01*

Warto także wskazać na grupę wolontariuszy, którzy stale angażowali się w działania wolontariatu. Zazwyczaj są oni także członkami organizacji i są traktowani jako wolontariusze.

*Generalnie cały zarząd Towarzystwa działa jako wolontariusze. Nikt nie pobiera wynagrodzenia z tytułu zajmowanej funkcji. R07\_06\_02*

*Jeżeli chodzi o wolontariuszy, to tak naprawdę my sami w zarządzie jesteśmy wolontariuszami, my nie mamy żadnego etatu płatnego i to my organizujemy działania. R01\_03\_01*

*Na pewno mamy takich stałych członków stowarzyszenia, których jest dziewięciu i to są osoby starsze, które przeważnie są koordynatorami tych wolontariuszy. R03\_03\_01*

Wśród wolontariuszy wskazanych przez przedstawicieli NGO znalazły się także osoby mieszkające za granicą. Wymieniane zostały osoby z Ameryki, Niemiec, Japonii, Hiszpanii, Włoch czy Francji. Z racji chęci angażowania się w wolontariat przez osoby z innych państw, warto zachęcać organizacje do otwierania się na takie osoby, a także na dołączanie do międzynarodowych projektów poprzez na przykład popularyzację takich projektów. Konieczne byłoby także prowadzenie promocji wolontariatu w języku angielskim, by dotrzeć do jak największej ilości osób.

Podsumowując, wolontariusze to bardzo zróżnicowana grupa, w której skład wchodzi osoby z bardzo odmiennych „światów”. Działania na rzecz wolontariatu rozpowszechnione na wiele grup, dadzą efekty w postaci zwiększenia się zasięgu organizacji, które taki oferują. Warto również zwrócić uwagę na strategię komunikacji, aby była ona dostosowana do różnorodnego grona odbiorców.

## **SPOSOBY POZYSKIWANIA WOLONTARIUSZY**

Analiza sposobów pozyskiwania wolontariuszy przez organizacje pozarządowe ukazuje ich różnorodność stosowaną w organizacjach pozarządowych oraz wpływ, jaki mają lokalne zasoby i sieci kontaktów na proces rekrutacji wolontariuszy. Przeprowadzona analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że NGO stosują zarówno formalne, jak i nieformalne metody pozyskiwania wolontariuszy, przy czym wiele z nich bazuje na relacjach osobistych oraz bliskiej współpracy ze szkołami, uczelniami i społecznością lokalną.

Pierwszym przykładem formalnych metod pozyskiwania wolontariuszy jest stosowanie systemów obsługi wolontariatu oraz współpraca z organizacjami parasolowymi, które często przekierowują wolontariuszy do organizacji potrzebujących wsparcia. Innym popularnym sposobem formalnego rekrutowania wolontariuszy jest zamieszczanie na stronach internetowych/portałach społecznościowych formularzy zgłoszeniowych, które potencjalni kandydaci mogą uzupełnić i podjąć działania na rzecz danej organizacji pozarządowej.

*Jeśli chodzi o rekrutację, na naszej stronie cały czas jest dostępny formularz. Można się przez stronę zgłaszać. R01\_02\_01*

Formalne partnerstwa z instytucjami edukacyjnymi, takimi jak szkoły i uczelnie, również odgrywają istotną rolę. Organizacje, które współpracują ze szkołami i uczelniami, mają możliwość dotarcia do uczniów i studentów, co umożliwia angażowanie młodych osób zainteresowanych rozwojem zawodowym oraz zdobywaniem doświadczenia w pracy społecznej.

*Współpracujemy z kołami naukowymi AGH-u i rekrutujemy studentów i doktorantów tychże kół ... . R02\_01\_02*

Wśród innych przykładów warto wskazać, że niektóre organizacje nawiązały partnerstwa z lokalnymi szkołami, organizując kluby wolontariackie, które angażują uczniów do wspólnego działania i współpracy. Ponadto, niektóre NGO prowadzą rekrutację w określonych porach roku, takich jak okres wakacyjny, kiedy zainteresowanie wolontariatem wzrasta, zwłaszcza w kontekście pracy z dziećmi i młodzieżą na koloniach i obozach. Takie czasowe nabory stanowią element sezonowej strategii pozyskiwania wolontariuszy, co pozwala organizacjom dostosować się do bieżących potrzeb kadrowych.

Drugą grupę metod rekrutacji wolontariuszy stanowią metody nieformalne. Większość respondentów przyznała, że głównym kanałem pozyskiwania wolontariuszy są kontakty osobiste czy tzw. poczta pantoflowa.

*Teraz to chyba idzie pocztą pantoflową i tak zwanym marketingiem szeptanym. R05\_03\_01  
Natomiast u nich to działa przede wszystkim, muszą Panu powiedzieć, że jednak poczta pantoflowa R04\_03\_01*

*No to też będzie działać na zasadzie poczty pantoflowej, bo jeden pójdzie i będzie rozmawiał z drugim, no to ten drugi się znowu wpisze. R05\_06\_01*

*Mamy też wolontariuszy, jakby wie pan co, spoza stowarzyszenia, a tak naprawdę z grona osób w stowarzyszeniu. Czyli na przykład dzieci koleżanek, starsze dzieci, już dorosłe dzieci. R02\_03\_01*

Wolontariusze często sami zgłaszają się do organizacji, słysząc o jej działalności od znajomych lub członków społeczności. Wielu wolontariuszy pochodzi z bliskiego otoczenia organizacji, a ich zaangażowanie wynika z wcześniejszych relacji z pracownikami lub sympatykami danej NGO. Przykładem jest sytuacja, w której członkowie organizacji dzwonią do znajomych i proszą o pomoc w realizacji konkretnych zadań. Tego rodzaju osobiste podejście buduje silniejsze więzi i bazuje na wzajemnym zaufaniu, co zwiększa szanse na długofalowe zaangażowanie wolontariuszy.

*Po prostu dzwonię do znajomych, czy są w stanie, powiedzmy, ogarnąć dany temat. Zazwyczaj się zgadzają. R01\_01\_01*

Z badań wynika również, że wielu wolontariuszy to osoby, które wcześniej były związane z organizacją, czy to poprzez przynależność do grup takich jak harcerstwo czy też jako rodzice dzieci uczestniczących w programach organizacji.

*Technicznie to wygląda tak, że ja z wyprzedzeniem czasu piszę informacje do trenerów, trenerzy informują rodziców i wysyłają, proszę Państwa mamy turniej, kto z Państwa przyjdzie pomóc i w związku z tym, że to jest turniej dla ich dzieci, rodzice się bezproblemowo w takie akcyjne wolontariaty angażują, także z tym nie ma najmniejszego problemu. R09\_02\_01*

*W 95% przypadkach to są osoby, które wcześniej już od dzieciaka należały do harcerstwa, przeszły tą całą ścieżkę harcerską, po czym zostały instruktorami. Z rzadka są właśnie osoby, które jako osoby dorosłe np. z zewnątrz dołączają. R04\_06\_02*

Organizacje prowadzące kluby wolontariackie lub współpracujące z klubami seniora mogą liczyć na stałe zaangażowanie, co pozwala im na zbudowanie stabilnej bazy wolontariuszy, którzy są chętni do pomocy.

*Akcje rekrutacyjne, to się dzieje właśnie między innymi za pośrednictwem Facebooka, ale też jeżeli na przykład szukamy osób młodych, takich i takich, no to kierujemy się bezpośrednio do miejsc, gdzie możemy z nimi nawiązać kontakt. R02\_05\_01*

Publikacja ogłoszeń online pomaga dotrzeć do młodszej grupy odbiorców, a także zwiększa zasięg działań organizacji. Dodatkowo, organizacje, które prowadzą działalność w internecie, mogą lepiej informować społeczność o aktualnych potrzebach rekrutacyjnych. Oprócz mediów społecznościowych, niektóre organizacje współpracują z lokalnymi instytucjami, takimi jak placówki edukacyjne, aby dotrzeć do potencjalnych wolontariuszy wśród uczniów i studentów. Takie podejście pozwala organizacjom na skuteczniejsze dotarcie do młodych ludzi, którzy chcą zdobyć doświadczenie zawodowe i praktyczne umiejętności.

Analiza wypowiedzi respondentów pokazuje, że organizacje pozarządowe stosują szeroki wachlarz metod rekrutacji wolontariuszy, z naciskiem na wykorzystanie relacji osobistych, współpracę z lokalnymi instytucjami oraz promocję w mediach społecznościowych. Choć niektóre organizacje korzystają z bardziej formalnych narzędzi, takich jak systemy obsługi wolontariatu, większość z nich polega na nieformalnych kanałach rekrutacyjnych, co wynika z bliskiego związku ze społecznością lokalną oraz osobistych kontaktów pracowników NGO.

Dzięki temu, że NGO są zakorzenione w lokalnych społecznościach, często nie muszą podejmować szerokich działań promocyjnych, gdyż wolontariusze sami zgłaszają się do współpracy. Jednakże, aby skutecznie pozyskiwać nowe osoby, organizacje powinny rozwijać strategię komunikacyjną i promocyjną, która pozwoli im na przyciągnięcie młodszych grup, a także tych, którzy dotąd nie mieli okazji zaangażować się w wolontariat.

Warto również zwrócić uwagę na sposób wybierania organizacji pozarządowych przez wolontariuszy, którzy nie korzystają z tzw. „poczty pantoflowej”. Potencjalni wolontariusze wybierając organizację, na rzecz której będą świadczyć wolontariat muszą posiadać jakieś kryteria wyboru. Jednym z nich na pewno będzie rodzaj wolontariatu, który będzie zbieżny z własnymi predyspozycjami czy doświadczeniem zawodowym. Jest to kryterium, które organizacja nie ma wpływu, ponieważ wynika to z obszaru jej działalności i podejmowanych wyzwań. To na co NGO ma wpływ, co również może być czynnikiem decydującym o wyborze organizacji jest jej transparentność i promocja w mediach społecznościowych. Są to wytyczne, które wzmacniają zaufanie społeczne, a promowanie atrakcyjnych działań i docenienia wolontariuszy buduje atrakcyjny wizerunek organizacji jako partnera.

## ZADANIA WOLONTARIUSZY

Wolontariusze podejmują się szerokiego zakresu zadań, wspierając organizacje pozarządowe w różnorodnych działaniach. W zależności od specyfiki projektu, potrzeb organizacji i umiejętności poszczególnych wolontariuszy, ich zadania mogą obejmować zarówno prace administracyjne, organizacyjne, jak i działania wymagające kontaktu z beneficjentami czy umiejętności specjalistycznych. Część organizacji pozarządowych wykorzystujących formularze zgłoszeniowe dla wolontariuszy pozyskuje od razu informacje o predyspozycjach i umiejętnościach wolontariuszy oraz dowiaduje się w jakim obszarze wolontariusz chciałby się zaangażować. Kolejna część NGO pozyskuje takie informacje na pierwszym spotkaniu z wolontariuszem zanim jeszcze przystąpi do pierwszych działań w strukturze organizacji.

*Jest formularz, który jest dostępny u nas na stronie internetowej i poprzez taką drogę najczęściej osoby zgłaszają się na wolontariat. To jest w takiej formule, że pytamy w jakim obrębie też chciałby taki wolontariusz się udzielić, w jakiej tematyce. R07\_02\_01*

W czasie badania przedstawiciele organizacji pozarządowych wskazali szeroki wachlarz działań, które są regularnie podejmowane przez ich wolontariuszy, a których różnorodność odzwierciedla zarówno potrzeby samych organizacji, jak i społeczności, w których funkcjonują. Wśród zaprezentowanych zadań najpopularniejsze okazało się wsparcie wolontariuszy przy organizowanych imprezach, festynach, akcjach, uroczystościach, konferencjach czy zawodach sportowych. Tak popularna forma przyciąga nie tylko możliwością podejmowania wolontariatu w różnych obszarach, ale także charakteryzuje się aktywnością, dzięki czemu wolontariusze się są stale angażowani w działania organizacji.

*Generalnie to przy wydarzeniach, no to jest kwestia, wie pan, obsługi, pomocy, takich zaopiekowania się z osobami, bo robimy wydarzenia głównie dla seniorów, albo też takie dla dzieci, ale no wtedy to bardziej takie opiekuńcze, takie pomocowe, gospodarcze. R01\_06\_01*

*Będziemy mieć akcję mikołajową i w tą akcję mikołajową się włączą, czy będziemy mieć Paczki Dobra, czy będziemy mieć taką dużą akcję dla seniorów, Karty Dobra i oni znowu też w te działania wchodzi. R04\_03\_01*

*Kierowanie zawodnika w odpowiednim kierunku, dostarczenie produktów na jakieś punkty żywieniowe, posprzątanie potem po tych rzeczach, wręczanie medali na mecie, wsparcie przy rozłożeniu przestrzeni mety na przykład, albo startu R07\_06\_02*

Kolejną najpopularniejszą formą działań podejmowanych przez wolontariuszy jest wspieranie podopiecznych organizacji. Bardzo często są to czynności dnia codziennego, które dla osób z niepełnosprawnością czy dla seniorów stanowią ogromny kłopoty. Kolejną grupę odbiorców stanowią tutaj również osoby dotknięte wojną czy osoby w kryzysie bezdomności.

*W okresie zimowym wspieramy osoby bezdomne na terenie miasta Tarnowa organizując takie objazdy metodą streetworkingu. R03\_05\_02*

*Ponadto organizujemy wyjazdy humanitarne na Ukrainę. Tutaj pomoc jest różna, od w zasadzie segregacji towarów, zbierania towarów, po same wyjazdy. R03\_05\_02*

*Kiedy była powódź, też zorganizowaniem takiej pomocy dla powodzian. R07\_05\_01*



Kolejnym obszarem wartym podkreślenia jest wykorzystywanie przez wolontariuszy swojej specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Bardzo często organizacje pozarządowe potrzebują skorzystać z pomocy prawnej bądź informatycznej w skali wykraczającej poza możliwość sprawdzenia danego zagadnienia w Internecie. Usługa związana ze specjalistyczną wiedzą jest często bardzo droga, a NGO nie posiadają środków, które mogą przeznaczyć na odpowiednią konsultację czy usługę. To właśnie wtedy możliwość skorzystania z usług specjalisty wolontariusza jest na wagę złota, co organizacje pozarządowe starają się doceniać.

*Mamy wolontariuszy, którzy świadczą trochę te swoje profesjonalne zaangażowanie, czyli mamy tutaj mediatora, mamy tutaj pedagoga, więc tu jest taki zakres bardzo szeroki, mamy sporo twórców, rzemieślników takich, którzy angażują się w prowadzenie warsztatów dla innych. R01\_06\_01*

*Wspierają nas w różnych zadaniach dotyczących właśnie kontaktów z partnerami społecznymi, fundraisingiem, komunikacją społeczną, komunikacją w sieciach społecznościowych, zapewniają też serwis audiowizualny. R08\_02\_02*

*Biuro radcy prawnego przygotowało po prostu nam pakiet, nazwijmy to, dokumentów, nie pobrał za to żadnej opłaty. Poświęcił naprawdę wydaje mi się, że, czy tam jego pracownicy, niemałą ilość godzin pracy i w ten sposób po prostu podarował nam swoją pracę. R09\_02\_01*

*Jeśli realizujemy projekty, czy jeśli otrzymujemy dotacje na napisane projekty, to pisanie i później praca, koordynacja i rozliczanie to jest w ramach tego wolontariatu. R06\_05\_02*

Wśród podejmowanych przez wolontariuszy działań przedstawiciele organizacji pozarządowych wskazali także bardzo dużą ilość działań, które ze względu na swoją specyfikę czy termin realizacji ciężko sklasyfikować. Działanie te nie wymagają od wolontariuszy specjalistycznej wiedzy czy umiejętności, a odbiorcami tych działań nie są beneficjenci działań NGO. Wśród takich działań respondenci wskazali między innymi pakowanie paczek, dbanie o groby z okresu II wojny światowej, sprzątnięcie świata czy sortowanie ubrań.

*Podejmują się również pielęgnacji miejsc martyrologii społecznej. Jest to dbanie o groby żołnierzy z czasów I bądź II wojny światowej. Na przykład jeśli zdarzały się sytuacje typu powódź, to również wolontariusze pomagali przy sprzątnięciu takich miejsc. R03\_01\_01*

*Jeśli chodzi na przykład o sprzątnięcie świata, no to Panowie koszą trawę, Panie grabią tą trawę, zbieramy po prostu jakieś szkło, zwykle to są porzucone butelki plastikowe czy szklane, no o napojach przeróżnych. Po prostu oczyszczamy teren. R03\_04\_01*

*Również w Szafie Dobra pomagały te osoby. Szafa Dobra była magazynem z ubraniami, z odzieżą i obuwiem. Nasza Fundacja koordynowała pracę różnych magazynów, to znaczy magazyn z podstawowymi lekami, z produktami spożywczymi, czy z higieną... R06\_02\_01*

W toku 46 przeprowadzonych wywiadów pogłębionych respondenci przedstawili szeroki wachlarz działań podejmowanych przez wolontariuszy w ramach różnych organizacji. Warto jednak zauważyć, że zaprezentowane przykłady stanowią jedynie fragment zgłoszonych działań, co oznacza, że jest to niewielki procent wszystkich inicjatyw realizowanych w całym województwie. Różnorodność i pomysłowość małopolskich organizacji pozarządowych są ogromne, przez co trudno byłoby wskazać wszystkie podejmowane przez nie działania. Głównym celem podejmowanych przez organizacje pozarządowe działań jest odpowiadanie na potrzeby społeczności lokalnych czy obszarów problemowych.

W połączeniu z szerokim wachlarzem działań podejmowanych przez wolontariuszy w NGO wysunąć można wniosek, że w całym województwie pojawia się bardzo wiele obszarów problemowych, które wymagają wsparcia. Warto również zwrócić uwagę na organizacje pozarządowe, które w ramach współpracy z wolontariuszami nie prowadzą analizy potrzeb i umiejętności wolontariuszy, które powinny być bazą do podejmowanych przez wolontariuszy działań, w taki sposób by czuli się dobrze, a nie czuli się wykorzystywani, co skutkować może rezygnacją ze świadczenia swoich usług czy w strukturze tej organizacji czy w ogóle wolontariatu.

## **KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI WYNIKAJĄCE Z WOLONTARIATU**

Wolontariusze pełnią nieocenioną rolę w działalności organizacji pozarządowych, przynosząc wiele istotnych korzyści, które przekładają się na rozwój i sprawne funkcjonowanie tych organizacji. Warto zwrócić uwagę, że znaczna część małopolskich NGO opiera się wyłącznie na pracy wolontariuszy. Ich brak spowodowałby zaprzestanie działalności, której głównym celem jest odpowiadanie na potrzeby społeczności lokalnych czy obszarów problemowych. Efektem czego byłoby nie tylko zamknięcie wielu organizacji pozarządowych, ale również zakończenie wielu cyklicznych (i nie tylko) projektów skierowanych do różnorodnych grup beneficjentów, często będących w potrzebie.

Wolontariusze w małopolskich organizacjach pozarządowych nie tylko wspierają realizację różnorodnych działań, ale także pomagają kreować NGO swoimi pomysłami. Jednym z kluczowych atutów obecności wolontariuszy jest ich zdolność do reprezentowania lokalnych społeczności i wprowadzania ich punktu widzenia do działalności NGO. Przykładem tego jest aktywność młodzieży związanej z organizacjami, gdzie wolontariusze uczestniczą w posiedzeniach rad gmin, spotykają się z przedstawicielami władz i aktywnie przekazują lokalne potrzeby oraz problemy, wzmacniając głos społeczności na forum publicznym.

*Ta Rada Młodzieży współpracuje z nami, z samorządami lokalnymi, ze szkołami. Oczywiście są to osoby od 16 do 25 roku życia. I my włączamy ich tutaj w takie działania w zakresie podejmowania lokalnych decyzji. Ta Rada jest takim naszym organem doradczym. Nasze działania stowarzyszeni przede wszystkim skupiają się na tym, żeby tą młodzież włączyć w działania lokalne. Żeby mieli prawo głosu w różnych sprawach decyzyjnych. R01\_04\_01*

Wolontariusze często wnoszą także świeże pomysły i innowacyjne spojrzenie, które wzbogacają działania organizacji i pomagają w formułowaniu nowych strategii. Ich zaangażowanie pozwala organizacji lepiej reagować na zmieniające się potrzeby i otoczenie, a napływ energii i entuzjazmu wolontariuszy staje się źródłem inspiracji i motywacji dla zespołu.

*Wolontariusze, którzy są najbardziej zaangażowani uczestniczyli też w budowaniu nie tylko strategii marketingowej czy promocyjnej, w które są zaangażowani, ale też strategii w ogóle organizacji, na którym pracujemy, żeby ten głos ludzi z zewnątrz był słyszalny, bo jest cenny i może nam dużo wnieść. Na pewno dużo tej energii jest też dla nas zachętą. Dużo takich świeżych pomysłów też pomaga nam w naszej pracy. R08\_02\_02*

Obecność wolontariuszy nie tylko zwiększa efektywność działania organizacji, ale także umożliwia realizację większej liczby inicjatyw, nawet w sytuacjach ograniczonego budżetu. Dla wielu organizacji wsparcie wolontariuszy jest wręcz kluczowe – bez nich działalność byłaby znacząco ograniczona. W szczególności w placówkach takich jak hospicja, wolontariusze pełnią ważną funkcję w bezpośrednim kontakcie z osobami potrzebującymi wsparcia – od rozmowy o ich potrzebach i pragnieniach po realizację pomysłów na niezapomniane przeżycia czy spotkania.

*Chory zaczyna rozmawiać o potrzebach swoich i co by jeszcze chciał załatwić albo co by chciał jeszcze przeżyć albo gdzie chciałby jeszcze, albo z kimś spotkać, więc ten wolontariat hospicyjny jest taką bardzo istotną też sprawą w hospicjach pozarządowych.*  
R03\_02\_01

Zaangażowanie wolontariuszy wiąże się również z wymianą wiedzy, doświadczeń i perspektyw, co nie tylko wzbogaca działania organizacji, ale także pomaga w budowaniu społeczności opartej na współpracy i różnorodności. Dzięki tej współpracy organizacja może wdrażać różnorodne, bardziej efektywne rozwiązania i angażować w działania społeczne specjalistów bez konieczności ponoszenia wysokich kosztów ich zatrudnienia. W rezultacie organizacje pozarządowe mogą funkcjonować na wyższym poziomie, mając dostęp do wiedzy i umiejętności wolontariuszy, którzy pełnią funkcje doradcze, pomagają w pracach administracyjnych, zajmują się bazami danych, pakują paczki, a także dbają o infrastrukturę, jak np. utrzymanie boisk.

*Poza tym pomysły jednej osoby to nie to samo, co pomysły 12 osób na przykład, i może na wiele rzeczy byśmy nie wpadli, gdyby nie oni.* R07\_04\_01

*Koszenie, utrzymanie boiska, rozliczenie dotacji, to wszystko jest społecznie, to jest gratis, także wiele tu mamy.* R04\_04\_01

Podsumowując, wolontariusze w organizacjach pozarządowych są niezastąpieni – ich obecność nie tylko wzmacnia działania i zasięg organizacji, ale także przynosi wymierne korzyści, które przekładają się na większe możliwości realizacji misji i efektywniejsze wykorzystanie dostępnych zasobów. Wolontariat wprowadza do NGO różnorodność, elastyczność i innowacyjność, które stają się fundamentem skutecznych działań społecznych.

Wolontariusze odgrywają kluczową rolę w funkcjonowaniu organizacji pozarządowych w Małopolsce, umożliwiając realizację licznych działań na rzecz lokalnych społeczności. Wiele małopolskich NGO opiera swoją działalność wyłącznie na ich pracy – bez wolontariuszy organizacje te nie byłyby w stanie realizować swoich projektów ani odpowiadać na lokalne potrzeby. Ich brak oznaczałby zakończenie działań na rzecz osób potrzebujących wsparcia oraz zamknięcie wielu cyklicznych i jednorazowych inicjatyw.

## **SPOSÓB ORGANIZACJI WOLONTARIATU**

Wolontariat w organizacjach pozarządowych wymaga sprawnego zarządzania i skoordynowanej komunikacji, aby działania były efektywne i zgodne z misją organizacji. Sposoby zarządzania wolontariuszami różnią się w zależności od struktury i wielkości organizacji, jednak istnieje kilka wspólnych elementów, które kształtują ten proces.

W wielu organizacjach pojawia się funkcja koordynatora wolontariatu, odpowiedzialnego za zarządzanie zespołem wolontariuszy, który posiada kilka podstawowych celów – przypisuje zadania, organizuje spotkania oraz zapewnia wsparcie logistyczne i emocjonalne dla członków zespołu. Koordynator jest kluczowy w pracy organizacji, ponieważ pomaga zapewnić, że każdy wolontariusz zna swoje zadania i czuje się częścią zespołu. Funkcja ta jest szczególnie istotna w większych projektach i organizacjach, gdzie wolontariusze pracują w większych grupach. Przykładowo, w ramach działań szkolnych istnieje wielu koordynatorów, którzy często są nauczycielami lub osobami przeszkolonymi do pełnienia tej roli. Każda z takich osób ma przypisaną grupę wolontariuszy, z którą współpracuje na bieżąco. Dzięki temu wolontariusze mają poczucie wsparcia, a organizacja może efektywnie przydzielać zadania i nadzorować postępy w realizacji projektów.

*Znaczący się tak, bo w szkole podstawowej wolontariat jest organizowany w ramach szkolnego klubu wolontariatu, więc za nich odpowiada też szkolny koordynator. Takich szkolnych koordynatorów mamy ponad 40, bo są szkoły, które mają jednego koordynatora, ale są szkoły, które mają np. 3 koordynatorów. R08\_03\_01*

*Nad każdą grupą dziesięciu wolontariuszy czuwa koordynator, do którego mogą się zwrócić, który wydaje im polecenia. R03\_03\_01*

*Natomiast mamy kierownika, mamy szefa wolontariuszy, która jest osobą doświadczoną, resztą zawodowo jest kierownikiem jednostki, więc to kierowanie bardzo dobrze chyba i organizacyjnie umie wykonywać. R08\_01\_01*

Nie we wszystkich organizacjach jednak koordynatorzy są specjalistycznie przeszkoleni do zarządzania wolontariuszami. Często osoby te pełnią swoją funkcję bardziej z pasji i zaangażowania niż z przygotowania zawodowego czy profesjonalnego, w postaci kierunkowych kursów czy warsztatów. Koordynatorzy nie zawsze mają formalne wykształcenie związane z zarządzaniem zespołem lub komunikacją. W takich przypadkach organizacje opierają się na ich doświadczeniu zawodowym i umiejętnościach organizacyjnych, co niekiedy może prowadzić do wyzwań w procesie zarządzania, szczególnie przy dużej liczbie wolontariuszy.

Kolejnym elementem związanym z procesem zarządzania wolontariuszami jest efektywna komunikacja. Większość organizacji stosuje różne kanały komunikacyjne, aby utrzymać stały kontakt z wolontariuszami. Popularne są grupy na komunikatorach, takich jak WhatsApp, które pozwalają na szybki i bieżący przepływ informacji. Wiele organizacji przed każdym wydarzeniem organizuje spotkania informacyjne, na których omawiane są szczegóły wydarzenia, plan dnia, zadania dla poszczególnych wolontariuszy i odpowiedzialność każdego z nich. Dzięki takiej praktyce wszyscy wolontariusze są świadomi swoich zadań i celów, jakie mają być osiągnięte, a także poznają kontekst całego wydarzenia. Regularne spotkania to element zarządzania wolontariuszami, który wzmacnia komunikację i buduje poczucie wspólnoty w zespole. Takie spotkania pozwalają także na wymianę informacji, wyjaśnienie wszelkich wątpliwości oraz przypomnienie o formalnościach związanych z danymi osobowymi lub zasadami bezpieczeństwa. Niektóre organizacje starają się także zapewniać przeszkolenie wolontariuszy lub wskazywać odpowiednie źródła wiedzy, aby mogli lepiej wykonywać swoje zadania. Przykładem może być sytuacja, w której koordynatorzy są szkoleni w zakresie RODO, aby mogli przekazać wolontariuszom zasady związane z ochroną danych wrażliwych.

*Komunikacja zapraszamy ich też do dołączenia do takiej grupy, która funkcjonuje u nas na Facebooku, gdzie są publikowane też informacje takie o wolontariacie i o całym zaangażowaniu. R06\_03\_01*

*Mamy też do każdego wydarzenia dedykowaną grupę na whatsappie (...) i tam na bieżąco odbywa się komunikacja. R03\_03\_01*

*Natomiast wolontariuszy staramy się zawsze już zaprosić na takie spotkanie przed organizacją imprezy, na którym są wszyscy i na którym jest wszyscy, którzy mają pracę w imprezie od strony organizacyjnej i na którym oni dowiadują się trochę szerzej niż tylko swój wyrywek, swoją informację. I wtedy mają ogólną wiedzę o tym, co się będzie działo. R08\_04\_01*

Oprócz spotkań i komunikatorów, wolontariusze mają także możliwość kontaktu z koordynatorami telefonicznie lub mailowo, co jest szczególnie przydatne na wcześniejszych etapach współpracy. Przykładem jest praktyka stosowana w szkolnych klubach wolontariatu, gdzie uczniowie mogą zgłaszać się do koordynatora, a następnie umawiani są na spotkanie informacyjne. Na takim spotkaniu omawiane są zadania i przedstawiane oczekiwania względem pracy wolontariusza.

*Zanim osoba rozpocznie pełnić rolę wolontariusza, ma ze mną spotkanie, ja opowiadam o tym, co będzie należeć obowiązków, jakie są zadania do wykonania. R05\_02\_02*

Warto także zauważyć, że niewiele organizacji posiada formalne regulaminy lub procedury dotyczące współpracy z wolontariuszami. Taki dokument mógłby stanowić istotne narzędzie ułatwiające zarządzanie zespołem wolontariuszy, regulując kwestie związane z ich obowiązkami, oczekiwaniami i prawami. Organizacje, które nie stosują regulaminów, często opierają się na nieformalnych zasadach i relacjach, które budują podczas współpracy. Choć taki elastyczny sposób może dobrze sprawdzać się w mniejszych organizacjach, w większych strukturach brak jasno określonych zasad może powodować chaos lub dezorientację wśród wolontariuszy. Respondenci w badaniu zwracali uwagę, że wprowadzenie regulaminów pomogłoby uporządkować współpracę, co mogłoby wpłynąć na większą efektywność działań oraz łatwość we wdrażaniu nowych wolontariuszy.

*Tak, mamy taki opracowany regulamin, w których zawsze ich informujemy, zwłaszcza mówię to już takie typowo formalne rzeczy to podpisujemy z tymi osobami. R04\_05\_01*

*Wprowadzenie takiego regulaminu czy procedury dotyczącej współpracy z tymi wolontariuszami ułatwiłoby tę sprawę. Myślę, że nad tym popracujemy. R10\_02\_01*

*Nie mam takiego regulaminu. Chyba, że by mi ktoś pomógł, żeby opracować taki regulamin. Byłabym wdzięczna za to. R02\_04\_01*

W organizacjach pozarządowych duży nacisk kładzie się na zorganizowanie pracy i delegowanie zadań. W większych projektach, gdzie angażowana jest większa liczba wolontariuszy, koordynatorzy organizują zespoły, które następnie same decydują o podziale ról i zadań. W niektórych przypadkach wolontariusze sami wyznaczają liderów grup, którzy odpowiadają za zarządzanie zadaniami w obrębie zespołu. Taka struktura pracy pozwala wolontariuszom nie tylko wykonywać przydzielone zadania, ale także rozwijać umiejętności organizacyjne i leaderskie. Niekiedy organizacja przeprowadza z wolontariuszami wywiady wstępne, aby dowiedzieć się, jakie mają preferencje co do zadań i w czym czują się najlepiej, co pozwala bardziej efektywnie przydzielać obowiązki.

*Ja jakby organizuję to, ustalamy spotkania, ustalamy zebrania, harmonogramy i tak dalej. Wystawiamy zaświadczenia, umowy i jakby pod tym względem dbam. Ale pośród wolontariuszy staramy się tej grupy trzydziestoosobowej, staramy się już ten podział i te role wyznaczać już wśród nich, czyli jeżeli już utworzy nam się grupa do danego wydarzenia, oni już sami się organizują. R08\_01\_01*

W organizacjach, które przykładają wagę do formalności, wolontariusze podpisują porozumienia o wolontariacie i deklarują przestrzeganie zasad organizacji. Takie porozumienia nie tylko regulują zakres obowiązków, ale również zabezpieczają interesy obu stron – organizacji i wolontariuszy. Podpisywanie umów bywa szczególnie ważne w przypadkach, gdy wolontariusze mają dostęp do danych wrażliwych lub muszą przestrzegać przepisów dotyczących ochrony danych osobowych (RODO). Tego rodzaju formalności pomagają także wolontariuszom w zrozumieniu odpowiedzialności, jaka na nich spoczywa, oraz standardów, które obowiązują w organizacji. Część organizacji pozarządowych unika podpisywania tego typu dokumentów, ponieważ nie mają czasu na zajmowanie się dokumentacją.

*Przyznam, że staramy się nie formalizować tej współpracy z wolontariuszami, ona jest z automatu realizowana i jeżeli są jakieś potrzeby wolontariuszy, to je po prostu w ramach projektu staramy się spełniać. Najchętniej, prawdę mówiąc, unikamy tej strony formalnej i bawienia się w papierologię. R02\_01\_02*

*Korzystamy oczywiście z ustawy o działalności pożytku publicznego i w wolontariacie i to co jest dotyczące wolontariatu to jest spełniane. Wolontariusze nasi mają podpisane porozumienia na ten czas dłuższy, jeżeli są krócej, ten wolontariat akcyjny to jest odpowiednie ubezpieczenie od nieszczęśliwego wypadku. R03\_02\_01*

Zarządzanie wolontariuszami w organizacjach pozarządowych jest procesem wieloaspektowym, który obejmuje formalne struktury, takie jak funkcja koordynatora czy podpisywanie umów, jak i nieformalne zasady wynikające z bezpośrednich relacji i współpracy. Komunikacja – zarówno poprzez spotkania, jak i komunikatory – odgrywa kluczową rolę w utrzymywaniu spójności zespołu i koordynowaniu działań.

Aby jeszcze bardziej usprawnić zarządzanie wolontariuszami, warto prowadzić szkolenia dla wszystkich koordynatorów wolontariatu w organizacjach pozarządowych. Przeszkolenie osób pełniących tę funkcję nie tylko podniosłoby poziom ich kompetencji w zakresie zarządzania zespołem, ale także pomogłoby w standaryzacji działań na rzecz wolontariatu, zapewniając skuteczniejszą organizację pracy i lepsze wsparcie dla samych wolontariuszy. Dodatkowo, niezbędna wydaje się pomoc prawna dla NGO w zakresie tworzenia regulaminów współpracy z wolontariuszami. Ekspertyza prawna mogłaby rozwiązać potencjalne wątpliwości, wyjaśnić aspekty związane z ochroną danych osobowych, uregulować zasady pracy wolontariackiej i zabezpieczyć organizację przed niejasnościami wynikającymi z przepisów prawnych. Profesjonalnie przygotowane regulaminy zapewniłyby przejrzystość zasad współpracy, a także zwiększyły poczucie bezpieczeństwa zarówno wśród wolontariuszy, jak i organizacji, co w efekcie wpłynęłoby pozytywnie na jakość działań podejmowanych przez NGO.

## ■ PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ DOTYCZĄCE WOLONTARIATU

Wypowiedzi respondentów wskazują, że małopolskie organizacje pozarządowe planują dalszy rozwój, który obejmuje zarówno intensyfikację działań, jak i wdrażanie nowych inicjatyw skierowanych do wolontariuszy. W żadnej z odpowiedzi nie pojawiają się plany ograniczenia działalności – wręcz przeciwnie, organizacje mają ambicję kontynuowania, a nawet zwiększenia swojego zaangażowania. Analiza tych wypowiedzi pozwala zauważyć kilka kluczowych trendów oraz obszarów, w których NGO chcą wprowadzić zmiany i usprawnienia.

W kilku wypowiedziach przewija się chęć nawiązania współpracy z wolontariuszami z zagranicy, głównie za pośrednictwem programów międzynarodowych, takich jak Erasmus. Organizacje dostrzegają potencjał, jaki niesie możliwość otwarcia się na wymiany międzynarodowe – wolontariusze spoza regionu mogliby wnieść nowe pomysły, a także stworzyć okazje do nauki języków obcych dla wolontariuszy miejscowych. Plany angażowania nowych osób z zewnątrz to jednocześnie strategia na rozszerzenie działań organizacji i umożliwienie lokalnym wolontariuszom poszerzenia swoich horyzontów i kompetencji językowych.

*Myślimy trochę o otwarciu się na projekty międzynarodowe, jakiegoś Erasmusowskie. Myślę sobie, że wtedy być może pojawi się przestrzeń do większego angażowania wolontariuszy spoza naszego zespołu, czyli osób takich bardziej zewnętrznych. Chcemy kontynuować te działania związane ze wsparciem liderów wolontariatu. R04\_02\_02*

Kolejną kwestią, na którą uwagę zwrócili respondenci jest potrzebę solidniejszego osadzenia struktur wolontariatu w organizacjach, co ma pomóc w zapewnieniu ciągłości działań i stabilności zespołu. Podejmowanie działań na rzecz liderów wolontariatu, jak wspieranie ich w doskonaleniu umiejętności organizacyjnych i liderkich, jest postrzegane jako kluczowy element w budowie efektywnego systemu zarządzania wolontariuszami. Dzięki takiej strategii liderzy mogliby bardziej efektywnie organizować pracę wolontariuszy oraz lepiej realizować cele organizacji, nawet w razie ich intensyfikacji.

*Chcielibyśmy stale poszerzać zasoby do tego, żeby móc przyjmować kolejnych wolontariuszy pod opiekę i po prostu umożliwiać im działania, promować wolontariat i promować to, że mogą takie osoby udzielać się u nas i przychodzić z nowymi inicjatywami, z nowymi pomysłami na zajęcia. Kolejne formy szkoleń, spotkań edukacyjnych dla wolontariuszy, więc tutaj na pewno stałe poszerzanie tej bazy osób będzie naszym celem i takie po prostu też doskonalenie jakości tego wolontariatu. R07\_02\_01*

Niektórzy respondenci wspominają o aspiracjach związanych z bardziej stabilnym finansowaniem i możliwością zatrudniania pracowników na etaty. Choć jest to cel zależny od dostępności funduszy, podjęcie działań w tym kierunku pozwoliłoby III sektorowi na zapewnienie trwałości struktur organizacyjnych, dzięki czemu mogliby lepiej wspierać swoich wolontariuszy. Stabilna kadra mogłaby również lepiej organizować pracę wolontariacką, co znacząco przyczyniłoby się do skuteczniejszej realizacji projektów.

*Żeby ostatecznie bardzo solidnie osadzić struktury wolontariatu w strukturze samej organizacji. NGO-sy będą się rozwijać pięknie, będzie kasa, będą możliwość i będziemy ludzi zatrudniać na etaty, to by było super, bo to też będzie taka fajna baza, myślę. R01\_02\_01*

Wypowiedzi respondentów pokazują także, że organizacje pragną utworzyć centrum wolontariatu, które umożliwiłoby angażowanie coraz większej liczby wolontariuszy i włączanie do działań kolejnych szkół z regionu. Takie centrum mogłoby stanowić przestrzeń do koordynacji działań wolontariackich, a także stać się miejscem integracji i edukacji, gdzie wolontariusze mogliby rozwijać swoje umiejętności. Rozszerzenie współpracy z młodzieżą i szkołami to odpowiedź na zapotrzebowanie na świeże spojrzenie i nowe inicjatywy – szkoły i młodzi ludzie angażujący się w wolontariat mogliby wnieść nową energię do działań organizacji, jak i zwiększyć ich zasięg.

*Chcemy dalej kontynuować tę Radę Młodzieży, chcielibyśmy (...) przy naszym stowarzyszeniu stworzyć Centrum Wolontariatu i jakby zwiększać liczbę tych wolontariuszy i zaangażować więcej tutaj szkół z naszego terenu do współpracy z nami przy tym Centrum Wolontariatu, ale na razie tego Centrum Wolontariatu nie ma. R01\_04\_01*

*Mam nadzieję, że się będzie mimo wszystko rozwijał i ja powiem tak, liczę na młodych ludzi, działają po szkołach na przykład w klubach wolontariackich, klubach caritasu, fajne rzeczy się dzieją, potrafią nauczyciele zorganizować różne eventy takie na rzecz zbiórki osób potrzebujących. R01\_03\_01*

Większość respondentów podkreśla także potrzebę większej gratyfikacji dla wolontariuszy, która może przyjąć zarówno formę materialną (wyjazdy, poczęstunki), jak i symboliczną, np. w postaci uroczystości i spotkań podsumowujących ich pracę. Organizacje mają świadomość, że docenienie wysiłku wolontariuszy jest nie tylko sposobem na utrzymanie ich zaangażowania, ale także formą promocji idei wolontariatu jako działania wartościowego i godnego wsparcia. Dodatkowo, organizacje dostrzegają znaczenie prowadzenia regularnych ewaluacji działań wolontariuszy, które nie tylko wspierają ocenę efektywności projektów, ale i stwarzają okazję do docenienia ich wkładu oraz do zebrania cennych informacji zwrotnych. Respondenci podkreślają, że ewaluacja powinna odbywać się w przyjemnych, komfortowych warunkach, które sprzyjają otwartej wymianie myśli i refleksji. Takie spotkania ewaluacyjne mogą być organizowane w formie wyjazdów integracyjnych, kameralnych spotkań czy sesji warsztatowych, gdzie wolontariusze mogą czuć się swobodnie i w pełni zaangażować się w rozmowy o wspólnych działaniach.

Ważnym elementem jest również dbałość o zaspokojenie podstawowych potrzeb wolontariuszy, takich jak zapewnienie odpowiednich przerw, dostępu do poczęstunku czy też możliwości odpoczynku. Zapewnienie takiego wsparcia pozwala wolontariuszom na regenerację oraz poprawia ich komfort pracy,

co w dłuższej perspektywie wpływa na ich chęć dalszego zaangażowania. Organizacje zdają sobie sprawę, że odpowiednia opieka nad wolontariuszami, obejmująca nie tylko aspekty formalne, ale i ich dobrostan fizyczny i emocjonalny, buduje pozytywne relacje i wpływa na utrzymanie motywacji w zespole.

*Marzy mi się kiedyś tym moim wolontariuszom, nie wiem, zorganizować nawet jakiś wyjazd gdzieś tak po prostu w nagrodę za to, że za to ich poświęcenie. Pizzę właśnie nawet na jakieś zebranie kupić, czy coś w tym stylu. Ale to takie właśnie pomysły na ten rok, żeby ich jakoś uhonorować. Chciałabym ich właśnie wypchnąć gdzieś bardziej poza mury szkoły, żeby oni rzeczywiście się nauczyli ten swój wolny czas poświęcać też dla innych.*  
R02\_06\_01

Kolejnym planem jest cyfryzacja działań organizacji, w tym angażowanie młodych wolontariuszy do prowadzenia mediów społecznościowych. Organizacje pragną dotrzeć do młodszego pokolenia za pośrednictwem platform takich jak Instagram czy TikTok, co pozwoliłoby na poszerzenie grona odbiorców i podniesienie świadomości o ich działaniach w sieci. Jednocześnie umożliwienie wolontariuszom młodzieżowym prowadzenia mediów społecznościowych stanowiłoby formę docenienia ich inicjatywy i kompetencji cyfrowych.

*Myślałam też o zaangażowaniu osób młodych tak trochę online, bo tego na razie nie robiłam. Chciałam ich zaangażować w prowadzenie naszych social mediów, bo na razie robimy tylko Facebooka, a Facebook ponoć dla bumerów, czyli dla mnie, a zostaje TikTok i Instagram, więc tak właśnie myślałam, jak to zrobić, żeby tutaj ich zaangażować, żeby oni właśnie nawet w tej działce młodzieżowej naszej, w projektach dla młodzieży po prostu kręcili jakieś materiały.* R06\_04\_01

*Chciałabym, by nasza działalność była bardziej taka nowoczesna, czyli żeby można było troszeczkę usprawnić, zrobić takie muzeum nowoczesne, czyli już przy użyciu sprzętu komputerowego.* R03\_06\_01

Na podstawie powyższych wypowiedzi respondentów można zaproponować kilka działań, które ułatwiłyby organizacjom realizację ich planów, takich jak przeprowadzenie szkoleń dla koordynatorów wolontariatu. Edukacja w zakresie zarządzania zespołem, komunikacji oraz budowania zaangażowania pozwoliłaby koordynatorom lepiej wspierać wolontariuszy, zwłaszcza w sytuacji wzmożonej aktywności organizacji, a także wsparcie prawne w tworzeniu regulaminów i rozwiewaniu niejasności prawnych, co jest odpowiedzią na potrzebę formalizacji zasad współpracy z wolontariuszami wyrażaną przez wiele organizacji, co z kolei pozwoliłoby na uregulowanie kluczowych aspektów ich pracy. Pomoc prawna byłaby niezwykle cenna, aby regulaminy były zgodne z aktualnymi przepisami, co mogłoby podnieść komfort pracy wolontariuszy oraz przejrzystość ich obowiązków i uprawnień. Warto również zwrócić uwagę na budowanie programów nagradzania wolontariuszy, gdyż działania takie jak wyjazdy, imprezy integracyjne czy spotkania z poczęstunkiem mogą stanowić formę gratyfikacji i motywacji, pokazując wolontariuszom, że ich wkład jest doceniany. Kolejnym wartym uwagi elementem jest zwiększenie liczby centrów wolontariatu, co umożliwiłoby szersze wsparcie działań społecznych i zintensyfikowanie współpracy. Organizacje pozarządowe z małopolski wyraźnie koncentrują się na działaniach mających na celu ich rozwój oraz wzmocnienie struktur i zaangażowania wolontariuszy, a wdrażanie powyższych rekomendacji przyczyniłoby się do efektywniejszej realizacji ich celów oraz rozwoju potencjału, który wolontariusze wnoszą do działalności NGO.



## OGRANICZENIA DLA ROZWOJU WOLONTARIATU W BADANYCH ORGANIZACJACH

Rozwój wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych napotyka szereg ograniczeń wynikających zarówno z zewnętrznych warunków społecznych, jak i wewnętrznych problemów organizacyjnych. Pierwszym z kluczowych wyzwań jest brak czasu u potencjalnych wolontariuszy, związany z ich przynależnością do różnych grup społecznych o odmiennych obowiązkach i dostępnością czasową. Młodzież szkolna i studenci, będący grupą, która mogłaby aktywnie zaangażować się w działania społeczne, często muszą wybierać między wolontariatem, a pracą zarobkową, co szczególnie nasila się w okresach, kiedy wzrasta zapotrzebowanie na ich pomoc – na przykład w czasie letnich obozów czy kolonii. Młodzi ludzie coraz częściej są zobowiązani do pracy, by móc utrzymać się lub wspierać edukację, co sprawia, że możliwość podjęcia wolontariatu traktują jako luksus, na który trudno sobie pozwolić.

*Dużo młodych ludzi jest obciążonych szkołą, studenci teraz często pracują, czyli na przykład w trakcie akcji letniej, czyli organizowanego wypoczynku letniego. Taki wolontariusz nasz staje przed dylematem, czy iść do pracy zawodowej bądź dodatkowej i zarobić pieniądze, które potem będzie miał na utrzymanie mieszkania bądź studiów, czy pojechać jako wolontariusz, jako opiekun na właśnie taki obóz harcerski czy kolonię zuchową. R02\_02\_01*

*Bardzo ciężko jest budować długotrwałe relacje, utrzymywać odpowiedni rytm tych kontaktów społecznych i to jest na pewno rzecz, która jakby wciąż jest przed nami, jakby jest wyzwaniem takim bieżącym. Różnorodność wiekowa to jest jedna rzecz, bo też jakby to są ludzie w bardzo różnych miejscach w życiu i różną dostępnością czasową. R01\_02\_01*

Istotnym ograniczeniem jest również niski prestiż wolontariatu. Wśród młodych ludzi obserwuje się tendencję do postrzegania działalności społecznej jako mało prestiżowej, a wręcz niektórym wolontariuszom towarzyszy wstyd, gdy muszą przyznać się do tego rodzaju aktywności przed rówieśnikami. Takie postrzeganie prowadzi do wycofywania się młodych osób z inicjatyw wolontariackich, zwłaszcza w późniejszych etapach nauki, gdzie obciążenie przedmiotami i przygotowaniem do egzaminów maturalnych staje się dodatkowym czynnikiem utrudniającym kontynuację wolontariatu.

*Na pewno szkoła. Jeśli chodzi o szkołę średnią, to jest tak, że rozpoczynają wolontariat w klasie pierwszej, gdzieś się jeszcze pojawiają w klasie drugiej, ale już trzecia, czwarta klasa, no to już mówią, że mają tak dużo przedmiotów, że nie są w stanie kontynuować tego wolontariatu.(...) Młodzież jest teraz inna. Dostosować się do niej, do tego, jakie mają oczekiwania. Nie wiem, dlaczego tak jest, ale po prostu się wstydzą tego. Wstydzą się przyznać w szkole średniej przed innymi uczniami, że pomagają. R08\_03\_01*

Kolejnym problemem jest brak spójnej komunikacji i niedostateczna struktura organizacyjna w niektórych organizacjach. Wolontariusze często nie mają przydzielonego przeszkolonego koordynatora, który pełniłby funkcję przewodnika i łącznika między nimi, a organizacją. Zdarza się, że brak odpowiedniej osoby odpowiedzialnej za organizację pracy wolontariuszy powoduje dezorganizację, frustrację, a w efekcie ich odejście. Koordynatorzy, nawet jeśli są obecni, często nie posiadają wystarczającego przygotowania do zarządzania zespołem złożonym z osób o różnym wieku i różnorodnych oczekiwaniach wobec działań społecznych. Problemy komunikacyjne między wolontariuszem, a koordynatorem lub zespołem bywają źródłem napięć i mogą prowadzić do zniechęcenia oraz rezygnacji z aktywności.

*Niezrozumienie komunikacyjne, jeżeli tutaj będzie jakieś nieporozumienie pomiędzy wolontariuszem, a koordynatorem, no to wtedy może on w jakiś sposób się zniechęcić do działań. R06\_02\_01*

*Na pewno brak osoby, która jest odpowiedzialna za nich (wolontariuszy), bo to jest istotne. Czyli musi być ten koordynator, czy w organizacji, czy w instytucji, że to nie jest taka kula u nogi. R04\_03\_01*

Kolejnym wyzwaniem, na który zwrócili respondenci dotyczy współpracy z Jednostkami Samorządu Terytorialnego i/lub innymi lokalnymi instytucjami jak np. szkoły. Tego typu instytucje posiadają zasoby i infrastrukturę, których często brakuje organizacjom pozarządowym, dlatego współpraca pomiędzy I a III sektorem jest tak ważna. Współpraca ta może jednak być utrudniona, gdyż instytucje publiczne mają różne ograniczenia w swojej działalności wynikające choćby z formalnych zasad ich działalności. Obok formalnych ograniczeń, mogą również pojawiać się problemy z dostępnością do osób decyzyjnych, czy niechęć do wspierania inicjatyw oddolnych ze strony samorządów. Tego typu utrudnienia administracyjne mogą skutecznie hamować rozwój działań wolontariackich i ograniczać ich dostępność.

*Jeśli dyrektor szkoły nie jest przychylny harcerstwu, no to wiadomo, będzie ciężko. Tak, no i tak samo jednostki samorządowe działające na danym terenie. R02\_02\_01*

*Na przykład potrzebuje zrobić jakieś wydarzenie i borykam się z tym, że gmina na przykład każe zapłacić sobie za salę, za wydarzenie, które jest wydarzeniem społecznym. R01\_06\_01*

*Jeśli tutaj lokalna na przykład władza, dyrekcja szkół, nawet mieszkańcy sami nie są przychylnie nastawieni z różnych względów, bo to nigdy nie wiadomo, co kto sobie wymyślił i dlaczego, bądź jakie ma doświadczenia i do tego go skłaniają, no to nie będzie tej możliwości, żeby działać, żeby rozwijać się i pokazywać, bo zawsze będzie jakiś sprzeciw bądź jakieś ale w przeprowadzeniu na przykład jakiejś akcji bądź jakiegoś działania. R03\_01\_01*

Nie mniej istotnym ograniczeniem są także problemy finansowe organizacji pozarządowych. Brak stabilnych środków finansowych sprawia, że nie są one w stanie regularnie realizować programów rozwojowych i angażujących dla wolontariuszy. Niedostatek funduszy nie tylko ogranicza możliwość pokrycia kosztów organizacyjnych, lecz także pozbawia organizacje możliwości inwestowania w promocję wolontariatu oraz nagradzania i doceniania osób zaangażowanych w długotrwałą działalność. Brak finansowania może wpływać na to, że działania stają się sporadyczne i zależne od aktualnych grantów, co utrudnia budowanie zaufania i stabilnych więzi z wolontariuszami.

*Nasze składki stowarzyszeniowe nie wystarczyły na opłaty, na te wszystkie procedury, które były wtedy potrzebne. Staramy się działać w oparciu o jakieś dotacje, ewentualnie też po prostu zbieramy pieniądze bezzarobkowo, organizując jakieś wycieczki. Nam na pewno brak pieniędzy, to znaczy brak takiego stałego dopływu pieniędzy, no i dlatego trochę te nasze działania są takie może nieaktywne, bo co roku chcemy coś zrobić ciekawego, na pewno nie inwestujemy, nic nie budujemy R01\_03\_01*

*Czynnik finansowy, materialny czasem musi wejść, żeby się coś dobrego zadziało i jakby to nas ogranicza, bo nie mamy jakby dodatkowych środków. R02\_05\_01*

Ograniczenia te stanowią istotne wyzwanie dla małopolskich organizacji pozarządowych, które stają przed koniecznością dostosowania działań i podejścia do zmieniających się potrzeb wolontariuszy. Podjęcie kroków mających na celu zwiększenie prestiżu wolontariatu, usprawnienie komunikacji, wsparcie ze strony władz lokalnych oraz zwiększenie stabilności finansowej mogą przyczynić się do rozwoju i wzrostu zaangażowania społecznego w regionie.

## CZYNNIKI POZYTYWNE WPŁYWAJĄCE NA ROZWÓJ WOLONTARIATU W BADANYCH ORGANIZACJACH

Czynniki wspierające rozwój wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych są złożone i wynikają zarówno z poczucia wspólnoty, jak i z możliwości rozwoju osobistego wolontariuszy. Kluczowym aspektem jest silne poczucie wspólnoty i przynależności, jakie organizacje starają się budować wokół swoich działań. Wolontariusze, bez względu na to, czy działają przez dłuższy czas, czy dołączają do organizacji tylko na krótki okres, mają poczucie bycia częścią zespołu. Traktowanie ich na równi z pracownikami organizacji sprawia, że angażują się bardziej i traktują swoje zadania jako wartościowy wkład, a nie jedynie pomoc czy wsparcie. Dzięki temu wolontariusze czują się szanowani i zintegrowani, co pozytywnie wpływa na ich chęć do działania i kontynuowania wolontariatu.

*Mają poczucie takiego spełnienia, że coś co robią to im daje taki power. Na pewno bardzo rozwojowo. Mają poczucie takiej misji spełnienia. Oni też zresztą o tym mówią. R04\_03\_01*

*Żeby się czuł częścią zespołu, to znaczy, żeby miał poczucie, że w sumie jest pracownikiem, tak? No to, że się nazywa wolontariuszem, to nie ma znaczenia, jest częścią zespołu i funkcjonuje tutaj na równych prawach jak inne osoby. Więc po prostu nie rozróżnianie tych osób, czy naszego zespołu, że tu jest zespół, a tu są wolontariusze, tylko po prostu jest zespół i nawet jeśli ktoś pojawia się u nas na kilka tygodni, czy kilka miesięcy, czy nawet kilka spotkań, no to żeby miał poczucie, że jest faktycznie częścią zespołu. R04\_02\_02*

*Myślę, że takim czynnikiem dobrego funkcjonowania jest, że mają takiego, nie wiem jak to nazwać, no może nie lidera, ale takiego osoby, która ich prowadzi w tych działaniach, pomaga im jakby wydobyć z nich potencjał, bo z młodzieżą się też ciężko rozmawia teraz. R01\_02\_01*

Innym istotnym czynnikiem wpływającym na rozwój wolontariatu jest zadowolenie z efektów podejmowanych działań. Wolontariusze, widząc realne zmiany wynikające z ich zaangażowania, doświadczają poczucia sprawczości i satysfakcji, które wzmacnia ich poczucie misji i przynosi im „power” do dalszego działania. Możliwość obserwowania realnych, pozytywnych skutków pracy, takich jak organizacja udanego wydarzenia czy realizacja projektu na rzecz społeczności lokalnej, daje im poczucie spełnienia i sensu. Wspierające reakcje ze strony lokalnych mieszkańców, władz oraz partnerów wzmacniają motywację wolontariuszy, którzy czują, że ich wysiłek jest doceniany.

*Myślę, że szkolenia, chyba najbardziej szkolenia. Też system nagród, takich trochę, żeby jednak wolontariusze mogli się czuć docenieni. R07\_01\_01*

*Widzą tą sprawczość też dzięki temu, że mieli ten wpływ na to, żeby jednak coś się zmieniło. Tak myślę, że to jest dla nich bardzo budujące i w pewnym sensie rozwijające także. pozwalam tej osobie na to, żeby mogła swoje pomysły wdrażać i też pomagam w realizacji pod tym kątem, żeby one były zgodne z naszym codziennym działaniem. R05\_02\_02*

Ważnym elementem wspierającym rozwój wolontariatu są także szkolenia i system wsparcia oferowany wolontariuszom. Możliwość udziału w szkoleniach oraz projektach rozwojowych stanowi dla wolontariuszy nie tylko wartość merytoryczną, lecz także pozwala im zdobywać nowe umiejętności. Organizacje często dbają, aby wolontariusze mieli swojego opiekuna – starszą lub bardziej doświadczoną osobę – która może przekazać im wiedzę, wyjaśnić zadania, a także wspierać ich w realizacji obowiązków. Taka pomoc, połączona z feedbackiem i spotkaniami, pozwala wolontariuszom czuć się bardziej pewnymi w swoich działaniach. Feedback wzajemny, zarówno od wolontariuszy, jak i od organizacji, pomaga budować transparentne relacje, w których obie strony mają okazję wyrazić swoje potrzeby i oczekiwania.

*Zostali przeszkoleni, to jeszcze mają opiekuna swojego. feedbackowe spotkania i mieli udzielaną informację zwrotną (...) ale taką samą informację zwrotną od nich dostawaliśmy my. R05\_01\_01*

*Myślę, że szkolenia, chyba najbardziej szkolenia. Też system nagród, takich trochę, żeby jednak wolontariusze mogli się czuć docenieni. R07\_01\_01*

*Myślę, że dostają przede wszystkim, na każdą grupę u nas wolontariuszy, czuwa jakaś powiedzmy starsza osoba, albo bardziej zorientowana w temacie. No i ona dostaje niejako do wsparcia tych swoich działań kilka osób. No i zajmuje się tym, żeby w sposób racjonalny i w miarę precyzyjny wytłumaczyć jak co zrobić. R07\_06\_02*

Podsumowując, rozwój wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych opiera się na kilku kluczowych czynnikach. Poczucie wspólnoty i przynależności tworzy solidną bazę, dzięki której wolontariusze angażują się w działania organizacji i traktują je jako wartościowy wkład. Możliwość obserwowania pozytywnych efektów własnych działań wzmacnia ich poczucie sprawczości oraz satysfakcję z zaangażowania. Szkolenia, wsparcie opiekunów oraz regularny feedback pozwalają wolontariuszom rozwijać kompetencje, jednocześnie wzmacniając ich pewność siebie i zadowolenie z pracy. Pozytywna reakcja ze strony lokalnej społeczności i władz dodatkowo motywuje ich do kontynuowania działań, tworząc przyjazne i wspierające środowisko dla dalszego rozwoju wolontariatu.

## WYWIADY GRUPOWE Z WOLONTARIUSZAMI

W tym rozdziale omówione zostaną dane zebrane w czasie spotkań z wolontariuszami (FGI), które zorganizowano w sześciu podregionach Małopolski: Krakowie oraz w podregionach nowotarskim, tarnowskim, oświęcimskim, nowosądeckim oraz krakowskim, obejmującym powiaty sąsiadujące ze stolicą województwa. Przeprowadzono łącznie 21 wywiadów grupowych, w których udział wzięło 135 osób. W każdym podregionie przeprowadzono wywiad grupowy z seniorami i młodzieżą oraz rozmowę dotyczącą wolontariatu pracowniczego. Ze względu na fakt, że Kraków skupia dużą część mieszkańców województwa, w mieście tym zrealizowano po dwa spotkania z przedstawicielami poszczególnych grup respondentów. Każdy z wywiadów trwał minimum 90 minut. W poniższej tabeli zaprezentowano informacje na temat liczby uczestników poszczególnych typów wywiadów w podregionach Małopolski.

Podregion	Typ FGI	Liczba uczestników poszczególnych FGI
podregion krakowski	Wywiad z młodzieżą	6
	Wywiad z seniorami	8
	Wywiad dotyczący wolontariatu pracowniczego	6
podregion miasto Kraków	Wywiad z młodzieżą, gr.1	6
	Wywiad z młodzieżą, gr.2	7
	Wywiad z seniorami, gr.1	6
	Wywiad z seniorami, gr.2	6
	Wywiad dotyczący wolontariatu pracowniczego, gr.1	5
	Wywiad dotyczący wolontariatu pracowniczego, gr.2	5
podregion nowosądecki	Wywiad z młodzieżą	5
	Wywiad z seniorami	7
	Wywiad dotyczący wolontariatu pracowniczego	7
podregion oświęcimski	Wywiad z młodzieżą	12
	Wywiad z seniorami	5
	Wywiad dotyczący wolontariatu pracowniczego	6
podregion tarnowski	Wywiad z młodzieżą	8
	Wywiad z seniorami	7
	Wywiad dotyczący wolontariatu pracowniczego	5
podregion nowotarski	Wywiad z młodzieżą	5
	Wywiad z seniorami	7
	Wywiad dotyczący wolontariatu pracowniczego	6

Zebrano niezwykle obszerny materiał badawczy, który poddany został analizie porównawczej. Szukano podobieństw i różnic pomiędzy wypowiedziami wolontariuszy należących do różnych grup oraz angażujących się społecznie w różnych podregionach. Na płaszczyźnie osobistej okazali się oni bardzo do siebie podobni w zakresie indywidualnych motywacji do świadczenia wolontariatu. Widoczne były jednak także istotne różnice, które najbardziej jaskrawe były w przypadku wolontariatu pracowniczego oraz wolontariatu w małych miejscowościach. Przeprowadzona analiza porównawcza materiału z wywiadów grupowych pozwoliła w istotny sposób uzupełnić wyniki badań ankietowych oraz rezultaty wywiadów z przedstawicielami organizacji pozarządowych. W czasie spotkań z wolontariuszami wypracowano propozycje rekomendacji, które zostały uwzględnione w końcowej części raportu.

Wypowiedzi uczestników wywiadów grupowych są poniżej obszernie cytowane. Cytaty są transkrypcjami „słowo w słowo” stwierdzeń wypowiedzianych przez respondentów. Są one zanonimizowane. W przypadku cytatów będących zapisem wymiany zdań pomiędzy respondentami, są oni oznaczani literą „R” i kolejnymi cyframi zgodnie z kolejnością zabierania głosu. Wypowiedzi oznaczone literą „M” są autorstwa moderatora danego wywiadu.

Cytaty opisane są kodami, które nadane zostały w czasie analizy materiału badawczego. Składają się one z litery „F” oraz następujących po niej szeregów cyfr. Litera „F” odnosi się do FGI (Focus Group Interview), i odróżnia cytowane wypowiedzi od prezentowanych w poprzednim rozdziale cytatów z wywiadów indywidualnych. Pierwsze szeregi cyfr oznaczają typ respondenta, a drugie odnoszą się do podregionu. Kody te zostały wyjaśnione w poniższej tabeli. W przypadku wywiadów przeprowadzonych w Krakowie występuje w kodzie jeszcze trzeci szereg cyfr. Został on dodany ze względu na fakt, że w stolicy regionu prowadzono po dwie rozmowy z każdą grupą respondentów.

## CHARAKTER I PRZEDMIOT WOLONTARIATU

Wywiady grupowe z wolontariuszami wskazują, że wolontariat może przybierać bardzo różne formy i jest złożonym zagadnieniem. Wydaje się, że zasadne jest mówienie o szerokim spektrum zjawisk związanych z zagadnieniem działalności społecznej, które pasują do przyjętej w raporcie definicji wolontariatu.

Osoby, które angażują się społecznie zazwyczaj włączają się w różne inicjatywy. Analogicznie, także organizacje, które korzystają z pracy wolontariuszy stosują jednocześnie zróżnicowane rozwiązania. Dobrą tego ilustracją jest jeden z badanych programów wolontariatu pracowniczego, który uwzględniał zarówno zaangażowanie sformalizowane, jak i nieformalne:

*No właśnie, bo to są dwie ścieżki, formalna i nieformalna. Mamy ścieżkę formalną, jak najbardziej podpisujemy umowy, oświadczenia itd., najczęściej to praktykujemy z młodzieżą, ponieważ oni też później te zaświadczenia gdzieś tam do szkół dają, do różnych instytucji i to jak najbardziej z młodzieżą praktykujemy. Do projektów też oczywiście dajemy wolontariat jako wkład własny, więc te umowy są przygotowywane. Jeżeli nie ma konieczności, to nie robimy umów, ograniczamy biurokrację. Często wolontariusze pojawiają się spontanicznie, że jest impreza dla dzieci i wtedy rodzic jest tym wolontariuszem gdzieś tu. To jest też taki wątek fajny. F\_02\_03*

Wolontariusze zazwyczaj zwracali uwagę, że wolontariat nie musi być czymś skomplikowanym i czasochłonnym:

*Mi się zawsze wolontariat kojarzył z takim „wowem”, tak? No nie wiem, wielka zbiórka, na przykład Szlachetnej Paczki, 500 rodzin obsługanych. A wolontariat to jest tak naprawdę małe rzeczy w życiu codziennym. F\_02\_02\_01 Miejsce siedziby reprezentowanej organizacji (w podziale na podregiony województwa Małopolskiego)*

Osoby, które brały udział w badaniu na przestrzeni lat angażowały się w wiele różnych inicjatyw. Dotyczyło to nawet wolontariuszy młodzieżowych, wśród których były osoby angażujące się społecznie od czasów nauki w szkole podstawowej.

Obszary zaangażowania najczęściej wskazywane przez uczestników wywiadów:

- Akcje prowadzone przez duże organizacje pozarządowe, np. Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy, Stowarzyszenie Wiosna, Caritas,
- Wsparcie dzieci znajdujących się w placówkach opiekuńczych i/lub dzieci z niepełnosprawnościami
- Akcje skierowane do osób mieszkających w Domach Pomocy Społecznej i innych placówkach całodobowych,
- Zbiórki dla osób potrzebujących wsparcia,
- Pomoc w czasie kryzysów o dużej skali, np. powódź, wojna w Ukrainie,
- Wydarzenia dla społeczności lokalnej,
- Nieodpłatna praca w organizacjach pozarządowych,
- Wspieranie organizacji działających na rzecz zwierząt i/lub ochrony środowiska

Powyższa lista nie jest wyczerpująca. W czasie wywiadów wskazywane były również inne obszary zaangażowania. W punktach podsumowane zostały te najczęściej spotykane

Wywiady grupowe wykazały, że istotnym obszarem świadczenia wolontariatu są kluby sportowe, harcerstwo, ochotnicze straże pożarne, koła gospodyń wiejskich, organizacje zajmujące się kulturą, np. orkiestry czy chóry. Mają one duże znaczenie zwłaszcza na obszarach wiejskich. Ich działalność wpisała się w życie wiejskich społeczności i nie zawsze jest dostrzegany fakt, że opierają się one na całkowicie wolontaryjnym zaangażowaniu pasjonatów. Bardzo często zdarza się, że historia ich działalności liczy kilkadziesiąt lat:

*No więc mam na imię B., od kilku... trzydziestu lat prawie działam społecznie terenie P. Zaczęłam od sportu, jako zawodnik, później zaangażowałam się w działalność jakby jako działacz. Poszły tam wszystkie funkcje od komisji rewizyjnej, poprzez wice, wice-prezesa i od dwudziestu lat jestem prezesem ludowego klubu sportowego. Ponadto od, też od dwudziestu kilku lat jestem cały czas członkiem Rady Stołeczkiej. Od kilku lat jestem przewodniczącym Wspólnoty Gruntowej. F\_03\_04*

Wśród wymienionych powyżej obszarów zaangażowania wolontariuszy znajdują się takie, które wiążą się z ciągłą aktywnością społeczną, np. nieodpłatna praca na rzecz organizacji pozarządowych. Wiele typów zaangażowania ma jednak charakter akcyjny, np. prowadzenie zbiórek, organizacja wydarzeń. Wolontariat akcyjny wydawał się dominować wśród młodzieży i wolontariuszy pracowniczych. Należy jednak podkreślić, że doświadczenie bycia wolontariuszem rzadko jest jednorazowe. Badane osoby często praktykowały coś, co można nazwać „seryjnym wolontariatem akcyjnym”. Innymi słowy, chociaż praca wolontaryjna często składa się z serii epizodycznych zaangażowań, to z perspektywy osób praktykujących seryjny wolontariat akcyjny doświadczenie zaangażowania społecznego jest stosunkowo trwałe. Dobrze oddaje to wypowiedź respondenta z jednej z grup młodzieżowych:

*W sensie, jeżeli jest jakaś zbiórka, która interesuje mnie cel na nią, to uczestniczę jako wolontariusz, ale nie jestem w systemie jako taki stały. F\_01\_06*

Podobnie to wygląda w przypadku wolontariuszy w wieku senioralnym. Twierdzenie, że definiowanie wolontariatu jako akcyjnego lub stałego obywatela z perspektywy zewnętrznych obserwatorów i/lub organizacji pozarządowych potwierdza fakt, że same zaangażowane społecznie osoby mają problem z mówieniem o sobie w takich kategoriach:



**M:** A ten wolontariat, który Pani tutaj pełnią, to on jest taki krótkoterminowy, długoterminowy, akcyjny? Jak by to Pani określili?



**R1:** To znaczy, od kiedy chyba fundacja trwa, także cały czas to coś się tam działa. No, ale to więcej tak po prostu Pani I. by mogła więcej się tak określić, bo no oni to tak jak coś trzeba jakiegoś na szerszą skalę, to wtedy my po prostu Pani I. mówi, że potrzebne to czy tamto, jakbyśmy mogli. (13:14 - 13:41) Prawda? No, ale takie jakieś drobnostki, no to ona tam chyba gdzieś do banku żywności jeździ i więc rozwozi to i dba o to wszystko, żeby tych biednych ludzi wspomóc.



**M:** A Panie? Pani wolontariat mnie interesuje. Uważa Pani, Pani Elżbieto, że jest Pani krótkoterminowym wolontariuszem, długoterminowym?



**R2:** Ja wiem, czy ja się uważam za wolontariusza, no jakim jestem? No chodzę tu do tego klubu, jeżeli są jakieś zbiórki czy coś, to się staram do tego dołączyć w jakiś sposób, w jaki mogę. F\_03\_02\_02

## OSOBISTA MOTYWACJA DO BYCIA WOLONTARIUSZEM I KORZYŚCI Z TEGO WYNIKAJĄCE

Respondenci biorący udział w wywiadach stanowią zbiór osób zróżnicowanych pod względem płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania. Ewidentne są jednak także liczne podobieństwa między nimi. W większość z nich miała podobną filozofię życiową, opartą na wysokim wartościowaniu postaw altruistycznych, empatii, aktywności społecznej. Wywiady grupowe były prowadzone przez różnych moderatorów, co zmniejsza prawdopodobieństwo, że respondentom sugerowano określone odpowiedzi. Moderatorzy w neutralny sposób zadawali pytanie o powody angażowania się w wolontariat i uzyskiwali zazwyczaj odpowiedzi wskazujące na dużą wrażliwość i silną wewnętrzną potrzebę pomagania innym. Dobrym przykładem tego jest wymiana zdań pomiędzy uczestniczkami jednego ze spotkań z młodzieżą:



**R1:** Przede wszystkim taka chęć pomagania innym i to, że przykładowo ja uwielbiam pomagać innym, sprawia mi to ogromną radość, taką satysfakcję daje i naprawdę nie wyobrażam sobie życia, żebym nie pomogła komuś, żebym nie działała w wolontariacie. To jest po prostu takie moje hobby, taka trochę pasja bym powiedziała, takie pomaganie innym.



**R2:** Myślę, że głównie jak jeździmy do innych czy coś i widzimy, że po prostu te osoby potrzebują pomocy, że fajnie po prostu, miło zobaczyć uśmiech na kogoś twarzy czy coś.





**R1:** Taką wdzięczność.



**R2:** My na przykład mamy zdrowie, a ktoś tego zdrowia już nie ma i po prostu jak my przychodzimy... Tak dajmy przykład, mamy akcję, że idziemy tutaj do Caritasu, to widząc twarze tych ludzi starszych, jak oni nas po prostu widzą, to oni na nas patrzą ze łzami w oczach, z takim uśmiechem, że ktoś ich po prostu przyszedł odwiedzić. Bo oni tam są sami, nie mają nikogo tak naprawdę. Bo ktoś ich tam po prostu zostawił, nie mają rodziny, nie mają nikogo, a ktoś przychodzi, ktoś chce z nimi porozmawiać, ktoś chce się z nimi zobaczyć. Czy nawet jak przynosimy jakiś mały podarunek, to widać, że oni są naprawdę wdzięczni za tą chwilę, którą my im poświęcamy. F\_01\_03

Wolontariusze biorący udział w wywiadach grupowych dali się poznać jako osoby bardzo empatyczne. Ich wrażliwość bardzo często powoduje, że gotowość niesienia pomocy innym jest bardzo silnym wewnętrznym imperatywem. Widząc osoby wymagające wsparcia odczuwają dyskomfort, z którym radzą sobie poprzez podejmowanie aktywności. Tego typu postawę dobrze oddaje następująca wypowiedź osoby, która pracowała w organizacji pozarządowej wspierającej potrzebujących, ale oprócz tego dodatkowo angażowała się na rzecz społeczności lokalnej:

*Nie wyobrażam sobie, żeby przykładowo, bo my tam na przykład tak lokalnie z kołami gospodyń wiejskimi, założmy... czy jest jakaś tam akcja, coś się dzieje na przykład czy jakiemuś dziecku... Ostatnio miała na przykład taka dziewczynka, z którą mój syn chodził do klasy osobiście, miała wypadek na wycieczce, został tam połamany kręgosłup itd., więc też jakoś tam skrzykujemy ze swoimi znajomymi czy z tym Kołem Gospodyń, nie wiem... Gdzieś tam zbieramy jakieś pieniądze tam na, na przykład na ściągnięcie tego dziecka z zagranicy, żeby pomóc tam rodzicom. Więc to nie jest tak, że... Nie wyobrażam sobie, żeby na przykład nie pomóc takiej sytuacji komuś. No bo nie wiem, coś takiego pęka, że no stawia się człowiek obok: „A jakby mi się coś tak stało? Mnie czy mojemu dziecku”. Nie wyobrażam sobie, żeby tak nie pomóc w tym momencie. F\_02\_02\_01*

Wolontariat może być miłym i wartościowym sposobem spędzania czasu. Wynika to nie tylko z satysfakcji, że robi się coś dobrego, ale także po prostu z tego, że jest to okazja do aktywnego spędzenia czasu z innymi ludźmi:

*Ale teraz mamy już coraz większą grupę i chyba fajnie też być takim wolontariuszem. To jest właśnie to, że raz, że się pomaga, a dwa to też jest dobra zabawa przy tym. Takie poczucie, że się coś zrobiło razem. F\_02\_03*

Wolontariat daje przestrzeń do samodoskonalenia się, przełamywania własnych barier, wychodzenia ze strefy komfortu i mierzenia się z wyzwaniami. Tego typu motywacje pojawiały się praktycznie we wszystkich przeprowadzonych wywiadach, niezależnie od tego czy ich uczestnikami byli ludzie młodzi, seniorzy czy też osoby świadczące wolontariat pracownicy. Dobrym przykładem motywacji do świadczenia wolontariatu wynikającej z chęci samodoskonalenia się jest historia jednej z wolontariuszek młodzieżowych:

*No, po prostu chciałam zobaczyć, czy jakby uda mi się pokonać lęk na przykład ten, rozmawiania z ludźmi, których nie znam, no i też przekonałam się do tego, jak byłam na warsztatach muzycznych, że można rozmawiać z ludźmi i że można się cieszyć tak samo jak oni, że w ogóle przychodzi ktoś do nich i chce im pomóc. F\_01\_04*

Wolontariat pracowniczy może z kolei być przestrzenią do rozwoju zawodowego:

*Po pierwsze, pewnie ciężko wybrać co jest najważniejsze, ale ja zawsze w tych rzeczach, które wykonywałem dla XYZ, zawsze szukałem sobie czegoś dodatkowego, tak żeby wyjść właśnie z tej strefy komfortu trochę, żeby się rozwijać, żeby coś więcej mieć gdzieś tam z boku biurka, jak to się ładnie mówi. No i bardzo często to były wolontariat. F\_02\_02\_02*

Powyżej stwierdzono, że pomiędzy wolontariuszami biorącymi udział w badaniu można zaobserwować wiele podobieństw. Oczywiście jest jednak, że osoby znajdujące się w różnej sytuacji życiowej mają również pewne specyficzne motywacje. Dobrze widać to w przypadku starszych osób, których pozycja w lokalnej społeczności jest specyficzna

*Chęć bycia potrzebnym, myślę, że to jest jedna z motywatorów takich do zadziałania. W jakimkolwiek wolontariacie, udzielanie się, niesienie pomocy komuś, czy organizowanie czegokolwiek, to właśnie to, bo jak jest się na emeryturze, no to tak zostaje się tym człowiekiem niewidzialnym i takim nieistniejącym, niepotrzebnym. I myślę, że w naszym wieku, czyli w wieku emerytalnym już, to jest główny motywator. Żeby coś zrobić, żeby być jeszcze przydatnym, potrzebnym. Poza tym to jest satysfakcjonujące, jak się pomoże komuś, zdecydowanie. F\_03\_05*

Dzięki pracy wolontariackiej, seniorzy i seniorki mogą nie tylko stać się lepiej widoczni w społeczności lokalnej, ale także aktywnie kształtować swoje relacje rodzinne i wychodzić poza stereotypowe role:



**M:** Można powiedzieć, że można by była z tego być tylko jakaś korzyść materialna.



**R:** Nie, bo inną formą radości to jest to, że małe wnuki, większe wnuki nie wiedziały czym się zajmują dziadkowie, babcie. Jak przyszły na świetlicę, mówią „o jak macie to fajnie”. Bo nie wszyscy są w stanie przekazać słowem to, co robią. Trudno mówić, że my śpiewamy. „No co śpiewacie? Śpiewacie”. A jak myśmy śpiewali, tańczyli razem z wnukami to „o, jaka babcia fajna jest!”. To jest to!



**M:** Czyli taka dodatkowa korzyść właśnie dla swoich wnuków.



**R:** Zaprezentowania się członkom rodziny w swojej osobowości.



**M:** No właśnie.



**R:** To nie tylko babcia, która tam z paskiem czy ze szmatą gania wnuki. F\_03\_05

Dla osób starszych wolontariat jest też sposobem na urozmaicenie codzienności:



**R1:** Trzeba coś robić oprócz siedzenia w domu. Bo dom to jest nuda



**R2:** Ale my się rozwijamy dalej, bo ten nasz mózg cały czas pracuje. Nie ma czasu na lekarzy. Ja mam koleżanki, siedzą na emeryturze, to ciągle tylko słyszę, co chwilę mają wizyty lekarskie. A ja nie mam czasu w ciągu paru lat zrobić jednego badania, bo nie mam na to czasu. I mi z tym jest dobrze. To co się będę przejmować. F\_03\_05

Wśród osób starszych, które angażują się społecznie są osoby, które wolontariuszami stały się dopiero przejściu na emeryturę. Bardzo często zdarza się jednak, że zaangażowanie seniorów jest naturalną kontynuacją aktywności, które podejmowali w minionych latach. Wiele z tych osób działało w przeszłości w organizacjach (np. harcerstwo, kluby sportowe) i nie rezygnuje z tego zaangażowania po przejściu na emeryturę.

Inną z motywacji charakterystycznych dla wolontariuszy w wieku senioralnym jest chęć angażowania się w inicjatywy związane z tradycją i kulturą. Wątki te wybrzmiały szczególnie mocno w wywiadach prowadzonych poza Krakowem:



**R1:** Dla mnie ciekawą rzeczą jest różnorodność kulturowa. Ludzie tu zatracają świadomość lachowską. Bo tu mieszkają na tym terenie Lachy Sądeckie. Jak pytałem się, kogoś pytam „Czy ty jesteś Lachem?”, to niejednokrotnie patrzy „A co ty chcesz mnie obrazić?”.



**R2:** Nie wiedział o co chodzi



**R1:** Tak. Ale bardziej jako znane jest to, że na przykład świadomość łemkowska. (1:03:19 - 1:03:26) Bardziej podkreślone to jest. A Lachowie, co tam jest, coś normalnego. (1:03:26 - 1:03:45) A to nie jest normalne o tyle, że Lachowie to byli ludzie o dużej kulturze. A w tym się wiązały zwyczaje, obyczaje. Stroje. Ubiory. Bogactwo kuchenne i w ogóle cała rzecz kuchenna. A świadomość znajomość tego bardzo zanika. F\_03\_03

Wolontariat jest okazją do poznawania nowych ludzi. Wolontariusze zwracali uwagę, że dzięki zaangażowaniu społecznemu nawiązują kontakty z osobami, z którymi w zwyczajnych okolicznościach, raczej nie mieliby okazji porozmawiać. Wolontariat bardzo często jest spotkaniem z „innym”. Jest to spotkanie wartościowe, wzbogacające, pozwalające zdobywać nowe doświadczenia.

W przypadku młodzieży szkolnej oprócz motywacji wewnętrznej, wynikającej z osobistych, pobudek, może pojawiając się także motywacja zewnętrzna. Dzięki zaangażowaniu społecznemu możliwe jest otrzymywanie punktów, które pozwalają poprawić ocenę ze sprawowania. Wolontariusze bywają także nagradzani i doceniani na forum szkoły. Niektórzy z rozmówców wskazywali, że tego typu zaangażowanie jest problematyczne i powątpiewali w jego sens. Z drugiej strony wydaje się, że w przypadku niektórych osób ta motywacja zewnętrzna można doprowadzić do wytworzenia się trwalszej, motywowanej wewnętrznie potrzeby zaangażowania społecznego. Uczestniczka jednego z wywiadów z młodzieżą zwróciła uwagę, że motywacja zewnętrzna musi trafiać na podatny grunt. Została ona wprost zapytana o to są uczniowie, którzy angażują się w wolontariat tylko po to, by poprawić swoje oceny.



**M:** Dobra, a wracając do tematu wolontariatu, no to ja to zrozumiałem tak, że z jednej strony są jakieś te zewnętrzne zachęty, ale one nie są decydujące.



**R:** Tak naprawdę musi też od człowieka danego zależeć, czy się chce zaangażować. Bo są ludzie, którym by się to przydało, a się nie angażują. F\_01\_02\_01

Nie zawsze więc wizja poprawionych ocen jest wystarczającą motywacją do zaangażowania w wolontariat. Co więcej, nawet jeśli pojawiają się takie zewnętrznie motywowane osoby, to ich zaangażowanie jest krótkotrwałe, akcyjne. Uczestnikami wywiadów były w większości osoby, które działają społecznie od dłuższego czasu i potencjalne nagrody nie są dla nich bardzo istotne. Nie oznacza to jednak, że system zewnętrznych zachęt do podejmowania wolontariatu jest niepotrzebny. Zaangażowanie młodych ludzi należy doceniać. To twierdzenie wpisuje się w potrzebę nagłaśniania działań wolontariuszy, która jest opisana w dalszej części tego rozdziału. Nie można także wykluczyć, że część osób przyciągnięta do szkolnych programów wolontariatu perspektywą odniesionych korzyści, odkryje w sobie potrzebę pomagania i dołączy do nich na dłużej. Przeprowadzone rozmowy z wolontariuszami wskazują, że obecność pewnej liczby „koniunkturalistów” nie przekreśla idei i wartości stojących za programami wolontariatu szkolnego. Potwierdzają to historie uczestników różnych wywiadów:

*Mnie najbardziej to... Bo na początku bardzo mnie zachęciły te punkty na egzaminie, bo ja jeszcze nie miałam egzaminu ósmoklasisty, ale teraz to ja po prostu lubię przychodzić tu, żeby pomagać z dziećmi. To jest dla mnie bardzo fajne po prostu. F\_01\_05*

*Jestem w wolontariacie od samego początku. A zaczęło się tym, że chciałam sobie po prostu nabrać dodatkowe punkty na egzamin w ósmoklasisty na koniec roku. No i tak zostałam. A w wolontariacie to tak naprawdę jestem wszędzie po trochu. Gdzie ino mogę być, tam się udam. F\_01\_06*

Na potrzeby opisywanego tu badania wolontariat został zdefiniowany jako działanie podejmowane dobrowolnie i bez wynagrodzenia mające na celu przyniesienie korzyści osobom lub grupie osób spoza własnego gospodarstwa domowego. Można jednak zastanawiać się czy taka definicja jest słuszna. Wolontariusze nie otrzymują wynagrodzenia, ale jednocześnie odnoszą liczne korzyści niematerialne. Trudno dokonać jednoznacznego bilansu zysków i strat, ale uczestnicy wywiadów byli świadomi, że poświęcony czas i wysiłek włożony w pomoc innym, jest pewnego rodzaju inwestycją, która dość szybko się zwraca.

Kwestia korzyści odnoszonych z bycia wolontariuszem jest oczywiście blisko związana z zagadnieniem motywacji. W tym sensie omawiane tu wątki są uzupełnieniem tego, co zostało powyżej napisane na temat powodów angażowania się w działalność społeczną.

Przeprowadzone wywiady grupowe z wolontariuszami mogą być ciekawym materiałem badawczym dla psychologów. Ich uczestnicy wskazywali na korzystny wpływ wolontariatu na dobrostan psychiczny. Korzyścią płynącą z zaangażowania społecznego jest zaspokojenie potrzeby sprawczości:

*Myślę, że dużo padło z tego, jaka jest motywacja. Jeżeli chodzi o to, żeby zrobić coś dla innej, żeby zrobić coś dla siebie na pewno też. Ale też w jakiś sposób zoptymalizować pewne rzeczy. Jeżeli widzę, że coś można zrobić, można coś poprawić i da się, a ktoś inny niekoniecznie może to zrobić, bo nie ma zasobów takich czy innych, to żeby to jakoś wspomóc. Poza tym, no cóż, tworzymy wszyscy jakąś przestrzeń, w której żyjemy. Chodzi o to, żeby ta przestrzeń chyba była taka aktywna, fajna i żeby nam się dobrze żyło po prostu. I to jest podstawowa motywacja do działania. F\_03\_06*

Wolontariat może być sposobem na relaks, odpoczynek, ale także urozmaicenie codzienności. To kolejny obszar, w którym wolontariusze młodzieżowi i seniorzy są do siebie podobni. Jedna z młodych osób opowiadała o tym w następujący sposób:

*Po prostu to, że ta praca to jest fajne wykorzystanie czasu i też to jest takie relaksujące. Taka praca na spokojnie, po prostu nie trzeba się nigdzie spieszyć, tak jak w szkole, że za chwilę koniec lekcji i trzeba wszystko zrobić tylko dla nas spokojnie, wykorzystać tym czasem. F\_01\_05*

Osoby starsze zwracały uwagę, że korzyścią dla nich jest spędzanie czasu z innymi ludźmi:



**R1:** Zadowolenie, że możemy tu przyjść i po prostu posiedzieć, pośmiać się, pożartować i wspólnie ten czas spędzić.



**R2:** Sam fakt, że to mamy tu na miejscu, jaka to jest też, to jest plus



**R1:** Bo tak w sumie to żadnych innych tutaj rozrywek my nie mamy, żeby po prostu gdzieś przyjść i tak się spotkać na takim po prostu spotkaniu,



**R2:** Nawet kawiarni tutaj nie ma!



**R1:** Żeby nawet na kawę wejść gdzieś czy coś. To nie ma tutaj nigdzie, bo tu jednak zawsze przyjdziemy, spotkamy sobie. F\_03\_02\_02

## RELACJE, WIĘZI Z INNYMI WOLONTARIUSZAMI

Przeprowadzone badania jednoznacznie wskazują, że wolontariat przyczynia się do tworzenia więzi społecznych i sprzyja budowaniu kapitału społecznego. Ta kwestia została już poruszona powyżej, ponieważ poznawanie nowych osób jest istotną motywacją i jednocześnie korzyścią płynącą z pracy wolontaryjnej. Jest to atrakcyjne nie tylko dla młodzieży, ale także dla dorosłych wolontariuszy. Opowiadała o tym uczestniczka jednego z wywiadów grupowych dotyczących wolontariatu pracowniczego:



**M:** Czy na przykład poznała kogoś w Pani, z kim się bliżej jakoś przyjaźni?



**R:** Tak, tak. Teraz właśnie poznałam świetną dziewczynę, która właśnie współpracuje między innymi z Fundacją XYZ. No i nawiązaliśmy taki kontakt, że na pewno jeśli gdzieś tam będzie potrzeba jakiegoś wolontariatu, czy jakiejś imprezy zrobić, to możemy mieć kontakt. F\_02\_06

Wolontariat pozwala na zawieranie nieoczywistych znajomości. Respondenci opiekujący się osobami z niepełnosprawnościami zwracali uwagę, że dzięki wolontariatowi poznali osoby, z którymi w inny sposób trudno byłoby im się skontaktować. Te nowe relacje postrzegane są przez wolontariuszy jako wartościowe:

*Poznałam bardzo dużo osób, takich właśnie niepełnosprawnych i właśnie dlatego też zrozumiałam, że dla nich jest bardzo ważna ta pomoc, bo dla mnie też były organizowane różne właśnie tam kiermasze i zrozumiałam, że jeśli dla mnie coś na przykład ktoś zrobi, to czemu ja na przykład bym nie mogła zrobić i ja wiem jakie to jest po prostu ważne i że każda osoba potrzebuje tego wsparcia, tam w mniejszym albo nawet większym stopniu. F\_01\_04*

Atmosfera wspólnej pracy sprzyja tworzeniu nowych relacji społecznych. Ta atmosfera jest przez samych wolontariuszy traktowana jako bardzo ważny aspekt zaangażowania społecznego:

*No to na pewno takim kluczem do sukcesu jest dobra organizacja no i jaka jest atmosfera między właśnie wolontariuszami, czy tam osobami, które biorą udział w jakichś, no w tych jasełkach, co brały udział, to na pewno atmosfera jest bardzo ważna, jak się czujemy podczas przygotowania się, czy pomagamy sobie nawzajem, jeśli ktoś na przykład nie radzi sobie w czymś konkretnie, no to inna osoba podejdzie, pomoże i no myślę, że to jest na pewno bardzo ważne właśnie, żeby jakaś akcja się udała. F\_01\_02\_01*

Kwestie relacji można rozpatrywać nie tylko z perspektywy jednostek, ale także podmiotów zbiorowych. Wolontariat z definicji zakłada tworzenie relacji, ponieważ opiera się na działaniu dla dobra innych. Czasem tym „innym” jest konkretna osoba, której się pomaga, czasem może to być „wyobrażony inny”, który skorzysta z efektów działań wolontariuszy na rzecz środowiska naturalnego czy społeczności lokalnej. Wolontariat często wymaga struktur, które pozwalają na zorganizowanie pomocy. Bardzo dobrze widać to w przypadku wolontariatu pracowniczego. Firmy są w stanie udostępnić swoje zasoby, w tym czas pracy zatrudnionych osób, ale potrzebują partnerów, którzy umożliwią właściwe ich wykorzy-

stanie. Niektóre firmy tworzą własne struktury, np. fundacje, czy komórki organizacyjne odpowiedzialne za realizację strategii ESG. W takich przypadkach, wolontariat też jest jednak zazwyczaj organizowany we współpracy z innymi podmiotami.

## CZYNNIKI POZYTYWNE WPŁYWAJĄCE NA ZAANGAŻOWANIE W WOLONTARIAT

Wydarzeniem, które miało wpływ na rozwój wolontariatu była pandemia COVID-19. Z jednej strony był to czas, kiedy część badanych osób przeszła swoją inicjację jako wolontariusze. Wiele osób zaangażowało się wtedy po raz pierwszy, np. w akcję dostarczania maseczek ochronnych do szpitali. Z drugiej strony, wolontariat był też sposobem na przewyżnianie negatywnych następstw pandemii związanych ze skutkami izolacji i ograniczeniem kontaktów z innymi ludźmi. Wśród badanych osób zaangażowanie społeczne było sposobem na wyjście z domu i nawiązywanie nowych relacji z innymi ludźmi.

W dalszej części tego rozdziału będzie mowa o wolontariacie świadczonym przez Małopolan pochodzących z Ukrainy. Przeprowadzone badania wskazują, że kryzys związany z wojną był impulsem do rozwoju zaangażowania społecznego. Wywiady z wolontariuszami były prowadzone w czasie powodzi w południowo-zachodniej Polsce. Było to kolejne niepożądane zjawisko, które miało jednak pewne pozytywne skutki w postaci aktywizowania wielu osób. Jest to niefortunnie brzmiące stwierdzenie, ale nie ulega wątpliwości, że różnego rodzaju sytuacje kryzysowe są czynnikiem wpływającym pozytywnie na zaangażowanie w wolontariat.

Kryzysy nie tylko zachęcają konkretne osoby do aktywności społecznej, ale mogą także przyczyniać się do tworzenia nowych projektów uwzględniających wolontariat. Dobrym przykładem jest historia jednej z firm, której pracownicy dzięki zaangażowaniu w sytuację i kryzysowej wpadli na pomysł stworzenia stałego programu wolontariatu pracowniczego:

*Między innymi wdrażaliśmy też właśnie wolontariat. To był pomysł działu personalnego, który nie był jakby pomysłem, co byłoby jakby inicjatywą po... Bo byliśmy całym działem personalnym na pierwszym wolontariacie, jak wybuchła wojna na Ukrainie. I potem zobaczyliśmy jak duże to ma owoce pod takim względem, że nie tylko, że daje się komuś coś dobrego od siebie, swoją pracę i czas, ale też jak to fajnie jednoczy zespół komunikacyjnie, organizacyjnie. Tak szczerze mówiąc z punktu widzenia miękkiego HR-u jest lepszym team buildingiem niż niejeden wyjazd integracyjny jakiś tam na ognisko. F\_02\_06*

Innym ważnym czynnikiem sprzyjającym rozwojowi działalności społecznej jest dobra organizacja pracy wolontariuszy. Chodzi tu o tworzenie takich rozwiązań, które wychodzą naprzeciw trudnościom, z którymi spotykają się zazwyczaj osoby chętne do społecznego zaangażowania. W czasie wywiadów grupowych często przywoływano finały Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy i Szlachetną Paczkę. Były to akcje, w które angażowało się wielu spośród rozmówców, które są zarazem przykładem tego, jak tworzyć wygodne rozwiązania. Ich zaletą jest to, że oferują osobom i organizacjom chcącym angażować się społecznie gotowe narzędzia i schemat działania. Potencjalni nie tracą czasu i energii na samoorganizację. Łatwo jest znaleźć informacje o tym jak zacząć pomagać. Wiadomo, gdzie trzeba się zgłosić i co należy robić.

Z drugiej strony zwracano uwagę, że niektóre spośród takich medialnych akcji adresowane są raczej do dużych firm, ponieważ ich organizatorzy oczekują, że przedsiębiorstwa będą ponosić opłaty za możliwość zaangażowania ich pracowników. Nie jest to więc dobre rozwiązanie dla małych firm, które mają ograniczony budżet na działania. Istnieje zatem zapotrzebowanie na oferty świadczenia wolontariatu pochodzące także od małych NGO:



**R1:** Ale patrząc w drugie strony też mniejsi pracodawcy na tej zasadzie niekoniecznie są adresatem tych dużych. Bo wejście do takiego wolontariatu dużej organizacji wymaga też dużych finansów, nakładów pracodawcy, gdzie te małe i średnie przedsiębiorstwa nie stać po prostu na takie wyłożenie kwoty na samym początku, żeby wejść w program takiej dużej organizacji wolontariackiej. Więc to też jest pokazane, że nam też brakuje tych mniejszych podmiotów, gdzie my będziemy dopasowani wielkością, finansowo do tych doświadczenia pomocy.



**M:** A to jest ciekawe też. Rzeczywiście, czyli to nie jest tak, że te małe organizacje są na straconej pozycji, ponieważ...



**R2:** Nie, one mają swoją... Ja też uważam, że to jakby mają inną grupę, do której mogą adresować, nazwę to ofertą, tak, ale swoje działania i swoje potrzeby. I to, to na pewno jakby ten taki matching pomiędzy skalą firmy i skalą organizacji jest bardzo ważny. F\_02\_06

Należy tutaj wspomnieć także o znaczeniu komunikacji. Z wywiadów wynika, że wiele osób chce pomagać, ale nie wie jak zacząć świadczyć wolontariat. Małe organizacje powinny korzystać z doświadczeń dużych, medialnych, rozpoznawalnych inicjatyw takich, jak finał WOŚP czy Szlachetna Paczka. Sposób działania wielkich i rozpoznawalnych organizacji pozarządowych jest oczywiście w pełni przekładalny na mniejsze inicjatywy. Wydaje się jednak, że możliwe byłoby jednak przejmowanie ich filozofii działania i tworzenie rozwiązań w zakresie wolontariatu, które są wygodne, trafiają w potrzeby potencjalnych wolontariuszy i aktywizują do działania nowe osoby.

W nawiązaniu do powyższego należy stwierdzić, że nagłaśnianie działań wolontariuszy pozytywnie wpływa na aktywność społeczną. Nie chodzi tu o „przechwalanie się” swoimi osiągnięciami, ale raczej o informowanie o podejmowanych działaniach i tworzenie wokół nich dobrej atmosfery. Jeden z uczestników wywiadu dotyczącego wolontariatu pracowniczego wspominał o tym, że w jego firmie „celebruje się sukcesy” i że jest to ważne dla zespołu pracowników. W dalszej części rozmowy wrócono do tego wątku, a dyskutanci wskazywali, że taka strategia komunikacyjna powinna być stosowana do promocji wolontariatu w ogóle:



**R1:** Ale fajnie by było, gdyby ktoś tak nagle z zewnątrz się pojawił i powiedział, o kurczę, to jest taka firma, która zrobiła to i to, wrzucił to na jakiś portal. To było takie, no nie wiem, wydaje mi się takie. celebrating success. Takie regognition. Docenianie, zauważenie tego.



**R2:** Docenienie nie przez nas samych, że my siebie doceniamy, ale że z zewnątrz jakaś na przykład, nie wiem, czy organizacja, czy to nawet ta sama fundacja, z którą tam współpracujemy, czy nawet po prostu osoby, które się poznało podczas tej akcji, na przykład, mnie gdzieś dało taki feedback tą opinię.



**R3:** Lub nawet jako, no nie wiem, miasto.



**R2:** Tak, miasto



**R3:** Jeżeli my jako... Ta firma angażuje pracowników, opłaca ten dzień pracownikom i dokłada wiele energii do tego żeby ich zaangażować, również miała taki feedback, taką wdzięczność może od authorities, że wy oddajecie w społeczeństwo, ale społeczeństwo widzi i zauważa i również docenia ten wniosek. To by naprawdę pomogło i firmie również angażować pracowników, że to jest doceniane, że to jest ważne. (F\_02\_02\_02)

Podobny wątek pojawił się też w innym wywiadzie dotyczącym wolontariatu pracowniczego. Wywiad ten udało się umówić dzięki temu, że wsparcie udzielone miejscowej szkole przez wolontariuszy zostało opisane w artykule na jej stronie internetowej. Sprawilo to wielką radość wolontariuszom, dało dalszą motywację do działania i stworzyło dobry klimat do dalszej współpracy. Gdyby nie wspomniany artykuł, niemożliwe byłoby dotarcie do tej grupy respondentów. Trudności, jakie zespół badawczy napotkał w czasie rekrutacji potwierdzają spostrzeżenia uczestników wywiadów. W wielu miejscach w Małopolsce, informacje na temat zaangażowania wolontariuszy nie są łatwe do znalezienia.

Komunikowanie działań wolontariuszy jest nie tylko formą okazania wdzięczności, ale ma również bardzo praktyczny wymiar. Z wywiadów wynika, że wielu wolontariuszy poszukiwało informacji na temat akcji, w które mogą się zaangażować, ale były one trudne do namierzenia. Podobnie organizacje szukające wsparcia wolontariuszy mogą mieć trudności z dotarciem do właściwych osób. Lepsze komunikowanie sukcesów ułatwiłoby nawiązywanie kontaktów. Pozytywnie wpływałoby to także na propagowanie dobrych praktyk.

W wywiadach z młodymi ludźmi pojawiał się wątek naśladowania własnych rodziców. To dość banalne stwierdzenie, ale w przypadku wolontariatu przykład idzie z góry. Motywacja wewnętrzna do pomagania innym często wynika z wartości, które zostały wpojone młodym ludziom przez rodziców. Obrazują to dwie poniższe wypowiedzi nastoletnich wolontariuszek:

*U mnie w domu, tak myślę, wszystko zapoczątkowało, bo moja mama jest bardzo zaangażowana w takie akcje. Od zawsze, w sumie odkąd pamiętam, zawsze motywowała mnie, żeby robić jakieś... jak byłam w przedszkolu albo w podstawówce, takich młodszych bardzo klasach, no to żeby robić jakieś te prace dodatkowe, żeby nosić te rzeczy jednak na te zbiórki. Mama też tutaj sama pomaga często. F\_01\_02\_01*

*No, ja jestem w sumie początkująca w sumie, ale też moja mama też pracuje w Caritasie i chciałabym w sumie iść za jej śladami, pomagać tym ludziom. I jakby zgłosiłam się do wolontariatu, bo wiem w sumie z jej opowieści, jak ludzie też tam sobie muszą, sobie poradzić samemu też w tych takich chwilach, bo są też chorzy i po prostu trzeba im pomóc. F\_01\_04*

Aktywność społeczna rodziców wpływa zatem pozytywnie na aktywność młodych osób. Wątek ten powróci jeszcze w jednym z kolejnych podrozdziałów. Zwrócona tam zostanie uwaga, że bardzo często wolontariat młodzieży nie jest możliwy bez zaangażowania rodziców, którzy m.in. muszą być wsparciem w zakresie organizowania transportu.



## CZYNNIKI NEGATYWNIE WPŁYWAJĄCE NA ZAANGAŻOWANIE W WOLONTARIAT

Dość oczywistym stwierdzeniem jest to, że świadczenie wolontariatu może utrudniać brak czasu. W stosunkowo dobrej sytuacji są wolontariusze pracownicy, którzy mogą angażować się społecznie w czasie pracy. Dla młodzieży problemem jest godzenie wolontariatu z nauką, zajęciami dodatkowymi, praktykowaniem hobby. Problem braku czasu dotyczy także osób starszych, które często są obciążone obowiązkami domowymi. Dotyczy to zwłaszcza senierek:

*A u mnie to jest kiepsko, ja mało się teraz angażowałam, bo musiałam się zajmować wnukami, no też mam wnuczka za granicą, więc też muszę często wyjeżdżać, ale staram się w miarę możliwości, myślę, że wrócę z powrotem, korzystam z Angielskiego, ale mam obowiązków też rodzinnych, tak się poskładało, no ale staram się, będę się starać włączyć, jak najwięcej. F\_03\_02\_02*

W wywiadach prowadzonych poza Krakowem bardzo często była podejmowana kwestia problemów z transportem. Utrudniały one świadczenie wolontariatu zarówno seniorom, jak i młodym osobom. Brak transportu publicznego lub niska częstotliwość jego kursowania powodują, że wolontariusze zależni są od innych osób. Powoduje to, że krąg osób zaangażowanych w pomaganie jest większy, ponieważ można do niego zaliczyć także osoby, dzięki którym wolontariusze mogą dotrzeć na miejsce świadczenia swojej nieodpłatnej pracy. Obrazuje to następująca wymiana zdań z wywiadu z seniorami:



**R1:** Akurat jedni korzystają z autobusu publicznego. Ale też jest duża życzliwość innych uczestników, którzy podwożą swoimi autami.



**M:** Czyli tutaj też wolontariat.



**R1:** No jakaś forma. F\_03\_03

Wolontariusze młodzieżowi są w kwestii transportu zależni najczęściej od rodziców. Można powiedzieć, że w przypadku młodych ludzi, świadczenie wolontariatu wpływa na funkcjonowanie całej ich rodziny, która musi uwzględnić konieczność ich dowożenia do miejsca pracy społecznej w swoich planach. Czasem jednak zdarza się, że problemy z transportem uniemożliwiają młodym ludziom udział w konkretnych akcjach:

*Nie wszyscy mieszkamy w XYZ, nie wszyscy mamy busy tak cały czas, że od rana do wieczora, tylko do którejś tam godziny i w sumie jak tam czasem ktoś nas odbierze, to jest fajne to, ale czasem też nie mamy dojazdu. Bo tak na przykład jak dziewczyny mają prawo jazdy, no to my sobie mogą wjechać, co nie? A my młodszy to tak nie za bardzo, bo na przykład rodzice są w pracy albo coś i nie dadzą nas rady odebrać. F\_01\_04*

W pierwszej części tego rozdziału wskazano, że na obszarach wiejskich bardzo wiele zależy od lokalnych organizacji pozarządowych, które opierają się na wolontaryjnym zaangażowaniu członków społeczności. Przeprowadzone badania wskazują, że organizacje takie, jak kluby sportowe, koła wędkarskie czy zespoły ludowe stoją przed wyzwaniami związanymi ze starzeniem się społeczeństwa:

*Bo rzeczywiście tych klubów sportowych na terenie gminy jest 4 i wszystkie działają absolutnie wolontaryjnie i faktem jest, że te zarządy wszędzie się postarzały i ciężko, niektórzy nawet chcieliby odejść, tylko żal im klubu, a nie ma następców, żeby się zajmowali. F\_03\_04*

W tym samym wywiadzie, jeden z seniorów-wolontariuszy zwrócił uwagę, że kryzys demograficzny związany z niską liczbą urodzeń jest już odczuwalny w sferze działalności społecznej. Może on być realnym zagrożeniem dla niektórych inicjatyw:

*Tylko że jest też problem, jest problem z tym, że jest coraz mniej młodzieży. Nawet im się nie chce, no nic im się nie chce. Po prostu wiele jest nieodpowiedzialnych ludzi, którzy, którzy po prostu no słowo mają, jak to się za nic, no nie. I też, to co powiedziałem, my bazyjemy też, jak mówię o organizacjach sportowych też na dzieciach, młodzieży. Demografia jest taka, jaka jest, no nie, coraz, coraz mniej. Do tego jest możliwość spędzania czasu, konkurencyjność, wszyscy sobie wrywają, każda organizacja, mówię tutaj... Są organizacje, które tam, czy sportowe, czy, ale i inne, wrywają sobie w pewnym sensie, czy straż, wszyscy sobie wrywają tą młodzież, bo jest tej młodzieży, czy tych dzieci, takich chętnych jest niewiele i każdy ich chce przyciągnąć, no nie? No i to, no nikt do końca nie jest zadowolony, bo wszędzie brakuje tego, tego narybku, narybku, tych dzieci i nie wiem, jak to, no, nie chcę być złym prorokiem, ale troszeczkę to, no ciężkie, ciężki temat ta demografia. F\_03\_04*

## ■ TRUDNOŚCI W CZASIE ŚWIADCZENIA WOLONTARIATU

Wolontariat może pozytywnie wpływać na dobrostan osób go świadczących. Zdarza się jednak, że jest on trudnym doświadczeniem. Bywa on zajęciem obciążającym psychicznie, na co wskazała między innymi jedna z osób w wieku senioralnym:

*Ja osoba stara, idę do domu opieki i tam się zajmuję osobami, które już leżą i ja sobie zdaję sprawę, że ja za moment mogę być na tym miejscu. Więc dla mnie psychicznie to ten wolontariat w domu opieki jest niemożliwy. I nie powinno się takich osób, jak my, namawiać, żeby szli do pracy, przynajmniej mnie się tak wydaje, do tych domów opieki. Bo przecież my mamy wtedy świadomość, że ze mną będzie za chwilę to samo i dla mnie to psychicznie jest coś okropnego. Ja tam chodziłam nieraz do kaplicy i widziałam tam dzisiaj te osoby. Za miesiąc, dwa już ich tam nie widzę na tej mszy i tak się nawet tam pytam kogoś. „A już nie żyje, już nie żyje”. Ja teraz już tam nie chodzę. F\_03\_05*

Wolontariusze niekiedy z negatywnymi reakcjami postronnych osób. Bywa to związane z negatywnymi przekazami dotyczącymi niektórych rozpoznawalnych akcji charytatywnych czy organizacji. Dobrze obrazuje to następująca wymiana zdań:



**M:** Mówił Pan o tych czasem nefajnych reakcjach podczas zbiórek WOŚP. Jakiś przykład by Pan dał?



**R1:** Jakieś przykłady? No to było raz, Pani Ewa to pamięta, to było dwa lata temu pod Biedronką. Przyszedł Pan, no i zaczął się wyklócać, że to jest jakby fałszywe i te pieniądze tam nie idą.



**R2:** Tak. Że zbieramy... na co to było?



**R1:** Na rząd chyba.



**R2:** Albo na TVN?



**R1:** Tak, właśnie



**R2:** Ale to była jedna taka sytuacja, która rzeczywiście chyba najbardziej wtedy, nie w zeszłorocznej, tylko we wcześniejszej zbiorce wybrzmiała, bo myśmy nie byli jakby też tak nastawieni, a tu nagle takie niemiłe podejście, nie? Dlatego też tak jak mówiłam, my się staramy zawsze z młodzieżą jednak uczestniczyć w tych zbiórkach. Wymieniamy się i zawsze któraś z nas też jest.

**R3:** Ja tak sobie, jak na przykład byłam w zbiorce żywności, no to też się spotkałam z takim negatywnym podejściem ludzi, gdzie mówili, że nie wiem, że Caritas ma dużo pieniędzy, żeby się wzięli do roboty i to też było jakby, no nieprzyjemnie mi się tego słuchało, no ale musiałam sobie też z tym poradzić. F\_01\_04

Świadczenie wolontariatu bywa zajęciem wymagającym wytrzymałości, sprawności i siły fizycznej. To sprawia, że specyficzny trudności doświadczają starsi wolontariusze:

*Nawet pomimo tego, że byłyby chęci, no to jest ta bariera zdrowia. Bariera, bo tak, jak nasza izba jest na pierwszym piętrze, no to już te osoby starsze kondycyjnie, no to wejście na pierwsze piętro jest problemem. I tutaj mamy właśnie, nawet na zebranie walne czy na ten, no to jest problem, żeby ci ludzie, no może byli, przyszli, gdyby to... Próbujemy to robić w takich lokalach, gdzie są bardziej ogólnie dostępne i tu jest współpraca z Regionalnym Ośrodkiem Kultury. No ale tutaj jednak, gdybyśmy to chcieli zrobić u siebie i na przykład pokazać coś, co nowego nam się udało zdobyć dla izby, no to już nie jesteśmy tego w stanie zrobić w tak szerokim gronie, o jakim byśmy chcieli. F\_03\_04*

## PROPOZYCJE ULEPSZEŃ W ZAKRESIE ORGANIZACJI WOLONTARIATU

W jednym z wcześniejszych podrozdziałów zwrócono uwagę na potrzebę lepszego informowania mieszkańców województwa na temat możliwości angażowania się w wolontariat oraz nagłaśniania działań realizowanych przez wolontariuszy. Warto powrócić do tego wątku, ponieważ uczestnicy wywiadów mieli bardzo konkretne pomysły, jak należy to robić. Temat ten został podjęty między innymi przez uczestników jednego wywiadów z młodzieżą. Zagadnienie to trafnie podsumowała jedna z osób, która zwróciła uwagę, że warto opowiadać o wolontariacie poprzez historie konkretnych zaangażowanych w niego osób:

*No ja myślę, żeby tak właśnie wolontariusze w taki odważny, bardzo energiczny sposób by to mogli zaprezentować, na przykład w formie wywiadów, typu na przykład pytanie „jak się podobało?”, „o czym rozmawialiśmy?”, „jakie emocje to nas wywołało?”. Ale też żeby nie polegało to na tym, że mówi się tak monotonna, że „było tu fajnie”, „było tamto fajnie i to w sumie tyle”. Tylko żeby tak to w taki fajnie, energiczny sposób zaprezentować, żeby te osoby były też ciekawe z wyglądu, bo myślę, że to przeciuga. Jakieś ciekawe stroje, jakiś inny typ urody, jakieś ciekawe fryzury. To zawsze jest takim, myślę, aspektem, który przyciąga i bardziej interesuje nasz wzrok niż tak przeciętni tacy. Oczywiście nic tu nie ma złego, ale myślę, że to też tak ważny aspekt. F\_01\_02\_01*

Wolontariusze wskazywali także, że nie zawsze jest im łatwo znaleźć informacje na temat możliwości świadczenia wolontariatu. Jako podstawowe źródło informacji wskazywano internet. Młodzież zwracała uwagę na znaczenie takich portali jak Instagram i TikTok. Pracownicy firm wspominali dodatkowo o LinkedIn. Zazwyczaj podkreślano, że brakuje jednej bazy danych, która w wystandaryzowany sposób prezentuje informacje na temat możliwości świadczenia wolontariatu.

*Właśnie tak, o to ja chciałam powiedzieć, że ciężko, informacji jest sporo, ale ciężko znaleźć jakąś bazę, gdzie na przykład, że wchodzę na jakąś stronę i wyszukuję, że „inicjatywa jednego dnia” i mam listę. Tutaj pomóc, nie wiem, sprzątanie w schronisku, tutaj pomóc z tym, tym, tym. I jeżeli ja mam ten jeden dzień wolontariacki, to ja mogę skierować tą energię i nie spędzać, nie wiem, jeszcze milion godzin na poszukiwanie tej informacji. F\_02\_02\_02*

W czasie jednej z rozmów z wolontariuszami młodzieżowymi zwrócono uwagę na potrzebę dostosowania ogłoszeń do sposobu korzystania młodych ludzi z internetu:

*No ja myślę, jak na nasz wiek, no to właśnie takich platform typu Instagram, Tik Tok, no takich bardziej młodzieżowych zrobić. Żeby młodzież zrobiła to rzeczywiście w fajny sposób, zaprezentowała tą zbiórkę, żeby opisać korzyści, opisać, no w całą tą zbiórkę w taki fajny sposób. Nie tak napis wystawić, jakieś ogłoszenie, tylko zrobić to w taki zachęcający dla nas bardziej sposób. F\_01\_02\_01*

Stworzenie wspólnej bazy informacji dla organizacji zajmujących się wolontariatem wymagałoby współpracy wielu organizacji. Kwestia koordynacji działań pojawiała się w wielu wywiadach. Wątek ten dobrze ilustruje poniższy cytat:

*Jeszcze chciałam zwrócić uwagę na jedną rzecz, bo rzeczywiście wolontariat jest dość mocno podkreślany w szkołach. W szkołach raz są te punkty za wolontariat, drugi raz jest nacisk na tworzenie się kół wolontariackich w szkołach, żeby to też uspołnić, żeby to były działania nie tylko takie znowu rozczłonkowane, rozdrobnione, tylko jednak, żeby to ten wolontariat był echem takim rozpoznawalnym i spójnym wszędzie. Czy to robi szkoła, czy to robi zakład pracy, czy to robi stowarzyszenie, czy harcerstwo, cokolwiek, nie? Ale żeby to uspołnić, żeby cały czas mówię, stworzyliśmy coś takiego, taką silną markę, taką silną markę, ale jedną, jedną. F\_03\_06*

Osoby zaangażowane w wolontariat narzekały niekiedy na problemy wynikające z biurokracji i różnego rodzaju wymagań stawianych organizacjom pozarządowym. Konieczność załatwiania spraw formalnych sprawia, że mniej czasu zostaje na faktyczne pomaganie.

*Tym bardziej teraz te nowe ustawy, ta ustawa o tych dzieciach, jak się to nazywa, Kamilek? No to też zmusza nas do opracowania procedur pewnych, które są też jakby dość utrudnione, więc my w sumie się zastanawiamy, czy w ogóle musimy mieć takie procedury, takie polityki, bo to praktycznie jest też udostępnić na stronie i opracować, i przyjąć, i także myślę, że te organizacje pozarządowe są trochę tak, by no dobijane tymi formalnościami takimi. F\_03\_04*

Wymagania formalne bywają także problemem utrudniającym współpracę firm z organizacjami pozarządowymi, co dobrze obrazuje poniższa wymiana zdań:



**R1:** To znaczy jak na przykład organizowaliśmy ten Global Day of Giving, to kontaktowaliśmy się z różnymi fundacjami i na pewno ograniczeniem jest to, że wiele fundacji na przykład właśnie poszukuje takiej współpracy długofalowej.

To jest na pewno jedna kwestia, że rzeczywiście to jest często pomoc na przykład dzieciakom, nie wiem, prowadzenie jakichś lekcji, ale na przykład już w dłuższym okresie czasu. Często to są jakieś formalności, dokumenty, zgody, prawda. To musi być, wiadomo, ale na pewno jest to, jeżeli mówimy o jakichś tam ograniczeniach, to na pewno to.



**M:** Czyli, żeby dobrze zrozumieć: takie wymagania formalne, biurokracja, której Wy tutaj nie musicie mieć, jeśli robicie swoje akcje, tak?



**R2:** Wiadomo, że gdzieś tam wszystkie te akcje są konsultowane, bo w sumie właśnie gdzieś tam czuwa nad tymi wszystkimi akcjami, jest to koordynowane też, bo często to wymaga przestrzeni i tak dalej, więc tutaj cały zespół Facilities wspiera, prawda, ale na pewno jest dużo mniej takich formalności z tym związanych. Polska wydaje mi się, że dopiero uczy się też tego wolontariatu, tak? Niby są te akcje, ale jak już dzwoniłam, żeby na przykład o coś konkretnego, to nie było to też takie proste, wbrew pozorom, żeby się zaangażować na przykład w konkretnych dniach, prawda, czy na jedną akcję, a raczej są to takie długofalowe. F\_02\_02\_02

Pracownicy dużej międzynarodowej korporacji zwracali też uwagę, że organizacje pozarządowe nie wiedzą, jak przygotować odpowiednią ofertę dla firm. Zdarza się, że ich oczekiwania nie pokrywają się z tym, co mogą zaoferować partnerzy z sektora biznesowego. Jest to problem, którego remedium może być opisywana powyżej współpraca międzysektorowa. Dobrym pomysłem mogłyby być także szkolenia dla organizacji pozarządowych prowadzone przez pracowników korporacji, które pozwoliłyby zrozumieć jak skuteczniej przygotowywać oferty z zakresu wolontariatu pracowniczego.

Istotne, że diagnozę zaprezentowaną powyżej przez pracownika z jednej firm potwierdzali uczestnicy innych wywiadów. Wolontariusze dostrzegają, że czasem sposób organizacji wolontariatu nie jest optymalny. Wynika to z braku wiedzy i doświadczenia. W tym aspekcie wyniki wywiadów grupowych są także zbieżne z wynikami badań ankietowych, które wykazały, że w wielu organizacjach pozarządowych brakuje osób przeszkolonych w zakresie zarządzania wolontariuszami. Jedna z respondentek, będąca koordynatorką wolontariatu szkolnego, opowiadała o tym, jak trudno było im zacząć akcje wolontariackie. Brakowało im inspiracji oraz informacji o tym do kogo się zwrócić. Opiekunki szkolnego wolontariatu szukały gotowych i sprawdzonych rozwiązań:

*Obecność w projektach pozwala nam poznawać ludzi, którzy potencjalnie mogą znowu nam pokazywać drogi, gdzie my możemy wejść, więc jeszcze raz podkreślam rolę ludzi, przewodników, jeżeli by ktoś kiedyś miał to wybrać pod uwagę, stworzyć na przykład takie strony internetowe, gdzie tak jak my, opiekunowie, możemy czerpać inspiracje. F\_01\_04*

W wywiadach pojawiał się postulat tworzenia ogólnodostępnych baz wiedzy i propagowania gotowych wzorców. Taka baza mogłaby być zintegrowana z bazą ofert świadczenia wolontariatu sugerowaną przez przedstawicieli firm.

W wywiadach z wolontariuszami bardzo często pojawiał się wątek współpracy z dużymi, rozpoznawalnymi organizacjami takimi, jak Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, Stowarzyszenie Wiosna (w kontekście akcji „Szlachetna Paczka”), Caritasem czy Fundacją Anny Dymnej „Mimo Wszystko”. Siłą tych organizacji jest nie tylko ich medialność. Z punktu widzenia organizacji oferują one tego, co jest potrzebne, by skutecznie działać, czyli gotowe wzorce i proste instrukcje. Wiadomo, co należy zrobić by zostać wolontariuszem WOŚP i wiadomo, czego spodziewać się po zaangażowaniu w tę akcję. Potrzebne jest więcej tego typu łatwych do zastosowania wzorców, które mogłyby być implementowane przez szkolne koła wolontariatu, organizacje seniorów czy firmy zainteresowane wolontariatem pracowniczym.

Omówienie aspektów wolontariatu w Małopolsce, które wymagają poprawy należy podsumować ważnym zastrzeżeniem. Angażowanie wolontariuszy dostarcza czasem problem i nie zawsze realizowane jest w optymalny sposób. W czasie wywiadów nie podawano jednak przykładów inicjatyw wolontariackich, które zakończyły się całkowitym niepowodzeniem. Przeciwnie, zazwyczaj odnoszą one sukces, ponieważ napędza je dobra wola i osobiste zaangażowanie aktywnych osób. Respondentom towarzyszyło raczej poczucie niedosytu, ponieważ uważali, że w niektórych przypadkach lepsza organizacja pozwalałaby jeszcze lepiej pomagać. W przeprowadzonych rozmowach pojawiały się też wskazówki, jak działać skutecznie. Zostaną one omówione w kolejnym podrozdziale.

## DOBRE PRAKTYKI DOTYCZĄCE ORGANIZACJI WOLONTARIATU

Uczestnicy wywiadów wskazywali, że dla organizacji prowadzących wolontariat przydatne mogą być gotowe wzorce i inspirujące przykłady w zakresie tego typu projektów. Jednocześnie zwracano uwagę, że owe gotowe wzorce powinny być implementowane w sposób elastyczny. Elastyczność rozumiana była na dwa sposoby:

- 01** Umożliwienie wolontariuszom współdecydowania o realizowanych zadaniach i otwartość na zgłaszane przez nich pomysły,
- 02** Dostosowywanie zadań realizowanych w ramach wolontariatu do predyspozycji konkretnych osób.

Osoby zaangażowane w wolontariat szkolny zwracały uwagę, że chcą wykazywać się kreatywnością i nie lubią mieć narzuconego z góry sposobu działania:



**M:** Co jeszcze by tutaj pomogło to zaangażowanie w większe, co by ułatwiało w takim też sobie jednym funkcjonowaniu i tak dalej, tego wolontariatu? Ja też myślę, żebyśmy mieli taką większą swobodę z tymi pomysłami, żeby to nie było tak z góry, że mamy zrobić, przynieść dokładnie te rzeczy, albo... to dam tutaj przykład z jakimiś pracami plastycznymi właśnie.



**R1:** Tutaj w podstawówce robiliśmy taki właśnie dla domów starców, żebyśmy mieli tę wolną wolę, żeby nie musi być ten jeden taki przykład, tytuł tej laurki, dajmy.



**R2:** Taki szablon



**R1:** Tak, tylko żeby to było takie z naszej kreatywności, z naszej dobroci i wolnej woli to wychodziło wszystko. F\_01\_02\_01

Temat elastycznego podejścia do organizacji pracy wolontariuszy pojawił się także w czasie jednego z wywiadów dotyczącego wolontariatu pracowniczego. Jego uczestnicy wskazywali, że ważną umiejętnością koordynatora wolontariatu powinno być dostosowywanie swoich działań do ludzi, z którymi współpracuje.

*Ja zawsze byłam taką osobą, wie Pan, z tyłu w rządzie, po prostu raczej nigdzie się nie odezwać, nie wychylić. Dużo takich osób gdzieś w środowisku jest, bo ja przynajmniej takich osób dużo znam. No i po prostu nawet się rzeczy, jakby się gdzieś zaangażował, to jak przyjdzie na takie coś i ktoś go od razu tam wyciągnie do pierwszego szeregu i ty zrobisz to, on pomału stopniowo musi w pewne rzeczy wejść. On coś pomału drobnego może na początku robi, potem się angażuje, a potem to się okaże, że może to jest bardzo*

*wartościowy człowiek. Dlatego nie da się wszystkiego ułożyć też w jakiś po prostu schemat, że wolontariusze to tylko ma właśnie taka być osoba taka, tylko chyba trzeba być takim otwartym, że jednak gros tych ludzi nawet takich gdzieś, którzy wydają się na pierwszy rzut okaże oni niewiele, to nawet po prostu pozwolić im to małe coś wnieść, a potem się może okazać, że to są bardzo fajne osoby. F\_02\_02\_01*

Powyższa wypowiedź nie stoi w sprzeczności z przytaczanymi wcześniej opiniami respondentów, które wskazywały na potrzebę dobrego organizowania wolontariatu oraz upowszechniania gotowych wzorców pracy z wolontariuszami. Przeciwnie, jest to ważne uzupełnienie tego wątku, które pozwala lepiej zrozumieć jak należy zarządzać wolontariatem. Korzystanie z gotowych wzorców jest możliwe o tyle, o ile koordynator będzie umiał je zastosować do pracy z konkretnymi osobami. To wiąże się także z tematem trudności, jakich mogą doświadczać różne osoby w konkretnych sytuacjach. Tego typu elastyczne podejście stosowane przez koordynatorów było omawiane w czasie wywiadów. Przykładowo, jedna z respondentek opowiadała, że zanim wolontariusz był kierowany do pracy z osobami z niepełnosprawnościami, był stopniowo wprowadzany w ich świat. Celem tej inicjacji było sprawdzenie czy dana osoba jest w stanie poradzić sobie z wyzwaniami wynikającymi z takiej formy świadczenia formy wolontariatu. Nie wszystkie osoby przechodziły ten test, co nie stało na przeszkodzie temu, by angażować ich do innych prac. Tak zostało to podsumowane przez koordynatorkę biorącą udział w wywiadzie:

*My też tak trochę działamy, na takiej zasadzie, że nie ma nic na siłę, bo to oni też się muszą czuć dobrze w tym co robią. Jeden będzie dobry w nawiązywaniu kontaktów, a drugi będzie dobry w czymś innym. Tak jak tutaj K też powiedziała, nie każdy jest gotowy na pewne działania. F\_01\_04*

## WSPÓLNE TWORZENIE PROJEKTÓW UWZGLĘDNIAJĄCYCH WOLONTARIUSZY

Zdecydowanie dobrą praktyką jest współpraca w zakresie tworzenia działań i projektów angażujących wolontariuszy. Zjawisko to było omawiane głównie w wywiadach z wolontariuszami pracowniczymi, ale występuje ono także w innych typach zaangażowania społecznego. Powyżej zwracano uwagę na fakt, że firmy poszukują możliwości zaangażowania wolontariuszy, ale nie zawsze je znajdują. W przypadku firm działających w mniejszych ośrodkach rozwiązaniem tego problemu jest wspólne planowanie działań. Dzięki współpracy, łatwiej jest skutecznie pomagać. Wspólne planowanie buduje dobrą atmosferę, zacieśnia więzi pomiędzy osobami zaangażowanymi w wolontariat oraz generuje kapitał społeczny lokalnej społeczności. Wydaje się, że tego typu współpracę łatwiej nawiązuje się w mniejszych miejscowościach, w których łatwiej bezpośrednio skontaktować się z odpowiednimi osobami. Z pewnością jest ona możliwa także w większych częściach regionu.

Przykładem takiej współpracy przy wspólnym tworzeniu projektów była organizacja wycieczek i festynów dla dzieci z niepełnosprawnościami w jednej z badanych miejscowości:



**R1:** Z tymi organizacjami tutaj naszymi, lokalnymi to nie było najmniejszych jakby takich problemów. Tak jak mówię, myśmy też nie, my im nic nie narzucaliśmy z góry. Wcześniej z nimi były przeprowadzane rozmowy, jak oni to widzą, jak oni oceniają tych swoich podopiecznych, czy oni tak, jak tu koleżanka też mówiła, czy będą w stanie, to co my byśmy na przykład im zaproponowały, to one też mieli do wyboru, na przykład, czy ten rejs statkiem, czy jakiś taki, no to one mówią „nie, no to to jest bardziej, bo oni są ograniczeni też ruchowo, więc oni daleko nigdzie nie pójda”.



**R2:** Albo swój pomysł, no nie?



**R3:** Albo swój pomysł też poddawali. Wtedy myśmy się też dostosowywały, czy jesteście to w stanie zrealizować. Czy nas właśnie czasowo, czy ilościowo...  
F\_02\_06

Współpraca z lokalnymi organizacjami pozarządowymi jest dla firm sposobem na przezwycięzenie problemów wynikających z braku informacji i odpowiednich ofert świadczenia wolontariatu. Jedna z respondentek powiedziała, jak radzi sobie z tym firma, w której pracuje:

*U nas jest pewnie o tyle łatwiej, może bardziej sztamowo, że my znamy organizacje, które są w naszym najbliższym otoczeniu. I one bardzo często też nam komunikują wprost w jakichś rozmowach półformalnych albo przy okazji innych projektów, inicjatyw, że właśnie będziemy, nie wiem, robili coś takiego, potrzebowalibyśmy to i to. Więc jakby my uważni na te ich potrzeby gdzieś sobie notujemy w głowie, że w przyszłości, przynajmniej w najbliższych tygodniach, w najbliższych miesiącach będzie taki projekt, do którego moglibyśmy się zaangażować. Ale to jakby wynika właśnie i z relacji, i z wiedzy o tych organizacjach, które są w naszym najbliższym otoczeniu. F\_02\_01*

Należy podkreślić, że taka współpraca jest możliwa nie tylko w przypadku wolontariatu pracowniczego. Podobne zjawisko można było zaobserwować w przypadku niektórych projektów wolontariatu szkolnego.

## WYRÓŻNIANIE WOLONTARIUSZY

W poprzednich podrozdziałach zwracano uwagę na potrzebę informowania o dokonaniach wolontariuszy oraz doceniania ich pracy. To może pomóc w sieciowaniu organizacji potrzebujących nieodpłatnej pracy i osób zainteresowanych jej świadczeniem. Jest to także sposób na zachęcanie kolejnych osób do aktywności społecznej. O ciekawej inicjatywie w tym zakresie opowiedziała opiekunka szkolnego programu wolontariatu:

*Powiem z racji opiekuna bardziej. Młodzież potrzebuje tego, żeby im powiedzieć, poklepać po ramieniu: „fajnie to robicie”. „Tak, fajnie, że jesteście”. I tutaj wydaje mi się, że tych takich reakcji właśnie pozytywnych jest dużo. My też w zeszłym roku wprowadziliśmy, bo tak jak mówię, jest nas czwórka opiekunów, doszliśmy do wniosku, żeby zmotywować młodzież. Wprowadzimy taką statuetkę „Wolontariusz roku”. I na podstawie tego, jak wolontariusze w całym roku szkolnym działają, w czym biorą udział, wspólnie z opiekunami wybieramy właśnie tych wolontariuszy najlepszych. Zaprojektowaliśmy sobie taką piękną statuetkę. F\_01\_04*

## ZAANGAŻOWANIE OSÓB POCHODZĄCYCH Z ZAGRANICY

Wolontariat w Małopolsce świadczony jest nie tylko przez osoby urodzone w Polsce, ale także przez mieszkańców regionu pochodzących z innych krajów. Jest to na tyle istotne zjawisko, że należy je uwzględnić w planowaniu działań wspierających rozwój wolontariatu.

Wywiady grupowe pozwoliły na wskazanie dwóch ważnych obszarów aktywności wolontariuszy zagranicznego pochodzenia:



- 01 Samoorganizacja członków społeczności ukraińskiej.
- 02 Zaangażowanie społeczne osób pracujących w dużych, międzynarodowych firmach, które prowadzą programy wolontariatu pracowniczego.

Należy podkreślić, że wolontariusze pochodzący z zagranicy są w swoich motywacjach i doświadczeniach związanych z wolontariatem podobni do osób polskiej narodowości. W przypadku osób pochodzących z Ukrainy można jednak wyróżnić szczególne czynniki, które motywują do zaangażowania społecznego. Respondenci biorący udział w wywiadach przybyli do Polski w różnym czasie. Były wśród nich osoby, które należały do fali uchodźców zapoczątkowanej w 2014 roku, jak i osoby, które przyjechały po roku 2022. Ich wspólnym doświadczeniem było poczucie zagubienia i niepewności związane przyjazdem do nieznanego kraju. Pamięć o własnych przykrych przeżyciach związanych ze zmianą miejsca zamieszkania motywuje ich do tego, by udzielać wsparcia kolejnym przybywającym do Polski osobom. Staje się to podstawą do rozwoju wolontariatu świadczonego na rzecz innych Ukraińców mieszkających w Małopolsce. Jego przedmiotem jest między innymi pomoc w załatwianiu spraw urzędowych:

*Wszystko jest nowe, nowe miasto, no to jest bardzo trudne moralnie. I dlatego jakby mogłam jakoś to supportować bardziej z tej strony, no to bardzo fajnie. Ja byłam, czułam tak, że jestem trochę pomocna, bo już trochę wiem Kraków, trochę wiem jakieś polskie zasady, trochę wiem o karcie pobytu, trochę wiem o tym, trochę wiem ludzi. I czasami nawet, że mnie mogą coś zapytać, nawet jeżeli ja tego nie wiem, no to ja wiem, „okej, dobra, wiem człowieka, który może o tym wiedzieć”. Czyli ja mogę pomóc jakby w tą stronę, po prostu naprowadzić gdzie tam pójść. F\_01\_02\_02*

Niektóre osoby ukraińskiego pochodzenia zwracały uwagę, że towarzyszy im złość oraz bezsilność wynikająca z tego, że ich rodzinne miejscowości stały się obiektem ataku. Wiele z nich nadal znajduje się pod okupacją lub w sąsiedztwie linii frontu i nie wiadomo kiedy będzie możliwy powrót do nich. Jest to bardzo trudna psychologicznie sytuacja, która rodzi chęć wsparcia osób broniących kraju oraz tych, którzy zostali na miejscu i odczuwają skutki wojny. Jedna z respondentek pochodzących z Ukrainy stwierdziła:

*Jestem z takiej części Ukrainy, która jest teraz okupowana i mam za dużo złości i chciałam ten gniew skierować w coś dobrego po prostu. F\_01\_02\_02*

Tego typu uczucia często stają się podstawą do rozwoju wolontariatu w zakresie organizowania i wysyłania wsparcia materialnego dla osób pozostających w Ukrainie. Opowiadał o tym jeden z respondentów, który bardzo aktywnie działa na rzecz rozwoju wolontariatu. Przyjechał on do Polski w 2016 roku i był już tu zdomowiony, gdy przybyła większa grupa uchodźców w 2022 roku. Jego pierwszym odruchem była pomoc na miejscu w Krakowie, ale z czasem zaangażował się również w wysyłanie pomocy do Ukrainy:

*Następny etap, kiedy ja już mam kolegów, mam wszystko, tylko chcę się jakoś bardziej angażować do pomocy i do pomocy konkretnie Ukrainie, wojsku, cywilom, które gdzieś tam mieszkają przy froncie, no to dalej angażowanie w takie konkretne rzeczy jak świece okopowe, jakieś wydarzenia, które pomagają w zbiorce wojskowym, no i w takim kierunku, jeżeli chodzi o doświadczenia wolontaryjne, to mamy. F\_01\_02\_02*

Trzeci zidentyfikowany kierunek rozwoju wolontariatu obywateli ukraińskich związany jest z integrowaniem społeczności ukraińskiej. Organizowane są wydarzenia kulturalne i towarzyskie. Dzięki nawiązywanym kontaktom tworzą się sieci wsparcia oraz kanały wymiany informacji. Takie kontakty poprawiają dobrostan psychiczny oraz pomagają w lepszym odnalezieniu się w nowej sytuacji życiowej.

Wolontariat obywateli Ukrainy rozwija się w pewnym stopniu niezależnie od inicjatyw podejmowanych przez polskie organizacje. Należy jednak podkreślić, że organizacje i grupy nieformalne tworzone przez Ukraińców współpracują też z miejscowymi wolontariuszami. Najlepszym przykładem tego są działania związane z wysyłaniem pomocy na Ukrainę. Wolontariat może być więc sposobem na ułatwienie integracji z lokalną społecznością.

Osoby pochodzenia ukraińskiego włączają się też w działalność polskich organizacji, np. w ramach szkolnych programów wolontariatu. Tym samym udzielają oni wsparcia nie tylko swoim rodakom, ale także osobom polskiej narodowości.

Zjawisko włączania się Ukraińców w lokalne inicjatywy jest bardzo dobrze widoczne w przypadku wolontariatu pracowniczego. Osoby zza wschodniej granicy pracują w międzynarodowych firmach działających w Małopolsce. Ich ukraińskie pochodzenie nie jest tu jednak istotne, ponieważ w miejscu pracy kooperują z osobami przybyłymi z różnych stron świata. Daje to potencjał do włączania się w różne inicjatywy z zakresu wolontariatu pracowniczego na równi z innymi współpracownikami.

## WOLONTARIAT PRACOWNICZY

Wolontariat świadczony w miejscu pracy ma swoją specyfikę, która wynika oczywiście w pierwszej kolejności z tego, że bywa świadczony w ramach godzin pracy. Osoby angażujące się w niego są jednak podobne pod względem swych motywacji czy doświadczanych trudności do innych badanych grup wolontariuszy. Na zakończenie analizy danych zgromadzonych w czasie wywiadów grupowych warto jednak zwrócić uwagę na kilka wątków, które pojawiały się w wywiadach z wolontariuszami pracowniczymi.

We wcześniejszej części rozdziału omówione zostały korzyści jakie odnoszą osoby świadczące wolontariat. W przypadku wolontariatu pracowniczego na kwestię korzyści płynących z zaangażowania społecznego można spojrzeć także z perspektywy firm. Wyniki badania nie są w tym zakresie zaskakujące. Podobnie, jak bycie wolontariuszem jest korzystne dla jednostek, które pomagają, także zaangażowanie społeczne może być pożyteczne także dla firm.

Korzyści, jakie firmy odnoszą z wolontariatu pracowniczego można podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne. Do tej pierwszej grupy można zaliczyć budowanie pozytywnych relacji ze społecznością lokalną, zwiększanie rozpoznawalności firmy oraz kreowanie jej pozytywnego wizerunku. Korzyści wewnętrzne są pochodną pozytywnego oddziaływania zaangażowania wolontariackiego na jednostki. Wolontariat pracowniczy wpływa na dobrostan pracowników, zwiększa ich identyfikację z firmą oraz integruje zespół. Należy podkreślić, że chociaż powyższe wnioski brzmią jak wyjęte z folderu promocyjnego, to w rzeczywistości zostały one sformułowane na podstawie prawdziwych i nieskrępowanych wypowiedzi pracowników.



**M:** Natomiast jeszcze chciałem na to spojrzeć tak z perspektywy firmy. No bo interesujące jest w ogóle, czemu firma to robi. Skąd to się w ogóle bierze? I myślała Pani, że jakaś firma odnosi z tego korzyści?



**R1:** Zawsze są korzyści lokalne, gdzie firma po pierwsze może jakby to takie swoje logo pokazać i to, że jest z ludźmi lokalnie, że interesuje ją los. Nie tylko chce zarabiać, ale również chce pomóc.



**R2:** Dać od siebie coś, nie?



**R1:** Dać od siebie, zwłaszcza dlatego, że działa na tym terenie, tak? I tutaj są ludzie, tak naprawdę zazwyczaj wszędzie jest tak, że ludzie robią akcje w takiej fundacji, gdzie ktoś na pewno z firmy jest powiązany. Czy tak, ktoś może mieć, nie wiem, dziecko w szkole, czy w jakiejś tam placówce opiekuńczej. Także no myślę, że to tak, jest bardziej tak image. F\_02\_06

Zagadnienie wewnętrznych korzyści, jakie odnoszą firmy z wolontariatu pracowniczego dobrze podsumowuje następująca wypowiedź uczestnika innego wywiadu:

*Na pewno buduje to takie poczucie przynależności pracownika też do firmy, takiej pewnie większej misji zrobienia czegoś dobrego. Wydaje mi się, że też buduje zespół, bo jakby pracownicy z różnych działów mogą się poznać, mogą się lepiej zintegrować. To się potem też przekłada na ich współpracę, docelowo, także to chyba tak naprawdę team building, poczucie przynależności. Myślę, że marka pracodawcy też na tym zyskuje, czyli taki employer branding też nam się poprawia, bo my widzimy się jako firma właśnie, która chce działać, która jest otwarta na tego typu działania. Więc na pewno taki jakby wizerunek marki się poprawia też. F\_02\_03*

Analiza wypowiedzi uczestników wywiadów w różnych częściach Małopolski wskazuje na zaskakujące podobieństwa pomiędzy osobami świadczącymi wolontariat pracowniczy. Należy tu kolejny raz podkreślić, że wywiady były prowadzone przez różnych moderatorów, którzy zadawali otwarte, niesugerujące pytania. Mimo to, uczestnicy badania spontanicznie opisywali podobne doświadczenia związane z wolontariatem. Jeden z respondentów w następujący sposób podsumował opowieść o swoim wieloletnim zaangażowaniu w wolontariat w miejscu pracy:

*Więc to stało się takim, może trochę slogan powiem, ale takim DNA, jak pracuję w XYZ, jak pracuję w firmie. I tak naprawdę patrząc... No teraz tak patrzę, jak spotkaliśmy się i rozmawiamy o tych wszystkich rzeczach, które się tutaj dzieją, mamy tą stronę... No to znowu slogan, ale jestem strasznie dumny, że jestem w tej firmie. Idę, bo się czerwony zrobiłem! Ale cieszę się, że pracuję w takiej firmie, która daje przestrzeń na tyle takich fajnych rzeczy. F\_02\_02\_02*

We wcześniejszych podrozdziałach wskazano, że wolontariat, w tym zwłaszcza wolontariat pracowniczy opiera się na współpracy pomiędzy różnymi organizacjami. Dobrą praktyką jest wspólne planowanie akcji społecznych, ponieważ pozwala to na optymalizowanie wykorzystania zasobów i dostosowanie wsparcia do potrzeb obdarowywanych nim osób czy organizacji. Taka współpraca nie zawsze jednak występuje i jej rozszerzenie mogłoby korzystnie wpłynąć na rozpropagowanie wolontariatu pracowniczego. Przedstawiciel jednej z biorących udział w badaniu firm stwierdził, że oferta organizacji pozarządowych nie zawsze jest dostosowana do potrzeb partnerów biznesowych, o czym była mowa już wcześniej. Tutaj warto uzupełnić ten wątek o cytaty opisujące przykładowe problemy:

*No właśnie, dużo tej energii poszło na szukanie i na odbijanie się czasem od ściany, albo na odbijanie się od jakichś takich wymagań, o których nie zdaliśmy sobie sprawy. Bo często jest tak, że to też w Wielkiej Brytanii było podnoszone na tą samą akcję, ale u nas też takie rzeczy się działy, gdzie były oferty, tak, zrób z nami wolontary, chcemy z taką i taką fundacją, ok, no i gdzieś tam w pierwszym kontakcie okazywało się, że jest opłata od uczestnika wolontariatu na przykład, że trzeba było zapłacić, żeby oni skoordynowali na przykład, nie wiem, sprzętanie nam. My sobie sami potrafimy skoordynować sprzętanie, jak widać zresztą, no a było takie oczekiwanie, że to będzie transakcja biznesowa. F\_02\_02\_02*

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Wolontariat oceniany z perspektywy samych wolontariuszy jest złożonym zjawiskiem, na które składa się bardzo wiele różnych aktywności. Nie zawsze musi on przybierać sformalizowaną postać.

Wolontariusze bardzo często angażują się w rozmaite akcje, ale z ich perspektywy zaangażowanie to można nazwać „seryjnym wolontariatem akcyjnym”. Innymi słowy, jest to stałe angażowanie się w następujące po sobie wydarzenia i projekty.

Osoby biorące udział w wywiadach grupowych najczęściej stwierdzały, że decydują się na zaangażowanie społeczne z potrzeby serca. Zazwyczaj są to osoby wrażliwe, które cechują się wysokim poziomem empatii.

Wolontariat jest dobrowolnym i nieodpłatnym zaangażowaniem na rzecz innych ludzi, zwierząt czy społeczności lokalnej. Wolontariusze jednak dostrzegają liczne korzyści ze swojej aktywności społecznej. Te korzyści w pewnym stopniu są dodatkową motywacją do świadczenia wolontariatu. Można wśród nich wskazać miłe spędzanie czasu, samodoskonalenie się, rozwój zawodowy. Dla wolontariuszy w wieku senioralnym motywacją jest chęć bycia aktywnym, pokazania swojej przydatności dla społeczności i poprawienia własnej pozycji w jej obrębie. Zdaniem badanych wolontariuszy, pomaganie innym pozytywnie wpływa na dobrostan psychiczny. Ważne dla nich jest także, zwłaszcza na obszarach wiejskich, działanie na rzecz kultury i zachowania lokalnych tradycji. W przypadku wolontariatu szkolnego rolę motywatora odgrywają punkty, które pozwalają uczniom poprawić ocenę ze sprawowania lub uzyskać przewagę w czasie rekrutacji do szkoły średniej. Rozmowy z wolontariuszami wskazują, że tego typu zewnętrzne motywacje pozytywnie wpływają na rozwój zaangażowanie społeczne.

Wolontariat sprzyja generowaniu kapitału społecznego. Aktywność społeczna pozwala na poznawanie nowych ludzi i budowanie wartościowych relacji z nimi. Co ciekawe, zjawisko to występuje nie tylko na poziomie jednostek, ale także na poziomie współpracujących ze sobą organizacji.

Zaangażowanie społeczne Małopolan rośnie w sytuacjach kryzysowych. Choć są one niepożądane, to jednak przynoszą pozytywny skutek w postaci rozwoju wolontariatu.

Wolontariusze oczekują, że ich praca będzie dobrze zorganizowana i koordynowana. Badane osoby wskazywały na problemy, które występują w tym zakresie. Utrudniają one między innymi współpracę pomiędzy organizacjami pozarządowymi a firmami. Osoby, które chcą angażować się społecznie oczekują gotowych rozwiązań i zrozumiałych instrukcji. W tym zakresie wyróżniają się duże, rozpoznawalne i sprofesjonalizowane NGO, które są w stanie przygotować odpowiednią ofertę. Jest jednak także zapotrzebowanie na wolontariat w mniejszych organizacjach, ponieważ nie każda osoba czy organizacja ma potencjał do tego by angażować się w duże akcje, które wymagają wysokich nakładów.

W wywiadach zwracano uwagę na potrzebę dobrej komunikacji w środowisku osób zaangażowanych w wolontariat. Istotne są tu dwie kwestie. Po pierwsze, potrzebne jest wsparcie procesu tworzenia i promowania ofert wolontariatu. Po drugie, ważne jest docenianie i nagłaśnianie działań podejmowanych przez wolontariuszy. Z jednej strony pozwoli to nagrodzić ich zaangażowanie, a z drugiej będzie zachętą dla innych by także zaangażować się społecznie. Wolontariusze wskazywali, że tego typu promocja powinna być zbudowana wokół historii prawdziwych osób, które pozwolą zrozumieć ich motywacje i korzyści, jakie odnoszą z pomagania innym. Bardzo często wskazywano na potrzebę stworzenia regionalnej bazy ofert świadczenia wolontariatu.

Wykluczenie transportowe jest problemem, który utrudnia rozwój wolontariatu młodzieży i osób starszych. Oprócz wielu pozytywnych aspektów, które niesie za sobą zaangażowanie społeczne, wolontariusze wspominali też o trudnościach jakich doświadczają. Praca wolontariusza może być obciążająca psychicznie, ponieważ niejednokrotnie stykają się oni z osobami w trudnej sytuacji życiowej. Niestety zdarza się także, że wolontariusze spotykają się z negatywnymi reakcjami otoczenia. Są posądzani o nie szczere intencje, wspieranie podejrzanych inicjatyw bądź kultywowanie idei „czynu społecznego”.

Problemy z brakiem jasnych instrukcji oraz niedopasowaniem ofert świadczenia wolontariatu do potrzeb wolontariuszy, zrzeczających ich organizacji czy firm może być rozwiązany poprzez dobrą współpracę i wspólne tworzenie projektów. W czasie wywiadów zidentyfikowane konkretne przykłady udanych inicjatyw, które były wspólnie tworzone przez firmy, organizacje pozarządowe czy szkolne kluby wolontariatu.

Dobłą praktyką jest wyróżnianie i nagradzanie wolontariuszy. W jednej ze szkół co roku urządza się galę, na której nagradzani są najlepsi wolontariusze.

Wywiady grupowe wykazały, że na rozwój wolontariatu w Małopolsce coraz większy wpływ mają jej mieszkańcy pochodzący z zagranicy. Szczególnie wyróżnia się tutaj zaangażowanie społeczności ukraińskiej, ale wolontariat „nowych Małopolan” nie ogranicza się tylko do niej. W regionie jest coraz więcej firm, które zatrudniają pracowników z różnych stron świata. Przeszczepiają oni na grunt Małopolski kultury wolontariatu obecne w innych krajach. Dużą rolę odgrywają tu międzynarodowe korporacje działające w województwie małopolskim.

Badania wskazują, że należy wspierać szkolne kluby wolontariatu. Ich koordynatorzy potrzebują szkoleń, inspiracji i niewielkich środków finansowych. W przyszłości może to przynieść spektakularne efekty w zakresie rozwoju zaangażowania społecznego.

Wolontariat seniorów pomaga urzeczywistnić ideę aktywnej jesieni życia. Należy go wspierać ze względu na starzenie się społeczeństwa. W wielu organizacjach, w których aktywni są seniorzy widoczny jest problem braku zmiany pokoleniowej. Warto zbadać go bardziej dogłębniej i starać się mu przeciwdziałać. Brak wsparcia dla zmiany pokoleniowej może doprowadzić do tego, że w niedalekiej przyszłości wiele klubów sportowych czy inicjatyw kulturalnych przestanie funkcjonować. Problem ten dotyczy zwłaszcza mniejszych miejscowości.

## ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE

### CHARAKTERYSTYKA WOLONTARIUSZY

**Jakimi cechami społeczno-demograficznymi charakteryzują się wolontariusze angażujący się w działania małopolskich organizacji pozarządowych?**

Wolontariusze angażujący się w działania małopolskich organizacji pozarządowych charakteryzują się różnorodnymi cechami społeczno-demograficznymi, które pozwalają na zrozumienie ich motywacji oraz możliwości angażowania się w tego typu działalność. **Zdecydowana większość wolontariuszy to kobiety, które stanowią 72%** uczestników badania, **podczas gdy mężczyźni to 28%**, co wskazuje na wyraźną dominację kobiet wśród osób angażujących się w wolontariat. Wiek wolontariuszy jest zróżnicowany, ale **najwięcej osób pochodzi z grup wiekowych 36-45 lat (25%)**, 46-55 lat (16%) oraz 18-25 lat (15%). Młodsze i starsze grupy wiekowe są mniej reprezentowane, co sugeruje, że wolontariat przyciąga głównie osoby w wieku produkcyjnym, które mają już **ustabilizowaną sytuację życiową**. Ponadto, **65% wolontariuszy ma wykształcenie wyższe**, a 22% średnie, co wskazuje na **wysoką świadomość społeczną i motywację do angażowania się w działalność wolontariacką**. Jedynie 12% respondentów posiada wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne, co może sugerować, że wolontariat w tej grupie jest mniej powszechny.

Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania, to **największa część wolontariuszy pochodzi z podregionu krakowskiego (20%) i samego Krakowa (23%)**, co świadczy o silnym rozwoju działalności wolontariackiej w dużych miastach. Równocześnie jednak, **46% wolontariuszy mieszka na wsi**, co pokazuje, że wolontariat jest obecny nie tylko w miastach, ale również na terenach wiejskich. Większość respondentów jest aktywna zawodowo – połowa z nich pracuje w pełnym wymiarze godzin, co świadczy o ich stabilnym zatrudnieniu, podczas gdy 31% nie pracuje zarobkowo, co może oznaczać większą elastyczność czasową, umożliwiającą zaangażowanie się w wolontariat. Wśród pracujących, 48% osób jest zatrudnionych w sektorze administracyjno-biurowym, a 17% pracuje w sektorze usług, co wskazuje na obecność wolontariuszy w różnych branżach. Część wolontariuszy prowadzi działalność gospodarczą (14%).

**Sytuacja materialna wolontariuszy jest również na ogół stabilna – połowa respondentów ocenia ją jako raczej dobrą, a 16% jako bardzo dobrą**, co sugeruje, że wolontariat podejmują głównie osoby o ustabilizowanej sytuacji finansowej. Co do czasu wolnego, 39% wolontariuszy ma od 1 do 10 godzin wolnego tygodniowo, a 13% deklaruje brak wolnego czasu, co może stanowić barierę w pełnym zaangażowaniu się w dodatkowe działania. Te dane wskazują, że mimo ograniczeń czasowych, wolontariusze w Małopolsce to osoby zróżnicowane pod względem wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania i sytuacji zawodowej, a ich motywacje do angażowania się w wolontariat są związane z chęcią pomagania innym oraz rozwoju osobistego.

## Jakie są wzorce społeczno-demograficzne osób angażujących się w działania małopolskich organizacji pozarządowych o różnych profilach działalności?

W działalnościach takich jak pomoc społeczna, wsparcie osób niepełnosprawnych czy działania na rzecz emerytów **najliczniej angażują się kobiety**. W obszarach związanych z przeciwdziałaniem uzależnieniom oraz wspieraniem kultury fizycznej zauważalna jest **równowaga płci**, natomiast w ratownictwie **częściej uczestniczą mężczyźni**.

Wiek uczestników różni się w zależności od profilu działalności. **Osoby młodsze, poniżej 25 lat, dominują w obszarach związanych z kulturą oraz działaniami na rzecz dzieci i młodzieży**, co może wynikać z ich zainteresowań lub chęci angażowania się w dynamiczne, kreatywne projekty. **Działania takie jak pomoc społeczna czy wsparcie osób starszych przyciągają osoby w wieku średnim i powyżej 55 lat**, które mogą wykazywać większe doświadczenie i stabilność w takich działaniach. Z kolei inicjatywy z zakresu ochrony zdrowia czy przeciwdziałania patologiom społecznym przyciągają osoby z różnych grup wiekowych, co może odzwierciedlać szeroki zakres działań tych organizacji.

Pod względem wykształcenia **przeważają osoby z wykształceniem wyższym**, szczególnie w obszarach takich jak kultura, edukacja czy promocja demokracji. W działaniach wymagających specyficznych kompetencji, takich jak ochrona zdrowia czy ratownictwo, także istotny udział mają osoby z wykształceniem średnim lub zawodowym. Natomiast w działaniach lokalnych czy związanych z przedsiębiorczością często angażują się osoby o bardziej zróżnicowanym poziomie wykształcenia, co może wynikać z potrzeby praktycznych umiejętności i doświadczenia w tych obszarach..

Podsumowując, wzorce demograficzne różnią się w zależności od rodzaju działań NGO, jednak cechą wspólną jest przewaga kobiet i osób z wykształceniem wyższym w większości analizowanych obszarów.

## ORGANIZACJE WSPÓŁPRACUJĄCE Z WOLONTARIUSZAMI

### Jakie są mocne i słabe strony wynikające ze współpracy z wolontariuszami?

Współpraca z wolontariuszami wiąże się z różnymi mocnymi i słabymi stronami, które mają istotny wpływ na funkcjonowanie małopolskich organizacji pozarządowych. **Mocną stroną tej współpracy jest z pewnością możliwość zaangażowania dodatkowych osób w różnym wieku i z różnym doświadczeniami.**

Mocną stroną współpracy z wolontariuszami jest również ich **potencjał w zakresie międzynarodowym**, który daje organizacjom możliwość korzystania z programów takich jak Erasmus. Dzięki takim inicjatywom wolontariusze z innych krajów mogą wnieść do organizacji nowe doświadczenia oraz pomóc lokalnym wolontariuszom w nauce języków obcych i poszerzaniu horyzontów kulturowych.

Z drugiej strony, współpraca z wolontariuszami wiąże się również z pewnymi słabymi stronami. Przede wszystkim, organizacje często borykają się z **brakiem odpowiednich struktur** do zarządzania wolontariuszami takimi jak brak wykwalifikowanych koordynatorów, brak formalnych procedur współpracy czy regulaminu i umów wolontariackich.

Kolejną słabą stroną współpracy z wolontariuszami jest ich **nieregularne zaangażowanie**. Wolontariusze, zwłaszcza młodsze osoby, mogą mieć niestabilny grafik lub zmieniające się priorytety życiowe, co utrudnia planowanie długoterminowych projektów i działalności. W efekcie organizacje często muszą dostosowywać swoje działania do dostępności wolontariuszy, co może opóźnić realizację zamierzonych celów.

**Problemy z finansowaniem** są kolejną słabą stroną. Organizacje pozarządowe często nie dysponują wystarczającymi środkami na wynagradzanie wolontariuszy, co może obniżyć ich motywację i zadowolenie z pracy. Dodatkowo, ograniczone fundusze na organizację szkoleń, wyjazdów integracyjnych czy wydarzeń dla wolontariuszy mogą prowadzić do spadku ich zaangażowania.

## Jakie szanse i zagrożenia wynikają ze współpracy z wolontariuszami?

Współpraca z wolontariuszami niesie ze sobą wiele szans, ale również pewne zagrożenia, które mogą wpływać na efektywność działań małopolskich organizacji pozarządowych. Do głównych szans wynikających z tej współpracy należy możliwość poszerzenia skali działań organizacji poprzez zaangażowanie dodatkowych osób. **Wolontariusze, zwłaszcza młodzi, wnoszą świeże pomysły, energię i entuzjazm**, co może ożywić działalność NGO i przyciągnąć nowych beneficjentów. Ich obecność stanowi również szansę na zwiększenie rozpoznawalności organizacji w środowisku lokalnym oraz wzmocnienie wizerunku jako instytucji zaangażowanej społecznie. Dodatkowo, coraz więcej organizacji dostrzega potencjał w angażowaniu wolontariuszy w cyfryzację działań, na przykład w prowadzenie mediów społecznościowych czy przygotowanie materiałów promocyjnych, co pozwala na dotarcie do młodszych pokoleń za pośrednictwem nowoczesnych kanałów komunikacji.

Kolejną szansą jest **możliwość współpracy międzynarodowej**. Programy takie jak Erasmus otwierają drogę do wymiany doświadczeń z wolontariuszami z innych krajów, co może przyczynić się do rozwoju kompetencji językowych i kulturowych zarówno wolontariuszy, jak i pracowników organizacji. Ponadto, współpraca z młodzieżą, w szczególności z uczniami szkół średnich, pozwala na rozwijanie wśród młodych ludzi **postaw prospołecznych, a także wzmacnia relacje międzysektorowe**, na przykład z placówkami edukacyjnymi.

Współpraca z wolontariuszami wiąże się również z zagrożeniami, które wynikają głównie z **niedostatecznego przygotowania organizacji** do zarządzania zespołami wolontariackimi. Jednym z **głównych problemów jest brak formalnych struktur i procedur współpracy, takich jak regulaminy czy porozumienia wolontariackie**, co może prowadzić do nieporozumień lub poczucia niedoceny wśród wolontariuszy. **Brak wykwalifikowanych koordynatorów**, którzy mogliby skutecznie zarządzać zespołami, również stwarza ryzyko niewłaściwego wykorzystania potencjału wolontariuszy oraz trudności w organizacji ich pracy. W sytuacji, gdy koordynatorzy są obecni, często brakuje im odpowiedniego przeszkolenia w zakresie motywowania, delegowania zadań czy zarządzania konfliktem.

Zagrożeniem dla organizacji jest także **niepewność związana z zaangażowaniem wolontariuszy**. Ich współpraca z NGO bywa nieregularna i zależna od indywidualnych preferencji czy dostępności czasowej, co może utrudniać planowanie działań i realizację projektów. Wolontariusze, zwłaszcza młodzi, mogą również szybko tracić zainteresowanie, jeśli nie otrzymają odpowiedniego wsparcia, motywacji czy okazji do rozwoju swoich umiejętności.

Dodatkowym zagrożeniem są ograniczenia finansowe, które wpływają na możliwości organizacji w zakresie nagradzania i doceniania wolontariuszy. Brak środków na organizację szkoleń, integracji czy drobnych form gratyfikacji może skutkować spadkiem motywacji wśród wolontariuszy, a w konsekwencji ich wycofaniem się z działań. Problemy finansowe mogą także uniemożliwiać rozwój struktur wolontariackich, takich jak centra wolontariatu, które mogłyby usprawnić współpracę i koordynację działań.



Istotnym zagrożeniem pozostają również **trudności w relacjach z samorządami**. Nieprzyjazne podejście urzędników czy skomplikowane procedury konkursowe mogą demotywować zarówno wolontariuszy, jak i przedstawicieli organizacji. W takich warunkach współpraca międzysektorowa, która mogłaby znacząco wspierać rozwój wolontariatu, jest utrudniona. Wolontariusze i organizacje potrzebują uproszczonych procedur oraz przyjaznego podejścia administracji, aby czuć się wspierani w swoich działaniach.

## Jakie działania podejmuje organizacja w zakresie pozyskiwania i utrzymywania wolontariuszy?

Organizacje pozarządowe podejmują różnorodne działania w zakresie pozyskiwania i utrzymywania wolontariuszy, wykorzystując zarówno **metody formalne, jak i nieformalne**. Wśród formalnych sposobów rekrutacji znajduje się zamieszczanie formularzy zgłoszeniowych na stronach internetowych i w mediach społecznościowych, co pozwala na łatwy kontakt potencjalnych wolontariuszy z organizacją. Partnerstwa z instytucjami edukacyjnymi, takimi jak szkoły, uczelnie i koła naukowe, umożliwiają docieranie do młodzieży i studentów, którzy chcą zdobywać doświadczenie i rozwijać swoje umiejętności w pracy społecznej. Organizacje prowadzące kluby wolontariackie w szkołach lub senioralne często korzystają z możliwości regularnego zaangażowania osób z tych grup. Rekrutacja sezonowa, np. podczas wakacji, również jest popularna, szczególnie w kontekście działań skierowanych do dzieci i młodzieży.

Metody nieformalne opierają się głównie na osobistych kontaktach, co czyni je jednymi z najskuteczniejszych. Często rekrutacja odbywa się dzięki „poczcie pantoflowej”, czyli przekazywaniu informacji o działaniach organizacji przez jej członków lub sympatyków. Wolontariusze często pochodzą z bliskiego otoczenia organizacji, co sprawia, że ich zaangażowanie wynika z wcześniejszych relacji z członkami organizacji. Takie podejście, bazujące na osobistych prośbach o wsparcie, buduje silniejsze więzi i sprzyja długotrwałej współpracy.

**Media społecznościowe** pełnią istotną rolę w promowaniu działań i rekrutacji wolontariuszy, szczególnie wśród młodszych grup odbiorców. Publikacja ogłoszeń w Internecie pozwala zwiększyć zasięg działań organizacji oraz przyciągnąć osoby, które nie są związane z organizacją w sposób bezpośredni. Dzięki temu, że organizacje pozarządowe są często mocno zakorzenione w lokalnych społecznościach, wolontariusze sami zgłaszają się do współpracy, słysząc o działaniach organizacji od znajomych.

Aby utrzymać zaangażowanie wolontariuszy, organizacje dbają o **budowanie relacji i zapewnianie przestrzeni do rozwoju**. Często wolontariuszami zostają osoby, które wcześniej uczestniczyły w działaniach organizacji, np. jako harcerze, rodzice dzieci biorących udział w projektach lub członkowie lokalnych społeczności. Transparentność działań organizacji i publiczne docenienie pracy wolontariuszy budują zaufanie oraz motywują ich do dalszego zaangażowania. Dodatkowo, atrakcyjny wizerunek w mediach społecznościowych sprawia, że wolontariat w danej organizacji staje się bardziej zachęcający. Oferty zdobywania doświadczenia zawodowego oraz rozwijania umiejętności praktycznych również przyciągają osoby, które chcą połączyć pomoc z osobistym rozwojem.

Organizacje **skutecznie łączą różnorodne metody** rekrutacji i utrzymania wolontariuszy, opierając się na zaufaniu, relacjach osobistych oraz wykorzystaniu dostępnych narzędzi, takich jak współpraca z instytucjami edukacyjnymi czy promocja w mediach społecznościowych. Dzięki temu są w stanie budować trwałe relacje z wolontariuszami oraz dostosowywać swoje działania do zmieniających się potrzeb.

## Jakie są plany na przyszłość w zakresie współpracy z wolontariuszami?

Wypowiedzi respondentów wskazują, że **małopolskie organizacje pozarządowe planują dalszy rozwój, który obejmuje zarówno intensyfikację działań, jak i wdrażanie nowych inicjatyw skierowanych do wolontariuszy**. W żadnej z odpowiedzi nie pojawiają się plany ograniczenia działalności – wręcz przeciwnie, organizacje mają ambicję kontynuowania, a nawet zwiększenia swojego zaangażowania. Analiza tych wypowiedzi pozwala zauważyć kilka kluczowych trendów oraz obszarów, w których NGO chcą wprowadzić zmiany i usprawnienia. W kilku wypowiedziach przewija się chęć nawiązania współpracy z wolontariuszami z zagranicy, głównie za pośrednictwem programów międzynarodowych, takich jak Erasmus.

Kolejną kwestią, na którą uwagę zwrócili respondenci jest **potrzeba solidniejszego osadzenia struktur wolontariatu w organizacjach, co ma pomóc w zapewnieniu ciągłości działań i stabilności zespołu**. Podejmowanie działań na rzecz liderów wolontariatu, jak wspieranie ich w doskonaleniu umiejętności organizacyjnych i liderkich, jest postrzegane jako kluczowy element w budowie efektywnego systemu zarządzania wolontariuszami.

Niektórzy respondenci wspominają również o aspiracjach związanych z bardziej **stabilnym finansowaniem** i możliwością zatrudniania pracowników na etaty. Wypowiedzi respondentów pokazują także, że **organizacje pragną utworzyć centrum wolontariatu**, które umożliwiłoby zaangażowanie coraz większej liczby wolontariuszy i włączanie do działań kolejnych szkół z regionu. Takie centrum mogłoby stanowić przestrzeń do koordynacji działań wolontariackich, a także stać się miejscem integracji i edukacji, gdzie wolontariusze mogliby rozwijać swoje umiejętności. Kolejnym ważnym elementem, nad którym chcą popracować przedstawiciele organizacji pozarządowych jest dbałość o zaspokojenie podstawowych potrzeb wolontariuszy, takich jak zapewnienie odpowiednich przerw, dostępu do poczęstunku czy też możliwości odpoczynku. Zapewnienie takiego wsparcia pozwala wolontariuszom na regenerację oraz poprawia **ich komfort pracy**, co w dłuższej perspektywie wpływa na ich chęć dalszego zaangażowania. Kolejnym planem jest cyfryzacja działań organizacji, w tym zaangażowanie młodych wolontariuszy do prowadzenia mediów społecznościowych.

## Czy organizacja współpracuje z innymi instytucjami w zakresie wolontariatu?

Małopolskie organizacje pozarządowe współpracują z różnymi instytucjami, jednak współpraca ta napotyka na szereg **wyzwań, szczególnie w relacjach z samorządami**. Choć niektóre NGO swobodnie współdziałają z jednostkami samorządowymi, to dla wielu z nich **porozumienie z władzami lokalnymi stanowi poważny problem**. Trudności w komunikacji i brak wspólnego języka sprawiają, że część organizacji decyduje się na unikanie bliższej współpracy z samorządami, co ogranicza ich możliwości w zakresie rozwoju wolontariatu i realizacji działań na szerszą skalę.

Pomimo tych barier, praktycznie wszystkie NGO korzystają z silnych sieci współpracy między organizacjami pozarządowymi. Wymiana doświadczeń, wspólne projekty oraz wzajemne wsparcie są istotnymi elementami codziennej działalności wielu małopolskich organizacji. Dodatkowo, część NGO współpracuje ze szkołami, gdzie wspólnie tworzą programy wolontariatu skierowane do młodzieży, co przyczynia się do rozwijania postaw obywatelskich wśród uczniów.

Dla niektórych organizacji ważnymi partnerami są także jednostki podległe samorządom, takie jak Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej (MOPS) czy domy kultury. Dzięki tej współpracy NGO mogą docierać do nowych grup beneficjentów i realizować działania o większym zasięgu lokalnym. Nieliczne organizacje, korzystają również ze wsparcia centrów wolontariatu, które oferują im profesjonalne doradztwo oraz pomoc w rekrutacji wolontariuszy.

Ostatecznie współpraca małopolskich NGO z różnymi instytucjami jest zróżnicowana, a jej efektywność zależy od rodzaju partnerów i stopnia wzajemnego zrozumienia celów oraz potrzeb.

## Jaki jest charakter działalności organizacji pozarządowych korzystających z wolontariuszy?

Organizacje pozarządowe korzystające z wolontariuszy w Małopolsce to w zdecydowanej większości stowarzyszenia i fundacje, które stanowią 84% wszystkich organizacji. Te typy organizacji dominują w sektorze pozarządowym, co wskazuje na ich szeroką obecność i znaczenie w angażowaniu wolontariuszy. Ich działalność koncentruje się głównie w trzech kluczowych obszarach: kultura i sztuka (40%), pomoc społeczna (37%) oraz działalność wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych, która przyciąga 30% zainteresowanych

Organizacje działają przede wszystkim w podregionie Miasta Krakowa oraz jego okolicach, co wynika z koncentracji zasobów i potencjalnych odbiorców wsparcia w tej części Małopolski. Większość organizacji prowadzi zarówno działania długoterminowe, jak i akcyjne, co odzwierciedla elastyczność tych organizacji w przyjmowaniu różnych form wolontariatu, zależnie od potrzeb i specyfiki projektów. Działania długoterminowe angażują 34% wolontariuszy, podczas gdy 36% podejmuje się wolontariatu akcyjnego, co wskazuje na różnorodność zaangażowania wolontariuszy.

Warto zauważyć, że połowa wolontariuszy (50%) angażuje się wewnątrz w organizacjach, do których należą, co może świadczyć o silnych więziach i lojalności wobec macierzystych organizacji. Ten typ współpracy pokazuje, że wolontariat często ma charakter bardziej stabilny i trwały, co może przyczynić się do lepszego zorganizowania i bardziej zrównoważonego rozwoju działań społecznych w organizacjach.

W organizacjach pozarządowych, wolontariusze są angażowani z różnych powodów, które odpowiadają na konkretne potrzeby organizacyjne. Jednym z głównych powodów korzystania z wolontariuszy jest **potrzeba wsparcia przy realizacji dużych wydarzeń**, takich jak festyny czy zawody sportowe, które wymagają zaangażowania licznych osób – aż 63% organizacji wskazuje ten aspekt jako kluczowy. Ponadto, organizacje często korzystają z wolontariuszy, aby uzupełnić swoje zasoby kadrowe, szczególnie w zakresie wsparcia administracyjnego (30%) oraz komputerowo-informatycznego (23%).

**Wolontariusze pełnią również ważną rolę w bezpośrednim wsparciu osób korzystających z pomocy organizacji**, często angażując się w codzienne czynności opiekuńcze. Dodatkowo, wolontariusze pomagają organizacjom w promocji ich działań, co jest istotne dla 27% organizacji, zwiększając ich widoczność i docierając do szerszego grona odbiorców. Wreszcie, organizacje widzą korzyść z angażowania wolontariuszy w rozwój lokalnych wspólnot, z czego 30% organizacji dostrzega ich wpływ na wzmacnianie więzi społecznych i integrację w swoich społecznościach.

## W jaki sposób organizacja zarządza wolontariatem?

W organizacjach pozarządowych zarządzanie wolontariatem jest realizowane na różnych poziomach formalizacji i odpowiedzialności. **35% organizacji zawsze zawiera pisemne porozumienia z wolontariuszami**, co świadczy o profesjonalizacji zarządzania tym obszarem. W większości przypadków to zarząd organizacji (74%) lub specjalnie wyznaczony koordynator wolontariatu (25%) pełni rolę osób odpowiedzialnych za wolontariuszy, co pokazuje, że organizacje starają się zapewnić odpowiednią strukturę i kontrolę nad tym procesem.

W niektórych organizacjach szczególnie ważne jest szkolenie osób odpowiedzialnych za wolontariuszy – 14% organizacji zapewnia, że wszystkie **osoby zarządzające wolontariuszami przeszły odpowiednie kursy z zakresu zarządzania wolontariatem**, co wskazuje na znaczenie profesjonalnego przygotowania kadry w części małopolskich NGO. W kwestii regulacji formalnych, jedynie 18% organizacji posiada regulamin współpracy z wolontariuszami, co pomaga w usystematyzowaniu zasad współpracy i zapewnia większą przejrzystość w działaniu.

## Jaki jest charakter współpracy z wolontariuszami?

Współpraca organizacji z wolontariuszami jest zróżnicowana pod względem rodzaju wolontariatu oraz formalizacji współpracy. Wolontariat długoterminowy (42%) oraz akcyjny (58%) cieszą się popularnością, co świadczy o elastyczności organizacji w przyjmowaniu różnych form wsparcia. Dodatkowo, 30% wolontariuszy angażuje się w oba typy działań, co pokazuje ich gotowość do wspierania organizacji w różnych projektach, w zależności od potrzeb.

Wolontariusze angażują się w szeroki zakres działań. Najczęstsze z nich to organizacja imprez (87%) oraz pomaganie w działaniach promocyjnych (54%), co pokazuje, że wolontariat w organizacjach pozarządowych obejmuje różnorodne, praktyczne zadania. Mniejsza grupa wolontariuszy wykonuje zadania specjalistyczne, takie jak tłumaczenia czy księgowość (13%), co świadczy o tym, że organizacje pozarządowe również korzystają z zaawansowanych.

## ORGANIZACJE NIEWSPÓŁPRACUJĄCE Z WOLONTARIUSZAMI

### Jaki jest charakter działalności organizacji pozarządowych niekorzystających z wolontariuszy?

Małopolskie organizacje pozarządowe niekorzystające z pracy wolontariuszy są zróżnicowane pod względem profilu swojej działalności. **Wyraźnie widać przewagę działań związanych z kulturą, sztuką oraz ochroną dóbr kultury i dziedzictwa narodowego, a także wspieraniem i upowszechnianiem kultury fizycznej.** Organizacje te w dużym stopniu angażują się również w działania na rzecz dzieci i młodzieży oraz osób w wieku emerytalnym. Są to odpowiedzi zbieżne z głównymi profilami działalności NGO, które korzystają z pracy wolontariuszy.

Charakter działalności organizacji pozarządowych, które nie korzystają z wolontariuszy, wskazuje na różnorodność wyzwań związanych z ich funkcjonowaniem. Część z nich podkreśla brak działań, które można by powierzyć wolontariuszom, co sugeruje, że ich aktywność jest skoncentrowana na obszarach niewymagających dodatkowego wsparcia personalnego lub na takich, które są realizowane w sposób samowystarczalny. Problemy organizacyjne, takie jak brak osoby odpowiedzialnej za koordynację wolontariatu, dodatkowo ograniczają możliwość współpracy. Istotnym wyzwaniem dla organizacji jest również budowanie wewnętrznej motywacji i przekonywanie przedstawicieli swoich struktur do współpracy z wolontariuszami. Wskazuje to na potrzebę nie tylko zdobywania wiedzy praktycznej, ale również pracy nad kulturą organizacyjną, która umożliwi efektywne i trwałe zaangażowanie wolontariuszy w realizację działań społecznych.

**Wielu respondentów wskazuje na zainteresowanie potencjalną współpracą z wolontariuszami w przyszłości**, co może świadczyć o rosnącej świadomości korzyści wynikających z takiego zaangażowania. Jednak brak pewności i doświadczenia w rekrutacji oraz zarządzaniu wolontariuszami powoduje, że organizacje potrzebują wsparcia merytorycznego, takiego jak szkolenia czy wymiana dobrych praktyk z innymi organizacjami.

## Jakie doświadczenia w korzystaniu z wolontariuszy posiada organizacja?

Organizacja posiada zróżnicowane doświadczenia w korzystaniu z pracy wolontariuszy, co widoczne jest w analizie zarówno liczby zaangażowanych osób, jak i typów współpracy. **Najczęściej współpracuje się z niewielkimi grupami wolontariuszy, co wskazuje na lokalny charakter działań** lub prostsze projekty. W kontekście typów wolontariatu **najpopularniejszy jest wolontariat akcyjny**, skupiający się na krótkoterminowych projektach, choć **znaczna część organizacji preferuje wolontariat długoterminowy**, który zapewnia stabilne wsparcie. Wiele organizacji podkreśla wieloletnią tradycję współpracy z wolontariuszami, która często towarzyszyła im od początku działalności, co świadczy o głębokim zakorzenieniu wolontariatu w ich strukturach.

Jeśli chodzi o **zarządzanie wolontariuszami, większość organizacji stosuje scentralizowany model, gdzie decyzje są podejmowane przez osoby na najwyższych szczeblach zarządzania**. W mniejszych organizacjach wolontariusze często mają dużą swobodę w działaniu, podczas gdy w większych strukturach funkcjonują koordynatorzy dedykowani do zarządzania ich pracą. Niemniej jednak problematyczna wydaje się kwestia przeszkolenia osób odpowiedzialnych za wolontariat. Niemal połowa organizacji deklaruje brak formalnego przygotowania w tym zakresie, co może wpływać na jakość zarządzania, szczególnie w przypadku bardziej złożonych przedsięwzięć. Te różnorodne doświadczenia pokazują, że choć wolontariat odgrywa kluczową rolę w działalności organizacji, wciąż istnieją obszary wymagające profesjonalizacji i optymalizacji.

## Jakie są powody niekorzystania z wolontariuszy w działalności organizacji?

Głównymi powodami niekorzystania z pracy wolontariuszy przez organizacje jest **brak potrzeby takiej współpracy oraz wystarczające zasoby kadrowe**. Zdecydowana większość badanych (20) stwierdziła, że ich organizacje radzą sobie z realizacją zadań i nie ma potrzeby zaangażowania wolontariuszy. Czterech przedstawicieli organizacji wskazało, że posiadają wystarczającą liczbę pracowników lub innych zaangażowanych osób, a trzech nie widzi korzyści wynikających ze współpracy z wolontariuszami.

Mimo tych barier, **część respondentów wyraża zainteresowanie nawiązaniem współpracy z wolontariuszami w przyszłości – taką możliwość rozważa 17 organizacji**. Jednocześnie niemal połowa badanych organizacji nie ma jeszcze wypracowanej strategii w tej kwestii lub potrzebuje dodatkowych informacji, aby podjąć decyzję.

Zwracając uwagę na to, jakie wsparcie dla organizacji mogłoby wpłynąć na pozytywną decyzję odnośnie zaangażowania wolontariuszy. **Potrzeba szkoleń i warsztatów z pozyskiwania wolontariuszy była najczęściej wskazywaną odpowiedzią w tym zakresie**. Podkreśla to zarówno brak wystarczającego doświadczenia w rekrutacji, jak i potrzebę praktycznego wsparcia merytorycznego. Drugim istotnym obszarem wskazywanym przez badanych jest **wymiana doświadczeń z organizacjami**, które już współpracują z wolontariuszami. Organizacje dostrzegają wartość w uczeniu się od innych, co może zwiększyć ich pewność w działaniach oraz pomóc w skutecznym nawiązywaniu współpracy. Równie cenna jest **wiedza na temat dobrych praktyk**. Organizacje wyraźnie wykazują zainteresowanie sprawdzonymi rozwiązaniami w zarządzaniu i współpracy z wolontariuszami, co może poprawić efektywność ich działań.

## W jaki sposób organizacja realizuje swoje cele statutowe?

Organizacje pozarządowe realizują swoje cele statutowe poprzez działania zgodne z ich zapisami statutowymi, angażując się w różnorodne inicjatywy odpowiadające na potrzeby społeczności lokalnych oraz beneficjentów. Istotną rolę w tym procesie odgrywają wolontariusze, którzy wspierają NGO w szerokim zakresie działań, dostosowanych do specyfiki projektów i własnych umiejętności.

**Wolontariusze najczęściej angażują się w organizowanie wydarzeń, takich jak imprezy, festyny, konferencje czy zawody sportowe.** Ich zadania obejmują działania logistyczne, obsługę uczestników, rozkładanie przestrzeni czy zapewnianie pomocy organizacyjnej. Tego rodzaju zaangażowanie, często o charakterze akcyjnym, pozwala na efektywne wsparcie działań organizacji i przyciąga różnorodne osoby gotowe zaangażować się w wolontariat.

Ważnym obszarem działań jest również **wspieranie podopiecznych** organizacji, zwłaszcza osób starszych, z niepełnosprawnościami czy w kryzysie bezdomności. Wolontariusze pomagają im w codziennych czynnościach, oferują wsparcie psychologiczne lub opiekę, a także organizują pomoc humanitarną, jak wyjazdy na Ukrainę czy wsparcie ofiar klęsk żywiołowych. Dodatkowo uczestniczą w akcjach streetworkingowych, pomagając osobom w trudnej sytuacji życiowej.

**Organizacje pozarządowe doceniają również specjalistyczną wiedzę i umiejętności wolontariuszy.** Wielu z nich wspiera NGO, oferując usługi prawnicze, informatyczne, mediacyjne czy związane z komunikacją społeczną. Dzięki temu organizacje mogą realizować projekty, które wymagają zaawansowanych kompetencji, a jednocześnie oszczędzają na kosztach usług zewnętrznych. Specjalistyczne wsparcie obejmuje również prowadzenie warsztatów, pomoc w fundraisingu czy tworzenie materiałów audiowizualnych.

Wolontariusze biorą udział w działaniach na rzecz ochrony środowiska, takich jak sprzątanie terenów zielonych, dbałość o miejsca pamięci historycznej czy organizacja akcji ekologicznych. Ponadto angażują się w sortowanie i dystrybucję pomocy materialnej, np. w ramach magazynów z żywnością czy odzieżą, co jest szczególnie istotne w sytuacjach kryzysowych.

Organizacje pozarządowe stosują różne metody rekrutacji i angażowania wolontariuszy. Formularze zgłoszeniowe lub spotkania wstępne pozwalają na poznanie predyspozycji oraz obszarów zainteresowania kandydatów, co umożliwia dopasowanie ich do odpowiednich działań. Ważne jest jednak, by wolontariusze czuli się doceniani i nie byli przeciążeni obowiązkami, co sprzyja ich długotrwałemu zaangażowaniu.

Podsumowując, organizacje pozarządowe w Małopolsce realizują swoje cele statutowe poprzez różnorodne działania wspierane przez wolontariuszy, których zaangażowanie stanowi istotny element ich działalności. **Dzięki elastyczności i szerokiemu zakresowi ról wolontariusze wspierają zarówno działania operacyjne organizacji, jak i projekty wymagające specjalistycznej wiedzy, odpowiadając na potrzeby beneficjentów i społeczności lokalnych.** W przypadku, gdy organizacja nie dysponuje wolontariuszami, nadal podejmuje różnorodne inicjatywy i działania na rzecz społeczności lokalnej, opierając się na własnych zasobach i aktywności swoich członków oraz pracowników. Tego rodzaju działania mogą obejmować organizowanie wydarzeń, pomoc potrzebującym czy realizowanie projektów społecznych, które odpowiadają na lokalne potrzeby.

## Jakie są plany na przyszłość w zakresie współpracy z wolontariuszami?

Na podstawie analizy danych można wskazać, że organizacje z Małopolski przejawiają znaczące ambicje związane z przyszłością współpracy z wolontariuszami, co odzwierciedla różnorodność ich planów i strategii. **Jednym z kluczowych kierunków działań jest utrzymanie obecnego poziomu współpracy lub jego rozwój.** Większość organizacji jest usatysfakcjonowana dotychczasowym zaangażowaniem wolontariuszy, **jednak widoczna jest też gotowość do intensyfikacji działań,** co może wiązać się z rozszerzeniem zasięgu projektów i zwiększeniem liczby osób zaangażowanych w wolontariat.

**Wyraźnym trendem jest dążenie do internacjonalizacji współpracy,** m.in. poprzez uczestnictwo w programach międzynarodowych takich jak Erasmus. Organizacje dostrzegają w tym możliwość wzbogacenia swojego działania o nowe perspektywy, kompetencje językowe i kulturowe, co może przyczynić

się do większego rozwoju zarówno organizacji, jak i wolontariuszy. Jednocześnie organizacje planują działania wzmacniające struktury wolontariatu wewnątrz organizacji, co ma na celu zapewnienie ciągłości działań oraz stabilności zespołów.

**Kolejnym obszarem rozwoju jest promocja liderów wolontariatu**, których umiejętności organizacyjne i liderские są kluczowe dla skutecznego zarządzania zespołami wolontariuszy. Planowane są również działania sprzyjające profesjonalizacji wolontariatu, takie jak szkolenia, spotkania edukacyjne i działania na rzecz poszerzania bazy wolontariuszy. Organizacje kładą nacisk na ciągłe doskonalenie jakości współpracy, co obejmuje zarówno aspekty formalne, jak i budowanie relacji opartych na wzajemnym zaufaniu i wsparciu.

**Istotnym aspektem przyszłych działań jest także potrzeba stabilniejszego finansowania**, które umożliwiłoby zatrudnianie osób na etaty oraz rozwój infrastruktury wspierającej wolontariat, np. centrów wolontariatu. Organizacje dostrzegają znaczenie takich przestrzeni, które mogłyby pełnić funkcje edukacyjne, koordynacyjne i integracyjne, w szczególności w kontekście współpracy z młodzieżą i szkołami.

Z perspektywy respondentów istotna jest także **gratyfikacja wolontariuszy**, zarówno materialna, jak i symboliczna, co stanowi wyraz uznania dla ich pracy oraz sposób na utrzymanie ich zaangażowania. Organizacje planują organizację wyjazdów integracyjnych, uroczystości podsumowujących oraz regularne ewaluacje działań, które pozwolą docenić wkład wolontariuszy i usprawnić realizację projektów.

**Innym ważnym kierunkiem jest cyfryzacja działań** i angażowanie młodych wolontariuszy w zarządzanie mediami społecznościowymi, co może pomóc w dotarciu do młodszych odbiorców oraz promowaniu idei wolontariatu. Respondenci dostrzegają w tym szansę na zwiększenie zasięgu działań organizacji oraz wzmocnienie kompetencji cyfrowych młodzieży.

Podsumowując, organizacje planują zarówno rozwój obecnych struktur współpracy, jak i wdrażanie nowych inicjatyw, które mogą przyczynić się do intensyfikacji działań i zwiększenia skuteczności realizowanych projektów. Warto w tym kontekście rozważyć wprowadzenie działań wspierających realizację tych planów, takich jak szkolenia, doradztwo prawne, wsparcie finansowe oraz budowanie przestrzeni do wymiany doświadczeń i współpracy między organizacjami.

## WOLONTARIUSZE

### Jaki jest charakter działalności wolontaryjnej?

Wywiady grupowe z wolontariuszami wykazały, że zaangażowanie społeczne przybiera bardzo wiele różnych form. Innymi słowy, definicja wolontariatu jest bardzo pojemna. Mieści się w niej zarówno jednorazowe zaangażowanie w konkretną akcję, jak i wieloletnia praca na rzecz organizacji pozarządowych. Same czynności wykonywane przez wolontariuszy bywają bardzo zróżnicowane. Do popularnych aktywności typu akcyjnego należy **organizowanie zbiórek, festynów i innych wydarzeń**. Akcyjną formę przyjmują też inicjatywy typu **„sprzątanie świata” i remonty pomieszczeń wykorzystywanych przez organizacje pozarządowe**. Przedmiotem długotrwałego zaangażowania bywa **wspieranie osób z niepełnosprawności czy wsparcie schronisk dla zwierząt**. Należy tu także wyróżnić pracę społeczną w organach organizacji pozarządowych, np. klubów sportowych, zespołów ludowych, ochotniczych straży pożarnych. Tego typu zaangażowanie trwa czasem przez dziesiątki lat. Specyficzną dla seniorów formą zaangażowania są też działania związane z kulturą i tradycją. Wolontariat pracowniczy ma zazwyczaj formę akcyjną, co wynika z faktu, że pracownicy mają do dyspozycji określoną ilość dni w roku.

Jednym z najciekawszych wyników analizy materiału zgromadzonego w czasie wywiadów grupowych jest odkrycie zjawiska „**seryjnego wolontariatu akcyjnego**”. Samo określenie „wolontariat akcyjny” formułowane jest z perspektywy organizacji pozarządowej czy zewnętrznego obserwatora. Sami wolontariusze zazwyczaj angażują się w wiele następujących po sobie akcji. Zdarza się, że sami aktywnie poszukują kolejnych akcji, w które mogą się zaangażować. Postawa związana z zaangażowaniem społecznym jest zatem dość trwała.

## Jakie są powody świadczenia wolontariatu w NGO?

Większość badanych wolontariuszy posiadała bardzo silną motywację wewnętrzną do pomagania. W większości były to **osoby wrażliwe i empatyczne**, które **czuły potrzebę wspierania innych czy też działania na rzecz społeczności**. Duży wpływ na aktywność młodzieży ma przykład dawany przez rodziców i wartości wyniesione z domu. Do wolontariatu może przyciągnąć ich także **skuteczny koordynator szkolnego programu** oraz **przykład rówieśników**. Pozytywny wpływ na zaangażowanie młodych osób mają także benefity w postaci dodatkowych punktów w procesie rekrutacji do szkół średnich oraz podniesionej oceny ze sprawowania. Rozmowy z wolontariuszami wskazują jednak, że zazwyczaj ta motywacja zewnętrzna idzie w parze z odczuwaną wewnętrzną potrzebą. Zdarza się, że osoby, które zostały zachęcane do wolontariatu przez oczekiwanie zewnętrznych korzyści, decydują się na dalsze zaangażowanie. Wyniki badań wskazują, że system nagradzania uczniów za aktywność jest skuteczny i powinien być utrzymany.

Na zaangażowanie seniorów w oczywisty sposób wpływa ich sytuacja życiowa. Są wśród nich osoby, zwłaszcza na obszarach wiejskich i w małych miejscowościach, które pracują na rzecz społeczności od wielu lat. Stworzone przez nich organizacje (np. kluby sportowe) są ważne dla ich małych ojczyzn. Obecnie doświadczają one trudności związanych z kryzysem demograficznym. Potrzebna jest wymiana pokoleniowa, ponieważ wiele lokalnych organizacji może przestać funkcjonować z powodu braku kadry. Powoduje to, że seniorzy muszą utrzymywać aktywność w lokalnych organizacjach, ponieważ nie ma ich kto zastąpić. Drugi ważny obszar działań osób starszych to kultura i tradycje lokalne. Dla wielu z nich ważne jest przekazywanie dziedzictwa kulturowego następnym pokoleniom. Ich misją staje się zatem jego zachowanie. Po trzecie, **seniorzy chcą być postrzegani jako osoby aktywne i przydatne dla lokalnej społeczności**. Wolontariat umożliwia im to i jednocześnie pozwala zajmować bardziej eksponowane pozycje społeczne. Zaangażowanie społeczne jest dla seniorów sposobem na przełamanie codziennej rutyny.

Prowadzenie wolontariatu pracowniczego jest bardzo korzystne dla firm, co jednoznacznie potwierdziły rozmowy z wolontariuszami. **Pozwala on kształtować pozytywny wizerunek firmy oraz budować wysoko jakościowe relacje z lokalną społecznością**. Jeszcze ważniejsze wydają się jednak korzyści wewnętrzne, jakie odnoszą firmy. Wolontariat integruje zespół i buduje wśród pracowników poczucie związku z firmą. Przynosi on bardzo duże korzyści, które często przewyższają koszty, jakie pracodawcy ponoszą w związku z prowadzeniem programów wolontariatu.

Powyżej stwierdzono, że wolontariusze zazwyczaj kierują się pobudkami altruistycznymi. Badania jasno pokazały, że odnoszą oni **osobiste korzyści w związku z zaangażowaniem społecznym**. Pomaganie innym jest sposobem na zachowanie dobrostanu psychicznego, osiągnięcie poczucia sprawczości i radości płynącej z życia zgodnego z wyznawanymi wartościami. Nagradzający jest kontakt z drugim człowiekiem i okazywana przez niego wdzięczność. Wolontariusze wartościowo spędzają czas i zawierają nowe znajomości. Istotny jest także motyw związany z samodoskonaleniem i zdobywaniem nowych kompetencji. Z wypowiedzi wolontariuszy wynika, że powiedzenie „dobro wraca” jest trafne. Osoby, które doświadczyły tego poprzez świadczenie wolontariatu są silnie motywowane do dalszego zaangażowania społecznego w przyszłości. Powyżej stwierdzono, że wolontariusze zazwyczaj kierują się pobudkami altruistycznymi. Badania jasno pokazały, że odnoszą oni osobiste korzyści w związku z zaangażowaniem społecznym. Pomaganie innym jest sposobem na zachowanie dobrostanu psychicznego, osiągnięcie poczucia spraw-



czości i radości płynącej z życia zgodnego z wyznawanymi wartościami. Nagradzający jest kontakt z drugim człowiekiem i okazywana przez niego wdzięczność. Wolontariusze wartościowo spędzają czas i zawierają nowe znajomości. Istotny jest także motyw związany z samodoskonaleniem i zdobywaniem nowych kompetencji. Z wypowiedzi wolontariuszy wynika, że powiedzenie „dobro wraca” jest trafne. Osoby, które doświadczyły tego poprzez świadczenie wolontariatu są silnie motywowane do dalszego zaangażowania społecznego w przyszłości.

## W jaki sposób wolontariusze godzą wykonywanie różnych ról społecznych?

Godzenie wolontariatu z innymi rolami społecznymi wydaje się być **najtrudniejsze dla młodzieży**. Młodzi ludzie są zaabsorbowani obowiązkami szkolnymi, zajęciami pozalekcyjnymi, relacjami z rówieśnikami, obowiązkami domowymi oraz trudnościami związanymi z wchodzeniem w dorosłe życie. Napotykają oni także na praktyczne problemy takie, jak trudności z transportem. Godzenie tych różnych ról wymaga dobrej organizacji i wsparcia rodziców. Duże znaczenie mogą tu mieć także opiekunowie szkolnych kół wolontariatu. Trudno jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, jak wolontariuszom młodzieżowym udaje sprostać się zróżnicowanym wymaganiom związanym z odgrywaniem poszczególnych ról. Zazwyczaj budują oni indywidualne strategie, wynikające z ich sytuacji rodzinnej, miejsca zamieszkania, zainteresowań.

**Seniorzy-wolontariusze doświadczają problemów wynikających z tego, że przypisywane im role społeczne nie zawsze związane są z aktywnością poza domem.** Często są oni obciążeni obowiązkami rodzinnymi, co widoczne jest zwłaszcza w przypadku kobiet. Można stwierdzić, że wolontariusze będący na emeryturze aktywnie działają na rzecz tego, by zmieniać społeczne postrzeżenie seniorów.

Wydaje się, że najmniejsze bariery w godzeniu różnych ról społecznych napotykają wolontariusze świadczący wolontariat pracowniczy. Wynika to z tego, że świadczą wolontariat w kontekście swojego miejsca pracy. W ich przypadku mamy do czynienia z transgresją czy też rozszerzeniem ról społecznych odgrywanych w kontekście zawodowym. Jest to korzystne zjawisko, które pozwala budować lub umacniać relacje ze współpracownikami.

## Jaki jest charakter współpracy ze środowiskiem wolontariuszy?

Wolontariat sprzyja zawieraniu nowych znajomości, współpracy i generowaniu kapitału społecznego. Jest to widoczne zarówno na poziomie jednostkowym, jak i na poziomie organizacji. Wolontariat prowadzi do tworzenia bezpośrednich i opartych na zaufaniu relacji. Respondenci wskazywali na pewne problemy pojawiające się w czasie współpracy z innymi osobami czy organizacjami. Dotyczyły one nieoptymalnej organizacji procesów czy braku odpowiedniej komunikacji. Należy jednak podkreślić, że trudności te nigdy nie prowadziły do konfliktów. Nie odnotowano także żadnego projektu wolontariackiego, który zakończył się jednoznaczną porażką. **Osobiste zaangażowanie i dobra wola wolontariuszy pozwala przewycięzać pojawiające się problemy.** Współpraca jest zatem zazwyczaj remedium na spotykane trudności. Badanie pokazuje także, że współpracujące ze sobą osoby i organizacje zazwyczaj zawierają długotrwałe relacje. Dotyczy to nie tylko współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi a firmami, ale także np. współpracy szkolnych kół wolontariatu z partnerami społecznymi. Zdolność do współpracy jest z pewnością silną stroną środowiska wolontariuszy.

## Jakie działania powinny podejmować organizacje w zakresie pozyskiwania i utrzymywania wolontariuszy?

- 01** Wywiady grupowe z wolontariuszami wskazują na cztery główne kierunki działań. Po pierwsze, potrzebne jest podnoszenie kompetencji osób zarządzających wolontariatem. Chaos i zła organizacja odstrasza od aktywności społecznej. Dobre zarządzanie oznacza także otwartość na propozycje zgłaszane przez wolontariuszy oraz dopasowywanie powierzanych im zadań do ich kompetencji.
- 02** Po drugie, potrzebne jest tworzenie dobrych ofert świadczenia wolontariatu. Dobrze widoczne jest to w przypadku wolontariatu pracowniczego, ale tak naprawdę dotyczy to każdego rodzaju zaangażowania społecznego. Wiele organizacji traci możliwość pozyskania wolontariuszy pracowniczych, ponieważ nie dopasowuje swoich ofert do potrzeb firm. Oferty powinny być także zamieszczane w miejscach, gdzie można je znaleźć. Podstawą jest tu oczywiście internet, ale konieczne jest stosowanie różnych kanałów komunikacji do profilu potencjalnych wolontariuszy. Młodzi ludzie biorący udział w badaniu, wskazywali przykładowo, że dobrym sposobem docierania do nich jest Instagram lub TikTok. Firmy korzystają z oficjalnych stron internetowych, wyszukiwarek czy portalu LinkedIn.
- 03** Trzeci obszar działań dotyczy sposobów zachęcania do świadczenia wolontariatu. Skuteczna komunikacja powinna opierać się na uświadamianiu korzyści odnoszonych przez wolontariuszy. Można do osiągnąć poprzez komunikowanie prawdziwych historii działających społecznie osób.
- 04** Czwarta grupa działań dotyczy budowania relacji i współpracy z innymi organizacjami. Nie należy oczekiwać, że samorządy czy firmy będą jedynie sponsorami działań prowadzonych przez NGO. Znacznie lepiej sprawdza się długotrwała współpraca i wspólne tworzenie projektów.

## Jakie są plany na przyszłość w zakresie dalszego świadczenia wolontariatu?

Powyżej zwrócono uwagę na zjawisko „seryjnego wolontariatu akcyjnego”. Wiele osób, które w przeszłości angażowało się społecznie będzie to robić także w przyszłości. Z tego względu należy podtrzymywać relacje z takimi wolontariuszami.

Czasem wolontariat jest czasowo zawieszony, np. ze względu na sytuację życiową czy konieczność skupienia się na innych planach życiowych. Motywacja wewnętrzna do pomagania wydaje się być raczej trwała, co powoduje, że osoby zawieszające aktywność społeczną będą prawdopodobnie do niej wracać w przyszłości.

Czasem zniechęcenie do wolontariatu może wynikać ze złych doświadczeń, np. związanych ze złą organizacją inicjatyw. W tym przypadku trudniej będzie powracać do aktywności, ale nie jest to jednak wykluczone. Inny powód rezygnacji z aktywności może wynikać z trudności doświadczanych w ich czasie. **Przykładowo, wolontariat w hospicjum jest obciążający psychicznie i osoby go świadczące mogą potrzebować wytchnienia.**

## Jakie działania powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat w Polsce?

Rozwój wolontariatu w Polsce wymaga podjęcia wielokierunkowych działań, które pozwolą na zwiększenie liczby zaangażowanych osób oraz usprawnienie funkcjonowania organizacji wspierających. **Kluczowym krokiem jest poprawa dostępności informacji o możliwościach angażowania się w wolontariat.** Tworzenie łatwo dostępnych, zintegrowanych baz danych, które w sposób przejrzysty przedstawiają oferty wolontariatu, może znacząco ułatwić potencjalnym wolontariuszom odnalezienie odpowiednich inicjatyw. Szczególnie ważne jest dostosowanie sposobu komunikacji do grup docelowych, na przykład poprzez wykorzystanie popularnych platform społecznościowych, takich jak Instagram czy TikTok,

które są szczególnie atrakcyjne dla młodych ludzi. Ogłoszenia i materiały promujące wolontariat powinny być prezentowane w kreatywny i inspirujący sposób, aby przyciągały uwagę i budziły zainteresowanie.

**Kolejnym krokiem jest zacieśnienie współpracy między organizacjami zajmującymi się wolontariatem, a instytucjami edukacyjnymi, firmami i lokalnymi społecznościami.** Wspólne działania mogłyby pozwolić na bardziej spójne i skoordynowane podejście do organizacji wolontariatu, co zwiększyłoby jego rozpoznawalność oraz skuteczność. Przykładem może być stworzenie jednolitej, rozpoznawalnej „marki wolontariatu”, która podkreślałaby wartość i znaczenie tych działań w każdej społeczności, niezależnie od formy czy miejsca realizacji.

**Ważnym aspektem jest również rozwój szkoleń i warsztatów dla organizacji pozarządowych,** które umożliwiłyby zdobycie wiedzy na temat zarządzania wolontariuszami, aspektów prawnych współpracy oraz skutecznych metod rekrutacji i promocji. Działania te mogą być wzbogacone o wymianę doświadczeń między organizacjami, co pozwoliłoby na poznanie dobrych praktyk i czerpanie inspiracji z udanych inicjatyw. Szczególne znaczenie ma wprowadzenie prostych i gotowych wzorców, które mogłyby być stosowane przez szkolne koła wolontariatu, organizacje senioralne czy firmy realizujące wolontariat pracowniczy.

**Ograniczenie formalności oraz uproszczenie procedur związanych z organizacją wolontariatu** to kolejny istotny element. Biurokratyczne wymogi i brak elastyczności w działaniach odstrasza potencjalnych wolontariuszy oraz organizacje, które mogłyby się zaangażować. W tym kontekście współpraca międzysektorowa, w tym szkolenia prowadzone przez firmy, może pomóc organizacjom pozarządowym lepiej dostosować swoje oferty do oczekiwań partnerów biznesowych.

**Długoterminowe wzmocnienie wolontariatu wymaga także promowania działań i sukcesów wolontariuszy poprzez osobiste historie i inspirujące narracje.** Autentyczność i zaangażowanie wolontariuszy mogą skutecznie zachęcić inne osoby do włączenia się w działania społeczne. Opowieści te powinny być prezentowane w sposób dynamiczny i atrakcyjny wizualnie, aby wzbudzać emocje i zainteresowanie odbiorców.

Podsumowując, rozwój wolontariatu w Polsce powinien opierać się na lepszej dostępności informacji, współpracy między różnymi sektorami, profesjonalizacji działań organizacji pozarządowych, ograniczeniu formalności oraz skutecznej promocji. Kluczowe jest budowanie społecznego uznania dla wolontariatu jako wartościowego i atrakcyjnego sposobu na angażowanie się w życie społeczne i rozwijanie umiejętności.

## **POTRZEBY NGO W ZAKRESIE ROZWOJU WOLONTARIATU**

### **Jakie działania na poziomie ogólnopolskim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat w Polsce?**

Wolontariusze biorący udział w badaniu zazwyczaj odnosili się do kontekstu lokalnego i regionalnego. Wynika to z tego, że wolontariat jest świadczony zazwyczaj na rzecz lokalnej społeczności. Dotyczy to także międzynarodowych korporacji, których przedstawiciele znajdowali się wśród wolontariuszy pracowniczych. Ich założeniem jest budowanie relacji **ze społecznościami, których są częścią.** To założenie jest czasem wprost wyrażone w wewnętrznych regulaminach takich firm. Nastawienie na lokalność jest także w oczywisty sposób widoczne u młodzieży i seniorów. Z tego względu nie formułowano bardzo rozbudowanych oczekiwań odnośnie do działań, które mogłyby być podejmowane na poziomie ogólnopolskim.

Z pewnością pomocne byłyby jednak **programy dotacyjne wspierające inicjatywy angażujące wolontariuszy**. O ich potrzebie wprost mówili koordynatorzy wolontariatu szkolnego i seniorzy. Nie zaszkodziłyby także **ogólnopolskie kampanie promujące korzyści wynikające ze świadczenia wolontariatu**. Ważne jednak by dotyczyły one angażowania się w działalność lokalnych organizacji, a nie jedynie największych i najbardziej rozpoznawalnych NGO. Jakie działania na poziomie wojewódzkim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat na terenie małopolski?

## Jakie działania na poziomie wojewódzkim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat na terenie małopolski?

Respondenci wskazali na kilka kluczowych działań, które powinny zostać podjęte na poziomie wojewódzkim, aby rozwijać wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych. Przede wszystkim NGO potrzebują **wsparcia w postaci szkoleń**, które pomogłyby im lepiej realizować cele związane z wolontariatem. Innym istotnym działaniem, które pomogło by rozwijać wolontariat jest **tworzenie przestrzeni do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk między NGO**. Kolejną istotną kwestią podnoszoną przez NGO jest konieczność **zwiększenia nakładów finansowych** na wsparcie działań trzeciego sektora. Brak wystarczających środków finansowych stanowi jedną z głównych barier rozwoju wolontariatu, które pozwoliłyby im na realizację zarówno bieżących, jak i nowych projektów. Respondenci zwracali również uwagę na **zbyt skomplikowane procedury związane ze składaniem wniosków o dofinansowanie w ramach konkursów grantowych**. Obecny poziom złożoności tych procedur bywa szczególnie trudny dla mniejszych organizacji, które często nie dysponują wystarczającymi zasobami kadrowymi, by sprostać wszystkim wymaganiom formalnym. Uproszczenie zasad aplikowania o środki finansowe mogłoby nie tylko ułatwić dostęp do funduszy, ale również zmotywować większą liczbę organizacji do ubiegania się o wsparcie.

Ostatnim, ale równie ważnym aspektem, który został poruszony, jest **potrzeba poprawy jakości współpracy z pracownikami samorządowymi**. Organizacje chcą bardziej partnerskiego podejścia ze strony urzędników oraz budowania relacji opartych na wzajemnym szacunku i wsparciu. Przyjaźniejsza i bardziej otwarta postawa pracowników administracji mogłaby znacząco ułatwić organizacjom realizację ich działań i zwiększyć skuteczność współpracy z sektorem publicznymi.

## Jakie działania na poziomie poszczególnych organizacji powinny zostać podjęte, aby rozwijać w nich wolontariat?

Analiza wypowiedzi 46 przedstawicieli małopolskich organizacji pozarządowych, którzy wzięli udział w badaniu wskazuje na bardzo dużą zbieżność w potrzebach tych organizacji. Aby rozwijać wolontariat na poziomie poszczególnych organizacji, należy podjąć szereg działań, które pozwolą na **lepszemu zarządzaniu wolontariuszami**, poprawę ich motywacji oraz powiązanie ich działań z celami organizacji. Jednym z kluczowych kroków jest **zadbanie o odpowiednie struktury organizacyjne i zasoby ludzkie**. W organizacjach powinno znaleźć się miejsce na wyznaczenie odpowiednich koordynatorów wolontariatu, którzy będą odpowiedzialni za zarządzanie zespołem wolontariuszy, ich motywowanie i wspieranie. Szkolenia dla koordynatorów w zakresie **kompetencji liderkich**, takich jak umiejętności komunikacji, delegowania zadań i motywowania, stanowią fundament skutecznego zarządzania zespołem wolontariuszy. Przeszkolenie liderów pozwala nie tylko na lepszą organizację pracy wolontariuszy, ale również na tworzenie przyjaznej atmosfery, która sprzyja ich długotrwałemu zaangażowaniu.

Ważnym aspektem rozwoju wolontariatu w organizacjach jest także **stawianie na regularne spotkania edukacyjne i integracyjne dla wolontariuszy**. Tego rodzaju wydarzenia dają szansę na wymianę doświadczeń i inspiracji, umożliwiając wolontariuszom nawiązywanie głębszych więzi i wspólne rozwiązywanie problemów. Organizowanie takich spotkań może także przyczynić się do poprawy atmosfery

w zespole i wzmocnienia poczucia przynależności do organizacji. Co więcej, organizacje powinny promować wolontariat w swoich społecznościach lokalnych, angażując nie tylko młodzież, ale i osoby dorosłe. To otwiera przestrzeń na różnorodność działań oraz wzbogaca organizację o nowe perspektywy.

Kolejnym istotnym działaniem, które organizacje powinny podjąć, **jest rozwijanie oferty szkoleń dla wolontariuszy**. Dzięki nim, wolontariusze mogą zdobywać nowe umiejętności, nie tylko związane bezpośrednio z działalnością organizacji, ale także ogólne kompetencje, które będą mogli wykorzystać w innych obszarach życia. Organizacje mogą oferować szkolenia z zakresu promocji w mediach społecznościowych, co pozwoli na efektywniejszą komunikację z otoczeniem i dotarcie do szerszej grupy odbiorców. Również organizowanie wydarzeń, które pozwolą wolontariuszom na wyjazdy integracyjne lub spotkania motywacyjne, może przyczynić się do ich lepszego samopoczucia i wzrostu zaangażowania.

Aby skutecznie rozwijać wolontariat, organizacje muszą również zadbać o **poprawę systemu gratyfikacji dla wolontariuszy**. Przede wszystkim, warto doceniać ich wkład w działania organizacji, organizując spotkania, ceremonie lub drobne upominki, które stanowią wyraz uznania. Tego typu działania mogą wzmocnić poczucie wartości wolontariuszy, a także sprzyjać ich większemu zaangażowaniu w dalszą pracę.

## Jakie typu wsparcia potrzebują organizacje pozarządowe w celu rozwijania wolontariatu ze strony sektora publicznego, społecznego i gospodarczego?

Małopolskie organizacje pozarządowe zgłaszają potrzebę wsparcia w profesjonalizacji działań, zwiększeniu finansowania i poprawie współpracy z innymi sektorami. Kluczowe obszary to szkolenia dla koordynatorów wolontariatu w zakresie zarządzania zespołem i komunikacji oraz organizacja spotkań umożliwiających wymianę doświadczeń i nawiązywanie partnerstw. Niedobór finansowania pozostaje jednym z wyzwań, które ograniczają rozwój działań wolontariackich. Organizacje wskazują również na potrzebę szkoleń z promocji w mediach społecznościowych, by skuteczniej docierać do młodszych pokoleń. Ważnym aspektem jest także poprawa współpracy z samorządami poprzez lepszą komunikację, przejrzyste zasady przyznawania wsparcia i większe zaangażowanie w promocję wolontariatu.

Podmioty sektora gospodarczego są często postrzegane jako potencjalni sponsorzy inicjatyw społecznych. Mogą one w pewnym stopniu odgrywać taką rolę, ale co najmniej równie istotny może być ich wkład merytoryczny w projekty wolontariackie. **Wymiana wiedzy pomiędzy przedstawicielami wszystkich trzech sektorów korzystnie wpływałaby na rozwój wolontariatu**. W pierwszej kolejności potrzebne są szkolenia dla organizacji pozarządowych na temat tego, jak przygotowywać dobre oferty wolontariatu pracowniczego dla firm. Przeprowadzone badania dowodzą, że dobrą praktyką jest realizowanie wspólnych projektów przez firmy i organizacje pozarządowe. Tego typu lokalna współpraca całkowicie eliminuje problem z niedopasowaniem potrzeb pomiędzy NGO i przedsiębiorstwami.

Reprezentanci każdego z trzech sektorów, publicznego, społecznego i gospodarczego, posiadają kompetencje i zasoby, które powinny zostać wykorzystane na rzecz rozwoju wolontariatu. Najlepsze efekty można by odnieść dzięki wspólnym działaniom. Nie chodzi tu więc o to, by „włączać” sektor gospodarczy w działania organizacji pozarządowych czy instytucji publicznych, ale o to, żeby **wspólnie tworzyć nowe rozwiązania**. Dobrze sprawdziłyby się tutaj wypróbowane narzędzia do tworzenia innowacji, takie jak podejście **living lab**. Zakłada ono zaangażowanie czterech sektorów, wśród których oprócz trzech już wymienionych wyróżnia się dodatkowo przedstawiciele środowiska naukowego. Takie transdyscyplinarne zespoły powinny pracować nad wspólnymi rozwiązaniami, które wykorzystują specyficzną wiedzę zróżnicowanych aktorów. Takie podejście mogłoby usunąć wiele zdiagnozowanych w tym badaniu barier w rozwoju wolontariatu.

## ROZWÓJ WOLONTARIATU Z PERSPEKTYWY WOLONTARIUSZY

### Jakie ograniczenia systemowe (formalno-prawne) wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w działalność organizacji?

„Szeregowi” wolontariusze, czyli osoby skupiające się bezpośrednio na zadaniach w ramach konkretnych projektów zazwyczaj nie potrafiły wskazać konkretnych trudności formalno-prawnych. Były one większym zmartwieniem dla koordynatorów projektów wolontariackich.

Seniorzy wskazywali na problemy wynikające z **biurokracji, informatyzacji i wysokich wymagań w programach dotacyjnych**. Są oni zainteresowani wsparciem na organizację działań wolontariackich pod warunkiem, że będzie ono proste do rozliczenia.

Na bariery związane z biurokracją i formalnościami wskazywali także koordynatorzy wolontariatu pracowniczego. Podkreślali, że pracując w sektorze prywatnym często nie są świadomi wymogów formalnych, jakie napotykają ich partnerzy z sektora publicznego czy społecznego.

Jedna z koordynatorek szkolnego koła wolontariatu zwróciła uwagę, że ich **organizacje mają charakter nieformalny**. Utrudnia im to pozyskiwanie i rozliczanie grantów. Niewielkie wsparcie finansowe byłoby im jednak bardzo potrzebne. Wydaje się, że konkurs grantowy dla szkół byłby dobrym pomysłem i z pewnością przyniósłby duże efekty. Ewentualne wsparcie musi być jednak dostosowane do specyficznej sytuacji prawnej szkolnych kół wolontariatu.

### Jakie ograniczenia na poziomie organizacji świadczących wolontariat wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w ich działalność?

Wolontariusze, którzy brali udział w badaniu zwracali uwagę na pojawiające się problemy organizacyjne oraz niekiedy **słabą koordynację projektów**. Wydaje się jednak, że zazwyczaj wolontariusze skupiają się na wykonywanych przez siebie zadaniach i nie analizują dogłębnie sytuacji organizacji, które im je powierzają.

Ważne jest to, że zdaniem respondentów jest duże zapotrzebowanie na wolontariat w małych, lokalnych organizacjach. Współpraca z dużymi NGO jest niekiedy wyzwaniem, zwłaszcza w przypadku wolontariatu pracowniczego. Potencjał organizacyjny współpracujących ze sobą podmiotów i wolontariuszy powinien się równoważyć.

W wywiadach z seniorami pojawił się wątek **starzenia się organizacji pozarządowych**. W wielu NGO brakuje młodych ludzi zainteresowanych sprawowaniem funkcji w organach. Jest to postrzegane jako duże zagrożenie zwłaszcza w małych miejscowościach i na obszarach wiejskich.

### Jakie ograniczenia indywidualne (osobiste) wpływają na zaangażowanie wolontariuszy w działalność organizacji?

Oczywiste jest, że wolontariuszom **często brakuje czasu**, żeby godzić pracę społeczną z obowiązkami rodzinnymi czy zawodowymi. Ograniczeniem dla seniorów bywa stan zdrowia i brak sił. Dla wszystkich wolontariuszy problemem bywają **psychiczne obciążenia** związane ze świadczeniem wolontariatu, zwłaszcza gdy dotyczy on wspierania ludzi w trudnej sytuacji życiowej.

Praca wolontariuszy spotyka się niekiedy z **negatywnym odbiorem społecznym**. Seniorzy posądzeni są o kultywowanie pogardzanej obecnie idei „czynu społecznego”. Wolontariuszy oskarża się też o nieczyste intencje lub zaangażowanie po niewłaściwej stronie sporu politycznego. Ograniczeniem po stronie wolontariuszy bywają także trudności ze znalezieniem ofert wolontariatu dopasowanych do ich potrzeb.

## ROZWÓJ WOLONTARIATU Z PERSPEKTYWY NGO

### Jakie ograniczenia systemowe (formalno-prawne) wpływają na współpracę organizacji z wolontariuszami?

Ograniczenia systemowe o charakterze formalno-prawnym w istotny sposób utrudniają współpracę małopolskich organizacji pozarządowych z wolontariuszami. Przede wszystkim organizacje te często nie mają dostępu do **bezpłatnych porad prawnych**, które są niezbędne przy podejmowaniu działań zgodnych z obowiązującymi przepisami oraz w sytuacjach wymagających znajomości specyficznych regulacji, takich jak np. ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie czy tzw. „ustawa kamilka”. Brak wsparcia prawnego oznacza, że NGO są często zagubione w różnorodnych przepisach, co może wpływać na ich zdolność do funkcjonowania zgodnie z prawem oraz ograniczać elastyczność w reagowaniu na nowe regulacje.

Kolejną trudnością dla wielu organizacji jest **brak odpowiednich regulaminów współpracy z wolontariuszami**, ponieważ nie wiedzą, jak taki dokument powinien być skonstruowany. Regulamin, określający obowiązki i prawa obu stron, jest kluczowy dla ustrukturyzowania współpracy, lecz jego stworzenie może być dla organizacji trudne bez odpowiednich wytycznych lub wzorów. W efekcie brak takiego regulaminu może prowadzić do niejasności w zakresie wzajemnych oczekiwań i obowiązków, co może wpływać na jakość współpracy z wolontariuszami.

Dodatkowym problemem jest fakt, że niektóre **organizacje nie podpisują formalnych porozumień wolontariackich z osobami współpracującymi**, uznając to za zbędne i starając się unikać „papierologii”. Jednakże brak formalnych porozumień niesie ze sobą ryzyko nieporozumień oraz utrudnia określenie odpowiedzialności i zakresu działań wolontariuszy. W efekcie część małopolskich organizacji pozarządowych działa w sposób niejednorodny i często nieformalny, co może osłabiać stabilność oraz profesjonalizm ich relacji z wolontariuszami.

### Jakie ograniczenia na poziomie organizacji świadczących wolontariat wpływają na współpracę organizacji z wolontariuszami?

Ograniczenia na poziomie organizacji świadczących wolontariat mają wpływ na efektywność współpracy z wolontariuszami w małopolskich organizacjach pozarządowych. Jednym z kluczowych ograniczeń jest brak dedykowanego koordynatora wolontariatu – osoby, która zajmowałaby się rekrutacją, wsparciem oraz zarządzaniem wolontariuszami w sposób ciągły i profesjonalny. Nawet w sytuacjach, gdy w organizacji znajduje się osoba pełniąca tę funkcję, często nie posiada ona odpowiedniego przeszkolenia, co negatywnie wpływa na jakość i systematyczność współpracy z wolontariuszami.

Kolejnym ograniczeniem jest brak wystarczających środków finansowych, które umożliwiłyby zatrudnienie profesjonalnych koordynatorów oraz pokrycie kosztów związanych z realizacją projektów wolontariackich. Niedofinansowanie wpływa nie tylko na brak kadry, ale również ogranicza zakres działań organizacji, co prowadzi do mniejszej liczby i zasięgu inicjatyw, w których wolontariusze mogą uczestniczyć. W sytuacji braku koordynatora i odpowiedniego zaplecza finansowego organizacje mają trudność z utrzymaniem spójności działań i ciągłości wsparcia dla wolontariuszy, co może wpływać na ich zaangażowanie i satysfakcję z pracy.

Te ograniczenia stanowią istotne wyzwanie dla małopolskich organizacji pozarządowych, które stają przed koniecznością dostosowania działań i podejścia do zmieniających się potrzeb wolontariuszy. Podjęcie kroków mających na celu zwiększenie prestiżu wolontariatu, usprawnienie komunikacji, wsparcie ze strony władz lokalnych oraz zwiększenie stabilności finansowej mogłoby znacząco przyczynić się do rozwoju tych organizacji oraz wzrostu społecznego zaangażowania w regionie.



Opisywane w tym raporcie, szerokie badania wolontariatu w Małopolsce, dostarczyły bardzo precyzyjnych informacji na temat barier dla rozwoju zaangażowania społecznego w regionie. Proces badawczy uwzględnił stosowanie technik projekcyjnych oraz ko-kreację, dzięki czemu uczestnicy badań jakościowych zostali włączeni w proces formułowania pomysłów na działania generujące nowe impulsy do upowszechniania wolontariatu.

## REKOMENDACJA 1.

### Utworzenie regionalnego living labu wolontariackiego

- Tę rekomendację należy traktować jako nadrzędną wobec pozostałych zaleceń związanych ze wspieraniem rozwoju wolontariatu w Małopolsce. Wynika ona ze zdiagnozowanej potrzeby poszukiwania nowych i innowacyjnych pomysłów na rozwój wolontariatu w regionie. Wolontariat był przedmiotem różnych interwencji już w przeszłości. Potrzebne jest wyciągnięcie wniosków z dotychczas realizowanych działań i dalsze zwiększanie ich skuteczności.
- Wolontariat angażuje aktorów należących do różnych sektorów: organizacje pozarządowe, grupy nieformalne, instytucje publiczne, firmy, obywateli. Przeprowadzone badania wskazują, że współpraca pomiędzy tymi zróżnicowanymi osobami i podmiotami owocuje projektami najlepiej trafiającymi w lokalne potrzeby. Z tego względu rekomenduje się, żeby formułowanie konkretnych interwencji dotyczących rozwoju wolontariatu w regionie odbywało się z wykorzystaniem sprawdzonych metod tworzenia innowacji społecznych, które angażują różnych interesariuszy.
- Living lab to skuteczna metoda tworzenia innowacji społecznych oparta na angażowaniu zróżnicowanych aktorów: instytucji publicznych, NGO, firm oraz środowiska naukowego. Ten zestaw aktorów jest nazywany w literaturze naukowej „poczwórną helisą”. To określenie ma obrazować fakt, że zasoby wnoszone do wspólnych projektów przez reprezentantów różnych sektorów prowadzą do tworzenia unikatowych i działających rozwiązań.
- Living laby zapoczątkowane zostały w sektorze nowych technologii, gdzie wykorzystywane były jako narzędzie do angażowania konsumentów w tworzenie nowych produktów. Obecnie ta metoda coraz powszechniej jest stosowana w projektach dotyczących zrównowżenia lokalnych społeczności. Takie projekty dotyczą np. transformacji energetycznej, zmian w lokalnym systemie żywnościowym, tworzenia innowacyjnych usług społecznych.
- Podejście living lab wykorzystuje narzędzia typowe dla design thinking. Oznacza to, że zróżnicowani aktorzy pracują wspólnie nad opisem problemów i formułowaniem propozycji rozwiązań. Następnie tworzone i testowane są ich prototypy. Innymi słowy, living laby eksperymentują i testują nowe rozwiązania, by następnie kierować do wdrożenia te, które najlepiej sprawdzają się w praktyce.
- Proponowany living lab idealnie nadawałby się do testowania innych, proponowanych poniżej rozwiązań. Przykładowo, zaangażowani w niego aktorzy mogliby tworzyć prototypy programów szkoleniowych, proponować rozwiązania upowszechniające wolontariat pracowniczy czy też doradzać w zakresie skutecznej promocji wolontariatu.
- Living lab mógłby udzielać niewielkich grantów, które pozwolą przetestować różne pomysły na rozwój wolontariatu.
- W regionie funkcjonują organizacje, które mają doświadczenie w stosowaniu podejścia living lab. Problemem nie byłoby także zaangażowanie partnerów ze środowiska naukowego. Przykładowo, Uniwersytet Jagielloński utworzył własny living lab (inicjatywa Campus Living Lab).
- Prowadzenie living labu mogłoby zostać zleczone jako zadanie publiczne wyspecjalizowanej organizacji pozarządowej. Konieczny będzie jednak również aktywny udział w jego pracach przedstawicieli instytucji samorządowych, co pozwoli zrealizować ideę wielosektorowości.
- Ostateczna wizja living labu powinna zostać wspólnie wypracowana przez aktorów reprezentujących różne sektory. Warto zwrócić uwagę, że w czasie realizacji opisywanych w tym raporcie badań udało się dotrzeć do wielu osób i organizacji zainteresowanych włączeniem się w tego typu działania.

## REKOMENDACJA 2.

### Podnoszenie kompetencji koordynatorów wolontariatu

- Zdiagnozowano liczne potrzeby z zakresie podnoszenia kompetencji koordynatorów wolontariatu, w tym w zakresie tzw. kompetencji miękkich, związanych z zarządzaniem, komunikacją, postawami inkluzywnymi.
- Koordynatorom potrzebne są także konkretne umiejętności dotyczące tworzenia dobrych ofert dla wolontariuszy (w tym ofert wolontariatu pracowniczego), promowania realizowanych projektów, stosowania reguł dostępności.
- Ważne jest także przekazywanie wiedzy na temat formalno-prawnych aspektów wolontariatów, ponieważ dostarczają one wiele problemów.
- Zaleca się stosowanie zróżnicowanych metod podnoszenia kompetencji – nie tylko szkolenia, ale także mentoring, superwizję, wizyty studyjne. Metody te powinny być dostosowane do zróżnicowanego stopnia zaawansowania poszczególnych koordynatorów.
- Organizując różne formy wzmacniające wiedzę i umiejętności koordynatorów wolontariatu, warto pamiętać o ich szeroko rozumianej dostępności. Spotkania należy planować w podziale na podregiony, tak aby zminimalizować problem z dojazdem uczestników. Ważne jest także, aby po zakończonych szkoleniach/warsztatach, dostępne były wykorzystane na nich materiały (prezentacje, skrypty, podsumowania, etc.).
- Znaczna część działalności małopolskich NGO skupia się na pracy w społecznościach lokalnych, dlatego obok metod opartych o tradycyjne metody doskonalenia (szkolenia, warsztaty, wizyty studyjne), rekomenduje się wprowadzenie systemu współpracy eksperckiej, w której ekspert z danej dziedziny wraz z lokalnym koordynatorem, wspólnie pracowałoby nad rozwiązaniem problemów lokalnych (na miejscu). Koordynator uczyłby się w działaniu jak radzić sobie z konkretnymi wyzwaniami.
- Istotnym działaniem skierowanym do koordynatorów, byłoby zapewnienie wsparcia psychologicznego. Liderzy lokalni często narażeni są na pracę pod presją czasu i społeczną, a także miewają różne sytuacje demotywujące do dalszych działań. Wielu z nich musi godzić wiele ról społecznych. Związane z nimi odpowiedzialność i społeczne oczekiwania stanowią duże wyzwanie dla liderów, którzy w swojej codziennej pracy często są inicjatorami i motywatorami do działania dla innych.

## REKOMENDACJA 3.

### Promowanie zaangażowania społecznego

- Skuteczniejsza promocja wolontariatu pomogłaby zachęcić nowe osoby do zaangażowania społecznego. Warto podjąć kroki do stworzenia swego rodzaju „kultury zaangażowania”.
- Kultura zaangażowania odnosi się do zestawu wartości, norm i praktyk promujących aktywne uczestnictwo np. mieszkańców w życiu społeczności lokalnej, ich identyfikację z wyzwaniami i potrzebami mieszkańców. Taka kultura sprzyja budowaniu silnych więzi między mieszkańcami, co przekłada się na wyższy poziom motywacji i satysfakcji z życia. Wspieranie kultury zaangażowania wymaga uwzględnienia psychospołecznych potrzeb w takich społecznościach i podstawowych motywów społecznych społecznego działania jak motyw uznania, autonomii czy przynależności i kontroli.
- Działania promocyjne muszą uwzględniać zróżnicowane środki komunikacji, żeby docierać do różnych grup odbiorców. Co ważne, rekomenduje się szczególne zwrócenie uwagi na dostosowanie narzędzi komunikacyjnych do wieku odbiorców. Promocja kultury zaangażowania wśród dzieci i młodzieży mogłaby angażować już istniejące i powstające koła wolontariatu działające przy szkołach. Z kolei w grupie seniorów można wykorzystać dobrze funkcjonujące Uniwersytety Trzeciego Wieku i/lub senioralne Rady gminne/ powiatowe/ wojewódzką (Małopolska Rada ds. Polityki Senioralnej).

Zwracając się do mieszkańców województwa w wieku produkcyjnym, warto rozważyć kierowanie komunikatów do mikro, małych, średnich, dużych przedsiębiorstw, aby zainteresować osoby decyzyjne wolontariatem pracowniczym oraz, aby w firmach promowane były różne formy wolontariatu (akcyjny/długoterminowy) wśród pracowników. Komunikaty powinny być adekwatne do wielkości przedsiębiorstwa i mogłyby wskazywać konkretne przykłady i możliwości podejmowanych inicjatyw w ramach wolontariatu pracowniczego odpowiednio do typu firmy.

- Rekomenduje się, by komunikować korzyści jakie wolontariusze odnoszą z zaangażowania społecznego. Zostały one szeroko opisane w tym raporcie.
- Kampanie promujące wolontariat mogłyby być oparte na prawdziwych historiach osób. Prawdziwe historie pozwolą uświadomić korzyści płynące z zaangażowania społecznego. Ten sposób narracji dobrze pasuje do mediów społecznościowych. Dodatkowo nagłaśnianie realnych akcji wolontariackich będzie formą docenienia osób już zaangażowanych społecznie. Taka promocja powinna odbywać się na poziomie regionalnym i lokalnym, aby „bohaterowie” byli jak najbardziej znani w społeczności lokalnej.
- NGO realizujące zadania publiczne mogłyby dostawać szczegółowe wytyczne jak promować swoje działania. W ten sposób zasilaby kampanię obejmującą cały region wartościowymi treściami. Ta rekomendacja jest spójna z proponowanym wcześniej podnoszeniem kompetencji koordynatorów wolontariatu.

## REKOMENDACJA 4.

### Budowa kultury wolontariatu senioralnego

- Szczególną kategorią społeczną z punktu widzenia zaangażowania społecznego są seniorzy. Z jednej strony są to osoby w wieku poprodukcyjnym, czyli w założeniu posiadający czas wolny. Z drugiej strony są to osoby o bogatym doświadczeniu życiowym i zawodowym. Biorąc pod uwagę, że aktywność społeczna ma znacząco korzystny wpływ na zdrowie psychiczne, rekomenduje się podjęcie szczególnych działań promujących tego rodzaju postawę wśród seniorów.
- Grupa aktywnych seniorów jest stosunkowo niewielka, jeśli odnieść ją do licznej populacji osób starszych w Małopolsce. Wydaje się to być związane z dominującymi w Polsce wzorcami przeżywania jesieni życia. Wsparciem dla rozwoju wolontariatu senioralnego byłoby zatem kształtowanie wzorca aktywnej starości.
- Konieczne jest szukanie skutecznych kanałów docierania do seniorów. Wydaje się, że dobrze sprawdząby się tu komunikacja bezpośrednia. Trzeba zaangażować w nią organizacje już działające na poziomie lokalnym. Warto też wykorzystać tradycyjne media elektroniczne, czyli radio i telewizję.

## REKOMENDACJA 5.

### Wsparcie rozwoju wolontariatu pracowniczego

- Potrzebne są działania sieciujące inicjatywy z zakresu wolontariatu pracowniczego. Wskazane jest sieciowanie firm z NGO, które będzie prowadzić do realizacji projektów opartych na współpracy międzysektorowej. Dobrym narzędziem do tego może być proponowany living lab. Jednym z jego zadań powinno być wypracowanie odpowiednich wzorców ofert dla firm poszukujących możliwości angażowania pracowników w pracę na rzecz społeczności.
- Sieciowanie powinno odbywać się także w sektorze gospodarczym. Możliwe jest organizowanie imprez branżowych, nagłaśnianie projektów realizowanych przez pracowników firm.
- Bardzo potrzebne jest poinformowanie o wolontariacie pracowniczym firm spoza dużych miejscowości. Dobrym pomysłem byłby projekt angażujący Lokalne Grupy Działania, które z definicji łączą działalność trzech sektorów: społecznego, publicznego i gospodarczego. Dzięki ich zaangażowaniu

powstały w regionie setki miejsc pracy, a ich zasięg działania obejmuje niemal całe województwo. Przedsiębiorcy korzystający ze wsparcia na ich utworzenie lub rozwój mogą być zainteresowani pracą na rzecz społeczności lokalnej. Lokalne Grupy Działania mogłyby zatem skutecznie dotrzeć z informacjami i szkoleniami do bardzo licznej grupy lokalnych przedsiębiorców i premiować tego typu działania podczas wyboru operacji do realizacji (ustanowienie dodatkowego kryterium oceny wniosku). Jednocześnie są one podmiotami, które idealnie nadają się do sieciowania przedstawicieli sektora gospodarczego z organizacjami społecznymi i instytucjami publicznymi. Proponowany projekt mógłby zatem skupiać się nie tylko na informowaniu o wolontariacie pracowniczym, ale także zapoczątkowaniu konkretnych działań z nim związanych. Rekomenduje się by powierzyć realizację projektu jednemu podmiotowi, który wypracuje schemat działań do powielania przez poszczególne LGD. Działanie przyjęłoby zatem formę szkolenia kaskadowego. Projekt ten mógłby być jedną z inicjatyw nadzorowanych przez regionalny living lab wolontariacki. Dzięki jego realizacji wolontariat pracowniczy przestałby być domeną największych korporacji. Z drugiej strony, dzięki living labowi, małe firmy mogłyby skorzystać z rozwiązań wypracowanych przez międzynarodowe firmy.

## REKOMENDACJA 6.

### Wsparcie szkolnych programów wolontariatu

- Szkolne koła wolontariatu nie mają osobowości prawnej i nie mogą pozyskiwać grantów na swoją działalność. Potrzebny jest program mikrodotacji dostosowany do ich potrzeb.
- Koordynatorzy i koordynatorki szkolnych kół wolontariatu dysponują ograniczonym czasem. Często też brak im doświadczeń w zakresie działalności społecznej. Potrzebna jest im inspiracja oraz gotowe wzorce działań możliwych do realizacji w szkole. Takie wzorce mogą zostać wypracowane przez proponowany living lab.
- Warto rozwijać system zewnętrznych zachęt dla młodzieży. Przeprowadzone badania dowiodły, że skutecznie przyciągają one młode osoby do wolontariatu. Część z nich odkrywa w sobie wewnętrzną motywację do zaangażowania społecznego, co stanowi o wartości dodanej szkolnych programów wolontariatu. Trzeba też podkreślić, że uczniowie w ramach wolontariatu w istotny sposób pomagają osobom potrzebującym wsparcia. Nowe zachęty dla młodych wolontariuszy mogłyby zostać wypracowane przez regionalny living lab wolontariacki.
- W mediach społecznościowych, z których korzysta młodzież, możliwe jest komunikowanie prawdziwych historii wolontariuszy, które byłyby inspiracją do zaangażowania dla kolejnych osób.

## REKOMENDACJA 7.

### Oferta wsparcia powinna być dostosowana do zróżnicowanych potrzeb NGO

- Wolontariat jest świadczony w wielu różnych obszarach tematycznych. Także organizacje korzystające z pracy wolontariuszy są różne. Oprócz doświadczonych NGO, występują organizacje, które dopiero zaczynają swoją przygodę z angażowaniem ochotników do pracy. Działania szkoleniowe i promocyjne muszą uwzględniać to zróżnicowanie stopni zaawansowania.
- Angażowanie różnego typu wolontariuszy (młodzieży, seniorów, pracowników) wiąże się ze specyficznymi wyzwaniami. Trzeba je uwzględniać planując działania wspierające rozwój wolontariatu.
- Ze specyficznymi wyzwaniami stykają się organizacje działające na wsiach. Funkcjonują one w niewielkich środowiskach, skupiają się na specyficznej działalności (kultura, lokalna tradycja, sport, bezpieczeństwo lokalnej społeczności). Doświadczają one także problemów związanych ze starzeniem się społeczeństwa i związanym z tym problemem zastępowalności pokoleniowej. Z tego względu należy tworzyć programy kierowane specjalnie do nich.

- Istotnym wsparciem dla początkujących organizacji byłoby opracowywanie zestawów wzorów dokumentów oraz gotowych procedur umożliwiających działanie zgodne z obowiązującymi wymogami.
- Chcąc wspierać działania organizacji bardziej doświadczonych, warto opracować system wspierający ich udział w krajowych i międzynarodowych projektach, zarówno w roli uczestnika jak i realizatora. Zebrane krajowe i międzynarodowe doświadczenia w zakresie wolontariatu przyniosą korzyści tak dla samej organizacji (rozwój kompetencji, profesjonalizacja działań, zwiększenie prestiżu i rozpoznawalności, budowanie sieci kontaktów, pozyskanie zewnętrznego finansowania), jak i dla całej społeczności (podnoszenie świadomości i aktywizacja, transfer wiedzy i umiejętności, rozwój inicjatyw społecznych).
- Przydatne byłyby „gotowe przepisy” na prowadzenie projektów angażujących wolontariuszy. Potrzebę taką sygnalizowali m.in. koordynatorzy szkolnych kół wolontariatu.

## REKOMENDACJA 8.

### Dbanie o dobrostan wolontariuszy

- Wolontariusze nie oczekują wynagrodzenia za swoją pracę. Często doświadczają oni jednak trudności związanych ze swoim zaangażowaniem społecznym, dlatego warto rozważyć podjęcie na szerszą skalę działań skierowanych do wolontariuszy i koordynatorów, stanowiących swego rodzaju gratyfikację materialną i/lub symboliczną, co stanowić będzie uznanie dla ich pracy oraz sposób na utrzymanie ich zaangażowania. Wśród tego typu działań wyróżnić można np. organizowanie konkursów, gal, czy wyjazdów integracyjno-szkoleniowych. Istotnym działaniem byłoby również wprowadzenie systemu bieżącego monitoringu i ewaluacji działań wolontariuszy pod kątem ich doświadczeń, wyzwań z jakimi się mierzą, czy stanu motywacji. Wystandaryzowanie metodologii zbierania i analizy takich danych, byłoby cennym źródłem aktualnej wiedzy na temat trendów, konieczności podejmowania interwencji i reagowania na sytuacje szczególne.
- Istotnym problemem jest transport. Działania na rzecz jego usprawnienia w regionie będą sprzyjać zwiększaniu zaangażowania społecznego. Problem dotyczy w największym stopniu młodzieży i seniorów, zwłaszcza na obszarach wiejskich. Co ciekawe, problemy z transportem odczuwalne są także w Krakowie. W stolicy regionu funkcjonuje komunikacja miejska, ale dojazdy pomiędzy odległymi dzielnicami zajmują dużo czasu.
- Wolontariat sprzyja dobrostanowi psychicznemu, ale czasem wiąże się też z doświadczaniem trudnych sytuacji. Wolontariusze powinni mieć możliwość skorzystania ze wsparcia psychologicznego.
- Wypaleniu wolontariuszy należy przeciwdziałać poprzez docenianie i nagłaśnianie ich zaangażowania. Powinno obywać się to nie tylko na poziomie regionalnym, ale także lokalnym. W czasie badań zidentyfikowano dobrą praktykę w jednej ze szkół, gdzie wręczana jest statuetka „wolontariusza roku”. Takie niewielkie gesty są ważne dla wolontariuszy. Kampanie nagłaśniające ich zaangażowanie sprzyjałyby także promowaniu samej idei wolontariatu.

## REKOMENDACJA 9.

### Stworzenie regionalnej bazy ofert wolontariatu

- Na poziomie ogólnopolskim funkcjonuje System Obsługi Wolontariatu stanowiący platformę NIW-CRSO. Platforma posiada wiele ciekawych funkcji, z których mogą korzystać zarówno wolontariusze, jak i organizacje chcące współpracować z wolontariuszami. Jedną z jego funkcjonalności jest udostępnianie ofert świadczenia wolontariatu. Wyniki prowadzonych badań sugerują, że nie jest on powszechnie wykorzystywany przez wszystkich zainteresowanych, dlatego skuteczniejsze mogłoby być rozwiązanie stworzone na poziomie regionalnym.

- Problemy ze znajdowaniem ofert dotyczących wolontariatu raportowali różni aktorzy: NGO, firmy oraz sami wolontariusze. Niektórzy z nich sugerowali potrzebę reaktywacji i rozwoju centrów wolontariatu.
- W wynikach badań pojawił się także problem ofert niedopasowanych do potrzeb odbiorców. Dotyczyło to m.in. firm, które miewają trudności ze znalezieniem odpowiednich inicjatyw do angażowania swoich pracowników.
- Na podstawie wyników badań trudno jednoznacznie określić jak powinna działać regionalna baza ofert wolontariatu. Stworzenie, drogą eksperymentów i deliberacji, schematu jej działania powinno być jednym z zadań proponowanego regionalnego living labu wolontariackiego.

## REKOMENDACJA 10.

### Dalsze badania wolontariatu

- Skuteczne wspieranie wolontariatu wymaga działań precyzyjnie trafiających w potrzeby różnych interesariuszy – organizacji pozarządowych, instytucji publicznych, firm, zaangażowanych społecznie osób i bezpośrednich odbiorców wsparcia świadczonego przez wolontariuszy. Na podstawie wyników profesjonalnych badań społecznych można formułować trafne i konkretne rekomendacje.
- Zidentyfikowano następujące obszary wymagające lepszego rozpoznania:
  - Przebieg wymiany pokoleniowej w organizacjach, którymi zarządzają seniorzy. Problem ten jest szczególnie istotny na obszarach wiejskich, gdzie wiele NGO doświadcza problemów związanych ze starzeniem się społeczeństwa. Potrzebna jest identyfikacja i promocja dobrych praktyk w zakresie przeprowadzania wymiany pokoleniowej oraz współpracy wolontariuszy należących do różnych generacji.
  - Zaangażowanie społeczne osób pochodzących spoza Polski. Warto sprawdzić w jakim stopniu wolontariat może być narzędziem sprzyjającym integracji nowych Małopolan. Taki projekt badawczy powinien także pozwolić na bardziej precyzyjne określenie korzyści, jakie region odnosi z zaangażowania społecznego obcokrajowców.





## SPIS TABEL

<b>TABELA 1</b> .....	<b>32</b>
Powiązanie celów szczegółowych badania z pytaniami badawczymi	
<b>TABELA 2</b> .....	<b>35</b>
Powiązanie pytań badawczych z technikami badawczymi oraz jednostką badań	
<b>TABELA 3</b> .....	<b>38</b>
Realizacja założeń próby badawczej	
<b>TABELA 4</b> .....	<b>41</b>
Oznaczenia kodowe cytatów z wywiadów grupowych.	
<b>TABELA 5</b> .....	<b>42</b>
Oznaczenia kodowe cytatów z wywiadów indywidualnych.	
<b>TABELA 6</b> .....	<b>54</b>
Liczba organizacji pożytku publicznego w podziale na długość świadczenia usług wolontariackich.	
<b>TABELA 7</b> .....	<b>59</b>
Liczba organizacji pożytku publicznego z województwa małopolskiego wg klas wielkości przychodów.	
<b>TABELA 8</b> .....	<b>59</b>
Liczba organizacji pożytku publicznego, które otrzymały wsparcie w ramach 1% podatku dochodowego od osób fizycznych.	
<b>TABELA 9</b> .....	<b>60</b>
Liczba organizacji pożytku publicznego ze względu na wskazanie sfery działalności	
<b>TABELA 10</b> .....	<b>61</b>
Liczba organizacji pożytku publicznego ze względu na wskazanie sfery działalności	
<b>TABELA 11</b> .....	<b>69</b>
Najważniejsze obszary działalności NGO (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>TABELA 12</b> .....	<b>78</b>
Rola pełniona przez reprezentowane organizacje w krajowych/międzynarodowych programach wolontariackich	
<b>TABELA 13</b> .....	<b>82</b>
Korzystanie z usług wolontariuszy (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>TABELA 14</b> .....	<b>90</b>
Porozumienia z wolontariuszami zawierane w NGO (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>TABELA 15</b> .....	<b>95</b>
Przygotowanie osób kierujących pracą wolontariuszy w NGO (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>TABELA 16</b> .....	<b>101</b>
Współpraca NGO z innymi instytucjami/organizacjami (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>TABELA 17</b> .....	<b>108</b>
Powody przerwania współpracy z wolontariuszami w działania reprezentowanej organizacji	
<b>TABELA 18</b> .....	<b>110</b>
Obszary możliwego wsparcia reprezentowanej organizacji przez wolontariuszy	
<b>TABELA 19</b> .....	<b>111</b>
Potencjalne działania, jakie wolontariusze mogliby wykonywać w reprezentowanej organizacji	
<b>TABELA 20</b> .....	<b>128</b>
Rola pełniona w krajowych/międzynarodowych programach wolontariackich	
<b>TABELA 21</b> .....	<b>150</b>
Liczba przeprowadzonych wywiadów IDI oraz FGI	

# SPIS WYKRESÓW

<b>WYKRES 1</b> .....	<b>53</b>
Procentowy udział wolontariuszy w organizacjach pożytku publicznego	
<b>WYKRES 2</b> .....	<b>53</b>
Liczba organizacji pożytku publicznego województwa małopolskiego posiadających wolontariuszy w roku 2020 i 2022 roku	
<b>WYKRES 3</b> .....	<b>55</b>
Liczba organizacji, na rzecz których świadczenia dokonywali wolontariusze krócej niż 30 dni.	
<b>WYKRES 4</b> .....	<b>56</b>
Liczba organizacji, na rzecz których świadczenia dokonywali wolontariusze przez okres od 30 dni do 6 miesięcy.	
<b>WYKRES 5</b> .....	<b>57</b>
Wykres Liczba organizacji, na rzecz których świadczenie dokonywali wolontariusze przez okres dłuższy niż 6 miesięcy.	
<b>WYKRES 6</b> .....	<b>57</b>
Struktura ilościowa działających organizacji pozarządowych zarejestrowanych w podregionach województwa małopolskiego.	
<b>WYKRES 7</b> .....	<b>58</b>
Wykres Liczba organizacji pożytku publicznego w podziale na powiaty województwa małopolskiego	
<b>WYKRES 8</b> .....	<b>66</b>
Forma prawna reprezentowanej organizacji	
<b>WYKRES 9</b> .....	<b>67</b>
Rodzaj obszaru siedziby reprezentowanej organizacji (w podziale na obszar zamieszkania)	
<b>WYKRES 10</b> .....	<b>68</b>
Obszar tematyczny działalności reprezentowanej organizacji	
<b>WYKRES 11</b> .....	<b>70</b>
Rok założenia reprezentowanej organizacji	
<b>WYKRES 12</b> .....	<b>71</b>
Istnienie dokumentu regulującego współpracę samorządu z NGO w gminie będącej siedzibą reprezentowanej organizacji	
<b>WYKRES 13</b> .....	<b>71</b>
Realizacja założeń dokumentu regulującego zasady współpracy samorządu z NGO przez reprezentowaną organizację	
<b>WYKRES 14</b> .....	<b>72</b>
Status OPP reprezentowanych organizacji	
<b>WYKRES 15</b> .....	<b>74</b>
Zatrudnianie pracowników przez reprezentowane organizacje	
<b>WYKRES 16</b> .....	<b>74</b>
Liczba zatrudnianych pracowników przez reprezentowane organizacje	
<b>WYKRES 17</b> .....	<b>76</b>
Forma zatrudnienia w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 18</b> .....	<b>76</b>
Przychód za 2023 rok w reprezentowanej organizacji	
<b>WYKRES 19</b> .....	<b>77</b>
Posiadane konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW) reprezentowanej organizacji	
<b>WYKRES 20</b> .....	<b>78</b>
Uczestnictwo reprezentowanej organizacji w krajowych lub międzynarodowych programach wolontariackich	
<b>WYKRES 21</b> .....	<b>79</b>
Główne źródła finansowania działalności reprezentowanej organizacji	
<b>WYKRES 22</b> .....	<b>80</b>
Ocena funkcjonowania reprezentowanej organizacji	
<b>WYKRES 23</b> .....	<b>81</b>
Współpraca z wolontariuszami	

<b>WYKRES 24</b> .....	<b>83</b>
Liczba wolontariuszy zewnętrznych wspierających działania reprezentowanej organizacji od początku 2024 roku	
<b>WYKRES 25</b> .....	<b>83</b>
Liczba wolontariuszy wewnętrznych wspierających działania reprezentowanej organizacji od początku 2024 roku	
<b>WYKRES 26</b> .....	<b>84</b>
Typy świadczonych wolontariatu w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 27</b> .....	<b>85</b>
Doświadczenie współpracy z wolontariuszami w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 28</b> .....	<b>85</b>
Płeć wolontariuszy, z którymi współpracuje reprezentowana organizacja	
<b>WYKRES 29</b> .....	<b>86</b>
Kategorie wiekowe wolontariuszy, z którymi współpracuje reprezentowana organizacja	
<b>WYKRES 30</b> .....	<b>86</b>
Wykształcenie wolontariuszy, z którymi współpracuje reprezentowana organizacja	
<b>WYKRES 31</b> .....	<b>87</b>
Sposoby pozyskiwania wolontariuszy w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 32</b> .....	<b>88</b>
Działania wykonywane przez wolontariuszy w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 33</b> .....	<b>89</b>
Porozumienie o współpracy wolontariackiej (reprezentowana organizacja)	
<b>WYKRES 34</b> .....	<b>91</b>
Okres na jaki zawierane jest porozumienie współpracy między wolontariuszem a organizacją	
<b>WYKRES 35</b> .....	<b>91</b>
Ubezpieczenie NNW wolontariuszy z którymi współpracuje reprezentowana organizacja	
<b>WYKRES 36</b> .....	<b>92</b>
Posiadanie regulaminu pracy z wolontariuszami w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 37</b> .....	<b>93</b>
Osoba odpowiedzialna za pracę wolontariuszy w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 38</b> .....	<b>94</b>
Przygotowanie do funkcji osób kierujących pracą wolontariuszy w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 39</b> .....	<b>97</b>
Wyzwania w działaniu organizacji, promocji i rozwoju wolontariatu (reprezentowana organizacja)	
<b>WYKRES 40</b> .....	<b>98</b>
Wyzwania we współpracy z wolontariuszami (reprezentowana organizacja)	
<b>WYKRES 41</b> .....	<b>99</b>
Rodzaj wsparcia na rzecz rozszerzenia współpracy z wolontariuszami w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 42</b> .....	<b>100</b>
Współpraca reprezentowanych organizacji z innymi podmiotami w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu	
<b>WYKRES 43</b> .....	<b>102</b>
Współpraca z organizacjami/institucjami w celu pozyskania informacji o możliwości świadczenia wolontariatu (reprezentowana organizacja)	
<b>WYKRES 44</b> .....	<b>103</b>
Ocena współpracy z wolontariuszami w reprezentowanych organizacjach	
<b>WYKRES 45</b> .....	<b>104</b>
Korzyści dla reprezentowanej organizacji wynikające ze współpracy z wolontariuszami	
<b>WYKRES 46</b> .....	<b>105</b>
Korzyści ze świadczenia wolontariatu (reprezentowana organizacja)	
<b>WYKRES 47</b> .....	<b>106</b>
Plany na przyszłość reprezentowanej organizacji w zakresie dalszego świadczenia wolontariatu	
<b>WYKRES 48</b> .....	<b>107</b>
Powody nieangażowania wolontariuszy w działania reprezentowanej organizacji	

<b>WYKRES 49</b> .....	108
Współpraca z wolontariuszami w przeszłości w organizacjach, które obecnie nie podejmują takiej aktywności	
<b>WYKRES 50</b> .....	109
Możliwość nawiązania współpracy z wolontariuszami w przyszłości w reprezentowanej organizacj	
<b>WYKRES 51</b> .....	112
Rodzaj wsparcia dla reprezentowanych organizacji niezbędny do rozpoczęcia współpracy z wolontariuszami zewnętrznymi	
<b>WYKRES 52</b> .....	114
Płeć	
<b>WYKRES 53</b> .....	114
Wiek	
<b>WYKRES 54</b> .....	115
Wykształcenie	
<b>WYKRES 55</b> .....	115
Rodzaj miejsca zamieszkania	
<b>WYKRES 56</b> .....	116
Wymiar czasu pracy	
<b>WYKRES 57</b> .....	116
Podstawowe źródło dochodów – aktywni zawodowo	
<b>WYKRES 58</b> .....	117
Podstawowe źródło dochodów – bierni zawodowo	
<b>WYKRES 59</b> .....	117
Rodzaj zatrudnienia	
<b>WYKRES 60</b> .....	118
Liczba godzin przeznaczona na pracę zarobkową w tygodniu	
<b>WYKRES 61</b> .....	118
Ocena obecnej sytuacji zawodowej	
<b>WYKRES 62</b> .....	119
Liczba osób w gospodarstwie domowym.	
<b>WYKRES 63</b> .....	120
Liczba posiadanych dzieci	
<b>WYKRES 64</b> .....	120
Ocena sytuacji materialnej gospodarstwa domowego	
<b>WYKRES 65</b> .....	121
Ilość posiadanego czasu wolnego	
<b>WYKRES 66</b> .....	121
Ocena sytuacji dotyczącej posiadanego czasu wolnego	
<b>WYKRES 67</b> .....	122
Świadczenie wolontariatu	
<b>WYKRES 68</b> .....	122
Świadczenie wolontariatu w ciągu ostatnich 12 miesięcy wśród osób, które obecnie nie świadczą tego typu usług	
<b>WYKRES 69</b> .....	123
Doświadczenie w świadczeniu wolontariatu	
<b>WYKRES 70</b> .....	124
Liczba organizacji w których świadczony jest (był) wolontariat w ostatnich 12 miesiącach	
<b>WYKRES 71</b> .....	124
Charakter świadczonego wolontariatu	
<b>WYKRES 72</b> .....	125
Wolontariat pracowniczy	
<b>WYKRES 73</b> .....	125
Typ świadczonego wolontariatu	

<b>WYKRES 74</b> .....	<b>126</b>
Porozumienie o współpracy wolontariackiej	
<b>WYKRES 75</b> .....	<b>127</b>
Posiadane konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW)	
Rola pełniona w krajowych/międzynarodowych programach wolontariackich	
<b>WYKRES 76</b> .....	<b>128</b>
Uczestnictwo w krajowych lub międzynarodowych programach wolontariackich	
<b>WYKRES 78</b> .....	<b>129</b>
Obszary świadczenia wolontariatu	
<b>WYKRES 79</b> .....	<b>130</b>
Działania wykonywane podczas świadczenia wolontariatu	
<b>WYKRES 80</b> .....	<b>131</b>
Sposoby pozyskiwania informacji na temat organizacji, w których świadczony jest/był wolontariat	
<b>WYKRES 81</b> .....	<b>132</b>
Współpraca z organizacjami/instytucjami w celu pozyskania informacji o możliwości świadczenia wolontariatu	
<b>WYKRES 82</b> .....	<b>133</b>
Wyzwania w świadczeniu wolontariatu	
<b>WYKRES 83</b> .....	<b>134</b>
Ocena wyzwań w świadczeniu wolontariatu	
<b>WYKRES 84</b> .....	<b>135</b>
Korzyści ze świadczenia wolontariatu	
<b>WYKRES 85</b> .....	<b>136</b>
Plany na przyszłość wolontariuszy w zakresie dalszego świadczenia wolontariatu	
<b>WYKRES 86</b> .....	<b>137</b>
Preferowany rodzaj wsparcia w celu dalszego świadczenia wolontariatu	
<b>WYKRES 87</b> .....	<b>138</b>
Powody nieangażowania się w wolontariat	
<b>WYKRES 88</b> .....	<b>139</b>
Podjęcie wolontariatu w przyszłości	
<b>WYKRES 89</b> .....	<b>140</b>
Preferowane obszary świadczenia wolontariatu w przyszłości	
<b>WYKRES 90</b> .....	<b>141</b>
Preferowane działania wolontariackie w przyszłości	
<b>WYKRES 91</b> .....	<b>142</b>
Preferowane wsparcie przy rozpoczęciu świadczenia wolontariatu	
<b>WYKRES 92</b> .....	<b>143</b>
Forma prawna organizacji, w której świadczony jest wolontariat	
<b>WYKRES 93</b> .....	<b>144</b>
Miejsce siedziby organizacji, gdzie świadczony jest wolontariat (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>WYKRES 94</b> .....	<b>144</b>
Rodzaj obszaru siedziby organizacji, w które świadczony jest/ był wolontariat	
<b>WYKRES 95</b> .....	<b>145</b>
Status OPP w organizacjach, gdzie świadczony jest/był wolontariat	
<b>WYKRES 96</b> .....	<b>145</b>
Posiadanie regulaminu pracy z wolontariuszami w organizacjach, gdzie świadczony jest/był wolontariat	

<b>WYKRES 97</b> .....	<b>146</b>
Osoba odpowiedzialna za pracę wolontariuszy w organizacjach, w których jest/był świadczony wolontariat	
<b>WYKRES 98</b> .....	<b>147</b>
Przygotowanie do funkcji osób kierujących pracą wolontariuszy	
<b>WYKRES 99</b> .....	<b>148</b>
Ocena funkcjonowania organizacji w której świadczony jest/był wolontariat	

## **SPIS RYSUNKÓW**

<b>RYSUNEK 1</b> .....	<b>34</b>
Triangulacja w badaniach nad kondycją wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych	
<b>RYSUNEK 2</b> .....	<b>65</b>
Miejsce siedziby reprezentowanej organizacji (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>RYSUNEK 3</b> .....	<b>73</b>
Liczba organizacji posiadających status OPP (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>RYSUNEK 4</b> .....	<b>75</b>
Zatrudnienie pracowników w NGO (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	
<b>RYSUNEK 5</b> .....	<b>113</b>
Miejsce zamieszkania (w podziale na podregiony województwa małopolskiego)	



## BIBLIOGRAFIA

### DOKUMENTY STRATEGICZNE:

- Strategia Rozwoju Krakowa 2030;
- Strategia Rozwoju Miasta – Tarnów 2030;
- Strategia Rozwoju Miasta Nowy Targ na lata 2019-2023 z perspektywą do roku 2030;
- Strategia Rozwoju Miasta Nowego Sącza na lata 2022-2030;
- Strategia Rozwoju Gminy Olkusz na lata 2023-2033;
- Strategia Rozwoju Miasta Oświęcim na lata 2021-2030;
- Strategia Rozwoju Gminy Chrzanów na lata 2023-2030;
- Strategia Rozwoju Gminy Miasta Bochnia na lata 2022-2030;
- Strategia Rozwoju Miasta i Gminy Wieliczka na lata 2023-2030;
- Strategia Rozwoju Miasta Gorlice na lata 2021-2030 pn. „Gorlice 2030”;
- Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2030 (SRKS2030);
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030;
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju;

### DOSTĘPNE DANE STATYSTYCZNE I RAPORTY Z BADAŃ:

- baza na stronie spis.ngo.pl, stan 15060 profili organizacji (stan na 1.07.2024 r.);
- baza organizacji pożytku publicznego działających w Małopolsce opracowana na podstawie rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022 dostępnych na stronie [www.niw.gov.pl](http://www.niw.gov.pl) –784 profili organizacji (stan na 1.07.2024 r.);
- bazy danych małopolskich LGD (dane setek aktywnych NGO z obszarów wiejskich i małych miast);
- CBOS: Komunikat z badania „Praca zarobkowa Polaków i zadowolenie z niej”, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K\\_152\\_23.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K_152_23.PDF);
- CBOS: Komunikat z badania „Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia”, [https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K\\_072\\_18.PDF](https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_072_18.PDF);
- CBOS: Raport „Czas wolny Polaków”, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K\\_133\\_10.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_133_10.PDF);
- Diagnoza wolontariatu szkolnego w województwie małopolskim 2021 – raport z badania, <https://www.sc.org.pl/app/files/2021/12/umwm-raport-z-badan-3.12.2021.pdf>;
- Ewidencja stowarzyszeń zwykłych od 20 maja 2016 r. [https://ngo.krakow.pl/data/ngo\\_stowarzyszenia/rejestr\\_st\\_zw.pdf](https://ngo.krakow.pl/data/ngo_stowarzyszenia/rejestr_st_zw.pdf);
- ewidencja stowarzyszeń zwykłych prowadzona przez Biuro Aktywności Obywatelskiej miasta Nowy Sącz, <https://bip.malopolska.pl/novysacz.a.1209588.wydzial-edukacji-i-wychowania-zespol-stanowisk-d-s-wspolpracy-z-organizacjami-pozarządowymi-i-polityk.html>;



- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Referat Spraw Obywatelskich w Wydziale Spraw Obywatelskich miasta Tarnowa,  
<https://bip.malopolska.pl/umtarnow.a.1230020.ewidencja-stowarzyszen-zwyklych.html>;
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Starostwo Powiatowe w Olkuszu,  
<https://bip.malopolska.pl/spolkusz.m.311634.ewidencja-stowarzyszen-zwyklych- prowadzona-przez-sta- roste-olkuskiego.html>;
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Starostwo Powiatowe w Nowym Targu,  
<https://bip.malopolska.pl/sptarnow.a.73312.ewidencja-stowarzyszen- zwyklych.html>;
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Starostwo Powiatowe w Nowym Sączu,  
[https://bip.nowosadecki.pl/rejestry/ewidencja\\_stowarzyszen\\_zwyklych/](https://bip.nowosadecki.pl/rejestry/ewidencja_stowarzyszen_zwyklych/);
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Starostwo Powiatowe w Oświęcimiu,  
<https://bip.malopolska.pl/oswiecimski.m.344364.stowarzyszenia.html>; mniej niż 10% wskazań.
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Starostwo Powiatowe w Chrzanowie,  
<https://www.powiat-chrzanowski.pl/organizacje- pozarządowe/stowarzyszenia-zwykle.html>;
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Starostwo Powiatowe w Krakowie,  
<https://powiat.krakow.pl/ngo-1/wykaz-fundacji-stowarzyszen-i-zwiazkow>;
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Starostwo Powiatowe w Bochni,  
<https://bip.malopolska.pl/spbochnia.m.292618.rejestr-stowarzyszen.html>;
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Starostwo Powiatowe w Wieliczce,  
<https://bip.malopolska.pl/spwieliczka.a.1199416.ewidencja-stowarzyszen-zwyklych.html>;
- Ewidencja Stowarzyszeń Zwykłych prowadzona przez Wydział Polityki Społecznej i Zdrowia Urzędu Miasta Krakowa, aktualizacja 11.06.2024 r. stan, 404 profili organizacji (stan na 1.07.2024 r.);
- Główny Urząd Statystyczny (sprawozdania SOF);
- GUS, Wolontariat w organizacjach - 2016 r. Wstępne wyniki badania „Praca niezarobkowa poza gospodarstwem domowym”, <https://stat.gov.pl/obszary- tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/ wolontariat-i-praca-niezarobkowa-na- rzecz-innych/wolontariat-w-organizacjach-2016-r-wstepne-wyniki- -badania-praca- niezarobkowa-poza-gospodarstwem-domowym.2.2.html>;
- GUS: sektor non-profit, <https://bd1.stat.gov.pl/bd1/dane/podgrup/temat/44/568/2849>;
- GUS: Sytuacja gospodarstw domowych w 2020 r. w świetle wyników badania budżetów gospodarstw domowych, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody- wydatki-i-warunki-zy- cia-ludnosci/sytuacja-gospodarstw-domowych-w-2020-r-w-swietle- badania-budzetow-gospodarstw-do- mowych.3.20.html>;
- GUS: Sytuacja gospodarstw domowych w 2022 r. w świetle wyników badania budżetów gospodarstw domowych, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody- wydatki-i-warunki-zy- cia-ludnosci/sytuacja-gospodarstw-domowych-w-2022-r-w-swietle- badania-budzetow-gospodarstw-do- mowych.3.22.html>;
- GUS: Wolontariat w 2022 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka- spoleczna-wolontariat/ wolontariat-i-praca-niezarobkowa-na-rzecz-innych/wolontariat-w- 2022-r-.3.1.html>;

- III Ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego, [https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/12/raport\\_III\\_Og%C3%B3lnopolskie\\_Badanie\\_Wolontariatu\\_Pracowniczego.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/12/raport_III_Og%C3%B3lnopolskie_Badanie_Wolontariatu_Pracowniczego.pdf);
- Katalog krakowskich NGO, [https://ngo.krakow.pl/2911.ma.0.artykuł.organizacje\\_pozarządowe.html](https://ngo.krakow.pl/2911.ma.0.artykuł.organizacje_pozarządowe.html);
- Kondycja małopolskiego III sektora. Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa małopolskiego 2017, <https://www.malopolska.pl/publikacje/wspolpraca/kondycja-malopolskiego-iii-sektora-potrzeby-i-mozliwosci-organizacji-pozarządowych-województwa-malopolskiego-raport-z-badania>;
- krakowski portal "Centrum obywatelskie", stan 637 profili organizacji (stan na 1.07.2024);
- Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Organizacje pozarządowe w województwie małopolskim, [https://www.obserwatorium.malopolska.pl/raport/organizacje\\_pozarządowe-w-województwie-malopolskim-2](https://www.obserwatorium.malopolska.pl/raport/organizacje_pozarządowe-w-województwie-malopolskim-2);
- Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Organizacje pozarządowe w województwie małopolskim, Badanie regionalne: oferta dla Małopolskich seniorów - aktywność, informacja, czas wolny, <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/publikacje/badanie-regionalne-oferta-dla-malopolskich-seniorow-aktywnosc-informacjaczas-wolny>;
- Monitor Rozwoju Lokalnego: obszar 7: zasoby instytucjonalne, integracja i kapitał społeczny, <https://analizy.monitorrozwoju.pl/>;
- Podsumowanie I kwartalnego badania potrzeb NGO w roku 2024, przeprowadzonego przez Krakowskie Forum Organizacji Społecznych KraFOS w ramach realizacji zadania pn. „Centrum Obywatelskie – ul. Reymonta 20”
- Wolontariat i solidarność międzypokoleniowa. Sprawozdanie z badań,
- Wolontariat i solidarność międzypokoleniowa. Sprawozdanie z badań, Eurobarometr [https://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04\\_07/rapport\\_%20eb75\\_2\\_%20benevo-lat\\_pl.pdf](https://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevo-lat_pl.pdf)
- Wolontariat pracowniczy przyszłości – raport z badania, [https://liderzyprobono.pl/wp-content/uploads/2022/03/Raport-WPP\\_FINAL.pdf](https://liderzyprobono.pl/wp-content/uploads/2022/03/Raport-WPP_FINAL.pdf);
- Wolontariat w małopolskich organizacjach pozarządowych - raport z badania CATI, [https://bis-krakow.pl/bis/wp-content/uploads/2016/06/Wolontariat\\_w\\_malop\\_organizacjach\\_pozarząd\\_2014- raport\\_z\\_badania\\_CATI.pdf](https://bis-krakow.pl/bis/wp-content/uploads/2016/06/Wolontariat_w_malop_organizacjach_pozarząd_2014- raport_z_badania_CATI.pdf);
- Zaangażowanie społeczne polek i Polaków. Wolontariat, filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych. Raport z badania 2013, [http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/RAPORT\\_klon\\_zaangazowanie\\_spoeczne\\_2013.pdf](http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/RAPORT_klon_zaangazowanie_spoeczne_2013.pdf).

## POZOSTAŁA LITERATURA PRZEDMIOTU:

- Album dobrych praktyk wolontariatu. Budowa i rozwój wolontariatu w organizacjach pozarządowych, <https://centrumwolontariatu.pl/wp-content/uploads/2023/12/FIO-Album-dobrych-praktyk-19-Dec.pdf>;
- Buttler, D., Motywacje wolontariuszy w Polsce, Polityka Społeczna, 2/20218, <https://polityka-spoleczna.ipiss.com.pl/resources/html/article/details?id=201589&language=pl>;
- Kantowicz, E., Rola wolontariatu w kształtowaniu przyszłych kompetencji profesjonalnych w polu pracy socjalnej, Praca Socjalna nr 6 (32) 2017, <https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ceon.element-c020ca86-ce43-31cc-bc63-5ce4b6fec745>;
- Korpus Solidarności. Rządowy Program Wspierania Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018-2030, <https://korpussolidarnosci.gov.pl/Content/pub/program-ks.pdf>;
- Meijs L., Hendriks P., New trends in the development of volunteering in the European Union, European Economic and Social Committee, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/new-trends-development-volunteering-european-union>;
- Miles, M.B., Huberman, A.M., 2000, Analiza danych jakościowych, Trans Humana, Białystok;
- oferty wolontariatu dostępne w Internecie;
- Podsumowanie I kwartalnego badania potrzeb NGO w roku 2024, przeprowadzonego przez Krakowskie Forum Organizacji Społecznych KraFOS w ramach realizacji zadania pn. „Centrum Obywatelskie – ul. Reymonta 20” 10.04.2024 r., [https://ngo.krakow.pl/ngos/239743.artykul.wewnetrzne\\_badania\\_i\\_raporty.html](https://ngo.krakow.pl/ngos/239743.artykul.wewnetrzne_badania_i_raporty.html);
- Regulamin Konkursu stanowiący załącznik do ogłoszenia otwartego konkursu ofert na realizację zadań publicznych Województwa Małopolskiego w obszarze promocji i organizacji wolontariatu w 2024 roku pn. „Małopolska stawia na wolontariat”;
- Rokicka P., Wolontariat i e-wolontariat jako narzędzia budowania dobra wspólnego, [https://lokalnepartnerstwa.org.pl/file/fm/BIBLIOTEKA/manuale/Wolontariat\\_i\\_ewolontariat\\_jako\\_narzedzia\\_budowania\\_dobra\\_wspolnego.pdf](https://lokalnepartnerstwa.org.pl/file/fm/BIBLIOTEKA/manuale/Wolontariat_i_ewolontariat_jako_narzedzia_budowania_dobra_wspolnego.pdf);
- Silverman, D., 2008, Prowadzenie badań jakościowych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa;
- sprawozdania z realizacji programów współpracy z organizacjami pozarządowymi w Małopolsce za 2023;
- Sprawozdanie z realizacji programu współpracy województwa małopolskiego z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego w 2023 roku, <https://bip.malopolska.pl/umwm.a.2471425.sprawozdanie-z-realizacji-programu-wspolpracy-wojewodztwa-malopolskiego-z-organizacjami-pozarządowym.html>;
- Tetwejer P., Rola wolontariatu w zdobyciu zatrudnienia z perspektywy pracodawców, Praca Socjalna nr 4(36) 2021, <https://e-pracasocjalna.pl/resources/html/article/details?id=222914&language=pl>;
- Zielińska, P., Trudności i zagrożenia wynikające z angażowania wolontariuszy w działania pomocowe, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia, vol. XXX,4, 2017, [https://www.researchgate.net/publication/354691887\\_Trudnosci\\_i\\_zagrozenia\\_wynikajace\\_z\\_angazowania\\_wolontariuszy\\_w\\_dzialania\\_pomocowe\\_Difficulties\\_and\\_Threats\\_Resulting\\_from\\_Engaging\\_Volunteers\\_in\\_Assistance\\_Activities](https://www.researchgate.net/publication/354691887_Trudnosci_i_zagrozenia_wynikajace_z_angazowania_wolontariuszy_w_dzialania_pomocowe_Difficulties_and_Threats_Resulting_from_Engaging_Volunteers_in_Assistance_Activities);



## ANEKS 1

### PODSUMOWANIE TEMATÓW PORUSZANYCH W CZASIE WYWIADÓW GRUPOWYCH

Charakter i przedmiot wolontariatu	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>wolontariat dla dzieci młodzieży rozpoczyna się w latach szkolnych, czasem jest to podstawówka, a czasem szkoła średnia</li> <li>najczęściej opiera się na cyklicznych akcjach np. pieczenie ciast w celu zbiórki pieniędzy na wybrany cel, przynoszenie na zbiórkę przedmiotów życia codziennego takich jak np. środki czystości</li> <li>szkoła jest miejscem centralnym działań wolontariackich, jednocześnie będąc ich inicjatorem</li> <li>za wolontariat szkolny odpowiada najczęściej jeden wybrany nauczyciel (pedagog/nauczyciel przedmiotu/nauczyciel religii)</li> <li>z ramienia szkoły uczniowie pomagają wolontariacko także w ramach działań</li> <li>w niektórych szkołach istnieją szkolne koła wolontariatu, choć jest ich mniej niż działalności w sposób nieformalny</li> <li>przewidziane są dodatkowe benefity za udział w wolontariacie szkolnym w postaci punktów do rekrutacji (w przypadku egzaminu do szkoły średniej)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wolontariat oparty o akcje zorganizowane przez firmę</li> <li>dzień udziału w wybranej akcji jest pracownikowi odpłacany</li> <li>firmy tworzą specjalne jednostki (komitety) odpowiedzialne za organizowanie oraz przeprowadzanie wolontariatu pracowniczego</li> <li>firma nawiązuje współpracę z wybraną instytucją pomocową np. z domem dziecka i organizuje zbiórki w celu dostarczenia potrzebnych przedmiotów</li> <li>silna instytucjonalizacja, konkretna organizacja oraz zasady rządzące tym jak wolontariat wygląda w praktyce (np. ograniczenia związane z zasadami realizowania projektu narzucone przez Unię Europejską)</li> <li>założenia „odpowiedzialnego biznesu”, działalność firmy musi mieć element korzyści dla społeczności</li> <li>tworzenie dobrej marki firmy</li> <li>cykliczne wydarzenia</li> <li>zajęcia z nowych technologii, ekologii</li> <li>zajęcia dla dzieci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wolontariat długoterminowy w trakcie, którego pojawiają się konkretne, cykliczne wydarzenia: kiermasze, piknik</li> <li>kultywowanie kultury lokalnej: koła gospodyń wiejskich, pielęgnowanie dziedzictwa kulturowego, historii</li> <li>sport, kluby piłki nożnej głównie</li> <li>robótki ręczne</li> <li>wolontariat z długą tradycją, dziedziczenie sprawowania pieczy nad grupami wolontariackimi współpraca z innymi ośrodkami: MOPS, Caritas, Centrum Obywatelskie, lokalne parafie, współpraca z proboszczami</li> <li>ważna rola lidera, podkreślanie potrzeby „pociągnięcia do działania”, potrzeba odgórnej koordynacji</li> <li>działanie dla lokalnej społeczności: organizowanie warsztatów i zajęć dla innych</li> <li>opieka nad seniorami przez innych seniorów</li> <li>zbieranie funduszy dla potrzebujących</li> </ul>

Charakter i przedmiot wolontariatu	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• opieka nad potrzebującymi: samodzielne matki, hospicja, osoby w kryzysie bezdomności, seniorzy, osoby</li> <li>• wolontariat akcyjny, reagowanie na potrzeby chwili (np. powódzie, choroby, wypadki)</li> <li>• zbiórki pieniędzy</li> </ul>
Osobista motywacja do bycia wolontariuszem	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wolontariusze często wskazywali na wartości altruistyczne jako motywujące ich do pomagania no. dobroć serca, uśmiech osoby, której udzielają pomoc i ogólna wewnętrzna chęć pomocy</li> <li>• zaangażowanie w aktywności wolontariacie często powodowane było osobistymi doświadczeniami z osobami w potrzebie np. gdy ktoś miał w rodzinie osobę niepełnosprawną</li> <li>• punktem zapalnym do pierwszej styczności z wolontariatem dla wielu uczniów były dodatkowe punkty do rekrutacji, czy też pozytywne uwagi, jednak uczniowie podkreślali, że nawet jeśli była to ich motywacja do dołączenia, to z kolei aspekt emocjonalny sprawiał, że pozostawali w wolontariacie na dłużej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wymieniana była chęć pomocy osobom w potrzebie, wartości altruistyczne, ale także osobiste doświadczenia i styczność w osobami w kryzysie/potrzebie</li> <li>• na aktualne zaangażowanie w wolontariat miały wpływ poprzednia doświadczenia z wolontariatem – jeśli ktoś angażował się wolontariacko np. w szkole, później szukał tego typu inicjatyw także w karierze zawodowej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• autoteliczna „potrzeba serca”, czułość na potrzeby drugiego człowieka zbiórki pieniędzy</li> <li>• potrzeba aktywizacji samego siebie na emeryturze</li> <li>• wyjście z domu do innych ludzi, kontakty międzyludzkie</li> <li>• potrzeba bycia „jeszcze przydatnym” po zakończeniu pracy zawodowej</li> <li>• chęć oderwania się od pracy opiekuńczej w domu z wnukami</li> <li>• chęć rozwijania własnych zainteresowań</li> <li>• kierowanie się wartościami wyniesionymi z domu: potrzeba pomocy innym, szlachetność, sama w sobie wartość angażowania się w wolontariat</li> </ul>

Osobista motywacja do bycia wolontariuszem	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zaangażowanie w pomoc wolontariacką młodzież wynosiła także z domu – jeśli rodzic zaangażowany był w wolontariat, bądź aktywnie zachęcał dziecko do udziału, dzieci wskazywało to jako swoją główną inspirację</li> <li>• dla wolontariuszy z Ukrainy – chęć pomocy i podzielenia się własnych doświadczeniem z osobami, które mogły czuć się zagubione, gdy zaczęła się wojna</li> <li>• wymieniana była także poprawa samopoczucia własnego dzięki możliwości pomocy innym oraz dzięki tym, że wolontariusze mogli zobaczyć pozytywne efekty swoich działań</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• świadomość własnej starości i bycia w potrzebie w przyszłości, logika: ja teraz pomogę innym, to kiedy sam będę potrzebować pomocy, ktoś też mi pomoże</li> <li>• presja społeczna: w małych</li> <li>• społecznościach chęć przynależenia do środowiska zaangażowanego, niepochlebne opinie o ludziach, którzy się nie angażują w działania wolontariackie</li> <li>• wiara w tradycję i kultywowanie długotrwałego wolontariatu, np. sprawowanie opieki nad długo funkcjonującym klubem piłkarskim, rybackim, czy kołem gospodyń wiejskich</li> <li>• radość czynienia dobra innym, samospełnienie</li> </ul>
Korzyści odnoszone z bycia wolontariuszem	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dodatkowe punkty i pozytywne uwagi</li> <li>• możliwość „wyjścia z domu” oraz spędzenia w sposób produktywny swojego wolnego czasu</li> <li>• kontakt z rówieśnikami, korzyści towarzyskie</li> <li>• poczucie satysfakcji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poczucie satysfakcji</li> <li>• aktywny udział w życiu firmy, możliwość interakcji z innymi pracownikami</li> <li>• chęć pomocy ze względu na osobiste doświadczenia w życiu</li> <li>• poczucie wspólnoty</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nawiązanie trwałych relacji</li> <li>• poczucie sensu w życiu</li> <li>• poczucie bycia potrzebnym</li> <li>• wypełnienie czasu</li> <li>• bezpieczna przestrzeń do rozmów o trudnych emocjach, problemach</li> <li>• satysfakcja</li> </ul>

Korzyści odnoszone z bycia wolontariuszem	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• integracja międzypokoleniowa nabycie umiejętności miękkich: łatwość nawiązywania kontaktu, umiejętność przekazywania wiedzy</li> <li>• objęcie nowej perspektywy</li> <li>• nabycie umiejętności praktycznych: pierwsza pomoc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozpoznawalność na poziomie wsi/gminy/miejscowości</li> <li>• wygrywanie wyborów do rady gminy, posady sołtysa czy wójta</li> <li>• posiadanie bezpiecznej przestrzeni dopróbowania nowych rzeczy, bez konsekwencji</li> <li>• stymulacja umysłu, bycie pobudzonym, aktywnym, niepopadanie w marazm</li> </ul>
Relacje z innymi wolontariuszami	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uczniowie w wolontariacie często są blisko z osobami, z którymi już wcześniej np. byli w jednej klasie czy szkole</li> <li>• wspominali także, że jest to możliwość poznania lepiej kogoś z kim nie było się bądź zacieśnienia już istniejących więzi poprzez wspólne organizowanie jakiejś inicjatywy np. jasełek czy kermaszu</li> <li>• relacje raczej pojawiały się w kontekście korzyści jako możliwość poznania kogoś nowego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• może coś na wzór networkingu? ciężko powiedzieć</li> <li>• zbieranie kontaktów do następnych współprac</li> <li>• Integracja ludzi z różnych działów, którzy inaczej by nie mieli ze sobą kontaktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bliskie kontakty z innymi wolontariuszami</li> <li>• traktowanie wolontariatu jak rodziny</li> <li>• integracja pokoleniowa, współpraca z młodzieżą</li> <li>• wzajemne wsparcie (choroby, w tym depresja, samotność)</li> <li>• bycie częścią społeczności</li> <li>• poleganie na sobie nawzajem</li> <li>• poczucie bezpieczeństwa</li> <li>• miłe spędzanie czasu, dobra atmosfera</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.



Czynniki pozytywnie wpływające na zaangażowanie w wolontariat	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>współpraca z bliskimi przyjaciółmi w ramach udzielanego wolontariatu</li> <li>możliwość bezinteresownej pomocy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>poczucie misji, większego sensu</li> <li>bycie nagradzonym w takim sensie, że nawet słowna pochwała daje gratyfikację</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nagrody: dyplomy, wyróżnienia, odznaczenia, pozytywna walidacja, poczucie bycia zauważonym przez „oficjeli</li> <li>niekrytykowanie działań bez własnego zaangażowania</li> <li>promocja przez inne organizacje, bycie zauważonym</li> <li>popularność organizowanych zajęć, duża ilość uczestników</li> </ul>
Czynniki negatywnie wpływające na zaangażowanie w wolontariat	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>wykluczenie komunikacyjne uczniów problem z dojazdami</li> <li>problem z połączeniem nauki i innych sfer życia z udzielaniem wolontariatu (brak czasu)</li> <li>problemy w kwestiach emocjonalnych związane z ciężkimi doświadczeniami – bliska styczność z osobami chorymi czy niepełnosprawnymi</li> <li>zła organizacja i chaos</li> <li>wypalenie</li> <li>negatywne podejście osób z zewnątrz i złe traktowanie wolontariuszy np. zbierających pieniądze do puszek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>brak docenienia</li> <li>nadmierna krytyka bez jednoczesnego zaangażowania się w działania</li> <li>nadmierna krytyka bez jednoczesnego zaangażowania się w działania</li> <li>niejasności organizacyjne: świadczenie wolontariatu w czasie pracy czy poza nią?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>obciążenie emocjonalne: opieka nad osobami starszymi, schorowanymi (perspektywa własnej starości)</li> <li>mały popyt na rękodzieło</li> <li>nieprzychylnie komentarze społeczności, niedocenianie pracy wolontariuszy</li> <li>zła sława wolontariatu: praca społeczna nie przynosi korzyści, wolontariat to wykorzystywanie ludzi</li> <li>brak poważnego traktowania wolontariuszy przez instytucje</li> <li>brak impulsu idącego z góry, od lidera</li> <li>pandemia: brak zaufania do zgromadzeń, niechęć uczestniczenia w wydarzeniach masowych</li> </ul>

Trudności w czasie świadczenia wolontariatu	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>wykluczenie komunikacyjne uczniów problem z dojazdami</li> <li>problem z połączeniem nauki i innych sfer życia z udzielaniem wolontariatu (brak czasu)</li> <li>problemy w kwestiach emocjonalnych związane z ciężkimi doświadczeniami – bliska styczność z osobami chorymi czy niepełnosprawnymi</li> <li>zła organizacja i chaos</li> <li>wypalenie</li> <li>negatywne podejście osób z zewnątrz i złe traktowanie wolontariuszy np. zbierających pieniądze do puszek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>brak docenienia</li> <li>nadmierna krytyka bez jednoczesnego zaangażowania się w działania</li> <li>nadmierna krytyka bez jednoczesnego zaangażowania się w działania</li> <li>niejasności organizacyjne: świadczenie wolontariatu w czasie pracy czy poza nią?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mało zaangażowanych członków</li> <li>natłok obowiązków</li> <li>ogromna biurokracja</li> <li>trudności z wypełnianiem wniosków</li> <li>język urzędowy</li> <li>praca „po godzinach” przy wolontariacie oprócz pracy zawodowej</li> <li>brak umiejętności korzystania z Internetu, problemy z sieciowaniem się przez Internet</li> <li>trudność z dotarciem do potrzebujących osób starszych odizolowanych od społeczności</li> <li>digitalizacja</li> <li>starzenie się wolontariuszy</li> </ul>
Sposób organizacji wolontariatu – dobre praktyki	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>dobra atmosfera wewnątrz wolontariatu</li> <li>dobra organizacja, dobre zarządzanie grupom</li> <li>szkolenia np. z udzielania pierwszej pomocy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>szkolenia, pomoc psychologiczna</li> <li>pomoc osób z zewnątrz, które nie nazywają siebie wolontariuszami, ale dzięki nim wiele akcji i inicjatyw odbywa się sprawniej</li> <li>kwestia dopasowania czasowego między wolontariuszami, a organizacjami z którymi współpracowali bądź z miejscami, w których pomagali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>samopomoc, samoorganizacja oddolna (np. podwożenie siebie nawzajem samochodem)</li> <li>lokalny zasięg działań</li> <li>grupy na Facebooku, WhatsAppie: szybka komunikacja, przepływ informacji</li> <li>sieciowanie się, współpraca z innymi ośrodkami</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

Sposób organizacji wolontariatu – dobre praktyki	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• scykliczność wydarzeń (ludzie są nauczeni co się dzieje, jakie aktywności są organizowane)</li> <li>• systematyczność, konsekwentne działanie</li> <li>• komunikacja w Internecie, promocja wydarzeń</li> <li>• szeroka oferta organizowanych warsztatów</li> <li>• szeroka oferta wolontariatu: dydaktyka, pierwsza pomoc, ochotnicza straż pożarna</li> <li>• newsletter</li> <li>• internetowa rejestracja na zajęcia podsumowanie prowadzonych działań, ewaluacja, feedback, uczenie się na własnych błędach</li> <li>• mniejsze grupy = łatwiejsza koordynacja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• samopomoc, samoorganizacja oddolna (np. podwożenie siebie nawzajem samochodem)</li> <li>• lokalny zasięg działań</li> <li>• grupy na Facebooku, WhatsAppie: szybka komunikacja, przepływ informacji</li> <li>• sieciowanie się, współpraca z innymi ośrodkami</li> <li>• nieformalne kontakty, przysługi, obchodzenie biurokracji, załatwianie spraw po znajomości</li> <li>• współpraca między pokoleniami: ludzie młodszy oswojeni z technologią</li> </ul>
Sposób organizacji wolontariatu – rzeczy do poprawy	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lepszy balans między wolontariatem, a obowiązkami szkolnymi</li> <li>• więcej profitów w szkole, wpływających na pozytywne oceny</li> <li>• więcej możliwości na zgłaszanie własnej inicjatywy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• strona internetowa z możliwościami pomocy jednorazowej w ramach wolontariatu pracowniczego</li> <li>• ogólna lista np. rządowa zawierające możliwości i specyfikę wolontariatu, jedno miejsce, w którym będzie można znaleźć wszelkie informacje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozeznanie w potrzebach, analiza problemów społeczności</li> <li>• przepływ informacji, promocja, reklama działalności wolontariatu</li> <li>• wsparcie finansowe, niewystarczające środki</li> </ul>

Sposób organizacji wolontariatu – rzeczy do poprawy	Dzieci i młodzież	Wolontariat pracowniczy	Seniorzy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• potrzeba lepszej organizacji tam, gdzie jej nie ma</li> <li>• szersze promowanie akcji, docieranie do większej grupy osób</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ograniczające regulacje z ramienia instytucji</li> <li>• budowanie relacji między wolontariuszami, a organizacją, w ramach której działają</li> <li>• wtłaczanie „kultury wolontariatu” od najmłodszych lat</li> <li>• przepracowanie, brak czasu i energii na angażowanie się w wolontariat</li> <li>• wyraźny lider, osoba gotowa wziąć na siebie odpowiedzialność</li> <li>• zbyt duża ilość uczestników w organizowanych przedsięwzięciach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wsparcie finansowe, niewystarczające środki</li> <li>• dyskryminacja małych grup, dofinansowanie jedynie masowych akcji, a nie lokalnych działań</li> <li>• brak lokali, kosztowne utrzymanie lokali</li> <li>• szkolenie z nowych technologii: telefon, komputer</li> <li>• odgórne instytucje zrzeszające grupy wolontariuszy</li> <li>• długoterminowe angażowanie się w wolontariat, nie tylko akcyjne, gotowość na wzięcie odpowiedzialności</li> <li>• brak zaangażowania młodzieży</li> <li>• wsparcie samorządu</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z rocznych uproszczonych sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2022.

## ANEKS 2 NARZĘDZIA BADAWCZE

### ZAŁĄCZNIK 1 – ANKIETA DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH Z OBSZARU MAŁOPOLSKI

#### **„Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych” Ankieta dla przedstawicieli organizacji pozarządowych z województwa małopolskiego**

Szanowni Państwo,

Zwracamy się do Państwa z prośbą o udział w badaniu dotyczącym kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych. Badanie realizowane jest w ramach wykonywania przez Federację LGD Małopolska zadania publicznego pod tytułem: „Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych” na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Głównym celem badania jest diagnoza stanu obecnego oraz wyzwań związanych z rozwojem wolontariatu w województwie małopolskim. Aby skutecznie zaplanować działania na rzecz rozwoju wolontariatu istotne jest, aby zebrać wiedzę na temat potrzeb i oczekiwań organizacji pozarządowych działających na terenie Małopolski.

W związku z tym zwracamy się do Państwa z prośbą o wypełnienie niniejszej ankiety. Jej wypełnienie powinno zająć od 10 do 15 minut, natomiast zgromadzone za jej pomocą dane będą zanonimizowane i posłużą jedynie do zbiorczych opracowań statystycznych. Prosimy o rzetelne odpowiedzi, gdyż jedynie takie informacje mogą stanowić podstawę do zaprojektowania efektywnych rekomendacji w zakresie przedmiotu badania.

#### **Więcej informacji na temat badania mogą Państwo uzyskać:**

- Poprzez stronę internetową w zakładce projektu: [www.federacjalgdmalopolska.org.pl](http://www.federacjalgdmalopolska.org.pl)
- Poprzez śledzenie facebooka:  
[https://www.facebook.com/federacjalgdmalopolska?locale=pl\\_PL](https://www.facebook.com/federacjalgdmalopolska?locale=pl_PL)  
[https://www.facebook.com/socjometr?locale=pl\\_PL](https://www.facebook.com/socjometr?locale=pl_PL)
- Kontaktując się z nami mailowo: [wolontariat@federacjalgdmalopolska.org.pl](mailto:wolontariat@federacjalgdmalopolska.org.pl)

Z pozdrowieniami,

**Koordynator projektu Paweł Jaśkiewicz oraz Zespół Projektowy**

## CHARAKTERYSTYKA ORGANIZACJI

### Jaka jest forma prawna organizacji, którą Pan/i reprezentuje:

- Stowarzyszenia, podobne organizacje społeczne oraz fundacje
- Kościoły, wspólnoty wyznaniowe lub organizacje religijne
- Związki zawodowe, rady pracowników, samorzady, załogi, kasy zapomogowo-pożyczkowe
- Samorząd gospodarczy, zawodowy i organizacje pracodawców
- Instytucje publiczne
- Spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe
- Przedsiębiorstwo prywatne
- Inne, jakie? .....

### Na jakim obszarze znajduje się siedziba organizacji, którą Pan/i reprezentuje?

- Wieś
- Wieś na obrzeżach miasta
- Miasto do 5 tys. mieszkańców
- Miasto od 5 do 10 tys. mieszkańców
- Miasto od 10 do 20 tys. mieszkańców
- Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców
- Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców
- Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców

### W jakim obszarze/obszarach głównie działa Państwa organizacja? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.

- Pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz
- Wyrównywania szans tych rodzin i osób
- Działalność na rzecz osób niepełnosprawnych
- Działalności na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych
- Wykluczeniem społecznym
- Ochrony i promocji zdrowia, w tym działalności leczniczej
- Działalność na rzecz rodziny, macierzyństwa, rodzicielstwa, upowszechniania i ochrony praw dziecka
- Przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym
- Ratownictwa i ochrony ludności
- Działalności na rzecz osób w wieku emerytalnym;
- Działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości
- Działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych
- Nauki, szkolnictwa wyższego, edukacji, oświaty i wychowania
- Działalności na rzecz dzieci i młodzieży, w tym wypoczynku dzieci i młodzieży

- Kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego
- Wspierania i upowszechniania kultury fizycznej
- Ekologii i ochrony zwierząt oraz ochrony dziedzictwa przyrodniczego
- Turystyki i krajoznawstwa
- Upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji
- Promocji i organizacji wolontariatu
- Inne, jakie? .....

**W którym roku została założona organizacja, którą Pan/i reprezentuje**

.....

**Czy w gminie, na terenie której mieści się siedziba reprezentowanej przez Pana/ią organizacji istnieje gminny program współpracy z NGO lub inny podobny dokument regulujący współpracę samorządu z NGO?**

- Tak (filtr – korzysta)
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

**W jakim stopniu reprezentowana przez Panią/Pana organizacja realizuje założenia tego dokumentu?**

- Organizacja nie realizuje założeń tego dokumentu
- Organizacja aktywnie włącza się w działania mające na celu realizację założeń tego dokumentu, Korzystając m.in. ze środków samorządowych
- Organizacja aktywnie włącza się w działania mające na celu realizację założeń tego dokumentu, Nie korzystając ze środków samorządowych
- Nie wiem/trudno powiedzieć

**W którym powiecie znajduje się siedziba organizacji, którą Pan/i reprezentuje?**

- |               |                    |               |               |
|---------------|--------------------|---------------|---------------|
| • bocheński   | • krakowski        | • miechowski  | • proszowicki |
| • brzeski     | • limanowski       | • myślenicki  | • suski       |
| • chrzanowski | • miasto Kraków    | • nowosądecki | • tarnowski   |
| • dąbrowski   | • miasto Nowy Sącz | • nowotarski  | • tatrzański  |
| • 248         | • miasto Tarnów    | • olkuski     | • wadowicki   |
| • gorlicki    |                    | • oświęcimski | • wielicki    |

**Czy organizacja, którą Pan/i reprezentuje posiada status Organizacji Pożytku Publicznego (OPP)?**

- Tak (filtr – korzysta)
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

**Czy organizacja, którą Pan/i reprezentuje zatrudnia pracowników?**

- Tak (filtr)
- Nie (filtr)

**Ilu pracowników obecnie zatrudnia organizacja, którą Pan/i reprezentuje?**

- Od 1 do 3 osób
- Od 4 do 6 osób
- Od 7 do 10 osób
- Więcej niż 10 osób

**Jaka jest forma zatrudnienia pracowników w organizacji, którą Pan/i reprezentuje?  
(można wybrać więcej niż 1 odpowiedź).**

- Etat
- Niepełny etat
- Umowa zlecenie
- Umowa o dzieło

**Jaki przychód (łącznie wartość sprzedaży dóbr, towarów i usług netto, czyli bez VAT,  
w danym okresie rozliczeniowym) osiągnęła organizacja, którą Pan/i reprezentuje w 2023 roku?**

- Poniżej 1000 zł
- 1000 zł -5000 zł
- 5001 zł – 10000 zł
- 10001 zł – 50000 zł
- 50001 zł – 100000 zł
- 100001 zł – 500000 zł
- 500001 zł – 1 mln zł
- Powyżej 1 mln zł
- Brak przychodów
- Trudno powiedzieć
- Brak/odmowa odpowiedzi



**Czy reprezentowana przez Panią/Pana organizacja posiada konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW) prowadzonym przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego? Jest to ogólnopolskie narzędzie, dzięki któremu wolontariusze i organizacje mogą komunikować się ze sobą i składać oferty pracy i pomocy wolontariackiej?**

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

**Czy obecnie lub w przeszłości reprezentowana przez Panią/Pana organizacja uczestniczył/a w programach krajowych lub międzynarodowych dotyczących wolontariatu? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź**

	Tak, jako realizator	Tak, jako beneficjent/uczestnik	Nie brała udziału	Nie wiem/trudno powiedzieć
Erasmus+				
Leonardo da Vinci				
Europejski Korpus Solidarności				
programy Korpus Solidarności (NIW-CRSO)				

**Proszę wskazać, jakie są główne źródła finansowania działalności organizacji, którą Pan/i reprezentuje. Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy najważniejsze źródła.**

- Publiczne środki zagraniczne
- Środki publiczne administracji rządowej
- Środki publiczne administracji samorządowej
- Działalność gospodarcza i odpłatna działalność statutowa
- Darowizny od osób indywidualnych, instytucji i firm
- Wsparcie od innych organizacji
- 1,5% podatku
- Składki członkowskie
- Własny majątek
- Inne

Proszę wskazać, jakie są inne źródła finansowania działalności organizacji, którą Pan/i reprezentuje.

.....

Proszę ocenić w podanych wymiarach, na skali 1-5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 – najwyższą ocenę, sytuację i funkcjonowanie organizacji, którą Pan/i reprezentuje.

Wymiar funkcjonowania	1	2	3	4	5
Jakość działań realizowanych przez organizację	1-10				
Kompetencje pracowników, działaczy organizacji					
Wizerunek, reputacja organizacji					
Jakość zarządzania finansami w organizacji					
Zdolność organizacji do konkurowania z innymi podmiotami					
Poziom współpracy pomiędzy organizacją a innymi, podobnymi organizacjami					
Wpływ organizacji na rozwiązywanie ważnych problemów (lokalnych, społecznych)					
Poziom współpracy pomiędzy organizacją a instytucjami publicznymi i samorządowymi					
Stan i poziom wyposażenia organizacji					
Stan i poziom wyposażenia organizacji					
Poziom zarobków w organizacji					

## WSPÓŁPRACA Z WOLONTARIUSZAMI

*Wolontariat (praca społeczna) będzie rozumiany tu jako działanie (aktywność) podejmowane dobrowolnie i bez wynagrodzenia mające na celu przyniesienie korzyści osobom lub grupie osób spoza gospodarstwa domowego (wyłączając rodzinę wolontariusza); może być również świadczony na rzecz społeczeństwa, środowiska naturalnego, konkretnej miejscowości lub społeczności. Świadczenie wolontariatu wiąże się z poświęceniem na niego wolnego czasu. Czynność zaliczana do wolontariatu powinna mieć charakter pracy, to znaczy za jej wykonanie można byłoby uzyskać zapłatę (wynagrodzenie), ale osoba wykonująca tę pracę nie oczekiwała za nią wynagrodzenia i nie otrzymała go. Wolontariat może być świadczony indywidualnie albo w ramach działalności organizacji/instytucji” (definicja za: Wolontariat w 2022 r., GUS, Warszawa, Gdańsk 2023)*

**Czy Państwa organizacja korzysta z usług wolontariuszy? Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi opisujące sytuację w reprezentowanej przez Państwa organizacji. Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.**

Obecnie korzystamy z usług wolontariuszy zewnętrznych, tj. ze wsparcia osób nienależących do organizacji ani niezasiadających w jej władzach, które nieodpłatnie wspierają jej działania (filtr – ścieżka „TAK”)

Obecnie korzystamy z usług wolontariuszy wewnętrznych, tj. nieodpłatnej pracy członków organizacji (filtr – ścieżka „TAK”)

W ostatnich 12 miesiącach korzystaliśmy z usług wolontariuszy zewnętrznych (filtr – ścieżka „TAK”)

W ostatnich 12 miesiącach korzystaliśmy z usług wolontariuszy wewnętrznych (filtr – ścieżka „TAK”)

Nigdy nie korzystaliśmy z tego typu usług (filtr – ścieżka „NIE”) Brak/odmowa odpowiedzi (filtr – ścieżka „NIE”)

### ŚCIEŻKA “TAK”

**Proszę wskazać ilu wolontariuszy zewnętrznych wspierało działania organizacji od początku 2024r.**

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- 31 i więcej
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Nie dotyczy

## ŚCIEŻKA "NIE"

**Ilu członków organizacji angażuje się obecnie w nieodpłatną pracę na rzecz Państwa organizacji?**

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- 31 i więcej
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Nie dotyczy

## KONDYCJA WOLONTARIATU W MAŁOPOLSKICH ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

**Jaki typ wolontariatu przeważa w Państwa organizacji?**

- **Wolontariat długoterminowy** – rozumiany jako wsparcie świadczone długotrwale, systematycznie co najmniej 3 miesiące
- **Wolontariat akcyjny** – rozumiany jest jako działalność od jednego do kilku dni w ramach jednorazowych akcji

**Od jakiego czasu Państwa organizacja współpracuje z wolontariuszami?**

- Od samego początku działalności
- Nie od samego początku działalności (filtr – okres)
- Nie wiem/trudno powiedzieć

**Proszę podać w od ilu lat/miesięcy Państwa organizacja współpracuje z wolontariuszami**

.....

**Jaka płeć przeważa wśród wolontariuszy, z którymi współpracuje Państwa organizacja**

- Kobiety
- Mężczyźni
- Żadna płeć nie przeważa?

**Do jakiej kategorii wiekowej należą najczęściej wolontariusze wspierający Państwa organizację?  
Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Poniżej 18 lat
- 18-25 lat
- 26-35 lat
- 36-45 lat
- 46-55 lat
- Powyżej 55 lat

**Jakie wykształcenie posiadają najczęściej wolontariusze działający w Państwa organizacji?  
Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Podstawowe
- Gimnazjalne
- Zawodowe
- Średnie
- Wyższe
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Brak/odmowa odpowiedz

**W jaki sposób najczęściej pozyskujecie Państwo wolontariuszy do współpracy?  
Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Za pośrednictwem znajomych
- Wolontariusze sami zgłaszają się do naszej organizacji
- Współpracujemy z lokalnymi instytucjami
- Zamieszczamy ogłoszenia w Internecie, mediach
- Organizujemy spotkania informacyjne dla wolontariuszy
- Współpracujemy z biznesem
- Korzystamy z pomocy Centrów Wolontariatu
- W inny sposób, jaki? .....

**Jakie działania wykonują najczęściej wolontariusze wspierający Państwa organizację?  
Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Pomagają w organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji, zawodów sportowych
- Wspierają podopiecznych organizacji (np. poprzez pomoc w czynnościach dnia codziennego, w zakresie odżywiania, przemieszczania się, pielęgnacji ciała oraz zaopatrzenia gospodarstwa domowego)
- Pomagają w działaniach promocyjnych
- Uczestniczą w akcjach charytatywnych i zbiórkach
- Proste czynności biurowe

- Pomagają w sprawach komputerowo-informatycznych
- Wykonują specjalistyczne czynności np. tłumaczenia językowe, prowadzenie księgowości
- Pomagają chronić przyrodę i środowisko
- Pracują ze zwierzętami
- Inne - jakie? .....

**Czy organizacja zawiera z wolontariuszami pisemne porozumienia o współpracy (umowy o współpracy wolontariackiej)?**

- Tak, zawsze zawieramy pisemne porozumienia współpracy (filtr - okres)
- Czasem zawieramy pisemne porozumienia współpracy, a czasem nie (filtr – okres)
- Nie, nigdy nie zawieramy pisemnych porozumień współpracy
- Nie wiem/trudno powiedzieć

**Na jaki okres są zwykle zawierane porozumienia (umowy o współpracy wolontariackiej)?**

- Do 30 dni
- Powyżej 30 dni
- Brak/odmowa odpowiedzi

**W jakiej sytuacji Państwa organizacja ubezpiecza wolontariuszy od NNW?**

- W ogóle nie ubezpieczamy wolontariuszy, niezależnie od czasu w jakim pełnią wolontariat
- Zawsze, bez względu na długość okresu, w jakim wolontariusz pełni wolontariat
- Gdy wolontariusz pełni wolontariat przez okres krótszy niż 30 dni kalendarzowych
- W innym przypadku, jakim? .....
- Brak/odmowa odpowiedzi

**Czy organizacja posiada regulamin współpracy z wolontariuszami?**

- Tak
- Nie
- Brak/odmowa odpowiedzi

**Kto kieruje pracą wolontariuszy w Państwa organizacji? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Osoba kierująca organizacją (osoba z Zarządu) (filtr – przygotowanie)
- Dyrektor biura (filtr – przygotowanie)
- Specjalnie wytypowana do tego osoba - koordynator wolontariatu (filtr – przygotowanie)
- Każda osoba, która ma zajęcie dla wolontariusza/kilka różnych osób (filtr – przygotowanie)
- Nikt nie kieruje - to wolontariusze sami wyznaczają sobie zadania
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Inne, jakie? .....

**Na jaki okres są zwykle zawierane porozumienia (umowy o współpracy wolontariackiej)?**

- Do 30 dni
- Powyżej 30 dni
- Brak/odmowa odpowiedzi

**W jakiej sytuacji Państwa organizacja ubezpiecza wolontariuszy od NNW?**

- W ogóle nie ubezpieczamy wolontariuszy, niezależnie od czasu w jakim pełnią wolontariat
- Zawsze, bez względu na długość okresu, w jakim wolontariusz pełni wolontariat
- Gdy wolontariusz pełni wolontariat przez okres krótszy niż 30 dni kalendarzowych
- W innym przypadku, jakim? .....
- Brak/odmowa odpowiedzi

**Czy organizacja posiada regulamin współpracy z wolontariuszami?**

- Tak
- Nie
- Brak/odmowa odpowiedzi

**Kto kieruje pracą wolontariuszy w Państwa organizacji? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Osoba kierująca organizacją (osoba z Zarządu) (filtr – przygotowanie)
- Dyrektor biura (filtr – przygotowanie)
- Specjalnie wytypowana do tego osoba - koordynator wolontariatu (filtr – przygotowanie)
- Każda osoba, która ma zajęcie dla wolontariusza/kilka różnych osób (filtr – przygotowanie)
- Nikt nie kieruje - to wolontariusze sami wyznaczają sobie zadania
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Inne, jakie? .....

**Czy osoba/y kierująca/e pracą wolontariuszy w Państwa organizacji posiada/ją przygotowanie w tym zakresie – przeszła/y szkolenie/kurs z zakresu zarządzania wolontariuszami?**

- Każda z osób kierujących pracą wolontariuszy
- Część z osób kierujących pracą wolontariuszy przeszło takie szkolenie/kurs, a część nie
- Żadna z osób kierujących pracą wolontariuszy nie przeszła takiego szkolenia/kursu
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Brak/odmowa odpowiedzi

**Proszę zaznaczyć na skali 1-5, gdzie 1 oznacza wyzwanie w bardzo małym stopniu, a 5 – w bardzo dużym stopniu, jakie wyzwania dostrzegają Państwo w działaniu organizacji, promocji i rozwoju wolontariatu?**

Wyzwania w działaniu organizacji, promocji i rozwoju wolontariatu	1	2	3	4	5	Nie dostrzegamy tego wyzwania (nie dotyczy)
Wyzwania w zdobywaniu funduszy niezbędnych do prowadzenia działalności	1-10					
Skomplikowane procedury pozyskiwania grantów						
Pozyskiwanie sponsorów						
Wyzwania w zdobywaniu sprzętu niezbędnego do prowadzenia działalności						
Nadmiernie rozbudowana biurokracja administracji publicznej						
Wyzwania związane z utrzymaniem dobrego personelu i wolontariuszy						
Planowanie i organizacja wolontariatu w organizacjach						
Niejasne reguły współpracy z administracją publiczną						
Przepisy regulujące działania organizacji są niedoskonałe						
Brak kadry gotowej do zarządzania wolontariuszami						
„Wypalenie” lidera/liderów w organizacji, którzy mogliby odpowiadać za współpracę z wolontariuszami						
Wyzwania z nadmierną kontrolą ze strony administracji						
Wyzwania wynikające z sytuacji wewnątrz sektora pozarządowego (np. konkurencja i konflikty między organizacjami)						
Wyzwania wynikające z sytuacji wewnątrz sektora pozarządowego (np. konkurencja i konflikty między organizacjami)						
Problemy w znalezieniu beneficjentów oferowanego wolontariatu						
Brak lokalu / infrastruktury potrzebnych do podjęcia współpracy z wolontariuszami						
Inne						



**Jakie inne wyzwania dostrzegają Państwo w działaniu organizacji, promocji i rozwoju wolontariatu?**

.....

**Proszę zaznaczyć na skali 1-5, gdzie 1 oznacza wyzwanie w bardzo małym stopniu, a 5 – w bardzo dużym stopniu, jakie wyzwania dostrzegają Państwo we współpracy z wolontariuszami?**

Wyzwania we współpracy z wolontariuszami	1	2	3	4	5	Nie dostrzegamy tego wyzwania (nie dotyczy)
Wolontariusze nie mają merytorycznego przygotowania do prowadzonych działań	1-10					
Wolontariusze nie mają merytorycznego przygotowania do prowadzonych działań						
Wolontariusze szybko się wypalają						
Wyzwania wynikające z różnic pokoleniowych pomiędzy wolontariuszami a przedstawicielami organizacji						
Inne						

**Jakie inne wyzwania dostrzegają Państwo we współpracy z wolontariuszami?**

.....

**Jaki rodzaj wsparcia pomógłby Państwa organizacji rozszerzyć współpracę z wolontariuszami? Można wskazać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Możliwość wymiany doświadczeń z organizacjami, które współpracują z wolontariuszami
- Szkolenie/warsztat z zakresu pozyskiwania wolontariuszy
- Poznanie dobrych praktyk w zakresie współpracy z wolontariuszami
- Zorganizowanie w środowisku spotkań informacyjnych nt. wolontariatu dla potencjalnych wolontariuszy
- Szkolenie/warsztat z zakresu promocji wolontariatu
- Pomoc w promocji wolontariatu w naszym środowisku
- Przygotowanie przedstawiciela organizacji do zarządzania wolontariatem i koordynowania pracą wolontariuszy
- Szkolenie/warsztat z zakresu aspektów prawnych współpracy z wolontariuszami
- Pomoc w przekonaniu innych przedstawicieli organizacji do współpracy z wolontariuszami
- Inny rodzaj wsparcia - jaki? .....

**Czy w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu Państwa organizacja współpracuje z innymi instytucjami/organizacjami?**

- Tak (filtr – jakie)
- Nie
- Brak/odmowa odpowiedzi

**Z jakimi organizacjami/instytucjami Państwa organizacja współpracuje w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Lokalne instytucje publiczne
- Krajowe instytucje publiczne
- Międzynarodowe instytucje publiczne
- Lokalne organizacje pozarządowe
- Krajowe organizacje pozarządowe
- Międzynarodowe organizacje pozarządowe
- Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
- Wojewódzki Urząd Pracy
- Placówki oświatowe
- Związek Harcerstwa Polskiego
- Ochotniczy Hufiec Pracy
- Centra Wolontariatu
- Inne, jakie?.....

**Jak oceniają Państwo współpracę z wolontariuszami? Proszę ocenić na skali, gdzie 0 oznacza brak zadowolenia, a 6 – najwyższy poziom zadowolenia.**

**1 – brak zadowolenia**

2

3

4

5

6

**7 – bardzo duży stopień zadowolenia**

**Jakie korzyści daje Państwa organizacji współpraca z wolontariuszami?**

**Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Zmniejszenie kosztów działań
- Zwiększenie możliwości pozyskiwania środków na działalność organizacji
- Wzmocnienie wizerunku organizacji w środowisku lokalnym
- Lepsza promocja organizacji
- Wniesienie do organizacji nowych, ciekawych pomysłów i rozwiązań

- Zwiększenie jakości udzielanej pomocy
- Poszerzenie możliwości działań organizacji
- Profesjonalizacja w funkcjonowaniu organizacji
- Możliwość dotarcia z pomocą do większej liczby potrzebujących
- Pomoc w bieżącym funkcjonowaniu organizacji
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Nie widzimy korzyści
- Inne, jakie? .....

**Jakich korzyści ze świadczenia wolontariatu w Państwa organizacji doświadczają wolontariuszem? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź**

Korzyści ze świadczenia wolontariatu	1	2	3	4	5	Nie doświadczam tej korzyści (nie dotyczy)
Poczucie większego wpływu na rzeczywistość	1-10					
Rozwój kompetencji „miękkich”, np. kompetencje w zakresie komunikacji, empatii, współpracy						
Poszerzenie horyzontów w swoim życiu, lepsze poznanie samego siebie						
Poznanie ciekawych ludzi, nawiązywanie kontaktów						
Satysfakcja z pomagania innym						
Zdobywanie doświadczenia zawodowego wolontariatu						
Rozwój zainteresowań/pasji współpracy z wolontariuszami						
Możliwość samorealizacji						
Realizacja „wyższych potrzeb”, odnajdywanie sensu w życiu						
Rozwój umiejętności praktycznego zastosowania zdobywanej wiedzy						
Budowa poczucia tożsamości lokalnej/regionalnej/krajowej						

Korzyści ze świadczenia wolontariatu	1	2	3	4	5	Nie doświadczam tej korzyści (nie dotyczy)
Nawiązanie dialogu międzypokoleniowego	1-10					
Lepsze zrozumienie innych ludzi						
Możliwość weryfikacji stereotypów/ uprzedzeń						
Sposób na wartościowe spędzanie czasu z rodziną						
Sposób na radzenie sobie ze stresem						
Inne						

**Jakich innych korzyści ze świadczenia wolontariatu w Państwa organizacji doświadczają wolontariusze?**

.....

**Jakie są plany na przyszłość (na najbliższe 2 lata) w zakresie współpracy z wolontariuszami w Państwa organizacji?**

- Planujemy zwiększyć zakres współpracy z wolontariuszami – większa liczba wolontariuszy
- Planujemy utrzymać na obecnym poziomie zakres współpracy z wolontariuszami – utrzymanie obecnego stanu liczby wolontariuszy
- Planujemy zredukować zakres współpracy z wolontariuszami – mniejsza liczba wolontariuszy
- ŚCIEŻKA "NIE"

**Dlaczego Państwa organizacja nie współpracuje z wolontariuszami? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Nie ma takiej potrzeby - sami radzimy sobie z działaniami, które prowadzi organizacja
- Mamy wystarczająco dużo ludzi do pracy
- Nie wiemy, jak nawiązać współpracę z wolontariuszami
- W organizacji brakuje osoby, która mogłaby się tym zająć
- Mamy trudności w pozyskaniu wolontariuszy
- Nie czujemy się wystarczająco dobrze przygotowani do współpracy z wolontariuszami
- Nie widzimy korzyści ze współpracy z wolontariuszami
- Z innego powodu - jakiego?

### **Czy współpracowali Państwo z wolontariuszami w przeszłości?**

- Tak (filtr – dlaczego)
- Nie (filtr – czy byliby zainteresowani)
- Nie wiem/trudno powiedzieć (filtr – dlaczego) .....

### **Dlaczego przerwali Państwo współpracę z wolontariuszami?**

**Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Nie było działań, które moglibyśmy powierzyć wolontariuszom
- Ograniczyliśmy zakres prowadzonych działań i wolontariusze nie byli nam już potrzebni
- Mieliśmy trudności w utrzymaniu wolontariuszy przy organizacji
- W organizacji nie było osoby, która chciałaby się zająć współpracą z wolontariuszami
- Mieliśmy złe doświadczenia ze współpracy z wolontariuszami
- Z innego powodu - jakiego? .....

### **Czy byliby Państwo zainteresowani nawiązaniem współpracy z wolontariuszami w przyszłości?**

- Tak (filtr – zakres)
- Nie (koniec badania)
- Trudno powiedzieć (filtr – zakres)
- W jakim obszarze/obszarach wolontariusze mogliby wspierać Państwa organizację? Można

### **W jakim obszarze/obszarach wolontariusze mogliby wspierać Państwa organizację?**

**Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz
- Wyrównywania szans tych rodzin i osób
- Działalność na rzecz osób niepełnosprawnych
- Działalności na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Ochrony i promocji zdrowia, w tym działalności leczniczej
- Działalność na rzecz rodziny, macierzyństwa, rodzicielstwa, upowszechniania i ochrony praw dziecka
- Przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym
- Ratownictwa i ochrony ludności
- Działalności na rzecz osób w wieku emerytalnym;
- Działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości
- Działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych
- Nauki, szkolnictwa wyższego, edukacji, oświaty i wychowania
- Działalności na rzecz dzieci i młodzieży, w tym wypoczynku dzieci i młodzieży
- Kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego
- Wspierania i upowszechniania kultury fizycznej

- Ekologii i ochrony zwierząt oraz ochrony dziedzictwa przyrodniczego
- Turystyki i krajoznawstwa
- Upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji
- Promocji i organizacji wolontariatu
- Inne, jakie? .....

**Jakie działania mogliby wykonywać wolontariusze w Państwa organizacji? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Pomoc w organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji, zawodów sportowych
- Wsparcie podopiecznych organizacji (np. poprzez pomoc w czynnościach dnia codziennego, w zakresie odżywiania, przemieszczania się, pielęgnacji ciała oraz zaopatrzenia gospodarstwa domowego)
- Pomoc w działaniach promocyjnych
- Uczestnictwo w akcjach charytatywnych i zbiórkach
- Proste czynności biurowe
- Pomoc w sprawach komputerowo-informatycznych
- Wykonywanie specjalistycznych czynności np. tłumaczenia językowe, prowadzenie księgowości
- Pomoc w ochronie przyrody i środowiska
- Praca ze zwierzętami
- Inne - jakie? .....

**Jakiego wsparcia potrzebują Państwo, żeby móc rozpocząć współpracę z wolontariuszami? Można wskazać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Możliwość wymiany doświadczeń z organizacjami, które współpracują z wolontariuszami
- Szkolenie/warsztat z zakresu pozyskiwania wolontariuszy
- Poznanie dobrych praktyk w zakresie współpracy z wolontariuszami
- Zorganizowanie w środowisku spotkań informacyjnych nt. wolontariatu dla potencjalnych wolontariuszy
- Szkolenie/warsztat z zakresu promocji wolontariatu
- Pomoc w promocji wolontariatu w naszym środowisku
- Przygotowanie przedstawiciela organizacji do zarządzania wolontariatem i koordynowania pracą wolontariuszy
- Szkolenie/warsztat z zakresu aspektów prawnych współpracy z wolontariuszami
- Pomoc w przekonaniu innych przedstawicieli organizacji do współpracy z wolontariuszami
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Inny rodzaj wsparcia - jaki? .....

**Chcesz, żeby Twoja organizacja bardziej zaangażowała się w rozwój wolontariatu w Małopolsce?  
(kierowane do tych którzy korzystali lub korzystają z wolontariuszy)**

W ramach realizowanych badań będziemy prowadzić również wywiady z przedstawicielami małopolskich NGO. Jeśli chcielibyście wziąć w nich udział, kliknij „kciuk w górę” i zostaw dane do kontaktu. Po skompletowaniu listy NGO skontaktujemy się z wybranymi organizacjami w celu umówienia szczegółów.

**Tutaj wpisz dane do kontaktu w sprawie dalszych badań (adres mailowy i nr telefonu)**

.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety. Z wynikami analiz będzie można zapoznać się już pod koniec tego roku, w raporcie, który zostanie opublikowany na stronach Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, a także w innych materiałach, które będą udostępniane w mediach elektronicznych organizacji zaangażowanych w proces badawczy.

**Zachęcamy do bieżącego odwiedzania naszych mediów:**

[www.federacjaldmalopolska.org.pl](http://www.federacjaldmalopolska.org.pl)

[www.socjometr.pl](http://www.socjometr.pl)

[https://www.facebook.com/federacjaldmalopolska?locale=pl\\_PL](https://www.facebook.com/federacjaldmalopolska?locale=pl_PL)

[https://www.facebook.com/socjometr?locale=pl\\_PL](https://www.facebook.com/socjometr?locale=pl_PL)

Z pozdrowieniami,

**Koordynator projektu Paweł Jaśkiewicz oraz Zespół Projektowy**

**„Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych”  
Ankieta dla wolontariuszy z województwa małopolskiego**

Szanowni Państwo,

Zwracamy się do Państwa z prośbą o udział w badaniu dotyczącym kondycji wolontariatów małopolskich organizacjach pozarządowych. Badanie realizowane jest w ramach wykonywania przez Federację LGD Małopolska zadania publicznego pod tytułem: „Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych” na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Głównym celem badania jest diagnoza stanu obecnego oraz wyzwań związanych z rozwojem wolontariatu w województwie małopolskim. Aby skutecznie zaplanować działania na rzecz rozwoju wolontariatu istotne jest, aby zebrać wiedzę na temat potrzeb i oczekiwań organizacji pozarządowych działających na terenie Małopolski.

W związku z tym zwracamy się do Państwa z prośbą o wypełnienie niniejszej ankiety. Jej wypełnienie powinno zająć od 10 do 15 minut, natomiast zgromadzone za jej pomocą dane będą zanonimizowane i posłużą jedynie do zbiorczych opracowań statystycznych. Prosimy o rzetelne odpowiedzi, gdyż jedynie takie informacje mogą stanowić podstawę do zaprojektowania efektywnych rekomendacji w zakresie przedmiotu badania.

**Więcej informacji na temat badania mogą Państwo uzyskać:**

- Poprzez stronę internetową w zakładce projektu: [www.federacjalgdmalopolska.org.pl](http://www.federacjalgdmalopolska.org.pl)
- Poprzez śledzenie facebooka:  
[https://www.facebook.com/federacjalgdmalopolska?locale=pl\\_PL](https://www.facebook.com/federacjalgdmalopolska?locale=pl_PL)  
[https://www.facebook.com/socjometr?locale=pl\\_PL](https://www.facebook.com/socjometr?locale=pl_PL)
- Kontaktując się z nami mailowo: [wolontariat@federacjalgdmalopolska.org.pl](mailto:wolontariat@federacjalgdmalopolska.org.pl)

Z pozdrowieniami,

**Koordynator projektu Paweł Jaśkiewicz oraz Zespół Projektowy**



## **CHARAKTERYSTYKA WOLONTARIUSZA**

### **Płeć**

- Kobieta
- Mężczyzna
- Inne
- Odmowa odpowiedzi

### **Do jakiej kategorii wiekowej Pan/i należy?**

- Poniżej 18 lat
- 18-25 lat
- 26-35 lat
- 36-45 lat
- 46-55 lat
- 56-64 lata
- 64-74 lat
- Powyżej 75 lat

### **Jakie wykształcenie Pan/i posiada?**

- Podstawowe
- Gimnazjalne
- Zawodowe
- Średnie
- Wyższe

### **W której gminie Pan/i mieszka?**

- WYKAZ 182 gmin (14 miejskich, 43 miejsko-wiejskie, 125 wiejskich)

### **Proszę określić miejsce swojego zamieszkania**

- Wieś
- Wieś na obrzeżach miasta
- Miasto do 5 tys. mieszkańców
- Miasto od 5 do 10 tys. mieszkańców
- Miasto od 10 do 20 tys. mieszkańców
- Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców
- Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców
- Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców

**Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo (na etacie, we własnym zakładzie lub gospodarstwie albo bierze Pan(i) prace zleczone)?**

- Tak, w pełnym wymiarze czasu (filtr – utrzymujący się z pracy)
- Tak, w niepełnym wymiarze czasu (filtr – utrzymujący się z pracy)
- Tak, dorywczo (filtr – utrzymujący się z pracy)
- Nie (filtr -> utrzymujący się z innych źródeł)

**Które z wymienionych źródeł stanowi podstawowe źródło Pana/i dochodów?**

- Utrzymujący się z pracy (filtr – główne źródło)
  - Prowadzenie działalności gospodarczej
  - Funkcja kierownicza w instytucji publicznej lub w prywatnej firmie
  - Praca administracyjno-biurowa
  - Praca w usługach
  - Praca fizyczna
  - Praca w rolnictwie
- Utrzymujący się z innych źródeł (filtr skala zadowolenia)
  - Bezrobotni
  - Emeryci
  - Renciści
  - Uczniowie i studenci
  - Gospodynie domowe
  - Gospodarze domowi
  - Inne
  - Praca w rolnictwie

**Który z wymienionych sposobów zatrudnienia stanowi główne źródło Pana(i) dochodów?**

- Umowa o pracę na czas nieokreślony
- Własna działalność gospodarcza
- Umowa o pracę na czas określony
- Własne gospodarstwo rolne
- Umowa zlecenie
- Inny sposób zarabiania

**Ile godzin tygodniowo (średnio) zajmuje Panu(i) łącznie praca zarobkowa?**

- Poniżej 40 godzin
- 40 godzin
- Powyżej 40 godzin
- Trudno powiedzieć Umowa o dzieło

**Na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie, a 5 zdecydowanie tak, proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną sytuację zawodową. Czy obecnie:**

Sytuacja zawodowa	1	2	3	4	5	Nie dotyczy
Uzyskuje Pan/i dobre zarobki	1-10					
Ma Pan/i pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji						
Ma Pan/i zapewnione zadowalające świadczenia socjalne						
Ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pan/ią zadania są ważne i mają sens						
Wykonuje Pan/i interesującą pracę						
Wykonuje Pan/i pracę zgodną z Pana(i) wykształceniem wolontariatu						
Ma Pan/i pracę pozwalającą na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji						
Pana/i praca wymaga doskonalenia posiadanych						
umiejętności, poznawania nowych rzeczy						

- Praca stała bez umowy

**Ile osób (dorosłych i dzieci) łącznie liczy Pan/i gospodarstwo domowe.....**

**Ile dzieci Pan/i posiada?**

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 i więcej

**Czy obecnie świadczy Pan/i wolontariat?**

- Tak (filtr – od jak dawna)

### **Jak ocenił(a)by Pan/i sytuację materialną Pana/i gospodarstwa domowego?**

- Zdecydowanie dobra
- Raczej dobra
- Przeciętna
- Raczej zła
- Zdecydowanie zła

### **Proszę się zastanowić ile godzin czasu wolnego ma Pan(i) średnio w tygodniu, nie licząc nocnego snu? Chodzi o taki czas, kiedy może Pan(i) robić to, na co ma ochotę, lub po prostu odpoczywać.**

- Brak czasu wolnego
- 1-10 godzin
- 11-20 godzin
- 21-30 godzin
- 31-40 godzin
- 41-89 godzin
- 90 godzin i więcej

### **Które z podanych stwierdzeń najlepiej opisuje Pana/i sytuację dotyczącą czasu wolnego?**

- Zazwyczaj w dni powszednie nie starcza mi czasu nawet na wykonanie koniecznych zajęć
- Zazwyczaj w dni powszednie starcza mi czasu tylko na to, co muszę zrobić, ale nie mam czasu wolnego dla siebie
- Zazwyczaj w dni powszednie robię wszystko co muszę zrobić i mam jeszcze trochę czasu wolnego dla siebie
- Zazwyczaj w dni powszednie czasu starcza mi na wszystko bez specjalnego pośpiechu
- Zazwyczaj w dni powszednie mam aż za dużo czasu wolnego Wolontariat (praca społeczna) będzie rozumiany tu jako działanie (aktywność) podejmowane

*Wolontariat (praca społeczna) będzie rozumiany tu jako działanie (aktywność) podejmowane dobrowolnie i bez wynagrodzenia mające na celu przyniesienie korzyści osobom lub grupie osób spoza gospodarstwa domowego (wyłączając rodzinę wolontariusza); może być również świadczony na rzecz społeczeństwa, środowiska naturalnego, konkretnej miejscowości lub społeczności. Świadczenie wolontariatu wiąże się z poświęceniem na niego wolnego czasu. Czynność zaliczana do wolontariatu powinna mieć charakter pracy, to znaczy za jej wykonanie można byłoby uzyskać zapłatę (wynagrodzenie), ale osoba wykonująca tę pracę nie oczekiwała za nią wynagrodzenia i nie otrzymała go. Wolontariat może być świadczony indywidualnie albo w ramach działalności organizacji/institucji” (definicja za: Wolontariat w 2022 r., GUS, Warszawa, Gdańsk 2023).*

- Nie (filtr – czy w ostatnich 12 miesiącach świadczył)

#### **Czy obecnie świadczy Pan/i wolontariat?**

- • Tak (filtr – od jak dawna)
- • Nie (filtr – czy w ostatnich 12 miesiącach świadczył)

#### **Czy w ostatnich 12 miesiącach świadczył/a Pan/i wolontariat?**

- Tak (filtr ścieżka od jak dawna + dlaczego nie obecnie)
- Nie (filtr ścieżka dlaczego nie)

#### **Od jak dawna świadczy Pan/i wolontariat?**

- Poniżej roku
- 268
- Między 1 a 3 lata
- Między 3 a 5 lat
- Między 5 a 10 lat
- Powyżej 10 lat

#### **Dla ilu organizacji obecnie i/lub w ostatnich 12 miesiącach świadczył(a) Pan/i wolontariat?**

- 1 organizacja
- 2-4 organizacje
- Powyżej 4 organizacjiv Jaki charakter ma bądź miał w ostatnich 12 miesiącach świadczony przez Pana/ią Jaki charakter ma bądź miał w ostatnich 12 miesiącach świadczony przez Pana/ią wolontariat?

#### **Jaki charakter ma bądź miał w ostatnich 12 miesiącach świadczony przez Pana/ią wolontariat?**

- **Wolontariat wewnętrzny** – świadczenie nieodpłatnej pracy na rzecz organizacji, której jestem członkiem
- **Wolontariat zewnętrzny** – świadczenie nieodpłatnej pracy na rzecz organizacji, której nie jestem członkiem
- Świadczę/świadczyłem(a)m w ostatnich 12 miesiącach zarówno wolontariat wewnętrzny jak i zewnętrzny

#### **Czy świadczy lub świadczył(a) Pan/i w ostatnich 12 miesiącach wolontariat pracowniczy?**

*(wolontariat pracowniczy – to działania polegające na inicjowaniu i wspieraniu przez pracodawcę działalności społecznej pracowników. Pracownicy-wolontariusze świadczą różnego rodzaju prace, wykorzystując swoje umiejętności i zdolności, natomiast pracodawca umożliwia im podejmowanie takich inicjatyw oraz wspiera ich działania).*

- Tak
- Nie

### **Które z podanych stwierdzeń najlepiej opisuje Pana/i sytuację dotyczącą czasu wolnego?**

- Zazwyczaj w dni powszednie nie starcza mi czasu nawet na wykonanie koniecznych zajęć
- Zazwyczaj w dni powszednie starcza mi czasu tylko na to, co muszę zrobić, ale nie mam czasu wolnego dla siebie
- Zazwyczaj w dni powszednie robię wszystko co muszę zrobić i mam jeszcze trochę czasu wolnego dla siebie
- Zazwyczaj w dni powszednie czasu starcza mi na wszystko bez specjalnego pośpiechu
- Zazwyczaj w dni powszednie mam aż za dużo czasu wolnego Wolontariat (praca społeczna) będzie rozumiany tu jako działanie (aktywność) podejmowane dobrowolnie i bez wynagrodzenia mające na celu przyniesienie korzyści osobom lub grupie osób

### **Czy obecnie świadczy Pan/i wolontariat?**

- Tak (filtr – od jak dawna)
- Nie (filtr – czy w ostatnich 12 miesiącach świadczył)

### **Czy w ostatnich 12 miesiącach świadczył/a Pan/i wolontariat?**

- Tak (filtr ścieżka od jak dawna + dlaczego nie obecnie)
- Nie (filtr ścieżka dlaczego nie)

### **Od jak dawna świadczy Pan/i wolontariat?**

- Poniżej roku
- Między 1 a 3 lata
- Między 3 a 5 lat
- Między 5 a 10 lat
- Powyżej 10 lat

### **Dla ilu organizacji obecnie i/lub w ostatnich 12 miesiącach świadczył(a) Pan/i wolontariat?**

- 1 organizacja
- 2-4 organizacje
- Powyżej 4 organizacji Jaki charakter ma bądź miał w ostatnich 12 miesiącach świadczony przez Pana/ią Jaki charakter ma bądź miał w ostatnich 12 miesiącach świadczony przez Pana/ią wolontariat?

### **Jaki charakter ma bądź miał w ostatnich 12 miesiącach świadczony przez Pana/ią wolontariat?**

- **Wolontariat wewnętrzny** – świadczenie nieodpłatnej pracy na rzecz organizacji,
- **Wolontariat zewnętrzny** – świadczenie nieodpłatnej pracy na rzecz organizacji, której nie jestem członkiem
- Świadczę/świadczyłam w ostatnich 12 miesiącach zarówno wolontariat wewnętrzny jak i zewnętrzny

- Brak/odmowa odpowiedzi

### **Czy świadczy lub świadczył(a) Pan/i w ostatnich 12 miesiącach wolontariat pracowniczy?**

*(wolontariat pracowniczy – to działania polegające na inicjowaniu i wspieraniu przez pracodawcę działalności społecznej pracowników. Pracownicy-wolontariusze świadczą różnego rodzaju prace, wykorzystując swoje umiejętności i zdolności, natomiast pracodawca umożliwia im podejmowanie takich inicjatyw oraz wspiera ich działania).*

### **Jaki typ wolontariatu Pan/i świadczy/ł(a) w ostatnich 12 miesiącach?**

- **Wolontariat długoterminowy** – rozumiany jako wsparcie świadczone długotrwale, systematycznie co najmniej 3 miesiące
- **Wolontariat akcyjny** – rozumiany jest jako działalność od 1 do kilku dni w ramach jednorazowych akcji
- Świadczę/świadczyłem(a) w ostatnich 12 miesiącach wolontariat zarówno długoterminowy jak i akcyjny

### **Czy zawarł/a Pan/i pisemne porozumienie o współpracy (umowa o współpracy wolontariackiej) z organizacją/ami, dla której/yh świadczy lub świadczył(a) Pan/i wolontariat?**

- Tak, zawsze zawieram pisemne porozumienia współpracy
- Czasem zawieram pisemne porozumienia współpracy, a czasem nie
- Nie, nigdy nie zawieram pisemnych porozumień współpracy
- Nie wiem/trudno powiedzieć

### **Czy posiada Pan/i konto w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW) prowadzonym przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, który jest ogólnopolskim narzędziem, dzięki któremu wolontariusze i organizacje mogą komunikować się ze sobą i składać oferty pracy i pomocy wolontariackiej?**

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

### **Czy obecnie lub w przeszłości uczestniczył/a Pan/i w programach krajowych lub międzynarodowych dotyczących wolontariatu? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.**

	Tak, jako realizator	Tak, jako beneficjent/ uczestnik	Nie brała udziału	Nie wiem/ trudno powiedzieć
Erasmus+				
Leonardo da Vinci				
Europejski Korpus Solidarności				
programy Korpus Solidarności (NIW-CRSO)				

## CHARAKTERYSTYKA ORGANIZACJI, W KTÓREJ ŚWIADCZONY JEST WOLONTARIAT

W kolejnych pytaniach zostanie Pan/i poproszona o udzielenie odpowiedzi dotyczących doświadczeń wynikających ze świadczenia wolontariatu. W przypadku, jeśli świadczy lub świadczył(a) Pan/i wolontariat w więcej niż jednej organizacji, proszę mieć na uwadze doświadczenia wynikające z współpracy z organizacją na rzecz której przeznacza/przeznaczał(a) Pan/i największą liczbę swojego czasu.

### Jaki jest rodzaj organizacji, w ramach której świadczy/świadczył(a) Pan/i działalność wolontariacką?

- Stowarzyszenia, podobne organizacje społeczne oraz fundacje
- Kościoły, wspólnoty wyznaniowe lub organizacje religijne
- Związki zawodowe, rady pracowników, samorzady, załogi, kasy zapomogowo-pożyczkowe
- Samorząd gospodarczy, zawodowy i organizacje pracodawców
- Instytucje publiczne
- Spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe
- Przedsiębiorstwo prywatne
- Inne, jakie? .....

- |               |                    |               |              |
|---------------|--------------------|---------------|--------------|
| • bocheński   | • limanowski       | • nowosądecki | • tarnowski  |
| • brzeski     | • miasto Kraków    | • nowotarski  | • tatrzański |
| • chrzanowski | • miasto Nowy Sącz | • olkuski     | • wadowicki  |
| • dąbrowski   | • miasto Tarnów    | • oświęcimski | • wielicki   |
| • gorlicki    | • miechowski       | • proszowicki |              |
| • krakowski   | • myślenicki       | • suski       |              |



**W którym powiecie znajduje się siedziba organizacji, w której świadczy/świadczył(a)Pan/i wolontariat?**

**Na jakim obszarze znajduje się siedziba organizacji, w której świadczy/świadczył(a)Pan/i wolontariat?**

- Wieś
- Wieś na obrzeżach miasta
- Miasto do 5 tys. mieszkańców
- Miasto od 5 do 10 tys. mieszkańców
- Miasto od 10 do 20 tys. mieszkańców
- Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców
- Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców
- Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców

**Czy organizacja, w której świadczy/świadczył(a)Pan/i wolontariat posiada status Organizacji Pożytku Publicznego (OPP)?**

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

**Czy organizacja, w której świadczy/świadczył(a)Pan/i wolontariat posiada regulamin współpracy z wolontariuszami?**

- Tak
- Nie wiem
- Nie
- Brak/odmowa odpowiedzi

**Kto według Pana/i kieruje pracą wolontariuszy w organizacji, w której świadczy/świadczył(a)Pan/i wolontariat? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Osoba kierująca organizacją (osoba z Zarządu)
- Dyrektor biura
- Specjalnie wytypowana do tego osoba - koordynator wolontariatu
- Każda osoba, która ma zajęcie dla wolontariusza/kilka różnych osób
- Nikt nie kieruje - to wolontariusze sami wyznaczają sobie zadania (filtr ocena sytuacji organizacji)
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Inne, jakie?

**Czy osoba/y kierująca/e pracą wolontariuszy w organizacji, w której świadczy/świadczył(a)Pan/i wolontariat posiada/ją przygotowanie w tym zakresie – przeszła/y szkolenie/kurs z zakresu zarządzania wolontariuszami?**

- Każda z osób kierujących pracą wolontariuszy
- Część z osób kierujących pracą wolontariuszy przeszło takie szkolenie/kurs, a część nie
- Żadna z osób kierujących pracą wolontariuszy nie przeszła takiego szkolenia/kursu

Proszę ocenić w podanych wymiarach, na skali 1-5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 – najwyższą ocenę, sytuację i funkcjonowanie organizacji, w której świadczy/świadczył(a)Pan/i wolontariat.

Wymiar funkcjonowania	1	2	3	4	5	Niewiem /trudno
Jakość świadczonych usług przez organizację	1-10					
Kompetencje pracowników, działaczy organizacji						
Jakość zarządzania finansami w organizacji						
Zdolność organizacji do konkurowania z innymi podmiotami						
Poziom współpracy pomiędzy organizacją a innymi, podobnymi organizacjami						
Wpływ organizacji na rozwiązywanie ważnych problemów (lokalnych, społecznych)						
Poziom współpracy pomiędzy organizacją a instytucjami publicznymi i samorządowymi						
Stan i poziom wyposażenia organizacji						
Sytuacja finansowa organizacji						
Sytuacja finansowa organizacji						

- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Brak/odmowa odpowiedzi

## ŚWIADCZONY WOLONTARIAT

### Świadczony wolontariat

#### W jakim obszarze/obszarach świadczy/świadczył(a) Pan/i wolontariat?

Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.

- Pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywania szans tych rodzin i osób
- Działalność na rzecz osób niepełnosprawnych
- Działalności na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Ochrony i promocji zdrowia, w tym działalności leczniczej
- Działalność na rzecz rodziny, macierzyństwa, rodzicielstwa, upowszechniania i ochrony praw dziecka
- Przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym
- Ratownictwa i ochrony ludności
- Działalności na rzecz osób w wieku emerytalnym;
- Działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości
- Działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych
- Nauki, szkolnictwa wyższego, edukacji, oświaty i wychowania
- Działalności na rzecz dzieci i młodzieży, w tym wypoczynku dzieci i młodzieży
- Kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego
- Wspierania i upowszechniania kultury fizycznej
- Ekologii i ochrony zwierząt oraz ochrony dziedzictwa przyrodniczego
- Turystyki i krajoznawstwa
- Upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji
- Promocji i organizacji wolontariatu
- Inne, jakie? .....

#### Jakie działania wykonuje/wykonywał(a) Pan/i najczęściej jako wolontariusz/ka?

Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.

- Pomagam w organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji, zawodów sportowych
- Wspieram podopiecznych organizacji (np. poprzez pomoc w czynnościach dnia codziennego, w zakresie odżywiania, przemieszczania się, pielęgnacji ciała oraz zaopatrzenia gospodarstwa domowego)
- Pomagam w działaniach promocyjnych
- Uczestniczę w akcjach charytatywnych i zbiórkach Proste czynności biurowe

- Pomagam w sprawach komputerowo-informatycznych
- Wykonuję specjalistyczne czynności np. tłumaczenia językowe, prowadzenie księgowości
- Pomagam w ochronie przyrody i środowiska
- Pracuję ze zwierzętami
- inne - jakie?.....

**W jaki sposób najczęściej dowiaduje się Pan/i o organizacjach, w których świadczy/świadczył(a) Pan/i wolontariat? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Dowiaduję się o możliwości zaangażowania w wolontariat za pośrednictwem znajomych
- Samodzielnie wyszukuję organizację do której się zgłaszam
- Współpracuję z różnymi instytucjami i to od nich pozyskuję informacje
- Wyszukuję ogłoszenia w Internecie, mediach
- Chodzę na spotkania informacyjne dla wolontariuszy
- Od pracodawcy
- Korzystam z pomocy Centrów Wolontariatu lub innych instytucji pośredniczących w wolontariacie (filtr – jakimi)
- W inny sposób, jaki? .....

**Z jakich organizacji/instytucji korzysta/korzystał(a) Pan/i chcąc dowiedzieć się o możliwości świadczenia wolontariatu? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Lokalne instytucje publiczne
- Krajowe instytucje publiczne
- Międzynarodowe instytucje publiczne
- Lokalne organizacje pozarządowe
- Krajowe organizacje pozarządowe
- Międzynarodowe organizacje pozarządowe
- Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
- Wojewódzki Urząd Pracy
- Placówki oświatowe
- Związek Harcerstwa Polskiego
- Ochotniczy Hufiec Pracy
- Centra Wolontariatu
- Inne, jakie? .....

**Czy dostrzega Pan/i jakieś wyzwania w świadczeniu wolontariatu?**

- Tak (filtr – wyzwania)
- Nie
- Brak/odmowa odpowiedz

**Proszę zaznaczyć na skali 1-5, gdzie 1 oznacza doświadczenie przez Pana/ią wyzwania w bardzo małym stopniu, a 5 – bardzo dużym stopniu jakich wyzwań doświadcza/doświadczał(a) Pan/i w świadczeniu wolontariatu?**

Wyzwania w świadczeniu wolontariatu	1	2	3	4	5
Wyzwania w godzeniu wolontariatu z pracą zawodową/ życiem rodzinnym	1-10				
Mój stan zdrowia uniemożliwia mi świadczenie wolontariatu					
Wyzwania w znajdowaniu ofert kierowanych do wolontariuszy					
Wyzwania w znajdowaniu ofert kierowanych do wolontariuszy					
Oferty kierowane do wolontariuszy są niedopasowane do moich preferencji					
Nie mam wiedzy o prawnych podstawach świadczenia wolontariatu					

**Jakich innych wyzwań doświadcza/doświadczał(a) Pan/i w świadczeniu wolontariatu?**

Wyzwania w świadczeniu wolontariatu	1	2	3	4	5	Nie doświadczam/ doświadcza- łem(a) tego wyzwania (nie dotyczy)
Wyzwania w dojeździe na miejsce świadczenia wolontariatu	1-10					
Niejasne instrukcje od osób zarządzających wolontariatem						
Nieodpowiednie przygotowanie organizacyjne w miejscach świadczenia wolontariatu						
Problemy interpersonalne w kontaktach z osobami zarządzającymi wolontariatem						
Biurokracja związana ze świadczeniem wolontariatu zabiera dużo czasu						
Wyzwania wynikające z różnic pokoleniowych pomiędzy wolontariuszami a przedstawicielami organizacji						
Wyzwania wynikające z różnic pokoleniowych pomiędzy wolontariuszami a przedstawicielami organizacji						

Wyzwania w świadczeniu wolontariatu	1	2	3	4	5	Nie doświadczam/ doświadczam te(a)m tego wyzwania (nie dotyczy)
Radzenie sobie z własnymi emocjami w relacjach z odbiorcą pomocy						
Radzenie sobie z własnymi emocjami w relacjach z odbiorcą pomocy						
Inne						

**Proszę ocenić na skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą a 5 – ocenę najwyższą, w jakim stopniu świadczenie wolontariatu przynosi/przynosiło Panu/i daną korzyść?**

Korzyści ze świadczenia wolontariatu	1	2	3	4	5	Nie doświadczam/ doświadczam te(a)m tego wyzwania (nie dotyczy)
Poczucie większego wpływu na rzeczywistość						
Rozwój kompetencji „miękkich”, np. kompetencje w zakresie komunikacji, empatii, współpracy						

Wyzwania w świadczeniu wolontariatu	1	2	3	4	5	Nie doświadczam/ doświadczam te(a)m tego wyzwania (nie dotyczy)
Rozwój specjalistycznych kompetencji	1-10					
Poszerzenie horyzontów w swoim życiu, lepsze poznanie samego siebie						
Satysfakcja z pomagania innym						
Zdobywanie doświadczenia zawodowego						
Zdobywanie doświadczenia zawodowego						
Zdobywanie doświadczenia zawodowego						

Wyzwania w świadczeniu wolontariatu	1	2	3	4	5	Nie doświadczam/ doświadcza- łem tego wyzwania (nie dotyczy)
Realizacja „wyższych potrzeb”, odnajdywanie sensu w życiu						
Rozwój umiejętności praktycznego zastosowania zdobywanej wiedzy						
Zwiększenie tożsamości lokalnej/regionalnej/krajowej						
Nawiązanie dialogu międzypokoleniowego						
Lepsze zrozumienie innych ludzi						
Możliwość weryfikacji stereotypów/ uprzedzeń						
Sposób na wartościowe spędzanie czasu z rodziną						
Sposób na radzenie sobie ze stresem						
Sposób na radzenie sobie ze stresem						
Inne						

**Jakie inne korzyści przynosi/przynosiło Panu/i świadczenie wolontariatu?**

.....

**Jakie są Pana/i plany na przyszłość (na najbliższe 2 lata) w zakresie świadczenia wolontariatu?**

- Obecnie nie świadczę wolontariatu, ale planuję do niego wrócić (filtr - dlaczego nie świadczę obecnie)
- Planuję zwiększyć zakres świadczenia wolontariatu względem stanu obecnego
- Planuję utrzymać na obecnym poziomie zakres świadczenia wolontariatu
- Planuję zredukować zakres świadczenia wolontariatu względem stanu obecnego

### **Jaki rodzaj wsparcia pomógłby Panu/i w dalszym świadczeniu wolontariatu?**

**Można wskazać więcej niż 1 odpowiedź. (pytanie dla tych, którzy obecnie świadczą wolontariat)**

- Szkolenie/warsztat z kompetencji „miękkich”, np. kompetencje w zakresie komunikacji, empatii, współpracy
- Szkolenie/warsztat specjalistyczny dotyczący przedmiotu wykonywanego przez mnie wolontariatu
- Możliwość wymiany doświadczeń z innymi wolontariuszami
- Poznanie dobrych praktyk w zakresie organizacji pracy wolontariuszy
- Pomoc w promocji wolontariatu w naszym środowisku
- Szkolenie/warsztat z zakresu aspektów prawnych współpracy z wolontariuszami
- Nie wiem/trudno powiedzieć
- Nie potrzebuję wsparcia w świadczeniu wolontariatu
- Inny rodzaj wsparcia - jaki?

### **Jakie są powody tego, że nie świadczy Pan/i obecnie wolontariatu?**

**Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź.**

- Organizacje dobrze radzą sobie z wykonywaniem swoich zadań.
- Są instytucje, które zostały powołane, aby realizować zadania, które mogłyby być wykonywane przez wolontariuszy.
- Jest już wystarczająco dużo wolontariuszy.
- Nie wiem, jak zacząć.
- Mam negatywne doświadczenia z przeszłości w świadczeniu wolontariatu. Nie mam czasu wolnego, aby zaangażować się w wolontariat.
- Nie mam czasu wolnego, aby zaangażować się w wolontariat.
- Stan zdrowia nie pozwala mi na podjęcie wolontariatu.
- Nie czuję się wystarczająco dobrze przygotowany/a do świadczenia wolontariatu. Organizacja/e w których chciał(a)bym świadczyć wolontariat są zamknięte na takich ludzi jak ja.
- Z innego powodu - jakiego?



W ramach realizowanych badań będziemy również wywiady z przedstawicielami małopolskich NGO. Jeśli chcielibyście wziąć w nich udział, kliknij „kciuk w górę” i zostaw dane do kontaktu. Po skompletowaniu listy NGO skontaktujemy się z wybranymi organizacjami w celu umówienia szczegółów.

**Tutaj wpisz dane do kontaktu w sprawie dalszych badań (adres mailowy i nr telefonu)**

.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety. Z wynikami analiz będzie można zapoznać się już pod koniec tego roku, w raporcie, który zostanie opublikowany na stronach Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, a także w innych materiałach, które będą udostępniane w mediach elektronicznych organizacji zaangażowanych w proces badawczy.

**Zachęcamy do bieżącego odwiedzania naszych mediów:**

[www.federacjalgdmalopolska.org.pl](http://www.federacjalgdmalopolska.org.pl)

[www.socjometr.pl](http://www.socjometr.pl)

[https://www.facebook.com/federacjalgdmalopolska?locale=pl\\_PL](https://www.facebook.com/federacjalgdmalopolska?locale=pl_PL)

[https://www.facebook.com/socjometr?locale=pl\\_PL](https://www.facebook.com/socjometr?locale=pl_PL)

Z pozdrowieniami,

**Koordynator projektu Paweł Jaśkiewicz oraz Zespół Projektowy**

## ZAŁĄCZNIK 3 – SCENARIUSZ WYWIADU IDI WŚRÓD PRZEDSTAWICIELI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

### **„Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych” Scenariusz wywiadu indywidualnego (IDI) dla przedstawicieli organizacji pozarządowych z województwa małopolskiego**

1. Charakterystyka organizacji. Proszę opowiedzieć o organizacji, którą Pan/i reprezentuje? Kiedy powstała i jaki jest jej główny przedmiot działania?

#### Pytania pomocnicze:

- 1.1. Jaka jest forma prawna organizacji, którą Pan/i reprezentuje?
- 1.2. Czy organizacja, którą Pan/i reprezentuje posiada status Organizacji Pożytku Publicznego (OPP)?
- 1.3. Czy organizacja, którą Pan/i reprezentuje zatrudnia pracowników? Ilu?
- 1.4. Jakie są główne źródła finansowania działalności organizacji, którą Pan/i reprezentuje.

2. Współpraca z wolontariuszami. Proszę opowiedzieć o współpracy z wolontariuszami w organizacji, którą Pan/i reprezentuje? Kto jest wolontariuszem, skąd się biorą wolontariusze, czego dotyczy wolontariat?

#### Pytania pomocnicze:

- 2.1. Skąd wziął się pomysł współpracy z wolontariuszami? Od jakiego czasu korzystacie Państwo z wolontariuszy?
- 2.2. Kto jest inicjatorem wolontariatu w Państwa firmie? Jakie były motywacje do tego, aby go zorganizować?
- 2.3. Proszę opisać, z jakimi wolontariuszami najczęściej współpracujecie:
  - a. Z iloma wolontariuszami współpracujecie obecnie?
  - b. Czy są to wolontariusze – członkowie organizacji, czy zewnętrzne osoby?
  - c. Czy są to raczej wolontariusze akcyjni, czy długoterminowi?
  - d. Czy można wskazać tu jakąś specyfikę demograficzną – np. płeć, wiek, wykształcenie, | status finansowy?
- 2.4. W jaki sposób najczęściej pozyskujecie Państwo wolontariuszy do współpracy? Jakie narzędzia sprawdzają się najlepiej?

2.5. W jakim obszarze/obszarach wolontariusze głównie wspierają Państwa organizację? Na jakie problemy odpowiada organizowany wolontariat? Jakie są jego cele? Do kogo jest kierowany?

2.6. Jakie działania wykonują najczęściej wolontariusze wspierający Państwa organizację?

2.7. Skupmy się na tych głównych działaniach, o których Pan/i wspomniał/a.

2.7.1. Jakie czynniki wpływają na to, że są one dobrze wykonywane?

2.7.2. A jakie czynniki mogą utrudnić tego typu działania?

2.8. Co jest największym wyzwaniem we współpracy z wolontariuszami? Gdzie najczęściej pojawiają się problemy ze współpracą?

2.9. Jakie korzyści daje Państwa organizacji współpraca z wolontariuszami?

2.10. Jakich korzyści ze świadczenia wolontariatu w Państwa organizacji doświadczają wolontariusze?

**3. Przygotowanie organizacji do współpracy z wolontariuszami. Proszę opowiedzieć o współpracy z wolontariuszami w organizacji, którą Pan/i reprezentuje? Jak wygląda zarządzanie, koordynacja, promocja?**

Pytania pomocnicze:

3.1. Jak zorganizowana jest praca wolontariuszy w Państwa organizacji?

3.2. Czy jest wypracowany regulamin pracy wolontariusza?

3.3. Kto kieruje pracą wolontariusza? Kim jest ta osoba, jak jest dyspozycyjna, czy ma umiejętności, kompetencje?

3.4. Czy w obszarze promocji i rozwoju wolontariatu Państwa organizacja współpracuje z innymi instytucjami/organizacjami? W jakim zakresie? Dopytać o Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy, Placówki oświatowe, Związek Harcerstwa Polskiego, Ochotniczy Hufiec Pracy, Centra Wolontariatu

3.5. Co jest największym wyzwaniem związanym z utrzymaniem, promocją, rozwojem wolontariatu w Pani/a organizacji?

**4. Przyszłość współpracy z wolontariuszami. Jakie są plany na przyszłość (na najbliższe 2 lata) w zakresie współpracy z wolontariuszami w Państwa organizacji?**

Pytania pomocnicze i pogłębiające:

4.1. Jak wpływa na to sytuacja globalna, np. zmiany klimatyczne, konflikty zbrojne?

4.2. Jaki rodzaj wsparcia pomógłby Państwa organizacji rozszerzyć współpracę z wolontariuszami?

4.3. Z jakimi instytucjami chcielibyście Państwo współpracować, aby rozwijać wolontariat?

4.4. Co UMWM może zrobić, aby wesprzeć organizacje, chcące podjąć współpracę z wolontariuszami? A jakie działania dla organizacji chcących rozwijać, kontynuować taką współpracę?

4.5. Jakie czynniki mogą ograniczać rozwój wolontariatu w Państwa organizacji?

4.6. Jakie czynniki mogą pozytywnie wpłynąć na rozwój wolontariatu w Państwa organizacji?

4.7. Jak będzie Pan/i zdaniem rozwijał wolontariat w Polsce w najbliższych 5 latach?

Dziękujemy za udział w badaniu. Z wynikami analiz będzie można zapoznać się już pod koniec tego roku, w raporcie, który zostanie opublikowany na stronach Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, a także w innych materiałach, które będą udostępniane w mediach elektronicznych organizacji zaangażowanych w proces badawczy.

## **ZAŁĄCZNIK 4 – SCENARIUSZ WYWIADU FGI WŚRÓD WOLONTARIUSZY (SENIORZY) DZIAŁAJĄCYCH W MAŁOPOLSKICH NGO**

### **„Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych” Scenariusz wywiadu grupowego (FGI) dla wolontariuszy z województwa małopolskiego Narzędzie dedykowane dla grupy: seniorzy**

#### **WPROWADZENIE**

##### **1. Rozpoczęcie badania.**

Przedstawienie prowadzącego oraz rozpoczęcie integracji grupy fokusowej. Przedstawienie następuje z uwzględnieniem następujących elementów: imię, jak długo jest wolontariuszem, gdzie obecnie realizuje wolontariat.

##### **2. Przypomnienie celu projektu.**

Uczestnicy wiedzą czego dotyczy projekt więc cel należy jedynie przypomnieć – zbadanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych i wypracowanie rekomendacji dotyczących rozwoju wolontariatu w Małopolsce. Warto wspomnieć kiedy i gdzie planowane jest opublikowanie końcowego raportu.

##### **3. Przedstawienie celu grupy fokusowej.**

W tym miejscu należy przedstawić cel i schemat pracy grupy fokusowej. Rozmowa będzie podzielona na część diagnostyczną oraz kreatywną. Podczas części diagnostycznej respondenci omówią obecną sytuację wolontariatu w organizacjach pozarządowych i opowiedzą jak wygląda praktyka w tym zakresie. Część kreatywna będzie służyła wypracowaniu pomysłów na organizację wolontariatu i jego rozwój. Celem tej części będzie opracowanie założeń dla potencjalnych rozwiązań mogących systemowo usprawnić funkcjonowanie wolontariatu w województwie.

##### **4. Przedstawienie zasad spotkania.**

W celu zapewnienia komfortu rozmowy, należy przedstawić najważniejsze zasady obowiązujące podczas rozmowy:

- spotkanie będzie trwało 120 min +/-30 min;
- uzyskane dane są poufne i przedstawione zostaną w raporcie jako dane zanonimizowane, bez możliwości ich połączenia z konkretną osobą/instytucją;
- udział w badaniu jest dobrowolny, nie ma obowiązku odpowiadania na każde pytanie, ale uczestnicy zgodzili się na udział w spotkaniu, więc warto podkreślić, że liczymy na zaangażowanie;
- rozmowa powinna toczyć się w atmosferze szacunku, bezpieczeństwa i otwartości na poglądy, dlatego zachęcamy uczestników do wymieniać się swoimi opiniami i doświadczeniami.

## **CZĘŚĆ MERYTORYCZNA – DIAGNOZA**

### **1. Wolontariat może być świadczony w różnych instytucjach i na różne sposoby. Porozmawiajmy o tym, jak Państwo świadczą wolontariat.**

Pytania pomocnicze/pogłębiające:

- 1.1. Gdzie? W jakiej instytucji świadczyce wolontariat? Jaki jest cel tych działań?
- 1.2. Jakie działania/rodzaje wsparcia podejmujecie w ramach działalności wolontariackiej? Na jakie problemy odpowiada? Jakie są cele? Do kogo kierowany, czego dotyczy?
- 1.3. Jaki charakter ma wolontariat, w który się angażujecie? Wolontariat grupowy, akcyjny, indywidualny, kompetencyjny, rodzinny, eventy, kryzysowy, e-wolontariat.
- 1.4. Kto jest inicjatorem wolontariatu w tych instytucjach?

### **2. Istnieją różne motywacje i różne historie, które powodują, że dana osoba decyduje się na podjęcie wolontariatu. Jakie są powody tego, że angażujecie się w wolontariat?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 2.1. Czy jeszcze jakieś powody przychodzą Państwu na myśl?
- 2.2. Jakie korzyści daje Państwu zaangażowanie w wolontariat?
- 2.3. Czy widzicie Państwo jeszcze inne korzyści wynikające z zaangażowania w wolontariat?

### **3. Porozmawiajmy teraz o samym środowisku wolontariuszy.**

- 3.1. Czy przynależycie Państwo do jakichś organizacji zrzeszających wolontariuszy? Jeśli tak, co oferuje takie zrzeszenie?
- 3.2. Czy wolontariusze tworzą więzi, które wykraczają poza sam wolontariat?

### **4. Wybiegnijmy teraz w przyszłość. Jakie czynniki mogą ograniczać Państwa zaangażowanie w wolontariat?**

- 4.1. Jakie czynniki mogą pozytywnie wpłynąć na Państwa zaangażowanie w wolontariat?
  - 4.1.1. Jak wpływa na to sytuacja globalna, np. zmiany klimatyczne, konflikty zbrojne?
  - 4.1.2. Co jeszcze wpływa na Państwa plany?
- 4.2. Jaki rodzaj wsparcia pomógłby Państwu w dalszym świadczeniu wolontariatu?
- 4.3. Jaki jeszcze rodzaj wsparcia byłby dla Państwa pomocny? Część merytoryczna – diagnoza

## **CZĘŚĆ MERYTORYCZNA – KREATYWNA**

### **5. Osoby angażujące się w wolontariat mogą napotykać różne trudności w jego wykonywaniu.**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 5.1. Czy doświadczyliście lub doświadczacie takich trudności?
- 5.2. W jaki sposób poradziście sobie/radzicie sobie z nimi?
- 5.3. Czy doświadczyliście jeszcze jakichś innych trudności, z którymi radziliście lub radzicie sobie?

### **6. Niektóre projekty realizuje się łatwo, przyjemnie, a ich efekty są lepsze niż oczekiwane. Są jednak i takie, które realizuje się ciężko, napotyka się wiele problemów, a efekty są niesatysfakcjonujące. Porozmawiajmy teraz o tym, co w największym stopniu decyduje o powodzeniu projektu wolontariatu.**

### Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 6.1. Jakie elementy decydują w największym stopniu o powodzeniu projektu wolontariackiego?
- 6.2. Czy przychodzą Państwu jeszcze jakieś ważne elementy?

### **7. Porozmawiajmy o doświadczeniach we współpracy z różnymi organizacjami, w których świadczyście lub świadczyliście wolontariat. Co podobało się Państwu w sposobie organizacji wolontariatu przez te organizacje, a co Państwa zdaniem trzeba poprawić?**

Przykładowe obszary, które można omówić z grupą:

- przygotowania organizacji do współpracy z wolontariuszami
- promocji i oferty, jaką organizacja przygotowała dla wolontariuszy
- naboru wolontariuszy
- wprowadzenia wolontariuszy do organizacji i wykonywania zadań
- współpracy i motywowania wolontariuszy
- zakończenia współpracy

### **8. Instytucje działające w różnych sektorach i na różnym poziomie funkcjonowania, mogą wspierać promocję i rozwój wolontariatu. Jakie działania w tym zakresie powinny być podjęte?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 8.1. Jakie działania na poziomie ogólnopolskim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat w Polsce?
- 8.2. Jakie działania na poziomie wojewódzkim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat na terenie małopolski?
- 8.3. Jak instytucje publiczne mogłyby wesprzeć rozwój wolontariatu w Małopolsce? Jakie to instytucje?
- 8.4. Jak organizacje pozarządowe mogłyby wesprzeć rozwój wolontariatu w Małopolsce? Jakie to organizacje?
- 8.5. Jak firmy mogłyby wesprzeć rozwój wolontariatu w Małopolsce? Jakie to firmy?

## **ZAKOŃCZENIE**

### **1. Zakończenie spotkania.**

Dziękujemy za udział w badaniu. Z wynikami analiz będzie można zapoznać się już pod koniec tego roku, w raporcie, który zostanie opublikowany na stronach Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, a także w innych materiałach, które będą udostępniane w mediach elektronicznych organizacji zaangażowanych w proces badawczy.

## ZAŁĄCZNIK 5 – SCENARIUSZ WYWIADU FGI WŚRÓD WOLONTARIUSZY (DZIECI I MŁODZIEŻ) DZIAŁAJĄCYCH W MAŁOPOLSKICH NGO

### **„Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych” Scenariusz wywiadu grupowego (FGI) dla wolontariuszy z województwa małopolskiego Narzędzie dedykowane dla grupy: dzieci i młodzież**

## **WPROWADZENIE**

### **5. Rozpoczęcie badania.**

Przedstawienie prowadzącego oraz rozpoczęcie integracji grupy fokusowej. Przedstawienie następuje z uwzględnieniem następujących elementów: imię, jak długo jest wolontariuszem, gdzie obecnie realizuje wolontariat.

### **6. Przypomnienie celu projektu.**

Uczestnicy wiedzą czego dotyczy projekt więc cel należy jedynie przypomnieć – zbadanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych i wypracowanie rekomendacji dotyczących rozwoju wolontariatu w Małopolsce. Warto wspomnieć kiedy i gdzie planowane jest opublikowanie końcowego raportu.

### **7. Przedstawienie celu grupy fokusowej.**

W tym miejscu należy przedstawić cel i schemat pracy grupy fokusowej. Rozmowa będzie podzielona na część diagnostyczną oraz kreatywną. Podczas części diagnostycznej respondenci omówią obecną sytuację wolontariatu dzieci i młodzieży i opowiedzą jak wygląda praktyka w tym zakresie. Część kreatywna będzie służyła wypracowaniu pomysłów na organizacje wolontariatu dzieci i młodzieży i jego rozwój. Celem tej części będzie opracowanie założeń dla potencjalnych rozwiązań mogących systemowo usprawnić funkcjonowanie wolontariatu dzieci i młodzieży w województwie.

### **8. Przedstawienie zasad spotkania.**

W celu zapewnienia komfortu rozmowy, należy przedstawić najważniejsze zasady obowiązujące podczas rozmowy:

- spotkanie będzie trwało 120 min +/- 30 min;
- uzyskane dane są poufne i przedstawione zostaną w raporcie jako dane zanonimizowane, bez możliwości ich połączenia z konkretną osobą/instytucją;
- udział w badaniu jest dobrowolny, nie ma obowiązku odpowiadania na każde pytanie, ale uczestnicy zgodzili się na udział w spotkaniu, więc warto podkreślić, że liczymy na zaangażowanie;
- rozmowa powinna toczyć się w atmosferze szacunku, bezpieczeństwa i otwartości na poglądy, dlatego zachęcamy uczestników do wymieniać się swoimi opiniami i doświadczeniami.
- Część merytoryczna – diagnoza



## CZĘŚĆ MERYTORYCZNA – DIAGNOZA

### **9. Wolontariat dzieci i młodzieży może być świadczony w różnych instytucjach i na różne sposoby. Porozmawiajmy o tym, jak Państwo świadczą wolontariat.**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 9.1. Gdzie? W jakiej instytucji świadczyce wolontariat? Jaki jest cel tych działań?
- 9.2. Jakie działania/rodzaje wsparcia podejmujecie w ramach działalności wolontariackiej? Na jakie problemy odpowiada? Jakie są cele? Do kogo kierowany, czego dotyczy?
- 9.3. Jaki charakter ma wolontariat, w który się angażujecie? Wolontariat grupowy, akcyjny, indywidualny, kompetencyjny, rodzinny, eventy, kryzysowy, e-wolontariat.
- 9.4. Kto jest inicjatorem wolontariatu w tych instytucjach?
- 9.5. Jaka jest rola, udział dorosłych w waszych działaniach?

### **10. Istnieją różne motywacje i różne historie, które powodują, że dana osoba decyduje się na podjęcie wolontariatu. Jakie są powody tego, że angażujecie się w wolontariat?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 10.1. Czy jeszcze jakieś powody przychodzą wam na myśl?
- 10.2. Jakie korzyści daje wam zaangażowanie w wolontariat?
- 10.3. Czy widzicie jeszcze inne korzyści wynikające z zaangażowania w wolontariat?

### **11. Porozmawiajmy teraz o samym środowisku wolontariuszy.**

- 11.1. Czy przynależycie do jakichś organizacji zrzeszających wolontariuszy? Jeśli tak, co oferuje takie zrzeszenie?
- 11.2. Czy wolontariusze tworzą więzi, które wykraczają poza sam wolontariat?

### **12. Wybiegnijmy teraz w przyszłość. Jakie czynniki mogą ograniczać Państwa zaangażowanie w wolontariat?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 12.1. Jakie czynniki mogą pozytywnie wpłynąć na Państwa zaangażowanie w wolontariat?
  - 12.1.1. Jak wpływa na to sytuacja globalna, np. zmiany klimatyczne, konflikty zbrojne?
  - 12.1.2. Co jeszcze wpływa na wasze plany?
- 12.2. Jaki rodzaj wsparcia pomógłby wam w dalszym świadczeniu wolontariatu?
- 12.3. Jaki jeszcze rodzaj wsparcia byłby dla was pomocny?

## CZCZĘŚĆ MERYTORYCZNA – KREATYWNA

**13. Osoby angażujące się w wolontariat mogą napotykać różne trudności w jego wykonywaniu. Chodzi o problemy, jakie napotykanie lub w przeszłości napotkaliście się w trakcie świadczenia wolontariatu.**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 13.1. Czy doświadczyliście lub doświadczacie takich trudności?
- 13.2. W jaki sposób poradziście sobie/radzicie sobie z nimi?
- 13.3. Czy doświadczyliście jeszcze jakichś innych trudności, z którymi radziliście lub radzicie sobie?

**14. Niektóre projekty realizuje się łatwo, przyjemnie, a ich efekty są lepsze niż oczekiwane. Są jednak i takie, które realizuje się ciężko, napotyka się wiele problemów, a efekty są niesatysfakcjonujące. Porozmawiajmy teraz o tym, co w największym stopniu decyduje o powodzeniu projektu wolontariatu.**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

- 14.1. Jakie elementy decydują w największym stopniu o powodzeniu projektu wolontariackiego?
- 14.2. Czy przychodzi Państwu jeszcze jakieś ważne elementy?

**15. Porozmawiajmy o doświadczeniach we współpracy z różnymi organizacjami, w których świadcycie lub świadczyliście wolontariat. Co podobało Wam się w sposobie organizacji wolontariatu przez te organizacje, a co Waszym zdaniem trzeba poprawić?**

- przygotowania organizacji do współpracy z wolontariuszami
- promocji i oferty, jaką organizacja przygotowała dla wolontariuszy
- naboru wolontariuszy
- wprowadzenia wolontariuszy do organizacji i wykonywania zadań
- współpracy i motywowania wolontariuszy
- zakończenia współpracy

**16. Instytucje działające w różnych sektorach i na różnym poziomie funkcjonowania, mogą wspierać promocję i rozwój wolontariatu. Jakie działania w tym zakresie powinny być podjęte?**

## ZAKOŃCZENIE

### 2. Zakończenie spotkania.

Dziękujemy za udział w badaniu. Z wynikami analiz będzie można zapoznać się już pod koniec tego roku, w raporcie, który zostanie opublikowany na stronach Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, a także w innych materiałach, które będą udostępniane w mediach elektronicznych organizacji zaangażowanych w proces badawczy.

## ZAŁĄCZNIK 6 – SCENARIUSZ WYWIADU FGI WŚRÓD WOLONTARIUSZY (PRACOWNICY) DZIAŁAJĄCYCH W MAŁOPOLSKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH

### **„Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych” Scenariusz wywiadu grupowego (FGI) dla wolontariuszy z województwa małopolskiego Narzędzie dedykowane dla grupy: pracownicy**

#### **WPROWADZENIE**

##### **9. Rozpoczęcie badania.**

Przedstawienie prowadzącego oraz rozpoczęcie integracji grupy fokusowej. Przedstawienie następuje z uwzględnieniem następujących elementów: imię, jak długo jest wolontariuszem, czym zajmuje się w wolontariacie pracowniczym?

##### **10. Przypomnienie celu projektu.**

Uczestnicy wiedzą czego dotyczy projekt więc cel należy jedynie przypomnieć – zbadanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych i wypracowanie rekomendacji dotyczących rozwoju wolontariatu w Małopolsce. Warto wspomnieć kiedy i gdzie planowane jest opublikowanie końcowego raportu.

##### **11. Przedstawienie celu grupy fokusowej.**

W tym miejscu należy przedstawić cel i schemat pracy grupy fokusowej. Rozmowa będzie podzielona na część diagnostyczną oraz kreatywną. Podczas części diagnostycznej respondenci omówią obecną sytuację wolontariatu pracowniczego i opowiedzą jak wygląda praktyka w tym zakresie. Część kreatywna będzie służyła wypracowaniu pomysłów na organizację wolontariatu pracowniczego i jego rozwój. Celem tej części będzie opracowanie założeń dla potencjalnych rozwiązań mogących systemowo usprawnić funkcjonowanie wolontariatu pracowniczego w województwie.

##### **12. Przedstawienie zasad spotkania.**

W celu zapewnienia komfortu rozmowy, należy przedstawić najważniejsze zasady obowiązujące podczas rozmowy:

- spotkanie będzie trwało 120 min +/-30 min;
- uzyskane dane są poufne i przedstawione zostaną w raporcie jako dane zanonimizowane, bez możliwości ich połączenia z konkretną osobą/instytucją;
- udział w badaniu jest dobrowolny, nie ma obowiązku odpowiadania na każde pytanie, ale uczestnicy zgodzili się na udział w spotkaniu, więc warto podkreślić, że liczymy na zaangażowanie;
- rozmowa powinna toczyć się w atmosferze szacunku, bezpieczeństwa i otwartości na poglądy, dlatego zachęcamy uczestników do wymieniaania się swoimi opiniami i doświadczeniami.

## CZĘŚĆ MERYTORYCZNA – DIAGNOZA

**Nie wszystkie firmy w ramach swojej działalności angażują swoich pracowników w wolontariat. Porozmawiajmy o tym, jak wolontariat jest zorganizowany w Państwa firmie.**

**17. Istnieją różne motywacje i różne historie, które powodują, że dana osoba decyduje się na podjęcie wolontariatu pracowniczego. Jakie są powody tego, że angażują się Państwo w wolontariat pracowniczy?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

17.1. Kto jest inicjatorem wolontariatu w Państwa firmie? Jakie były motywacje do tego, aby go zorganizować?

17.2. Jakie działania/rodzaje wsparcia są obecnie podejmowane w ramach działalności wolontariackiej? Na jakie problemy odpowiada? Jakie są cele? Do kogo kierowany?

17.3. Jaki charakter ma wolontariat w Państwa firmie?

17.3.1. Wolontariat grupowy, akcyjny, indywidualny, kompetencyjny, rodzinny, eventy, kryzysowy, e-wolontariat

17.4. Jakie korzyści dla firmy przynosi podejmowanie działalności wolontariatu pracowniczego

17.5. Jakie kompetencje wzrosły wśród pracowników przez uczestnictwo w działaniach wolontariackich?

17.6. Jakie inne korzyści, np. dla otoczenia przynosi taka działalność?

17.7. Jak wygląda obecnie zarządzanie wolontariatem pracowniczym?

17.8. Jakie korzyści oferuje firma, w której świadcycie Państwo wolontariat pracowniczy dla osób, które zdecydowały się na taką działalność?

**18. Istnieją różne motywacje i różne historie, które powodują, że dana osoba decyduje się na podjęcie wolontariatu pracowniczego. Jakie są powody tego, że angażują się Państwo w wolontariat pracowniczy?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

18.1. Jakie są powody tego, że angażują się Państwo w wolontariat?

18.2. Czy jeszcze jakieś powody przychodzą Państwu na myśl?

18.3. Jakie korzyści daje Państwu zaangażowanie w wolontariat?

18.4. Czy widzicie Państwo jeszcze inne korzyści wynikające z zaangażowania w wolontariat?

**19. Porozmawiajmy teraz o samym środowisku wolontariuszy.**

19.1. Czy przynależycie Państwo do jakichś organizacji zrzeszających wolontariuszy pracowniczych? Jeśli tak, co oferuje takie zrzeszenie?

19.2. Czy firma w której świadcycie Państwo wolontariat, powołała jakąś organizację, która zajmuje się współpracą z wolontariuszami?

19.3. Czy wolontariusze w Państwa firmie tworzą więzi, które wykraczają poza sam wolontariat?

## **20. Wybiegnijmy teraz w przyszłość. Jakie czynniki mogą ograniczać Państwa zaangażowanie w wolontariat pracowniczy?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

20.1. Co wpływa na Państwa plany na przyszłość w zakresie dalszego świadczenia wolontariatu pracowniczego?

20.2. Jakie czynniki mogą ograniczać Państwa zaangażowanie w wolontariat?

20.3. Jakie czynniki mogą pozytywnie wpłynąć na Państwa zaangażowanie w wolontariat?

20.3.1. Jak wpływa na to sytuacja globalna, np. zmiany klimatyczne, konflikty zbrojne?

20.3.2. Co jeszcze wpływa na Państwa plany?

20.4. Jaki rodzaj wsparcia pomógłby Państwu w dalszym świadczeniu wolontariatu?

20.5. Jaki jeszcze rodzaj wsparcia byłby dla Państwa pomocny?

## **CZĘŚĆ MERYTORYCZNA – KREATYWNA**

### **21. Osoby angażujące się w wolontariat pracowniczy mogą napotykać różne trudności w jego wykonywaniu. Czy doświadczyliście lub doświadczacie takich trudności?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

21.1. W jaki sposób poradziłeś sobie/radziacie sobie z tymi trudnościami?

21.2. Czy doświadczyliście jeszcze jakichś innych trudności, z którymi radziłeś lub radziacie sobie?

### **22. Czy są jakieś trudności wynikające z faktu, że świadcycie Państwo wolontariat w miejscu pracy? Tzn. takie trudności, które nie wyniknęłyby, gdy nie był wolontariat pracowniczy? Zastanówmy się nad tym.**

### **23. Niektóre projekty realizuje się łatwo, przyjemnie, a ich efekty są lepsze niż oczekiwane. Są jednak i takie, które realizuje się ciężko, napotyka się wiele problemów, a efekty są niesatysfakcjonujące. Porozmawiajmy teraz o tym, co w największym stopniu decyduje o powodzeniu projektu wolontariatu pracowniczego.**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

23.1. Jakie elementy decydują w największym stopniu o powodzeniu projektu wolontariackiego?

23.2. Czy przychodzą Państwu jeszcze jakieś ważne elementy?

### **24. Porozmawiajmy o doświadczeniach w świadczeniu wolontariatu w miejscu pracy. Z jakimi pozytywnymi zjawiskami, które mogłyby być swego rodzaju dobrymi praktykami, spotkaliście się Państwo?**

Przykładowe obszary, które można omówić z grupą:

- przygotowania organizacji do współpracy z wolontariuszami
- promocji i oferty, jaką organizacja przygotowała dla wolontariuszy
- naboru wolontariuszy
- wprowadzenia wolontariuszy do firmy i wykonywania zadań
- współpracy i motywowania wolontariuszy
- zakończenia współpracy

## **25. Co Państwa zdaniem można by poprawić w sposobie organizacji pracowniczego, który świadczyliście?**

Przykładowe obszary, które można omówić z grupą:

- przygotowania organizacji do współpracy z wolontariuszami
- promocji i oferty, jaką organizacja przygotowała dla wolontariuszy
- naboru wolontariuszy
- wprowadzenia wolontariuszy do firmy i wykonywania zadań
- współpracy i motywowania wolontariuszy
- zakończenia współpracy

## **26. Instytucje działające w różnych sektorach i na różnym poziomie funkcjonowania, mogą wspierać promocję i rozwój wolontariatu pracowniczego. Jakie działania w tym zakresie powinny być podjęte?**

Pytania pomocnicze/ pogłębiające:

26.1. Jakie działania na poziomie ogólnopolskim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat pracowniczy w Polsce?

26.2. Jakie działania na poziomie wojewódzkim powinny zostać podjęte, aby rozwijać wolontariat pracowniczy na terenie małopolski?

26.3. Jak instytucje publiczne mogłyby wesprzeć rozwój wolontariatu pracowniczego w Małopolsce? Jakże to instytucje?

26.4. Jak organizacje pozarządowe mogłyby wesprzeć rozwój wolontariatu pracowniczego w Małopolsce? Jakże to organizacje?

26.5. Jak firma, w której świadczą Państwo wolontariat mogłaby wesprzeć rozwój wolontariatu w Małopolsce?

26.6. Jakie działania powinna podjąć firma, w której świadczy Państwo wolontariat, aby promować i rozwijać wolontariat pracowniczy w ramach własnych struktur?

## **ZAKOŃCZENIE**

### **3. Zakończenie spotkania.**

Dziękujemy za udział w badaniu. Z wynikami analiz będzie można zapoznać się już pod koniec tego roku, w raporcie, który zostanie opublikowany na stronach Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, a także w innych materiałach, które będą udostępniane w mediach elektronicznych organizacji zaangażowanych w proces badawczy.

**„Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych”  
Scenariusz spotkania co-creation dla interesariuszy wolontariatu z województwa  
małopolskiego**

**1. Wprowadzenie 10 minut**

- 1.1. Przywitanie uczestników
- 1.2. Przedstawienie prowadzących
- 1.3. Przedstawienie uczestników spotkania
- 1.4. Przedstawienie celu spotkania: wspólne zaprojektowanie koncepcji rozwiązań na wskazane obszary problemowe (wyzwania)

**2. Przedstawienie założeń metodologicznych 10 minut**

- 2.1. Prezentacja podstawowych założeń metodologicznych z wyszczególnieniem m.in. ile podmiotów i osób było zbadanych, w jakim terminie

**3. Prezentacja opracowanych wyników 20 min**

- 3.1. Przedstawienie wyników i danych
- 3.2. Przedstawienie wniosków z badań
- 3.3. Pytania do wyników

**4. Przerwa 10 min**

**5. Praca uczestników w dwóch zespołach – projektowanie rekomendacji 30 min**

- 5.1. Uczestnicy zostają podzieleni na dwa zespoły – jeden zespół będzie pracował nad rekomendacjami dotyczącymi wolontariatuszy, drugi dotyczącymi organizacji pozarządowych
- 5.2. Rekomendacje będą tworzone na podstawie prezentowanych danych oraz wniosków (wnioski z badań wśród wolontariatuszy oraz wśród organizacji pozarządowych zostaną wydrukowane i rozdane grupom).
- 5.3. Uzgodnienie zasad tworzenia rekomendacji. Rekomendacje:
  - 5.3.1. Powinny być dopasowane do potrzeb i preferencji grupy docelowej
  - 5.3.2. Powinny wynikać z wniosków wyciągniętych z przeprowadzonych badań
  - 5.3.3. Powinny być zrozumiałe i konkretnie opisane: SMART: specyficzne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i ograniczone czasowo
  - 5.3.4. Ich wdrażanie powinno być monitorowane i ewaluowane

**5.4. Wypracowane rekomendacje powinny przybrać formę konkretnych działań, jakie powinny zostać podjęte w celu odpowiedzi na zdiagnozowane obszary problemowe (wyzwania)**

## **6. Przedstawienie wyników pracy zespołów 30 min**

- 6.1. Przedstawienie prac poszczególnych grup (wniosek rekomendacja działanie)
- 6.2. Kategoryzacja wypracowanych działań – moderator wraz z grupą będzie dążył do kategoryzacji działań kierowanych do NGO i wolontariuszy
- 6.3. Hierarchizacja – wskazanie najważniejszych działań
- 6.4. Personalizacja – wskazanie, kto i w jaki sposób powinien być odpowiedzialny za realizację działania

## **7. Podsumowanie i zakończenie 10 min**

- 7.1. Parafraza wyciągniętych wniosków i zakończenie spotkania. Podziękowanie za udział. Informacja o dalszych pracach, udostępnieniu raportu z badań.



